



Международная  
организация  
труда



# В условиях свободы и достоинства

пути к расовому равенству  
в сфере труда

Резюме



## ► Резюме

Декларация о целях и задачах Международной организации труда (Филадельфийская декларация), принятая в 1944 году, провозглашает, что *«все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей»*.

Восемьдесят лет спустя, на Саммите будущего Организации Объединенных Наций в 2024 году, мировые лидеры признали, что «наши усилия по устранению несправедливости и сокращению неравенства внутри стран и между ними для построения миролюбивых, справедливых и открытых обществ не смогут увенчаться успехом, если мы не активизируем наши усилия по поощрению терпимости, обеспечению уважения к многообразию и борьбе со всеми формами дискриминации, включая расизм, расовую дискриминацию, ксенофобию и связанную с ними нетерпимость»<sup>1</sup>. В продолжение этого обновленного обязательства по борьбе с расовой дискриминацией в настоящем докладе рассматривается вопрос расового неравенства на рынках труда и политики, направленной на его устранение. Определяя набор путей для усиления мер по достижению расового равенства в сфере труда, настоящий доклад имеет своей целью содействовать социальному диалогу и политическим реформам для обеспечения и продвижения равенства обращения и возможностей для всех.

### Что такое расовая дискриминация?

Согласно определению Международной конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации 1966 года, «расовая дискриминация» — это дифференцированное обращение в зависимости от расы, цвета кожи, происхождения, национальной или этнической принадлежности. В контексте Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) расовая дискриминация рассматривается в основном в связи с запрещенными основаниями для дискриминации, такими как раса, цвет кожи и национальная принадлежность, которые прямо упоминаются в этом акте. Конвенция 111 определяет дискриминацию как «всякое различие, недопущение или предпочтение», основанное на запрещенном основании, «приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий».

В Конвенции 111 признается, что различия, исключения или предпочтения, основанные на реальных профессиональных требованиях, не являются дискриминацией. Решения о приеме на работу, основанные на факторах, связанных с работой, таких как опыт, навыки или усилия (обычно именуемые «заслугами»), не только законны, но и необходимы для успеха в предпринимательской деятельности. Однако такие решения не должны быть связаны с защищенными личными характеристиками, такими как раса, цвет кожи или национальное происхождение, если только они не являются реальным профессиональным требованием.

---

<sup>1</sup> Генеральная Ассамблея ООН, резолюция 79/1, Пакт во имя будущего, [A/RES/79/1](#) (2024).

## Борьба с дискриминацией: необходимость в многообразном обществе

Расовое неравенство на рынках труда по-прежнему широко распространено. Большинство стран отличаются этническим разнообразием, и их население также становится более разнообразным в результате мобильности. Миграция в поисках работы и вынужденное перемещение являются частью этой реальности. Люди оказываются в разных социальных условиях и могут подвергаться дискриминации на основании своей расовой или этнической принадлежности.

Равенство и недопущение дискриминации в сфере труда и занятий — одно из универсальных прав человека. Проведение соответствующей политики и принятие мер по борьбе с расовой дискриминацией в сфере труда является необходимым условием достижения социальной справедливости. Непринятие таких мер может приводить к серьезным последствиям для отдельных людей, предприятий, рынков труда и общества. Дискриминация не позволяет людям развивать свой потенциал, навыки и таланты, а также получать вознаграждение за свой вклад наравне с другими, независимо от того, к какому виду занятости или профессии они стремятся. Дискриминация снижает производительность и создает барьеры для привлечения и удержания талантов.

Напротив, рабочие места с разнообразным составом сотрудников более успешны. Общества, в которых возможности трудоустройства доступны независимо от расовой или этнической принадлежности и где уважают и ценят разнообразие, способны уменьшить неравенство, укрепить социальную сплоченность и, в итоге, — мир и стабильность.

## Использование международных трудовых норм для обеспечения расового равенства

С момента принятия Филадельфийской декларации МОТ разработала ряд международных трудовых норм, определяющих действия по ликвидации дискриминации в сфере труда. Конвенция 111, принятая в 1958 году, является первым юридически обязывающим международным актом, полностью посвященным ликвидации дискриминации в области труда и занятий. Конвенция направлена на борьбу с дискриминацией по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности и социального происхождения, а также позволяет государствам определять дополнительные запрещенные основания после консультаций с организациями работодателей и работников.

Более того, существуют конкретные акты МОТ, которые касаются прав групп, особенно уязвимых к расовой дискриминации, а именно: трудовых мигрантов, коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни. Кроме того, разработка норм МОТ была направлена на устранение пробелов в социальной и трудовой защите путем распространения защиты на уязвимые группы населения, например с помощью Конвенции 2011 года о достойном труде домашних работников (189) и Конвенции 2019 года о насилии и домогательствах (190). В главе 2 доклада представлены ключевые особенности Конвенции 111 и других международных трудовых норм, которые определяют действия по борьбе с расовой дискриминацией и содействию равенству.

## Понимание расового неравенства на рынке труда

Углубленный сбор и анализ данных крайне важен для понимания неравенства и дискриминации на рынке труда. Надежные данные обеспечивают прочную основу для выявления тенденций, прогнозирования будущих событий и принятия основанных на фактических данных



политических решений. Прозрачность и доступность этих данных необходимы для того, чтобы меры воздействия на рынок труда основывались на эмпирических данных, а не на догадках или предположениях. Это также обеспечивает легитимность таких мер и укрепляет доверие общества.

В главе 3 рассматривается то, как разные страны производят сбор данных с разбивкой по расовой или этнической принадлежности в рамках обследований рабочей силы, и подчеркиваются методологические проблемы и последствия. На основе анализа данных, содержащихся в Наборе гармонизированных микроданных МОТ, с разбивкой по расовой или этнической принадлежности по 47 странам в главе приводятся эмпирические данные о различиях в результатах на рынке труда между разными расовыми или этническими группами, свидетельствующие о неравенстве; обсуждаются различные методы понимания того, в какой степени дискриминация приводит к неравенству на рынке труда по расовому или этническому признаку; приводятся результаты применения так называемого метода декомпозиции для отдельных стран, позволяющие понять, в какой степени наблюдаемое неравенство может быть обусловлено расовой дискриминацией.

Во всех анализируемых странах коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, а также лица африканского происхождения неизменно входят в число групп, испытывающих постоянное и ярко выраженное неравенство. Представители этих и других находящихся в неблагоприятном положении расовых или этнических групп чаще всего заняты в неформальном секторе, занимаются неквалифицированной и низкооплачиваемой работой, а также имеют неравный доступ к социальной защите. Анализ декомпозиции четко указывает на то, что расовая дискриминация является фактором, лежащим в основе неравенства в отношении доступа к занятости и заработной плате.

## Запрет расовой дискриминации в сфере труда и занятий

Создание соответствующей правовой базы, запрещающей расовую и другие формы дискриминации, является основополагающим фактором для прогресса в деле ее ликвидации и обеспечения равных возможностей для всех. В главе 4 представлены результаты глобального исследования правовых норм, проведенного МОТ. Большинство стран включили в свои конституции положения о равенстве и недопущении дискриминации, при этом более 140 конституций прямо запрещают расовую дискриминацию. В глобальном масштабе основным средством запрета дискриминации на рабочем месте является трудовое законодательство. В 139 из 187 государств — членов МОТ трудовое законодательство запрещает расовую дискриминацию. В 21 из этих стран защита от дискриминации является неполной, поскольку законодательство не запрещает расовую дискриминацию во всех аспектах занятости и видах профессиональной деятельности. Например, может отсутствовать защита при приеме на работу. В ряде стран защита от расовой дискриминации на рабочем месте обеспечивается не трудовым законодательством, а специализированным законодательством о равенстве или законами о правах человека.

Правовая защита работников от расовой дискриминации также может быть неполной, поскольку трудовое или иное законодательство может не содержать четкого запрета и определения как прямой, так и косвенной дискриминации. Такие запрет и определения имеют место только в 47 государствах — членах МОТ, большинство из которых находятся в Европе, под влиянием директив Европейского Союза о равном обращении. Законодательство 33 других стран запрещает как прямую, так и косвенную дискриминацию, хотя и не дает юридического определения этим понятиям.

Кроме того, правовая защита часто бывает неполной, поскольку соответствующее законодательство не содержит положений, переносящих бремя доказывания в судебном процессе на предполагаемого дискриминатора при наличии первичных доказательств



дискриминации (*prima facie*). Более того, законодательство может нуждаться в корректировке, чтобы конкретно бороться с насилием и домогательствами на почве дискриминации. Знания о том, как существующие законодательные положения, касающиеся равенства и недопущения дискриминации, использовались на практике для решения проблемы алгоритмической дискриминации в сфере занятости и профессиональной деятельности, по-прежнему ограничены. Такие знания необходимы для того, чтобы убедиться, что законодательство соответствует своим целям (см. главу 7).

## Проактивные меры по борьбе со структурной и системной дискриминацией

Сохраняющееся расовое неравенство на рынках труда указывает на необходимость задуматься о том, как более активно предотвращать и решать проблемы расовой и других пересекающихся форм дискриминации. Помимо обеспечения эффективной правовой защиты отдельных жертв дискриминации, необходимы проактивные меры по борьбе со структурной и системной дискриминацией с целью достижения справедливых результатов на рынке труда для всех. Хотя тип и набор мер может зависеть от обстоятельств, в докладе показано, что национальная политика занятости и политика государственных закупок недостаточно используются для достижения таких целей (см. главу 6).

В качестве положительного момента следует отметить возросшее внимание к продвижению равенства, разнообразия и инклюзии на рабочих местах, в том числе путем принятия и реализации мер политики или планов обеспечения равенства. Это также та область, в которой необходимо сделать еще больше для оценки существующей практики, обмена накопленным опытом и создания системы знаний о том, что может оказаться эффективным в продвижении равенства возможностей и обращения для групп, подверженных расовой дискриминации (см. главу 5).

## Пути к расовому равенству: действия в сфере труда

Расовая дискриминация — это отрицание прав, свободы и достоинства человека. Благодаря Филадельфийской декларации МОТ как прочному фундаменту, действия против расовой, любой другой дискриминации и неравенства в сфере труда лежат в основе мандата МОТ в области социальной справедливости и видения социального прогресса. Все трехсторонние участники МОТ — правительства, работодатели и работники — играют важную роль и несут ответственность в этом отношении (см. главу 8). На основе соответствующих заключений и с опорой на действующие международные трудовые нормы в докладе предлагаются восемь путей к расовому равенству, которые трехсторонние участники МОТ и лица, ответственные за разработку политики, могут учитывать при принятии мер по обеспечению равенства обращения и возможностей для всех (см. вставку ES1).



## ► Вставка ES1. Пути к расовому равенству: действия в сфере труда

### 1. Улучшение доступности данных

Повышение видимости неравенства на рынке труда путем всестороннего сбора и анализа данных о рынке труда с разбивкой по полу, этнической принадлежности и другим характеристикам требует не только расширения обследований рабочей силы и домашних хозяйств для включения расовых или этнических показателей, но и тщательной разработки вероятностных выборок, чтобы иметь возможность подготовить значимые заключения. Имея надежные данные, лица, ответственные за разработку политики, смогут оценить степень неравенства на рынке труда и влияние препятствий, с которыми сталкиваются лица, подвергающиеся расизму, расовой дискриминации, ксенофобии и связанной с ними нетерпимости. Это важный первый шаг в разработке эффективной политики по сокращению структурного неравенства.

### 2. Укрепление правовой защиты от расовой и других форм дискриминации

Настало время для стран пересмотреть и укрепить свою законодательную базу с целью всеобъемлющего запрета расовой и других форм дискриминации в сфере труда и занятий, включая насилие и домогательства на почве дискриминации. Законодательная защита должна быть доступна для всех работников; она должна охватывать косвенную дискриминацию и включать правила, переносящие бремя доказывания в делах о дискриминации. Реформы должны основываться на тщательной оценке функционирования и эффективности существующего законодательства (в том числе в отношении алгоритмической дискриминации) и проводиться с учетом консультаций с организациями работодателей и работников.

### 3. Активная борьба со структурной дискриминацией

Чтобы преодолеть передаваемое между поколениями неблагоприятное положение и структурное неравенство на рынке труда для групп, уязвимых к расовой дискриминации, необходимо принимать активные меры по обеспечению равенства возможностей и обращения в сфере занятости и профессиональной деятельности в рамках более широкого спектра социально-экономической политики, включая политику в области занятости, социальной защиты и трудовой миграции. Борьба со структурной дискриминацией включает оценку того, эффективны ли существующие меры политики и институты, в частности институты труда, и как они действуют в области сокращения расового неравенства и расовой дискриминации. Необходимо разработать теоретические и практические основы и инструменты для проведения таких оценок.

### 4. Учет в политике занятости расового неравенства

Национальная политика занятости должна выйти за рамки общих обязательств по соблюдению принципа недопущения дискриминации, и в ней должны быть сформулированы конкретные меры по вовлечению на рынок труда групп, уязвимых к дискриминации, включая расовую или этническую дискриминацию. Надежный анализ рынка труда, учитывающий опыт групп, уязвимых к дискриминации, может стать более прочной основой для такой политики. Статистика рынка труда с разбивкой по этнической принадлежности (наряду с полом, инвалидностью и другими соответствующими характеристиками) крайне важна, поскольку она позволяет выявить специфические проблемы, с которыми сталкиваются различные группы, уязвимые к дискриминации. Обеспечение эффективного доступа к мерам, услугам, программам и мероприятиям для пострадавших групп населения имеет решающее значение и может способствовать доступу к качественной занятости наравне с другими. Необходимо отслеживать, в какой степени такие группы населения действительно пользуются преимуществами такого доступа, с помощью соответствующих систем результатов.



## 5. Содействие экономическим возможностям

Один из путей преодоления отчуждения на рынке труда — это поддержка предпринимателей из неблагополучных расовых или этнических групп посредством обучения и развития навыков, а также облегчение доступа к ресурсам (таким как кредиты и земельные участки) и к социальным государственным закупкам. Документирование и оценка таких программ, а также обмен опытом и извлеченными уроками могут сыграть важную роль в укреплении инициатив и содействии тиражированию или расширению масштабов успешных мер.

## 6. Усиление регулирования на уровне предприятий

Государственные и частные работодатели во всем мире прилагают усилия для продвижения равенства, разнообразия и инклюзии в своих организациях и на предприятиях. В ряде стран законодательство предписывает определенные действия на рабочих местах. Недавно появившиеся законы и правила о прозрачности оплаты труда, некоторые из которых конкретно касаются перекрестной дискриминации в оплате труда, используют вмешательство на уровне рабочих мест в качестве необходимого условия для осуществления перемен. В Конвенции 190 МОТ говорится о регулировании на уровне предприятий как о средстве предотвращения насилия и домогательств. Развитие знаний и доказательств функционирования и эффективности различных видов такого регулирования, а также обмен опытом и извлеченными уроками будут иметь решающее значение для дальнейшего продвижения такого регулирования и создания соответствующих нормативных и других рамок, определяющих и поддерживающих его разработку и внедрение.

## 7. Пусть за словами следуют действия

Продвижение расового равенства в сфере труда требует усилий, направленных на содействие равенству, разнообразию и инклюзии в рамках трехсторонних участников МОТ, а именно: правительств, организаций работодателей и работников. По мере того как трехсторонние участники становятся более разнообразными и инклюзивными, укрепляя свой потенциал в решении вопросов равенства и недопущения дискриминации в сфере труда, они могут подавать пример и способствовать развитию социального диалога и сотрудничества для борьбы с дискриминацией и продвижения равенства, разнообразия и инклюзии.

## 8. Социальный диалог, голос и участие

Голос и участие тех, кто пострадал от расовой дискриминации, имеют решающее значение для обеспечения того, чтобы политика и решения учитывали реальные потребности. Их жизненный опыт дает ценные знания, способствуя выработке более справедливых решений. Свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров, а также соответствующие основополагающие Конвенции МОТ — Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87) и Конвенция 1949 года о праве на объединение и на ведение коллективных переговоров (98) — являются катализаторами такого права голоса и участия. Конвенция 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (169), специально признает право коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, на консультации и участие. Правительства должны создать специальные механизмы, обеспечивающие институционализированный диалог, содержательные консультации и активное участие в принятии решений, влияющих на их жизнь и жизнь их общин.







**Продвигать социальную  
справедливость,  
содействовать достойному  
труду**

Международная организация труда является учреждением ООН, ответственным за сферу труда. Мы объединяем правительства, работодателей и работников и выступаем за ориентированный на человека подход к формированию будущего сферы труда путём создания рабочих мест и обеспечения трудовых прав, социальной защиты и социального диалога.

**ilo.org**

---

Международная организация труда  
Route des Morillons 4  
1211 Geneva 22  
Switzerland