

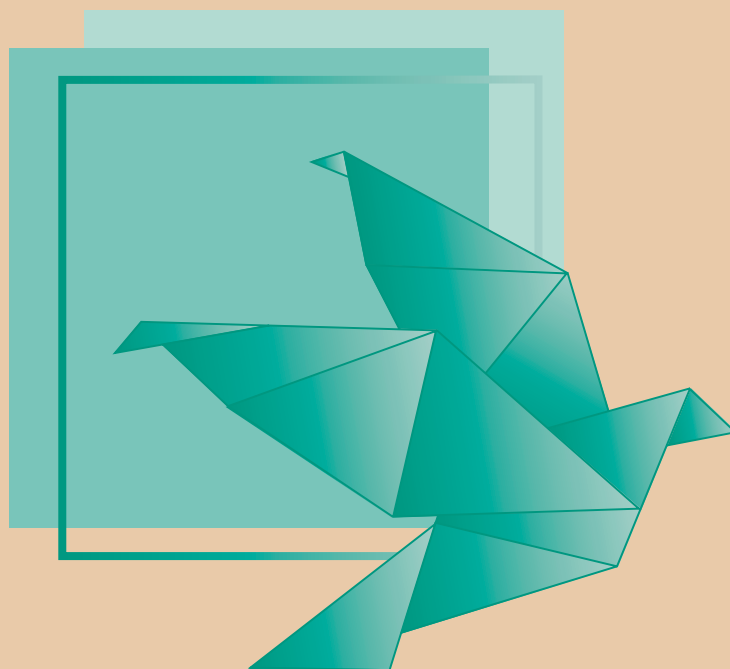


Международная
организация
труда



Доклад V (1)

Положить конец насилию и домогательствам в сфере труда



**Международная
конференция
труда**

108-я сессия, 2019 г.

ВНИМАНИЕ

В соответствии со статьей 39 Регламента Международной конференции труда правительствам предлагается сформулировать свои комментарии по настоящему докладу по завершении консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников. **Эти комментарии должны поступить в МБТ не позднее 8 ноября 2018 года.** Они послужат основой для информационно-аналитического доклада в целях обсуждения на сессии МКТ 2019 года.

Международная конференция труда, 108-я сессия, 2019 г.

Доклад V(1)

Положить конец насилию и домогательствам в сфере труда

Пятый пункт повестки дня

Международное бюро труда, Женева

ISBN 978-92-2-131860-6 (print)
ISBN 978-92-2-131861-3 (Web pdf)
ISSN 0251-3730

Первое издание, 2018

Названия, используемые в публикациях МБТ и соответствующие принятой в Организации Объединённых Наций практике, и изложение материала в них не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе любой страны, района или территории, или их властей, ни о делимитации их границ.

Упоминание названий фирм и коммерческих продуктов и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, равно как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого продукта или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Информация о публикациях и цифровых продуктах МБТ размещена на сайте: www.ilo.org/publns.

СОДЕРЖАНИЕ

	<i>Стр.</i>
ВВЕДЕНИЕ.....	1
КОММЕНТАРИЙ МБТ ПО ПРЕДЛАГАЕМЫМ АКТАМ.....	3
ПРЕДЛАГАЕМЫЕ АКТЫ.....	15
ПРЕДЛАГАЕМАЯ КОНВЕНЦИЯ ОБ ИСКОРЕНЕНИИ НАСИЛИЯ И ДОМОГАТЕЛЬСТВ В СФЕРЕ ТРУДА	15
ПРЕДЛАГАЕМАЯ РЕКОМЕНДАЦИЯ ОБ ИСКОРЕНЕНИИ НАСИЛИЯ И ДОМОГАТЕЛЬСТВ В СФЕРЕ ТРУДА	21

ВВЕДЕНИЕ

На своей 325-й сессии (октябрь-ноябрь 2015 г.) Административный совет Международного бюро труда постановил включить вопрос о разработке нормы, касающейся «насилия в отношении женщин и мужчин в сфере труда» в повестку дня 107-й сессии (май-июнь 2018 г.) Международной конференции труда в целях двукратного обсуждения¹. Позднее термин «насилие» был заменён на фразу «насилие и домогательства» по инициативе Трёхстороннего совещания экспертов по вопросам насилия против женщин и мужчин в сфере труда, состоявшегося в Женеве с 3 по 6 октября 2016 года, чтобы «все формы недопустимого поведения были адекватно поняты и рассмотрены»².

В соответствии со статьёй 39 1) Регламента Конференции МБТ подготовило предварительный доклад, в котором освещаются вопросы законодательства и практики в различных странах, касающиеся насилия и домогательств в сфере труда³. Доклад, содержащий вопросник, был направлен государствам-членам в мае 2017 года. Правительствам предлагалось представить МБТ свои замечания после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников к 22 сентября 2017 года. На основе полученных ответов МБТ подготовило второй доклад по этому вопросу⁴, который впоследствии был разослан правительствам. Эти два доклада составили основу для первого обсуждения данного пункта Конференцией на её 107-й сессии (май-июнь 2018 г.).

8 июня 2018 года Международная конференция труда, собравшаяся в Женеве на свою 107-ю сессию, приняла следующую резолюцию⁵:

Генеральная конференция Международной организации труда,

приняв доклад Комитета, которому было поручено рассмотрение пятого пункта повестки дня,

одоблив, в частности, в качестве общих заключений, предназначенных для консультаций с правительствами, предложения о разработке конвенции, дополненной рекомендацией, касающихся насилия и домогательств в сфере труда,

принимает решение о включении в повестку дня следующей очередной сессии пункта, озаглавленного «Насилие и домогательства в сфере труда» для второго обсуждения в целях принятия конвенции, дополненной рекомендацией.

¹ МБТ: *Minutes of the 325th Session of the Governing Body of the International Labour Office*, GB.325/PV, para. 33(a).

² МБТ: *Доклад Генерального директора: Пятый дополнительный доклад: Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, GB.328/INS/17/5, Appendix I, point 33.

³ МБТ: *Положить конец насилию и домогательствам в отношении женщин и мужчин в сфере труда*, Доклад V(1), Международная конференция труда, 107-я сессия, Женева, 2018 г.

⁴ МБТ: *Положить конец насилию и домогательствам в сфере труда*, Доклад V(2), Международная конференция труда, 107-я сессия, Женева, 2018 г.

⁵ МБТ: *Доклады Комитета по разработке норм: насилие и домогательства в сфере труда: резолюция и предлагаемые заключения, представленные для принятия Конференцией, Предварительный протокол № 8А*, Международная конференция труда, 107-я сессия, Женева, 2018 г.

В силу этой резолюции и согласно статье 39 б) Регламента Конференции МБТ подготовило тексты предлагаемых Конвенции и Рекомендации. Тексты сформулированы на основе результатов первого обсуждения Конференцией, и в них учтены ответы, полученные на содержащийся в предварительном докладе вопросник. Цель настоящего доклада, который должен быть направлен правительствам с таким расчётом, чтобы он был получен ими не позднее чем через два месяца после закрытия 107-й сессии Конференции, заключается в том, чтобы препроводить правительствам предлагаемую Рекомендацию в соответствии с требованиями Регламента.

Таким образом правительствам предлагается в трёхмесячный срок после опубликования настоящего доклада, проконсультировавшись с наиболее представительными организациями работодателей и работников, проинформировать МБТ о том, желают ли они представить какие-либо поправки или замечания. С учётом итогов первого обсуждения МБТ представило дополнительные разъяснения и предложения, рекомендовало внести некоторые изменения в текст, принятый на 107-й сессии Конференции, а также сформулировало свои комментарии с аргументацией своих поправок. Согласно статье 39 б) Регламента Конференции ответы должны быть направлены МБТ как можно раньше, но в любом случае не позднее **8 ноября 2018 года** – предпочтительнее по электронной почте по адресу: VIOLENCEHARASSMENT@ilo.org. Полученные комментарии найдут отражение в четвёртом итоговом докладе, который будет подготовлен МБТ для рассмотрения Конференцией на её 108-й сессии (июнь 2019 г.).

Правительствам также предлагается проинформировать МБТ в те же сроки, считают ли они предлагаемые тексты удовлетворительной основой для второго обсуждения Конференцией в 2019 году. Правительствам также предлагается указать, с какими организациями работодателей и работников они проводили консультации до подготовки своих окончательных ответов в соответствии со статьёй 39 б) Регламента. Следует отметить, что такие консультации предусматриваются статьёй 5 1) а) Конвенции 1976 года о трёхсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (144) в отношении стран, ратифицировавших указанную конвенцию. Результаты этих консультаций должны найти отражение в ответах правительств.

КОММЕНТАРИЙ МБТ ПО ПРЕДЛАГАЕМЫМ АКТАМ

Тексты предлагаемой Конвенции, дополненной Рекомендацией об искоренении насилия и домогательств в сфере труда основаны на заключениях, принятых Международной конференцией труда после первого обсуждения этого вопроса на её 107-й сессии в мае-июне 2018 года («заключения»).

В соответствии с установившейся после 1988 года практикой доклад Комитета по разработке норм по вопросам насилия и домогательств в сфере труда, учреждённого Конференцией для рассмотрения этого вопроса («Комитет»), опубликован и доступен для государств-членов полностью вместе с протоколом обсуждения данного вопроса на пленарном заседании на 107-й сессии Конференции⁶.

В настоящий доклад МБТ включило ряд редакционных поправок к тексту предлагаемых актов, с тем чтобы придать им большую ясность и последовательность, согласовать отдельные положения, сопрячь версии на двух официальных языках, а также обеспечить соответствие содержанию и стандартной редакционной практике, касающейся международных трудовых норм. Предлагаемые изменения и их аргументация разъясняются МБТ в его комментариях. МБТ также пересмотрело некоторые из заголовков в предлагаемых актах, с тем чтобы теснее увязать их с содержанием их положений. При этом преследуется цель стимулирования процесса дискуссий и достижения консенсуса в ходе второго окончательного обсуждения этого вопроса на 108-й сессии (2019 г.) Международной конференции труда.

Предлагая эти изменения, МБТ в полной мере учло мнения, высказанные трёхсторонними участниками, и договорённости, которые были достигнуты в ходе первого обсуждения. Текст, оставленный в квадратных скобках после первого обсуждения, остаётся в квадратных скобках в предлагаемой Рекомендации.

МБТ хотело бы привлечь особое внимание государств-членов к некоторым вопросам, возникающим в связи с отдельными положениями, принятыми Конференцией, а также к взаимосвязанным предложениям, сформулированным в комментарии МБТ. МБТ хотело бы получить комментарии по этим предложениям, которые не вошли в тексты предлагаемых актов, поскольку эти комментарии будут использованы при подготовке четвёртого окончательного доклада по этому вопросу, который МБТ предстоит подготовить в соответствии со статьёй 39 7) Регламента Конференции.

В ходе первого обсуждения в Комитете со всей очевидностью было указано на своевременность и необходимость реагирования на проявления насилия и домогательств, а также намерение всех сторон добиться договорённостей. Формулировки пунктов с 1 по 23 с) заключений с поправками были одобрены явным большинством, в том числе большинство поддержало принятие актов в форме конвенции, дополненной рекомендацией. По причине дефицита времени Комитет решил поместить текст пунктов 23 d)-37 заключений в квадратные скобки при понимании того, что квадратные скобки указывают, что пункты не обсуждались и поэтому не были ни отвергнуты, ни одобрены.

⁶ МБТ: *Reports of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Summary of proceedings*, Provisional Record No. 8B(Rev.), и *Plenary sitting*, Provisional Record No. 8C, Международная конференция труда, 107-я сессия, Женева, 2018 г.

Помещение текста в квадратные скобки использовалось Конференцией в ряде случаев в последние годы. Кроме того, было решено воспроизвести текст в квадратных скобках в предлагаемой Рекомендации. Комитет отмечает, что вследствие этого все поправки к заключённому в квадратные скобки тексту отменяются, и они должны быть вновь представлены на следующей сессии Конференции, если это потребуется⁷.

ПРЕДЛАГАЕМАЯ КОНВЕНЦИЯ

Преамбула

(пункт 6 заключений)

МБТ подготовило стандартный текст преамбулы в соответствии с обычной редакционной практикой на основе пункта 6 заключений.

Что касается шестого абзаца преамбулы (пункт 6 е) заключений), после того как был рассмотрен ряд предложений, большинство поддержало формулировку, в которой указывается на то, что насилие и домогательства являются «одной из форм нарушения прав человека». МБТ считает, что в этом отношении есть возможность дальнейшего улучшения и разъяснения текста преамбулы и поэтому предлагает направить ему комментарии на предмет того, целесообразно ли рассматривать этот вопрос в четвёртом абзаце преамбулы, принимая во внимание формулировку, использованную в Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111). Альтернативная формулировка четвёртого абзаца преамбулы гласила бы:

Учитывая, что насилие и домогательства в сфере труда представляют собой нарушение прав человека, провозглашённых в соответствующих международных актах, таких как Всеобщая декларация прав человека [...].

Статья 1 а)

(пункт 3 а) заключений)

Комитет тщательно обсудил положение, касающееся понятия «насилие и домогательства», и в ходе прений были выявлены самые различные точки зрения касательно как структуры (следует ли определить термины «насилие» и «домогательства» отдельно или совместно), так и существа (относительно конкретных особенностей поведения, рассматриваемых как насилие или домогательства, или особых категорий или форм их проявлений).

В результате прений в Комитете было принято решение сохранить в качестве единого понятия термин «насилие и домогательства». При этом указывалось, что такая формулировка применима к различным ситуациям и даёт большую гибкость членам Организации при выборе мер реагирования на проявления насилия и домогательств. МБТ напоминает, что к аналогичному заключению пришло также Трёхстороннее совещание экспертов по вопросам насилия против женщин и мужчин в сфере труда, состоявшееся в 2016 году. Кроме того, следуя логике единого понятия, МБТ отмечает, что Комитет решил указывать на «гендерное насилие и домогательства» по всему тексту акта.

Далее Комитет счёл, что данное понятие стало бы более ясным при замене слова «совокупность» на слово «ряд». Благодаря такой замене разъясняется, что насилие и домогательства могут интерпретироваться как учитывающие различные формы поведения, которые могут носить либо независимый характер, либо представлять собой сочетание таких форм, включая усугубляющий характер образа действий. МБТ подчёркивает, что такой подход позволяет по-разному реагировать на такую ситуацию в зависимости от образа действий. Как таковой этот термин предусматривает гибкость с

⁷ МБТ: *Provisional Record* No. 8B(Rev.), op. cit., para. 1414.

точки зрения учёта национальных законодательных и нормативно-правовых актов, что позволяет членам Организации применять единое определение термина «насилие и домогательства» или определять каждый термин отдельно на национальном уровне.

Комитет обсудил вопрос о необходимости дальнейшего разъяснения подпункта а). Принимая во внимание пространные дискуссии по этому вопросу, МБТ предлагает представить комментарии относительно того, позволит ли включение в текст ориентировочного, неисчерпывающего перечня форм поведения, иллюстрирующих, каким образом насилие и домогательства могут проявляться, или изложение общепризнанных категорий или форм насилия и домогательств может снять проблемы, стоящие перед Комитетом. В случае согласия с этим новым положением, оно будет включено в предлагаемую Рекомендацию, с тем чтобы представить дальнейшие разъяснения относительно того, как должна толковаться статья 1 а), и при этом это позволит сохранить гибкость и адаптируемость, заключённую в понятии «насилие и домогательства».

*Статья 1 с)
(пункт 3 с) заключений)*

По данному подпункту, включающему понятие «работник», состоялись широкие и предметные дискуссии. Несмотря на то что было достигнуто общее согласие относительно того факта, что никто в сфере труда не должен подвергаться насилию и домогательствам, были высказаны некоторые соображения относительно включения отдельных категорий в рубрике «работник».

В этом отношении МБТ хотело бы разъяснить, что эта формулировка обеспечивает широкую защиту от насилия и домогательств с точки зрения всех аспектов труда и занятий в соответствии с Конвенцией 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111), включая наём, профессиональную подготовку, продвижение по службе, гарантии сохранения рабочего места и условия занятости. Речь шла бы, как это предусмотрено статьёй 1 с), о лицах, проходящих профессиональную подготовку, стажёрах, учениках, работниках, трудовые отношения которых были прекращены, волонтерах, лицах, ищущих работу, и соискателях вакансий. Это положение сочеталось бы также с возможной новой статьёй после статьи 4 предлагаемой Конвенции, в которой бы разъяснялось, что разные стороны сферы труда могут нести различную и взаимодополняющую ответственность. Эта ответственность разного рода закреплена в постановляющих положениях, и обязательства различных заинтересованных сторон перед отдельными категориями работников могут различаться. В целях дальнейшего разъяснения этого пункта МБТ, например, включило термин «заинтересованные» в статью 9 d) (см. комментарий МБТ по статье 9).

МБТ, заботясь о том, чтобы не допустить сужение сферы охвата защиты, изменило отдельные категории, включённые в подпункт с). Ссылка на «уволенных работников» была заменена на фразу «работников, трудовые отношения которых были прекращены», с тем чтобы увязать текст с версией предлагаемого текста на французском языке – «travailleurs licenciés». Ссылка на «временно отстранённых от работы лиц» была изъята из текста, поскольку последние считаются «работниками», так как их трудовые отношения не были прекращены.

*Статья 2
(пункт 4 заключений)*

Это положение, одобренное Комитетом, ориентирует сферу охвата акта на «сферу труда», включая ситуации перечисленные в подпунктах а)-f), выходящие за рамки физического места работы. Такое всеобъемлющее понимание отражает договорённости Комитета относительно необходимости рассматривать проблему насилия и домогательств в долгосрочном ключе, принимая во внимание изменяющийся характер труда.

Кроме того, можно было бы напомнить о том, что термин «сфера труда» был включён во все положения заключений в процессе внесения поправок и что использование этого понятия соответствует существующим актам МОТ, касающимся безопасности и гигиены труда, а также Рекомендации 2010 года о ВИЧ и СПИДе в сфере труда (200), Рекомендации 1984 года о политике в области занятости (дополнительные положения) (169) и Рекомендации 2017 года о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия (205).

При этом МБТ напоминает, что в ходе первого обсуждения были высказаны некоторые опасения относительно того, что подпункты а)-f) включают ситуации, практически или вовсе неподконтрольные работодателям, и что если их интерпретировать совместно с понятиями пункта 3 заключений, это положение, вероятно, может оказаться слишком тяжёлым бременем для работодателей.

В ответ на высказанные опасения МБТ разъясняет, что с учётом прений в Комитете не все аспекты перечня, включённые в данное положение, должны применяться во всех случаях к каждому заинтересованному лицу. Скорее, это положение предназначено для того, чтобы расширить сферу его охвата и чтобы правительства, работодатели и работники и их соответствующие организации несли ответственность в различной степени. В целях дальнейшего разъяснения МБТ предлагает представить комментарии относительно включения возможного нового положения после статьи 4 предлагаемой Конвенции (см. комментарий МБТ о возможной новой статье после статьи 4). МБТ ссылается также на свой комментарий по статье 9 относительно конкретной ответственности работодателей, по которой были также даны дополнительные разъяснения.

Следуя стандартной редакционной практике, вводная часть этого положения была отредактирована по-новому, и в неё вошла фраза «Настоящая Конвенция охватывает ситуации». Что касается подпункта а) данного положения, были высказаны конкретные соображения относительно фразы «в общественных местах и в частных помещениях, когда они являются местом работы». МБТ отмечает, что эта ссылка должна, в частности, обеспечить охват лиц, занятых в неформальной экономике, таких как уличных торговцев, а также домашних и надомных работников. Что касается подпункта b) данного положения, следует напомнить, что ссылка на санитарно-бытовые помещения была включена в процессе внесения поправок, с тем чтобы учесть ситуации, когда отсутствие адекватных санитарно-бытовых помещений повышает риск насилия и домогательств. В этой связи МБТ включило также ссылку на «раздевалки» в соответствии с Рекомендацией 1981 года о безопасности и гигиене труда (164).

Статья 3
(пункт 5 заключений)

Следуя стандартной редакционной практике, в начало данного положения была включена фраза «Применительно к настоящей Конвенции».

Статья 4
(пункт 7 заключений)

В настоящем положении содержание пункта 7 заключений было разделено на два отдельных абзаца в целях придания ему большей ясности и удобочитаемости; в текст были также внесены необходимые редакционные поправки.

В пункте 2 h) МБТ заменило в английском тексте фразу «labour inspection» на фразу «labour inspectorates» в целях обеспечения согласованности с последующей ссылкой на «другие компетентные органы» и более тесного сопряжения с текстом пункта 13 g) заключений с поправками (ныне статья 10 h)). Следуя той же логике, МБТ изъело из текста термин «рабочее место» для обеспечения большей последовательности с подпунктами а) и b) этого положения.

*Возможная новая статья после статьи 4
(не включена в предлагаемый акт)*

В ходе первого обсуждения в Комитете некоторыми делегатами высказывались соображения относительно того, что понятия «насилие и домогательства», «работник» и «сфера труда» и их взаимообусловленность могут привести к принятию акта, имеющего слишком широкую сферу применения и чрезмерно расширяющего права и обязанности соответствующих заинтересованных сторон, в частности, обязательства работодателей.

МБТ напоминает, что реагирование на проявления насилия и домогательств предполагает участие многих заинтересованных сторон и зависит от контекста, в котором всё происходит. Далее МБТ напоминает, что во время первого обсуждения было согласовано, что цель актов заключается в обеспечении защиты всех лиц в сфере труда. Широкая сфера применения в должной мере учитывает этот факт и соответствует точке зрения о том, что различные меры, принимаемые разными заинтересованными сторонами, могут учитывать самые разнообразные ситуации, с тем чтобы обеспечить необходимую защиту.

Принимая во внимание итоги прений в Комитете, МБТ предлагает направить ему замечания о возможном включении в акт новой статьи между статьями 4 и 5, в которой бы разъяснялось, что сфера ответственности может быть различной и что координация и сотрудничество между всеми заинтересованными сторонами являются важными факторами максимального усиления отдачи их соответствующих действий. Новое положение имело бы следующую формулировку:

В процессе принятия и применения инклюзивного, комплексного и гендерно чувствительного подхода к устранению насилия и домогательств в сфере труда члены Организации:

- a) признают, что правительства, работодатели и работники и их соответствующие представители играют различную и взаимодополняющую роль и несут соответствующую ответственность в процессе предупреждения и пресечения насилия и домогательств в сфере труда;
- b) содействуют координации и сотрудничеству между ними.

*Статья 6
(пункт 10 заключений)*

МБТ заменило фразу «для всех работников» словами «в сфере труда и занятий». Эта замена соответствует принципам, выдержанным в статьях 1 и 5, а также широкому подходу, применённому в статье 7, в которой разъясняется, что все люди имеют право на равенство и недопущение дискриминации. Это соответствует Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111), в которой слова «сфера труда и занятий» рассматривались как распространяющиеся на защиту «не только лиц, статус которых – наёмный работник, но также и лиц, статус которых – «лицо, работающее за собственный счёт», «работодатель» или «неоплачиваемый работник – член семьи»⁸.

Можно напомнить, что статья 6 является результатом длительного обсуждения в Комитете по пункту 10 заключений. Как предусмотрено в предлагаемых заключениях в Докладе V(2), данное положение включало перечень особых групп работников, несопоставимо страдающих от насилия и домогательств. По поводу целесообразности сохранения этого перечня в тексте во время первого обсуждения высказывались различные мнения. Хотя некоторые члены Комитета считали, что перечень этих особых групп даёт

⁸ МБТ: *Discrimination in the field of employment and occupation*, Доклад IV(1), Международная конференция труда, 42-я сессия, 1958 г., Appendix.

возможность придать им необходимую зримость, высказывались также сомнения относительно опасности того, что перечисление некоторых групп может привести к исключению других групп или пренебрежению ими и тем самым это положение станет менее адаптируемым к национальным условиям.

После широких дискуссий и неформальных консультаций была достигнута договорённость о замене этого перечня общей ссылкой на «уязвимые группы или группы, находящиеся в ситуациях незащищённости». Было признано, что хотя все лица должны пользоваться защитой, особое внимание должно быть привлечено к тому факту, что на отдельных группах работников несоразмерно сказываются насилие и домогательства. Таким образом, эта формулировка была принята, с тем чтобы сохранить суть пункта 10 и при этом учесть необходимость принятия в расчёт различных национальных условий. Некоторые члены Комитета предложили вновь включить перечень, первоначально включённый в пункт 10 предлагаемых заключений в Докладе V(2), при обсуждении пункта 26 (см. комментарий МБТ по пункту 12 предлагаемой Рекомендации). Цель заключалась в том, чтобы этим группам была обеспечена зримость.

Принимая во внимание широкие дискуссии в Комитете и в целях придания большей чёткости тексту, МБТ указывает, что ссылка на «уязвимые группы» сама по себе может интерпретироваться как характеризующая эти группы как изначально уязвимые и поэтому это может иметь непреднамеренно стигматизирующий эффект. МБТ хотело бы заметить, что изъятие из текста ссылки на «уязвимые группы» и сохранение ссылки на «группы, находящиеся в ситуациях незащищённости» позволило бы сохранить намерения Комитета и не ограничило бы сферу защиты, предусмотренную данным положением. В то же время, можно было бы избежать любой потенциальной стигматизации, чётко указав, что никакая группа не является изначально уязвимой перед насилием и домогательствами, но она может оказаться в ситуации незащищённости при определённых обстоятельствах. Рассматривая это положение, члены Организации могли бы пожелать высказать свои комментарии относительно того, считают ли они целесообразным пересмотреть использование термина «уязвимые группы» или просто сослаться в тексте на «группы, находящиеся в ситуациях незащищённости».

Статья 7 (пункт 9 заключений)

Из данного положения был изъят термин «национальные» для признания того, что законодательные и нормативные правовые акты, касающиеся насилия и домогательств, возможно, потребуются принимать на нескольких уровнях. Данное положение следует рассматривать совместно со статьёй 12, в которой подчёркивается, что законы должны также приниматься на самом высоком нормативном уровне страны.

Во время первого обсуждения высказывались мнения относительно того, что данное положение предусматривает обязательство всех членов Организации принимать законодательные и нормативные правовые акты, включая государства-члены, в которых такие акты уже действуют. Целесообразно напомнить, что МБТ в своём Докладе V(2), а также во время дискуссий, разъяснило, что в конвенциях и рекомендациях МОТ фраза «принимает законодательные и нормативные правовые акты» охватывает также ряд национальных ситуаций, помимо тех, которые касаются принятия новых законодательных и нормативных правовых актов. Например, в случае когда положения во исполнение соответствующих актов уже были приняты, считается, что государство-член соблюдает их. Если существующие законодательные и нормативные правовые акты ниже уровня защиты соответствующей нормы, государство-член должно внести поправки в свои законодательство и нормативные правовые акты или принять новые. Фразу «принимать законодательные и нормативные правовые акты» следует рассматривать как обеспечивающую необходимую гибкость в ситуации, когда, возможно, нет

необходимости принимать законодательные и нормативные правовые акты, а следует внести поправки в существующие нормы.

*Статья 8
(пункт 11 заключений)*

МБТ отмечает, что пункт 11 с) заключений касается защиты частной жизни лиц, оказавшихся перед лицом насилия и домогательств в сфере труда, и конфиденциальности личных данных. В этом отношении МБТ считает, что поскольку данное положение имеет отношение к ситуациям предполагаемых актов насилия и домогательств, целесообразнее всего было бы его совместить со статьёй 10, в которой говорится об обеспечении соблюдения норм и о средствах правовой защиты. МБТ, таким образом, перенесло этот подпункт из данного положения в статью 10.

*Статья 9
(пункт 12 заключений)*

В соответствии с поправками к статье 7 из данного положения был изъят термин «национальные» во избежание иррелевантности (см. комментарий МБТ по статье 7).

В ходе первого обсуждения высказывались сомнения относительно возможности выполнения мер, предусмотренных в пункте 12 заключений, в частности когда они рассматриваются в свете пунктов 1-4 заключений и когда принимаются во внимание размеры предприятия.

Можно напомнить, что для снятия таких сомнений была принята поправка о включении в первое предложение пункта слов «в той мере, в которой это практически выполнимо». МБТ внесло в текст на английском языке незначительную поправку в целях обеспечения соответствия с формулировкой Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда (155). Эта фраза на русском языке остаётся без изменений.

Что касается последовательности подпунктов в настоящем положении, МБТ считает, что политика на рабочих местах, предусмотренная пунктом 12 b) заключений, является главным средством принятия работодателями практических мер, о которых говорится в пунктах 12 a), 12 c) и 12 d) заключений. Поэтому МБТ изменило порядок следования подпунктов, и, таким образом, ссылка на политику на рабочих местах приводится в первом подпункте статьи 9. Соответствующим образом была изменена нумерация последующих подпунктов.

Что касается подпункта а) настоящего положения, МБТ видоизменило формулировку и заменило фразу «политику, касающуюся всех форм насилия и домогательств» на слова «политику на рабочих местах, касающуюся насилия и домогательств». Это должно позволить снять вопросы, возникшие в ходе первого обсуждения относительно того, требуется ли по определению термина «сфера труда» от работодателей принимать практические меры в том случае, если они не контролируют ситуацию. МБТ предложило такую формулировку чтобы усилить ясность сферы обязательств работодателей и при понимании того, что хотя работодатели могут быть в состоянии принимать шаги по предотвращению насилия и домогательств, проявляющихся в процессе работы, связанных с ней или возникающих в результате трудовой деятельности, выходя за рамки физического рабочего места, такие меры принимались бы в рамках политики, проводимой на рабочих местах. МБТ видоизменило также начало подпункта а) в целях придания ему большей ясности, включив перед словом «проводить» фразу «принимать и», и изъязло из текста слова «всех форм» в целях обеспечения соответствия другим поправкам, принятым в ходе первого обсуждения.

В подпункте b) МБТ заменило фразу «в рамках существующих систем управления безопасностью и гигиеной труда» на фразу «в процессе управления безопасностью и

гигиены труда», с тем чтобы этот текст соответствовал формулировкам Рекомендации 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (197).

Изменения были также внесены в подпункт d) и в настоящее время он гласит: «информировать и обучать соответствующих работников» в целях разъяснения того, что обязанности работодателей о предоставлении информации и проведении профессиональной подготовки не всегда относятся ко всем категориям работников, предусмотренным в статье 1 с).

Статья 10 (пункт 13 заключений)

Подпункт b) настоящего положения был несколько видоизменён МБТ:

- Замена слова «механизмам» на слово «процедурам» в подпункте i) ориентирована на то, чтобы учесть различные средства возможного обеспечения соблюдения и мониторинга в зависимости, например, от размеров предприятия. Наряду с этим в текст была включена ссылка на механизмы урегулирования споров на уровне рабочих мест «в соответствующих случаях», с тем чтобы признать важность установления институционализированных механизмов, когда это целесообразно.
- В подпункте iii) из текста на английском языке была изъята фраза «доступ к», что не повлияло на текст на русском языке.
- В подпункты iv) и v) была включена ссылка на «жертв» в целях обеспечения того, чтобы в случае, когда жертвы не являются истцами, они могли иметь доступ к средствам защиты от виктимизации и ответных мер, а также к мерам правовой, социальной, медицинской и административной поддержки.

МБТ включило в данное положение новый подпункт с), воспроизведя содержание пункта 11 с) заключений (см. комментарий МБТ по статье 8). МБТ видоизменило текст в целях уточнения того, что защита частной жизни должна обеспечиваться в отношении «частных лиц», а конфиденциальность может распространяться, например, на данные, процедуры или информацию. Нумерация последующих подпунктов была изменена соответствующим образом.

Что касается подпункта e), МБТ внесло некоторые лингвистические поправки для придания тексту более удобочитаемого характера и в соответствии со статьёй 1 b) включило слова «и домогательств» после фразы «гендерного насилия».

МБТ предлагает направить ему комментарии относительно того, следует ли в данном положении предусмотреть какие-либо дополнительные средства правовой защиты.

Статья 11 (пункт 14 заключений)

В целях придания большей чёткости и удобочитаемости тексту МБТ разделило пункт 14 b) заключений на два подпункта в статье 11 предлагаемой Конвенции, которая в настоящее время гласит:

- b) работодателям и работникам и их организациям, а также соответствующим органам предоставлялись рекомендации, ресурсы, обучение или другие инструментальные средства;
- c) проводились в жизнь инициативы, включая информационно-разъяснительные кампании.

Статья 12
(пункт 15 заключений)

В данное положение был включён термин «национальных», для разъяснения того, что насилие и домогательства в сфере труда должны нормативно регулироваться на самом высоком уровне в рамках конституционной системы каждой страны. В соответствии со стандартной редакционной практикой в текст была включена фраза «Положения настоящей Конвенции».

ПРЕДЛАГАЕМАЯ РЕКОМЕНДАЦИЯ

МБТ внесло незначительные поправки ко всему тексту предлагаемой Рекомендации, включая положения, помещённые в квадратные скобки.

МБТ привело все перекрёстные ссылки на пункты заключений с соответствующими статьями предлагаемой Конвенции.

Были также включены соответствующие редакционные изменения в целях обеспечения того, чтобы содержание предлагаемой Рекомендации соответствовало содержанию предлагаемой Конвенции:

- В пункт 8 перед словом «политика» был включён термин «рабочее место» для обеспечения соответствия с формулировкой статьи 9 а) предлагаемой Конвенции.
- В пункт 14 были включены слова «в сфере труда» для обеспечения соответствия с аналогичной формулировкой статьи 3 предлагаемой Конвенции.
- Фраза «упрощённые процессы» в пункте 15 b) заменена словами «упрощённые процедуры» в соответствии с формулировкой статьи 10 b) предлагаемой Конвенции.
- В пункт 15 c) была включена ссылка на «жертв» в целях обеспечения соответствия со статьёй 10 e) предлагаемой Конвенции, в которой имеется ссылка на жертв гендерного насилия и домогательств.
- Термин «специальных» в заголовке пунктов 15 и 16 был изъят из текста в целях обеспечения более полного соответствия статье 10 e) предлагаемой Конвенции.
- Ссылка на «гендерное насилие» была заменена ссылкой на «гендерное насилие и домогательства» в пунктах 15, 16, 19 и 22 в соответствии со статьёй 1 b) предлагаемой Конвенции.
- Фраза «непомерно страдающих работников» в пункте 22 c) была заменена словами «работников, принадлежащих к группам, несоразмерно страдающим от насилия и домогательств в сфере труда», с тем чтобы обеспечить более тесное сопряжение со статьёй 6 предлагаемой Конвенции.

МБТ напоминает также, что, как указывается в комментарии МБТ по статье 1 а) предлагаемой Конвенции, члены Организации могут пожелать рассмотреть возможность включения в предлагаемую Рекомендацию нового положения, содержащего ориентировочный неисчерпывающий перечень особенностей поведения, иллюстрирующих, как могут проявляться насилие и домогательства, или который бы включал общепризнанные категории или формы насилия и домогательств, в дополнение к статье 1 а).

Преамбула

МБТ сформулировало стандартный текст преамбулы предлагаемой Рекомендации в соответствии с обычной редакционной практикой.

*Пункт 2
(пункт 17 заключений)*

В целях уточнения МБТ в начале предложения заменило слово «придерживаясь» на фразу «внедряет и применяет». МБТ включило также фразу «гендерно чувствительный» до слова «подход». Это сделано в целях обеспечения соответствия с текстом предлагаемой Конвенции, учитывая, что такая ссылка получила широкую поддержку членов Комитета и рядом поправок была включена также в ряд положений заключений. Перекрёстные ссылки на статью 4 2) предлагаемой Конвенции включены во избежание повторов.

*Пункт 4
(пункт 19 заключений)*

В подпункте а) настоящего положения слово «поощрение» заменено на слово «содействие», с тем чтобы привести данную формулировку в соответствие с формулировками Конвенции 1981 года о коллективных переговорах (154).

МБТ напоминает, что в ходе первого обсуждения некоторые сомнения высказывались относительно фразы «на всех уровнях». МБТ поясняет, что целенаправленность этой фразы не заключается в обеспечении того, чтобы коллективные переговоры имели место на всех уровнях без исключения, а чтобы гарантировать возможность проведения коллективных переговоров на любом уровне, с тем чтобы стороны могли сами определять соответствующий уровень или соответствующие уровни, на которых коллективные переговоры должны осуществляться.

*Пункт 5
(пункт 20 заключений)*

Структура данного пункта была изменена в целях обеспечения соответствия между версиями на разных языках.

МБТ также отмечает, что, учитывая его содержание, это положение уместнее в рубрике «Защита и предотвращение» после пункта 10 предлагаемой Рекомендации и на этот счёт хотело бы получить комментарии.

*Пункт 8
(пункт 23 заключений)*

Для большей ясности МБТ включило фразу «в законодательных и нормативных правовых актах» до слов «точно указать». МБТ также привело в соответствие использованные в данном случае формулировки со статьёй 9 а) предлагаемой Конвенции и изъяло из текста ссылку на работодателей по причине иррелевантности.

*Пункт 9
(пункт 24 заключений)*

В целях обеспечения удобочитаемости текста содержание пункта 24 заключений, вошедшее в пункт 9 предлагаемой Рекомендации, было разделено на два подпункта а) и б).

*Пункт 11
(пункт 37 заключений)*

МБТ отмечает, что данный пункт, первоначально помещённый под рубрикой «Поддержка и руководство» заключений, более уместен в рубрике «Защита и предотвращение» и вследствие этого был включён в акт после пункта 10.

Что касается содержания данного положения, члены Организации могут пожелать представить свои комментарии относительно целесообразности включения конкретных ссылок на ресурсы и помощь в интересах других участников неформальной экономики.

*Пункт 12
(пункт 26 заключений)*

МБТ отмечает, что Комитет не обсуждал это положение по причине недостатка времени и поэтому поместил его в квадратные скобки.

Что касается имеющейся формулировки данного положения, хотелось бы напомнить, что Комитет включил в текст ссылку на «уязвимые группы» и неисчерпывающий перечень таких групп (подпункты а)-і) в ходе процесса представления поправок. Этот перечень составлен на основе формулировок, которые прежде были изъяты из пункта 10 заключений. Таким образом, его включение в данное положение тесно связано с итогами прений Комитета по пункту 10 (ныне статья 6), и в этом отношении МБТ ссылается на свои соответствующие комментарии.

МБТ считает, что необходимо проанализировать данное положение в свете его первоначальных намерений. Желательно напомнить о том, что предложенный МБТ текст пункта 26 в Докладе V(2) гласил:

Члены Организации должны обеспечить, чтобы меры по устранению насилия и домогательств не ограничивали и не исключали участие женщин или других групп работников, указанных в пункте 10, на конкретных рабочих местах и в определённых секторах или родах занятий.

Конкретно пунктом 26 раздела «Профилактические меры» предлагаемых заключений в Докладе V(2) преследовалась цель недопущения того, чтобы меры, нацеленные на предотвращение насилия и домогательств, приводили к ограничительным мерам или к исключению женщин или групп, которые в наибольшей степени страдают от насилия и домогательств, из конкретных рабочих мест, секторов или профессий. Однако первоначальная цель пункта 10 в разделе «Основополагающие принципы и права в сфере труда и защита» заключалась в обеспечении того, чтобы законодательные и нормативные правовые акты и политика, касающиеся права на равенство и недопущение дискриминации, позволяли рассматривать положение работников, принадлежащих к таким группам.

Таким образом, хотя оба положения касаются групп, несоразмерно страдающих от насилия и домогательств, их установки и целенаправленность в значительной степени различны. МБТ считает, что положение, ориентированное на предотвращение непреднамеренных последствий исключения таких групп из рынка труда, является чрезвычайно важным для решения проблем насилия и домогательств и что включение в пункт 26 подпунктов а)-і) обеспечивает изменение этого вектора. Кроме того, МБТ предлагает членам Организации вновь подумать над целесообразностью замены термина «уязвимые группы» какой-либо другой фразой, не допускающей стигматизации, и в этом отношении ссылается на свой комментарий по статье 6.

Принимая во внимание длительные прения в Комитете по данному вопросу, МБТ не внесло никаких поправок в текст заключений, несмотря на некоторые нестыковки, о которых говорится выше. Однако МБТ предлагает направить ему комментарии относительно того, сможет ли альтернативная формулировка положений Рекомендации более предметно послужить первоначальной цели каждого пункта и заложить прочную основу для второго обсуждения. В случае если члены Организации пожелают рассмотреть такой альтернативный вариант, МБТ, во-первых, предложило бы восстановить первоначальный смысл пункта 26, изъяв из него перечень групп. Во-вторых, если члены Организации выскажутся за проведение обсуждения перечня групп, на которых несоразмерно сказываются насилие и домогательства, МБТ считает, что такой перечень мог бы

быть включён в отдельное новое положение Рекомендации в дополнение к статье 6 предлагаемой Конвенции.

Пункт 13
(пункт 27 заключений)

С тем чтобы теснее сопрячь подпункт с) данного положения с Конвенцией 1947 года об инспекции труда (81) и избежать слишком ограничительных формулировок, МБТ изъяло из этого подпункта ссылку на работодателя.

Пункт 19
(пункт 33 заключений)

МБТ включило фразу «официальные лица» до слов «компетентных органов» в целях уточнения того, что обучение предусмотрено для людей, а не для учреждений, и для обеспечения соответствия формулировок с предыдущей ссылкой на «инспекторов труда» в начале этого же пункта.

ПРЕДЛАГАЕМЫЕ АКТЫ

ПРЕДЛАГАЕМАЯ КОНВЕНЦИЯ ОБ ИСКОРЕНЕНИИ НАСИЛИЯ И ДОМОГАТЕЛЬСТВ В СФЕРЕ ТРУДА

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся на свою 108-ю сессию ... июня 2019 года,

напоминая, что в Филадельфийской декларации указывается, 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;

подтверждая актуальность основополагающих конвенций Международной организации труда;

напоминая о других важных международных актах, таких как Всеобщая декларация прав человека, Международный пакт о гражданских и политических правах, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации, Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, Конвенция о правах инвалидов;

признавая право каждого человека на сферу труда, свободную от насилия и домогательств, включая гендерное насилие и домогательства;

напоминая о том, что насилие и домогательства в сфере труда являются одной из форм нарушения прав человека, угрозой принципу равенства возможностей, неприемлемы и несовместимы с достойным трудом;

напоминая, что члены Организации несут особую ответственность за содействие созданию общего климата нулевой терпимости по отношению к проявлениям насилия и домогательств, с тем чтобы содействовать предотвращению подобных принципов поведения, и что все участники сферы труда должны воздерживаться от актов насилия и домогательств, предотвращать их и заниматься их разбирательством;

признавая, что насилие и домогательства в сфере труда негативно воздействуют на психологическое состояние, физическое и сексуальное здоровье людей, на их чувство достоинства, на семейную обстановку и социальную среду;

признавая, что насилие и домогательства оказывают также негативное воздействие на качество государственных и частных услуг и могут препятствовать лицам, особенно женщинам, вступать на рынок труда, оставаться в составе рабочей силы и профессионально развиваться;

отмечая, что насилие и домогательства несовместимы с принципом содействия жизнеспособным предприятиям и отрицательно сказываются на организации труда, отношениях на рабочем месте, заинтересованности работников, репутации предприятий и производительности;

признавая, что гендерное насилие и домогательства несоразмерно негативно воздействуют на женщин и девочек, и признавая, что инклюзивный, комплексный и учитывающий гендерные аспекты подход, способствующий устранению первопричин и факторов риска, включая гендерные стереотипы, многочисленные и перекрёстные формы дискриминации и неравное гендерное соотношение сил, является важнейшей предпосылкой для устранения насилия и домогательств в сфере труда;

отмечая, что бытовое насилие может воздействовать на занятость, производительность и безопасность и что сфера труда и её учреждения, а также правительства могут содействовать, в рамках других национальных мер, признанию фактов бытового насилия, реагированию на них и их разбирательству;

постановив принять ряд предложений, касающихся насилия и домогательств, что является пятым пунктом повестки дня сессии;

постановив, что эти предложения примут форму международной конвенции,

принимает сего ... дня июня месяца две тысячи девятнадцатого года нижеследующую конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 2019 года о насилии и домогательствах.

I. ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СФЕРА ОХВАТА

Статья 1

Применительно к настоящей Конвенции:

- a) 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;
- b) 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;
- c) термин «работник» охватывает всех лиц во всех секторах как в формальной, так и неформальной экономике – будь то в городских или сельских районах, включая наёмных работников по определению национального законодательства и практики, а также занятых лиц безотносительно их договорного статуса, лиц, проходящих профессиональную подготовку, включая стажёров и учеников, работников, трудовые отношения которых были прекращены, волонтёров, ищущих работу лиц, и соискателей вакансий.

Статья 2

Настоящая Конвенция охватывает ситуации, связанные с насилием и домогательствами в сфере труда, возникающие в период работы, связанные с работой или возникающие в связи с работой, выполняемой:

- a) по месту работы, в том числе в общественных местах и в частных помещениях, когда они являются местом работы;
- b) в местах, где работник получает заработную плату, пользуется перерывом на отдых или принимает пищу или пользуется санитарно-бытовыми помещениями и раздевалками;

- c) во время поездок на работу и с работы;
- d) во время служебных командировок или переездов, профессиональной подготовки, мероприятий или социальной деятельности;
- e) в ходе коммуникаций, связанных с трудовой деятельностью, которые обеспечиваются информационно-коммуникационными технологиями;
- f) в жилых помещениях, предоставляемых работодателем.

Статья 3

Применительно к настоящей Конвенции, жертвами и виновниками актов насилия и домогательств в сфере труда могут быть работодатели, работники и их соответствующие представители, а также третьи стороны, включая клиентов, потребителей, пользователей, поставщиков услуг, пациентов и представителей общественности.

II. ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ

Статья 4

1. Каждый член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, признаёт право на сферу труда, свободную от насилия и домогательств.

2. Каждый член Организации внедряет и применяет, в соответствии с национальным законодательством и условиями и в процессе консультаций с представительными организациями работодателей и работников, инклюзивный, комплексный и гендерно чувствительный подход к устранению насилия и домогательств в сфере труда, который предусматривает:

- a) законодательный запрет всех форм насилия и домогательств;
- b) соответствующую политику, обеспечивающую противодействие насилию и домогательствам
- c) принятие комплексной стратегии в целях осуществления мер, ориентированных на предотвращение и устранение насилия и домогательств;
- d) создание и упрочение механизмов правоприменения и мониторинга;
- e) предоставление жертвам доступа к средствам правовой защиты и поддержки;
- f) наказание виновных лиц;
- g) разработку инструментальных средств и руководств, а также проведение обучения и профессиональной подготовки и проведение информационно-разъяснительных мероприятий;
- h) обеспечение действенных средств инспекционных проверок и разбирательств случаев насилия и домогательств с участием служб инспекции труда и других компетентных органов.

Статья 5

В целях устранения насилия и домогательств в сфере труда каждый член Организации соблюдает, поощряет и реализовывает основополагающие принципы и права в сфере труда, а именно свободу объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров, ликвидацию всех форм принудительного или обязательного труда, действенное запрещение детского труда и ликвидацию дискриминации в области труда и занятий, а также содействовать безопасному и достойному труду.

Статья 6

Каждый член Организации принимает законодательные и нормативные правовые акты и проводит политику, гарантирующие право на равенство и недопущение дискриминации для всех работников, в том числе для работающих женщин, а также работников, принадлежащих к одной или нескольким уязвимым группам или группам, находящимся в ситуациях незащищённости, на которых несоразмерно сказываются насилие и домогательства в сфере труда.

III. ЗАЩИТА И ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ

Статья 7

Каждый член Организации принимает законодательные и нормативные правовые акты, направленные на недопущение насилия и домогательств в сфере труда, включая гендерное насилие и домогательства.

Статья 8

Каждый член Организации принимает надлежащие меры, направленные на предупреждение проявлений насилия и домогательств в сфере труда, в том числе:

- a) определяет, в процессе консультаций с заинтересованными организациями работодателей и работников и применяя другие пригодные средства, сектора, роды занятий и формы организации труда, в которых работники в большей степени подвергаются насилию и домогательствам;
- b) принимает меры, обеспечивающие действенную защиту таких работников.

Статья 9

Каждый член Организации принимает законодательные и нормативные правовые акты, требующие от работодателей предпринимать шаги, в той мере в которой это практически выполнимо, направленные на недопущение насилия и домогательств в сфере труда, в частности, с тем чтобы:

- a) принимать и проводить в процессе консультаций с работниками и их представителями политику, касающуюся насилия и домогательств;
- b) учитывать акты насилия и домогательств и взаимосвязанные психосоциальные риски в рамках существующих систем управления безопасностью и гигиеной труда;
- c) выявлять при участии работников и их представителей факторы риска и оценивать существующие риски насилия и домогательств, а также принимать меры по их предупреждению и пресечению;
- d) информировать и обучать соответствующих работников в отношении выявленных факторов риска и существующих рисков насилия и домогательств, а также связанных с ними мер профилактики и защиты.

IV. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ И СРЕДСТВА ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ

Статья 10

Каждый член Организации принимает надлежащие меры в обеспечение того, чтобы:

- a) осуществлять мониторинг и обеспечивать исполнение национальных законодательных и нормативных правовых актов, касающихся насилия и домогательств в сфере труда;
- b) обеспечить всем заинтересованным лицам свободный доступ к надлежащим и эффективным средствам правовой защиты и к безопасным, справедливым и действенным механизмам уведомления и урегулирования споров в случае актов насилия и домогательств, в том числе:
 - i) к процедурам подачи жалоб и расследований, а также, в соответствующих случаях, к механизмам урегулирования споров на уровне рабочего места;
 - ii) к механизмам разрешения споров за пределами рабочего места;
 - iii) к судам или трибуналам;
 - iv) к средствам защиты от виктимизации истцов, свидетелей и информаторов или от применения к ним мер воздействия;
 - v) к правовым, социальным, медицинским и административным мерам поддержки истцов и жертв;
- c) обеспечить защиту частной жизни заинтересованных лиц и конфиденциальность, насколько это возможно и сообразно обстоятельствам;
- d) предусмотреть меры наказания, когда это необходимо, в случае актов насилия и домогательств в сфере труда;
- e) гарантировать, чтобы жертвы гендерного насилия и домогательств в сфере труда получали реальный доступ к эффективным, надёжным и гендерно чувствительным механизмам урегулирования споров, поддержки, услуг и средств правовой защиты;
- f) оценивать результаты воздействия бытового насилия на сферу труда и принять меры для их устранения;
- g) гарантировать, чтобы работники имели право покинуть рабочие места, если они имеют веские основания полагать, что условия их труда создают непосредственную и серьёзную опасность для их жизни или здоровья по причине насилия и домогательств, и при этом чтобы они не страдали от неоправданных последствий;
- h) гарантировать, чтобы службы инспекции труда и другие компетентные органы в установленном порядке были наделены правом рассматривать случаи насилия и домогательств, в том числе имели право выписывать ордера на осуществление мер, подлежащих немедленному исполнению, и ордера на прекращение работы в случае неминуемой угрозы для жизни или здоровья работников.

V. РЕКОМЕНДАТЕЛЬНАЯ ПОМОЩЬ, ОБУЧЕНИЕ И
ИНФОРМАЦИОННО-РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Статья 11

Каждый член Организации в процессе консультаций с представительными организациями работодателей и работников добивается принятия мер в обеспечение того, чтобы:

- a) проблема насилия и домогательств в сфере труда стала предметом соответствующей национальной политики, например, политики в таких областях, как безопасность и гигиена труда, обеспечение равенства и недопущение дискриминации и миграция;

- b) работодателям и работникам и их организациям, а также соответствующим органам предоставлялись рекомендации, ресурсы, обучение или другие инструментальные средства;
- c) проводились в жизнь инициативы, включая информационно-разъяснительные кампании.

VI. СПОСОБЫ ПРИМЕНЕНИЯ

Статья 12

Положения настоящей Конвенции применяются посредством национальных законодательных и нормативных правовых актов, а также коллективных соглашений или других мер, соответствующих национальной практике, в том числе путём распространения существующих мер в области безопасности и гигиены труда на проблему насилия и домогательств или путём их адаптации и разработки особых мер, когда это необходимо.

ПРЕДЛАГАЕМАЯ РЕКОМЕНДАЦИЯ ОБ ИСКОРЕНЕНИИ НАСИЛИЯ И ДОМОГАТЕЛЬСТВ В СФЕРЕ ТРУДА

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся на свою 108-ю сессию ... июня 2019 года, приняв Конвенцию 2019 года о насилии и домогательствах; постановив принять ряд предложений, касающихся насилия и домогательств в сфере труда, что является пятым пунктом повестки дня сессии; решив придать этим предложениям форму рекомендации, сопровождающей конвенцию 2019 года о насилии и домогательствах, принимает сего ... дня июня месяца 2019 года нижеследующую рекомендацию, которая может именоваться Рекомендацией 2019 года о насилии и домогательствах.

1. Положения настоящей Рекомендации дополняют собой положения Конвенции 2019 года о насилии и домогательствах («Конвенция»), и их следует рассматривать совместно с положениями последней.

I. ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ

2. Внедряя и применяя инклюзивный, комплексный и гендерно чувствительный подход, на который указывается в статье 4 2) Конвенции, члены Организации должны противодействовать насилию и домогательствам в сфере труда посредством трудового законодательства, законодательства в сфере занятости, законодательства о безопасности и гигиене труда, законодательства о равенстве и недопущении дискриминации, а также уголовного законодательства в соответствующих случаях.

3. Члены Организации должны обеспечивать, чтобы все работники, в том числе в тех секторах, родах занятий и формах организации труда, в которых они наиболее подвержены насилию и домогательствам, в полной мере пользовались свободой объединения и правом на ведение коллективных переговоров в соответствии с Конвенцией 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87) и Конвенцией 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98).

4. Члены Организации должны принимать надлежащие меры, направленные на:

- a) поощрение коллективных переговоров на всех уровнях как одного из средств предупреждения и устранения насилия и домогательств в сфере труда и рассмотрение последствий бытового насилия для сферы труда;
- b) содействие таким коллективным переговорам путём сбора и распространения информации о взаимосвязанных тенденциях и передовой практике переговорного процесса и содержания коллективных соглашений.

5. Члены Организации должны принимать законодательные или иные меры в целях защиты работников-мигрантов, особенно трудовых мигрантов – женщин, независимо от их статуса мигранта, в странах их происхождения, транзита и назначения, сообразно обстоятельствам, в случае актов насилия и домогательств в сфере труда.

6. Члены Организации должны обеспечить, чтобы в положениях, касающихся насилия и домогательств, в национальном законодательстве, нормативных правовых актах и политике учитывались акты Международной организации труда по вопросам равенства и недопущения дискриминации, включая Конвенцию (100) и Рекомендацию (90) 1951 года о равном вознаграждении, Конвенцию 1958 года о дискриминации в

области труда и занятий (111), Рекомендацию 1958 года о дискриминации в области труда и занятости (111) и другие соответствующие акты.

II. ЗАЩИТА И ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ

7. В положениях по безопасности и гигиене труда, касающихся насилия и домогательств в национальном законодательстве, нормативных правовых актах и политике должны приниматься во внимание соответствующие акты Международной организации труда по вопросам безопасности и гигиены труда.

8. Члены Организации должны, в случае необходимости, в своих законодательных и нормативных правовых актах точно указать, что работники и их представители должны принимать участие в разработке, осуществлении и мониторинге политики на рабочих местах по вопросам насилия и домогательств, на которую указывается в статье 9 а) Конвенции, и в рамках такой политики необходимо:

- a) указать, что недопустимы никакие проявления насилия и домогательств;
- b) формировать программы по предупреждению насилия и домогательств с при необходимости измеримыми целями;
- c) особо оговаривать права и обязанности работников и работодателей;
- [d) включать информацию о процедурах подачи жалоб и расследования;*
- e) *обеспечивать, чтобы все внутренние и внешние коммуникации, связанные с насилием и домогательствами, должным образом принимались во внимание и исполнялись.*

9. При оценке рисков на рабочем месте, указанных в пункте 9 с) Конвенции, должны учитываться факторы, повышающие вероятность насилия и домогательств, в частности психосоциальные факторы риска и угрозы, в том числе исходящие от:

- a) *третьих сторон, таких как клиенты, потребители, поставщики услуг, пользователи, пациенты и представители общественности;*
- b) *проистекающие по причине дискриминации, неравного соотношения сил и гендерных, культурных и социальных норм, допускающих насилие и домогательства.*

10. Члены Организации должны принимать конкретные меры в отношении секторов, родов занятий и форм организации труда, в которых работники в большей степени подвержены насилию и домогательствам, таких как труд в ночное время, труд в уединённом месте, сферу услуг, здравоохранение, экстренные службы, домашний труд, транспорт, образование и индустрию развлечений.

11. В процессе содействия переходу от неформальной к формальной экономике члены Организации должны выделять ресурсы и оказывать помощь работникам неформальной экономики и их объединениям в целях предупреждения и пресечения насилия и домогательств в неформальной экономике.

12. Члены Организации должны обеспечить, чтобы меры по предотвращению насилия и домогательств не ограничивали и не исключали участие на конкретных рабочих местах и в определённых секторах или родах занятий женщин или других уязвимых групп, в том числе:

- a) *молодых и пожилых работников;*
- b) *беременных и кормящих грудью работников и работников с семейными обязанностями;*
- c) *работников с ограниченными возможностями;*

- d) работников, живущих с ВИЧ;
- e) трудовых мигрантов;
- f) работников из числа коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни;
- g) работников из числа этнических или религиозных меньшинств;
- h) работников, подверженных кастовым различиям;
- i) работников из числа лесбиянок, геев, бисексуалов, транссексуалов, интерсексуалов и лиц, не соответствующих гендерным стереотипам.

III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ, СРЕДСТВА ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ И ОКАЗАНИЕ ПОМОЩИ

13. Адекватные и эффективные меры правовой защиты, указанные в пункте 10 b) Конвенции, в случае актов насилия или домогательств не должны исчерпываться правом на увольнение по собственному желанию с выплатой компенсации и должны предусматривать:

- a) восстановление на работе;
- b) возмещение материального и нематериального ущерба;
- c) распоряжения, адресованные работодателю, требующие от него осуществления мер, подлежащих немедленному исполнению, по обеспечению прекращения определённых форм поведения или изменению политики или практики;
- d) издержки на адвоката и на судебные расходы.

14. Жертвы актов насилия и домогательств должны иметь возможность получать возмещение ущерба в случае психосоциальной или физической инвалидности, ведущей к нетрудоспособности.

15. Механизмы разрешения споров, возникших по причине гендерного насилия и домогательств, указанные в пункте 10 e) Конвенции, должны включать:

- a) суды, компетентные решать дела, связанные с гендерным насилием и домогательствами;
- b) упрощённые процедуры разбирательства;
- c) юридические консультации и помощь истцам и жертвам;
- d) рекомендации и другую доступную информацию на языках, широко распространённых в данной стране;
- e) перекладывание бремени доказывания.

16. Различные формы поддержки, услуги и средства правовой защиты для жертв гендерного насилия, указанные в пункте 10 e) Конвенции, должны включать:

- a) оказание жертвам содействия для их возвращения на рынок труда;
- b) предоставление консультативных и информационных услуг, в том числе на рабочем месте;
- c) наличие круглосуточных «горячих» линий;
- d) оказание экстренных услуг;
- e) обеспечение медицинского обслуживания и лечения;

- f) создание антикризисных центров, в том числе приютов;
- g) формирование специальных полицейских подразделений в целях оказания помощи жертвам.

17. Меры, направленные на рассмотрение последствий бытового насилия для сферы труда, указанные в пункте 10 f) Конвенции, должны включать:

- a) предоставление оплачиваемого отпуска жертвам бытового насилия;
- b) предоставление жертвам преследований и бытового насилия гибкого графика работы;
- c) временный или постоянный перевод жертв бытового насилия на другую работу;
- d) временную защиту жертв бытового насилия от увольнения;
- e) оценку факторов риска на рабочих местах, характерных для бытового насилия;
- f) информационно-справочную систему о существующих национальных миграционных мерах в отношении бытового насилия, где таковые существуют;
- g) информационно-просветительские мероприятия по последствиям бытового насилия.

18. Виновникам насилия и домогательств в сфере труда должна оказываться помощь посредством консультирования или других мер, когда это целесообразно, с тем чтобы не допустить повторения актов насилия и домогательств и содействовать их возвращению к трудовой деятельности.

19. Инспекторы труда и официальные лица других компетентных органов должны проходить обучение по гендерным вопросам в целях выявления и устранения проявлений насилия и домогательств, психосоциальных факторов риска и угроз, гендерного насилия и домогательств и дискриминации в отношении особых групп работников.

20. Мандат национальных органов, отвечающих за безопасность и гигиену труда и за обеспечение равенства и недопущение дискриминации, включая гендерное равенство, должен охватывать проблему насилия и домогательств в сфере труда.

21. Члены Организации должны осуществлять сбор и публиковать статистические данные о насилии и домогательствах в сфере труда в разбивке по признаку пола, форме насилия и домогательств и сектору экономической деятельности, в частности в отношении групп работников, указанных в статье 6 Конвенции.

IV. РЕКОМЕНДАТЕЛЬНАЯ ПОМОЩЬ, ОБУЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННО-РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

22. Члены Организации должны разрабатывать, внедрять и распространять:

- a) программы, направленные на устранение факторов, повышающих вероятность насилия и домогательств, включая дискриминацию, неравное соотношение сил, а также гендерные, культурные и социальные нормы, способствующие насилию и домогательствам;
- b) учитывающие гендерные аспекты руководства и учебные программы, помогающие судьям, инспекторам труда, сотрудникам полиции, прокурорам и другим государственным должностным лицам исполнять свои обязанности по противодействию насилию и домогательствам, а также помогающие работодателям и работникам и их организациям предупреждать и пресекать насилие и домогательства;

-
- c) *типовые своды практических правил, политику на рабочих местах и инструменты оценки рисков как общего характера, так и касающиеся конкретных секторов, в отношении всех форм насилия и домогательств, принимая во внимание конкретные ситуации, в которых оказались работники, принадлежащие к группам, несоразмерно страдающим от насилия и домогательств в сфере труда;*
 - d) *информационно-просветительские кампании на различных языках страны, в том числе языках трудовых мигрантов, проживающих в стране, демонстрирующие неприемлемость насилия и домогательств, в частности гендерного насилия, и противодействующие дискриминационному отношению к жертвам, истцам, свидетелям и информаторам и не допускающие их стигматизации;*
 - e) *учитывающие гендерные аспекты учебные программы на всех уровнях образования и профессионально-технической подготовки;*
 - f) *учебные программы и материалы для журналистов и других работников средств массовой информации по вопросам гендерного насилия и домогательств, включая его коренные причины и факторы риска;*
 - g) *кампании, направленные на поощрение безопасных, здоровых и гармоничных рабочих мест, свободных от насилия и домогательств.]*