

## Конвенция МОТ об искоренении насилия и домогательств в сфере труда: история и значение



В 2019 году после многолетнего обсуждения МОТ приняла Конвенцию об искоренении насилия и домогательств в сфере труда. Почему этот документ называют историческим по своему значению и ожидаемым правовым последствиям?

В 2019 году Международная организация труда (МОТ) отмечает свое столетие. Эта организация была создана для содействия социальной справедливости, и установление и надзор за применением международных трудовых норм стали ключевой стратегией для продвижения этой цели. Эта работа не завершена и по сей день — она стала еще более актуальной в процессе достижения устойчивого развития.

21 июня 2019 года на 108-ой сессии МОТ, приуроченной к столетнему юбилею организации, абсолютным большинством голосов была принята новая Конвенция № 190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда, дополненная Рекомендацией № 206. Новый трудовой стандарт назвали историческим по своему значению и ожидаемым правовым последствиям. Конвенция стала первым международным договором, призванным положить конец насилию и домогательствам в сфере труда. Кроме того, это первая конвенция, принятая МОТ с 2011 года.

Безопасность рабочих мест является основой равенства, достойной жизни, социальной справедливости и благополучия общества. Международная конфедерация профсоюзов (МКП) полагает, что с домогательствами в мире сталкиваются в среднем 40-50% работников. При этом, по оценкам Всемирного банка, около 500 млн женщин трудоспособного возраста живут в странах, где отсутствует какая-либо правовая защита от харассмента и домогательств на работе: в 59 странах женщины не защищены законом от сексуальных домогательств на рабочем месте. Отсутствие правовой защиты наблюдается в 70% экономик на Ближнем Востоке и в Северной Африке, 50% в Восточной Азии и Тихоокеанском регионе и в трети (33,3%) экономик Латинской Америки и Карибского бассейна.

Конвенция и Рекомендация МОТ в значительной степени устраняют глобальный нормативный пробел в отношении харассмента и сексуальных домогательств на рабочем месте путем принятия наиболее широкого спектра и более существенных мер защиты от различных видов насилия, предусматривая все предсказуемые изменения условий занятости в современном мире, и обеспечивая значительно более высокий уровень защиты, чем более общие положения уже существующих документов: Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (МПЭСКП) и Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW).

Конвенция № 190 постулирует, что мир труда не должен подвергаться насилию и преследованиям, и обеспечивает необходимый импульс в стремлении защитить сотни миллионов работников, и в первую очередь женщин. Как предполагается, новый стандарт поможет государствам, работодателям и профсоюзам разрабатывать грамотные политики в отношении человеческих ресурсов, включающие конкретные действия по предотвращению насилия и ликвидации его негативных последствий.

Содержание Конвенции № 190 и Рекомендации № 206 МОТ

Конвенция дает определение терминам «насилие» и «домогательства» и предлагает меры по предотвращению и противодействию этим неприемлемым видам поведения.

В соответствии с текстом Конвенции, термин «насилие и домогательства» в сфере труда обозначает ряд неприемлемых форм поведения и практики или угрозы таковых — будь то единичный или повторный случай, — целью, результатом или возможным следствием которых является причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда, включая гендерное насилие и домогательства.

Особо выделяется гендерно обусловленное насилие. Термин «гендерное насилие и домогательства» означает насилие и домогательства, направленные на лиц по причине их половой или гендерной принадлежности, или которые несоразмерно воздействуют на лиц конкретного пола или конкретной гендерной принадлежности и включают сексуальные домогательства.

Конвенция потенциально охватывает среди прочего: физическое насилие, словесные оскорбления, запугивание и моббинг, сексуальные домогательства, угрозы и преследование. Она признает и содействует реализации права каждого человека на сферу труда, свободную от насилия и домогательств. Основываясь на принципе инклюзивности, документ учитывает всех участников сферы труда: работников и других лиц в сфере труда, включая наемных работников, а также занятых лиц безотносительно их договорного статуса, лиц, проходящих профессиональную подготовку, включая стажеров и учеников, работников, трудовые отношения которых были прекращены, волонтеров, ищущих работу лиц и соискателей вакансий, а также лиц, осуществляющих властные функции, выполняющих обязанности и несущих ответственность работодателя.

Конвенция применима ко всем секторам, государственным и частным, в формальной и неформальной экономике, в городских или сельских районах. Документ также учитывает, что в современном мире работа не всегда ограничена физически рабочим местом; так, например, он охватывает коммуникации, связанные с работой, в том числе с использованием интернета и других технологий.

Конвенцию дополняет Рекомендация, в которой изложены практические меры по приведению национальной практики в соответствие с положениями Конвенции. История принятия нового стандарта, работа по подготовке Конвенции об искоренении насилия и домогательствах в сфере труда велась около 10 лет, с момента создания в 2009 году специального отчета МОТ «Гендерное равенство – основа достойного труда», призвавшего запретить гендерное насилие на рабочем месте и принять меры для его предотвращения. За эти годы вышло несколько докладов, в которых был представлен масштаб проблемы, ее многообразные проявления, охарактеризовано влияние насилия и домогательствах на работниц и работников, проанализировано законодательство и практика разных стран и разработаны рекомендации к тексту будущего стандарта.

В октябре 2015 года Административный Совет МОТ, наконец, принял решение включить пункт «Насилие в отношении женщин и мужчин в сфере труда» в повестку 107-й сессии Конференции МОТ, запланированной на июнь 2018 года. До этого подобное предложение было представлено Административному совету МОТ как минимум пять раз. В октябре 2016 года название пункта повестки дня было изменено на «Насилие и домогательства в отношении женщин и мужчин в сфере труда». Первое обсуждение данного пункта повестки Конференции МОТ состоялось на ее 107-й сессии в июне 2018 года.

В августе 2018 года МОТ опубликовала «Коричневый доклад» — «Положить конец насилию и домогательствам в сфере труда», который включал тексты предлагаемых Конвенции и Рекомендации, сформулированные на основе первого обсуждения. Доклад был направлен всем странам-участницам МОТ для поправок и замечаний. Свои ответы дали участники из 101 государства, включая правительства 57 государств-членов. Среди правительств, представивших комментарии, были следующие страны ЕС: Австрия, Бельгия, Болгария, Великобритания, Венгрия, Германия, Дания, Испания, Италия, Кипр, Мальта, Польша, Финляндия, Франция, Швеция, Эстония, а также Российская Федерация. Полученные комментарии стали основой для второго обсуждения Конвенции в июне 2019 года. Таким образом, МОТ взяла на себя историческое обязательство по согласованию позиций профсоюзов, работодателей и правительств в отношении нового трудового стандарта, в соответствии со своим мандатом, утвержденным 100 лет назад.

Финальное голосование по вопросу принятия Конвенции и Рекомендации состоялось 21 июня 2019 года в штаб-квартире МОТ в Женеве. Для принятия документов требовалось 2/3 голосов делегатов Конференции. В голосовании принимают участие правительственные делегации стран-участниц, имеющие 2 голоса, делегации профсоюзов с 1 голосом и делегации работодателей с 1 голосом. Голоса делегаций распределились следующим образом:

Принятие Конвенции: 439 — за, 7 — против, 30 — воздержались.

Принятие Рекомендации: 397 — за, 12 — против, 44 — воздержались.

Ни одно правительство не проголосовало против принятия Конвенции и Рекомендации. Подробная информация об итоговом голосовании делегаций представлена в таблице № 1.

Таблица №1. Итоговое голосование делегаций из стран Европейского Союза и Российской Федерации по принятию Конвенции о ликвидации насилия и домогательств в мире труда и Рекомендации.

Страна	Конвенция				Рекомендация			
	За	Против	Воздержались	Не голосовали	За	Против	Воздержались	Не голосовали
Австрия	ГП		Р		ГП	Р		
Бельгия	ГП			Р	ГП			Р
Болгария	ГП			Р	ГП			Р
Венгрия	ГПР				ГПР			
Великобритания	ГПР				ГП		Р	
Греция	ГПР				ГПР			
Германия	ГП		Р		ГП	Р		
Дания	ГП		Р		ГП	Р		
Италия	ГПР				ГП		Р	
Ирландия	ГПР				ГП		Р	
Испания	ГПР				ГП		Р	
Кипр	ГПР				ГПР			
Люксембург	ГПР				ГП		Р	
Латвия	ГПР				ГПР			
Литва	ГПР				ГПР			
Мальта	ГПР				ГПР			
Нидерланды	ГП			Р	ГП			Р
Португалия	ГПР				ГП	Р		
Польша	ПР			Г	ПР			Г
Румыния	ГР			П	ГР			П
Словения	ГП			Р	ГП			Р
Словакия	ГПР				ГР			П
Франция	ГПР				ГП		Р	
Финляндия	ГПР				ГП	Р		
Хорватия	ГПР				ГП		Р	
Чехия	ГПР				ГП	Р		
Швеция	ГП		Р		ГП	Р		
Эстония	ГПР				ГПР			
Российская Федерация	П		Г	Р	П		Г	Р

\*Г – Государство / Правительство  
 П – Профсоюзы / Работники  
 Р – Работодатели

Значение и перспективы нового международного стандарта, как и в случае большинства конвенций МОТ, Конвенция № 190 вступит в силу через 12 месяцев после ее ратификации первыми двумя государствами-членами 4. В настоящее время Конвенция открыта для ратификации. Учитывая высокий уровень поддержки нового акта, можно ожидать, что первые две ратификации могут состояться уже в 2019-2020 гг. — в этом случае Конвенция вступит в силу в 2020-2021 гг.

Но Конвенция окажет влияние еще до этого. После принятия стандарта все государства-члены в соответствии со ст. 19 Устава МОТ обязаны в течение года представить Конвенцию и Рекомендацию на рассмотрение властей, в компетенцию которых входит этот вопрос (обычно парламента), для принятия соответствующего закона или других мер. В случае Конвенции это означает рассмотрение вопроса о ее ратификации. Это гарантирует, что вопросы, которым посвящена Конвенция, будут рассмотрены на национальном и международном уровнях. Конвенция будет иметь обязательную силу только для тех членов МОТ, которые ее ратифицируют. Ратификация является суверенным актом государства-члена МОТ, выражающим его намерение претворить в жизнь стандарты, указанные в международной трудовой норме. Утвержденные стандарты должны быть имплементированы в законодательстве и применяться на практике. Помимо того, что ратификация является правовым актом, это также и политический акт поддержки сотрудничества между странами для обеспечения социальной справедливости на многосторонней основе.

Обычно для страны, которая ратифицирует Конвенцию, она вступает в силу через год после даты ратификации. Ратифицирующие страны обязуются применять Конвенцию в национальном законодательстве и практике, и регулярно сообщать МОТ о ее применении. В случае необходимости в процессе имплементации Конвенции МОТ может оказать техническую помощь любой из стран-участниц. Существуют и меры контроля: в рамках контрольного механизма МОТ может быть инициирована процедура подачи жалобы против стран за нарушение ратифицированной ими Конвенции.

Конвенция будет иметь значение и для стран, не ратифицировавших ее: в соответствии с уставом МОТ участники, не ратифицировавшие Конвенцию, также должны отчитываться перед Генеральным директором Международного бюро труда о положениях национального законодательства и практики в отношении вопросов, рассматриваемых в Конвенции, и сообщать о трудностях, которые препятствуют или задерживают ратификацию.