

## **СТОЛЕТИЕ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА: ИТОГИ И НОВЫЕ ЗАДАЧИ**

**Е. Е. Мачульская,**

профессор кафедры трудового права юридического  
факультета Московского государственного  
университета имени М. В. Ломоносова  
доктор юридических наук, профессор  
член Комитета экспертов МОТ  
по применению конвенций и рекомендаций

1. В 2019 году июньская 108-я сессия конференции Международной организации труда (далее – МОТ) была посвящена столетнему юбилею этой организации. В ее работе приняли участие 6000 делегатов, включая 39 глав государств и правительств, среди которых были президенты Италии и Франции, премьер-министры Великобритании, Германии, России, Сербии, Швеции и других стран. В российскую делегацию входили заместитель председателя Правительства по социальным вопросам Т. А. Голикова, министр труда и социальной защиты РФ М. А. Топилин, Президент Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) А. Н. Шохин, Председатель Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) М. В. Шмаков.

На конференции были подведены итоги деятельности МОТ в XX в. и намечены наиболее важные направления для международного сотрудничества в XXI в.

2. Генеральный директор МБТ Гай Райдер представил конференции доклад Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда «Работать ради лучшего будущего», в котором намечены перспективы развития международного сотрудничества в области труда и социальной защиты населения на ближайшие десятилетия. Уникальность МОТ заключается в ее приверженности принципам социальной справедливости, трипартизма и гибкости при разрешении проблем, возникающих в сфере труда в результате глобализации, информатизации и роботизации экономики.

3. На конференции была принята Декларация столетия МОТ. В соответствии с Декларацией приоритетными задачами МОТ являются:

- использование технологических достижений в интересах повышения материального благосостояния, самореализации и человеческого достоинства;
- обеспечение равноправия инвалидов в сфере труда;
- создание эффективной системы непрерывного образования, профессиональной подготовки и переподготовки работников;
- реализация на практике принципов запрета любой дискриминации женщин в сфере труда и равной оплаты за труд равной ценности;
- сокращение и по возможности ликвидация неформального сектора экономики;
- управление трудовой миграцией и др.

4. На повестке конференции было обсуждение Общего обзора Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций, посвященного Рекомендации № 202 «Об уровнях социальной защиты» (2012 г.). Обзор написан на основе докладов правительств 114 стран и комментариев к ним 11 организаций работодателей и 44 профсоюзов, которые обобщают опыт этих стран в развитии национальных систем социальной защиты. Обзор адресован всем заинтересованным субъектам, вовлеченным в развитие системы социальной защиты на уровне стран: правительствам, организациям социальных партнеров, международным организациям, а также практическим работникам, ученым и широкой общественности.

Обзор состоит из 4 частей. В первой части раскрывается роль Рекомендации № 202 в достижении всеобщей социальной защиты, эффективной реализации права на социальное обеспечение и взаимосвязь с Целями устойчивого развития (ЦУР) ООН до 2030 года.

ЦУР были сформулированы ООН в 2015 году и адресованы всем странам мира независимо от уровня их экономического развития. Они направлены на повышение благосостояния населения и защиту экологии. Цели по ликвидации нищеты (цель 1) и голода (цель 2), достижению хорошего здоровья и благополучия (цель 3) основаны на Рекомендации МОТ № 202. Государства – члены ООН признают, что меры по ликвидации бедности должны осуществляться одновременно с экономическим развитием.

Вторая часть Обзора является практическим руководством для создания минимальных уровней социальной защиты в разных странах.

В третьей части обобщены национальные достижения по расширению сферы охвата социальной защиты.

В заключительной четвертой части выявлены основные препятствия для воплощения в жизнь положений Рекомендации № 202 и сформулированы возможные способы их устранения.

5. На конференции была принята конвенция МОТ об искоренении насилия и домогательств в сфере труда. За конвенцию проголосовало 439 делегатов: 7 – «против», 30 – «воздержались». Что касается российской делегации, то представители профсоюзов поддержали ее принятие, а представители работодателей и государства «воздержались», поскольку предложенные ими поправки были отклонены.

Конвенция вступит в силу через 12 месяцев после ее ратификации двумя государствами – членами МОТ.

6. Общепринятого определения понятия «насилие» в сфере труда в международных договорах до сих пор не выработано. Что касается национального законодательства, то результаты анализа докладов стран – членов МОТ показали, что в 60 странах физические и психологические формы насилия и домогательств на работе обозначаются различными терминами: «домогательство», «притеснение», «травля», «насилие», «злоупотребление», «жестокое обращение». В законодательстве 65 стран есть нормативные положения о запрете сексуального насилия и домогательств [1, с. 6].

По мнению экспертов, если точный характер поведения не указан, то подразумеваются любые действия, которые причиняют или могут причинить физический, психологический или сексуальный вред.

7. Сексуальное насилие на работе является формой дискриминации по признаку пола, которое включает недоброжелательные замечания или высказывания, «шутки» на тему секса, телесные касания, обнимания и пр.

Сексуальные домогательства, как правило, представляют собой различные варианты двух ситуаций – «услуга за услугу» или «враждебная рабочая среда». В первом случае от работника требуется определенное сексуальное поведение в обмен на продви-

жение или поощрение по работе. Во втором случае в трудовом коллективе создается угрожающая, враждебная или унижающая достоинство работников обстановка.

В эпоху цифровизации психологическое и сексуальное насилие все чаще осуществляется с помощью электронных устройств («кибериздевательства»).

В Европейском рамочном соглашении о трудовом стрессе от 2004 года насилие и домогательства рассматриваются как факторы, вызывающие стресс. Высокий уровень трудовой нагрузки, жесткие графики труда и отдыха, недостаточное внимание охране труда могут квалифицироваться в качестве форм структурного насилия.

8. Насилию и домогательствам подвергаются в наибольшей степени работники, вовлеченные в нестандартную занятость (временные, сезонные, домашние, дистанционные работники и др.), а также женщины, несовершеннолетние работники, мигранты, инвалиды, ВИЧ-инфицированные работники и лица нетрадиционной сексуальной ориентации. Кроме того, повышенный риск характерен для определенных профессий, например учителей, врачей, продавцов, социальных работников и других лиц, занятых в сфере услуг и торговли.

9. Конвенция распространяется и на случаи насилия и харасмента, имевшие место не только собственно на рабочем месте, но и по дороге на работу и домой. В частности, судебная практика США относит к ним и случаи, произошедшие на вечеринке, организованной работодателем, на автомобильной парковке вне территории работодателя, где коллеги по работе могут встречаться [1, с. 22].

10. Работодатели должны принимать меры по предотвращению насилия и домогательств на работе, проводить разъяснительную работу, обучать урегулированию конфликтов, принимать локальные акты (например, регламенты, своды правил поведения на рабочем месте). Работодатели обязаны оценивать психологические риски, проводить регулярный мониторинг, обеспечить конфиденциальность рассмотрения жалоб на домогательства на рабочем месте.

11. Уголовная ответственность за насилие и домогательства на работе может иметь форму штрафа, лишения свободы или и того и другого, лишения лицензии. В ряде стран, например,

в Великобритании, Германии, Ирландии, работодатель несет ответственность за домогательства работника, если не докажет, что принял необходимые превентивные меры [1, с. 90]. По мнению Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций, бремя доказывания по спорам о насилии и домогательствах на работе должно быть возложено на работодателя.

#### **Список использованных источников**

1. Положить конец насилию и домогательствам в отношении женщин и мужчин в сфере труда [Электронный ресурс] : доклад Генер. директора V (1) : Междунар. конф. труда, 107-я сессия, 2018. – Женева : МБТ, 2018 // Сайт Междунар. организации труда. – Режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_554099.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554099.pdf). – Дата доступа: 30.01.2019.