



► Інформаційна записка

Травень 2020 року

Конвенція МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці, 2019 року: 12 способів, у які вона може підтримати заходи реагування на COVID-19 і подальше відновлення

У цій записці висвітлено актуальність Конвенції МОП № 190 про викорінення насильства і домагань, 2019 року для заходів реагування на поточну пандемію COVID-19. Наведено приклади випадків насильства і домагань, пов'язаних із роботою, які були зареєстровані у різних країнах у контексті COVID-19¹, і згадано конкретні положення Конвенції МОП № 190 та супровідної Рекомендації МОП № 206. Ці положення можуть допомогти запобігти виникненню таких ситуацій та сприяти їх усуненню².

Насильство і домагання є неприпустимими в будь-якій ситуації та в будь-який час – чи то у періоди процвітання, чи то у пору кризи. У час кризи ризик насильства і домагань навіть підвищується, про що зловісно нагадав спалах COVID-19. Протидія насильству і домаганням у сфері праці стала одним із пріоритетів діяльності МОП, і робота в цьому напрямку ще ніколи не була настільки актуальною.

У 2019 року Міжнародна конференція праці прийняла Декларацію століття МОП про майбутнє сфери праці, де висловила прихильність до сфери праці, вільної від насильства і домагань³. Крім того, вона прийняла перші норми щодо усунення насильства і домагань у сфері праці, а саме Конвенцію МОП № 190 про викорінення насильства і домагань і супровідну Рекомендацію МОП № 206. Правова база, встановлена у цих документах, надає чіткий дороговказ щодо запобігання та усунення насильства і домагань у сфері праці, сприяючи в такий спосіб виконанню Порядку денного у галузі сталого розвитку на період до 2030 року, зокрема в умовах поширення COVID-19.

У Конвенції МОП № 190 визнано право кожної людини на сферу праці, вільну від насильства і домагань. Насильство і домагання визначені у ній як «низка неприйнятних форм поведінки та практик», «метою, результатом або можливим наслідком яких є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди». Це, зокрема, фізичне насильство, словесні образи, булінг і цькування, сексуальні домагання, погрози та нав'язлива поведінка. Разом із Рекомендацією МОП № 206, що її доповнює, Конвенція МОП № 190 утворює загальну основу для дій щодо запобігання та усунення насильства і домагань у сфері праці⁴.

Необхідно вжити невідкладних заходів у контексті поширення COVID-19 для забезпечення дотримання права кожної людини на сферу праці, вільну від насильства і домагань, причому не тільки під час спалаху і після нього, а й задля стабільного відновлення і посилення життєстійкості перед загрозою майбутніх криз. Зусилля з ратифікації Конвенції МОП № 190 та імплементації положень як Конвенції, так і вищезгаданої Рекомендації, повинні бути ключовим елементом заходів із реагування та відновлення.

1 Див. [Відповідь на COVID-19: забезпечення ґендерної рівності задля кращого майбутнього для жінок у сфері праці та захист трудящих-мігрантів під час пандемії COVID-19](#).

2 [Конвенція МОП 2019 р. про насильство і домагання](#) (№ 190).

3 [Декларація століття МОП про майбутнє сфери праці](#), Міжнародна конференція праці, 108 сесія, Женева, 2019 р.

4 Див. [Серію технічних довідок МОП: насильство і домагання у сфері праці](#).

Дванадцять причин, з яких ратифікація Конвенції МОП № 190 та її імплементація разом із Рекомендацією МОП № 206 важливі для реагування на COVID-19 і подальшого відновлення

<p>1. Запобігати зростанню насильства і домагань поза межами фізичного робочого місця та реагувати на такі випадки. Пандемія COVID-19 змінила уявлення про працю багатьох людей, пролившись світло на місця, де можуть траплятися насильство і домагання у зв'язку з трудовою діяльністю, як у формальній, так і у неформальній економіці. У багатьох країнах зафіксовано такі приклади, як поливання хлоркою медичних сестер по дорозі на роботу та з роботи, побиття або словесне ображення покупцями працівників продовольчих магазинів через дефіцит товарів. Збільшення масштабів дистанційної роботи також, як здається, призводить до посилення кібербулінгу.</p>	<p>► Конвенція МОП № 190 захищає від усіх форм насильства і домагань у сфері праці. Конвенція ґрунтується на широкому понятті «сфери праці», яке враховує той факт, що сьогодні праця не завжди має місце на фізичному робочому місці. Наприклад, вона охоплює насильство і домагання, які виникають під час службових відряджень, під час поїздок на роботу і з роботи, у житлових приміщеннях, наданих роботодавцем, або у ході комунікацій, пов'язаних із трудовою діяльністю, зокрема тих, що забезпечуються інформаційно-комунікаційними технологіями (ІКТ) (ст. 3 Конвенції МОП № 190).</p>
<p>2. Захищати кожну людину в сфері праці. Під час пандемії COVID-19 багато хто доклав зусиль до боротьби з її наслідками. Студенти медичних вищих навчальних закладів та лікарі й медичні сестри, які вийшли на пенсію, вступили до лав тих, хто надає послуги у сфері охорони здоров'я; ті, хто шив одяг, почали безкоштовно виготовляти засоби захисту; волонтери почали допомагати організаціям і об'єднанням, які займалися розподілом основних продуктів харчування.</p>	<p>► Конвенція МОП № 190 захищає всіх людей у сфері праці. Вона побудована на тому розумінні, що ніхто не повинен зазнавати насильства і домагань у сфері праці. Вона захищає працівників та інших осіб у сфері праці, включаючи найманих працівників за визначенням національних законодавства і практик, а також зайнятих осіб безвідносно до їх договірної статусу, осіб, які проходять професійну підготовку, зокрема стажистів і учнів, працівників, трудові відносини яких були припинені, волонтерів, шукачів роботи та здобувачів вакансій, а також осіб, які здійснюють владні функції, які виконують обов'язки і несуть відповідальність роботодавця (ст. 2 Конвенції МОП № 190).</p>
<p>3. Всебічно протидіяти насильству та домаганням. Криза, спричинена поширенням COVID-19, довела, що для ефективного усунення насильства і домагань у сфері праці потрібні дії та заходи в різних галузях законодавства і політик. Наприклад, трудящі-мігранти, які перебувають у вразливому становищі, повідомляли про підвищені ризики насильства і домагань із боку прикордонних правоохоронних відомств під час виїзду із приймаючої країни через втрату роботи.</p>	<p>► Конвенція МОП № 190 і Рекомендація МОП № 206 ґрунтуються на запровадженні, у процесі консультацій з представниками організацій роботодавців і працівників, інклюзивного, комплексного і ґендерно-чутливого підходу. Цей підхід передбачає вжиття заходів у всіх важливих напрямках, як-то праця, рівність і недопущення дискримінації; безпека і здоров'я на роботі; міграційні та кримінальні закони, нормативні акти та документи політик; а також ведення колективних переговорів. Передбачаючи прийняття такого підходу, Конвенція МОП № 190 визнає різні та взаємодоповнювальні ролі й функції урядів і роботодавців та працівників, а також їхніх відповідних організацій, беручи до уваги відмінності у характері та масштабах їхніх відповідних обов'язків (ст. 4 Конвенції МОП № 190).</p>
<p>4. Запобігати зростанню ґендерно-обумовленого насильства та домагань та припиняти його. Пандемія COVID-19 ще більше загострила ґендерні стереотипи та шкідливі прояви маскуліності, що призводить до збільшення обсягів неоплачуваної доглядової роботи, яку виконують жінки. Разом із підвищеним рівнем матеріальної незахищеності та безробіття, це спричинило сплеск ґендерно-обумовленого насильства і домагань, а конкретніше – домашнього насильства щодо жінок і дівчат.</p>	<p>► Конвенція МОП № 190 передбачає конкретні заходи з усунення ґендерно-обумовленого насильства і домагань. Ґендерно-обумовлене насильство і домагання непропорційно негативно впливають на жінок і дівчат. Крім того, у Конвенції визнано, що ґендерно-орієнтований підхід, який сприяє усуненню першопричин і факторів ризику, зокрема ґендерних стереотипів, численних і перехресних форм дискримінації та нерівного ґендерного співвідношення сил, є найважливішою передумовою для викорінення насильства і домагань у сфері праці (преамбула, ст. 1, 4, 5 і 10 Конвенції МОП № 190, пп. 16-18 Рекомендації МОП № 206).</p>
<p>5. Пом'якшувати вплив домашнього насильства на сферу праці. Режим самоізоляції та комендантська година, запроваджені у зв'язку з пандемією COVID-19, змушують людей сидіти вдома, а коли можливо – працювати з дому. Для багатьох їхня домівка стала місцем роботи, що спричиняє підвищену небезпеку насильства і домагань. У багатьох країнах після початку спалаху COVID-19 зафіксовано тривожні сплески домашнього насильства, особливо щодо жінок і осіб з інвалідністю, а також і щодо чоловіків. Домашнє насильство впливає на стан здоров'я, безпеку і продуктивність працівників та інших осіб, яких воно торкається, а також на їхню спроможність виходити на ринок праці, залишатися на ньому і досягати там успіху.</p>	<p>► У Конвенції МОП № 190 визнано зв'язок між домашнім насильством і сферою праці. Зокрема, державам-членам МОП пропонується визнавати наслідки домашнього насильства для сфери праці і вживати заходів для пом'якшення цих наслідків. Рекомендація МОП № 206 доповнює Конвенцію МОП № 190, передбачаючи конкретні заходи, яких може бути вжито, як-от надання відпустки жертвам насильства, гнучкий графік роботи, тимчасовий захист від звільнення, урахування випадків домашнього насильства в оцінках факторів ризику на робочих місцях та інформаційно-роз'яснювальні заходи (ст. 10(f) Конвенції МОП № 190, п. 18 Рекомендації МОП № 206).</p>

Конвенція МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці, 2019 року: 12 способів, у які вона може підтримати заходи реагування на COVID-19 і подальше відновлення

<p>6. Запобігати кібербулінгу та реагувати на нього. Через пандемію COVID-19 мільйони людей працюють із дому за допомогою ІКТ. Хоча дистанційна робота може зменшити масштаби тих форм насильства і домагань, які вимагають особистого контакту, поширене запровадження угод про дистанційну роботу може спричинити підвищений ризик насильства і домагань, яким сприяє розвиток технологій (їх часто називають «кібербулінгом»).</p>	<p>► Дія Конвенції МОП № 190 поширюється також на кібербулінг. Охоплюючи всі форми насильства і домагань, що мають місце під час роботи, пов'язані з роботою або виникають унаслідок роботи, Конвенція передбачає захист від насильства і домагань, що виникають у ході комунікацій, пов'язаних із трудовою діяльністю, зокрема тих, що забезпечуються ІКТ (ст. 3 Конвенції МОП № 190).</p>
<p>7. Захищати тих, хто більшою мірою зазнає насильства і домагань, у певних секторах, родах занять і формах організації праці. Пандемія COVID-19 загострила насильство і домагання у деяких секторах, родах занять і формах організації праці, як-от охорона здоров'я, соціальне забезпечення, екстрена допомога, хатня робота, праця в нічний час або в умовах ізоляції, де значні масштаби цих явищ спостерігалися і до пандемії.</p>	<p>► У Конвенції МОП № 190 визнано, що у деяких секторах, родах занять і формах організації праці, як-от охорона здоров'я, транспорт, освіта і хатня робота чи праця в нічний час або в умовах ізоляції, можуть мати місце більші масштаби насильства і домагань. Конвенція вимагає також, щоб держави-члени МОП визначали, у процесі консультацій з зацікавленими організаціями роботодавців і працівників, такі сектори і вживали заходів для ефективного захисту зацікавлених осіб (ст. 8 Конвенції МОП № 190, п. 9 Рекомендації МОП № 206).</p>
<p>8. Забезпечити захист осіб, які працюють у неформальній економіці. Пандемія COVID-19 колосально впливає на джерела засобів до існування і добробут багатьох людей, які працюють у неформальній економіці. Самоізоляція, комендантська година і обмежена мобільність можуть загострити цей і без того високий ризик насильства і домагань із боку клієнтів, третіх осіб або місцевих органів влади. У багатьох країнах лахмітники або вуличні торговці повідомляли про жорстоку помсту або переслідування з боку поліції за присутність у громадських місцях, навіть коли вони працювали через необхідність або надавали істотно важливі послуги.</p>	<p>► Конвенція МОП № 190 поширює захист на працівників та інших зацікавлених осіб, які діють у неформальній економіці. У ній визнано, що особи, які працюють у неформальній економіці, також мають право не зазнавати насильства і домагань, а державні органи грають важливу роль у забезпеченні їхнього захисту (ст. 8 Конвенції МОП № 190, п. 11 Рекомендації МОП № 206).</p>
<p>9. Забезпечити рівність і недопущення дискримінації осіб, які перебувають у вразливому становищі. Пандемія COVID-19 ще більше посилює стигматизацію, дискримінацію, насильство і домагання щодо груп, що перебувають у вразливому становищі. Наприклад, корінні народи осудили брак інформації їхніми мовами про стратегії запобігання COVID-19 і про способи отримання послуг охорони здоров'я та підтримки у випадку насильства і домагань. Ці наслідки можуть бути ще тяжчими, коли перетинаються численні форми дискримінації, основані на різних особистих характеристиках.</p>	<p>► У Конвенції МОП № 190 прямо згадані працівники та інші особи, які належать до однієї чи кількох уразливих груп або груп, що перебувають у вразливому становищі, на котрих несумірно сильно позначаються насильство і домагання у сфері праці. Згідно з Конвенцією, держави-члени МОП повинні приймати закони, нормативні акти та документи політики, які забезпечують право на рівність і недопущення дискримінації (ст. 6 Конвенції МОП № 190, пп. 10-13 Рекомендації МОП № 206).</p>
<p>10. Приймати, адаптувати і реалізувати на рівні підприємств заходи щодо насильства і домагань. Криза, спричинена пандемією COVID-19, засвідчила, що ризик насильства і домагань може спричинитися або посилюватися цілим рядом факторів, як-от погані умови праці, стрес, стигматизація і дискримінація. Наприклад, працівники сфери охорони здоров'я і догляду зазнавали домагань через контакт із джерелами COVID-19; разом із тим, брак достатнього персоналу, засобів індивідуального захисту і закладів створив напружене виробниче середовище, що призвело до підвищеного ризику насильства і домагань із боку пацієнтів та їхніх сімей, а також колег і керівників. У цих умовах були здійснені кроки з перегляду і проведення оцінок ризиків та запровадження заходів запобігання і протидії для захисту безпеки та здоров'я працівників від COVID-19, а також від супутніх ризиків, які можуть призводити до насильства і домагань.</p>	<p>► Конвенція МОП № 190 передбачає прийняття правових актів щодо насильства і домагань на робочих місцях, а також оцінку всіх пов'язаних із цими явищами факторів у рамках систем управління безпекою та гігієною праці (БГП) і оцінки ризиків щодо БГП на робочих місцях. У Конвенції, як і у Рекомендації МОП № 206, подано чіткі настанови, які могли б допомогти роботодавцям і працівникам виявляти фактори небезпеки та оцінювати ризики насильства і домагань, а також уживати ефективних заходів для захисту безпеки, здоров'я і благополуччя всіх працівників, зокрема в умовах COVID-19 (ст. 9 Конвенції МОП № 190, пп. 8 і 18 Рекомендації МОП № 206).</p>

Конвенція МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці, 2019 року: 12 способів, у які вона може підтримати заходи реагування на COVID-19 і подальше відновлення

<p>11. Гарантувати безпечне, об'єктивне та ефективне звітування і належні та ефективні засоби правового захисту. Пандемія COVID-19 засвідчила, що послуги підтримки та доступ до правосуддя з метою реагування на насильство і домагання є край необхідною складовою, тому їх слід продовжити ефективно надавати навіть під час карантину чи інших форм соціальної ізоляції. У деяких країнах запроваджені спеціальні заходи з забезпечення доступності судових процедур для найбільш нагальних справ або їх своєчасного та дієвого розгляду.</p>	<p>► Конвенція МОП № 190 передбачає забезпечення дотримання правових актів, доступ до засобів правового захисту і надання допомоги, як ключовий компонент будь-яких зусиль із припинення насильства і домагань. Це, зокрема, механізми врегулювання спорів на рівні підприємств і поза їх межами, суди і трибунали, а також доступ до підтримки, послуг і засобів правового захисту, зокрема для жертв ґендерно-обумовленого насильства і домагань (ст. 10 Конвенції МОП № 190, пп. 14-22 Рекомендації МОП № 206).</p>
<p>12. Заохочувати підвищення якості даних. Пандемія COVID-19 показала, що дані про насильство і домагання є край необхідними для ефективного реагування на цю кризу. Це, зокрема, інформація про кривдників, про постраждалих і про місця, в яких учинялися насильство і домагання. Зокрема, статистичну інформацію слід розбивати за статтю, родом занять і галузю економічної діяльності, а також за інвалідністю, етнічним походженням, міграційним статусом, ВІЛ-статусом і належністю до ЛГБТКІ.</p>	<p>► У Рекомендації МОП № 206 визнано важливість даних. Держави-члени МОП повинні докладати зусиль для збору і публікації статистичних даних із розбивкою за статтю, формою насильства і домагань та сектором економічної діяльності, а також за характеристиками груп, які перебувають у вразливому становищі. Це необхідно для обґрунтування і моніторингу політичних заходів реагування, спрямованих на запобігання насильству і домагань у сфері праці та на викорінення цих явищ (п. 22 Рекомендації МОП № 206).</p>

Ратифікація Конвенції МОП № 190 та імплементація положень Конвенції МОП № 190 і Рекомендації МОП № 206 для сфери праці, вільної від насильства і домагань, має першочергове значення, що підтвердила і пандемія COVID-19.

Що можуть зробити партнери МОП?

- Визнати, що пандемія COVID-19 і спричинена нею економічна криза підвищують ризик насильства і домагань у сфері праці, та обмінятися думками, зокрема у формі соціального діалогу, щодо найбільш доречних і ефективних заходів реагування.
- Забезпечити, щоб принципи і стратегічні заходи, передбачені у Конвенції МОП № 190 і Рекомендації МОП № 206, лягли в основу вироблення і реалізації заходів із екстреного реагування на поширення COVID-19 і відновлення від наслідків пандемії.
- Продовжити пропагувати необхідність ратифікації Конвенції МОП № 190, а також імплементації положень Конвенції і Рекомендації МОП № 206 на національному, галузевому рівнях, рівні підприємства і рівні робочого місця.
- Посилити запобіжні заходи на рівні робочого місця, забезпечивши, щоб політика щодо робочих місць і системи оцінки ризиків та управління ризиками враховували фактори насильства і домагань, зокрема домашнього насильства і кібербулінгу.
- Розширити базу знань щодо насильства і домагань у сфері праці, зокрема шляхом збирання і публікування даних та документування всіх випадків насильства і домагань.
- Забезпечити постраждалим від насильства і домагань безпечний та швидкий доступ до правосуддя і засобів правового захисту.

Що може зробити МОП для підтримки своїх партнерів?

- Надавати урядам і організаціям роботодавців та працівників технічну підтримку в інтеграції Конвенції МОП № 190 і Рекомендації МОП № 206 у заходи реагування на пандемію COVID-19 і відновлення, зокрема на національному, галузевому рівнях, рівні підприємства і рівні робочого місця.
- Допомогати зацікавленим органам продовжувати аналіз національного законодавства і практики у рамках підготовки до ратифікації, а також визначати заходи з усунення відповідних недоліків.
- Підтримувати тристоронні консультації та національні зусилля з ратифікації Конвенції і імплементації положень Конвенції та Рекомендації, зокрема у формі інформаційно-роз'яснювальних ініціатив, пропагандистських матеріалів, досліджень і технічної допомоги.

► Контактна інформація

International Labour Organization
4, Route des Morillons
CH-1211 Geneva 22 – Switzerland

Conditions of Work and Equality Department
E: inwork@ilo.org