

Абрамушкина Елизавета Николаевна¹

*Студент 4 курса Института государства и права
Тюменского государственного университета
stud0000245563@study.utmn.ru*

НАСИЛИЕ И ДОМОГАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ КАК НАИХУДШИЕ ФОРМЫ ДИСКРИМИНАЦИИ: ПОЗИЦИЯ МОТ

Аннотация. Моббинг в сфере трудового права является актуальным направлением для исследования, поскольку ученые до сих пор стараются обратить внимание законодателя на данную проблему и показать важность принятия соответствующих мер. В 2023 году Комитет экспертов издал доклад, рассматривающий, в частности, вопросы по соблюдению международных принципов и реализации положений конвенций и рекомендаций в сфере труда. Согласно докладу, Комитет экспертов призывает национальные органы Российской Федерации внести в законодательную базу изменения, касающиеся регламентации насилия и домогательства на рабочих местах, так как нерешенность этой проблемы влечет за собой негативные последствия. В настоящей статье будет представлен обзор предложений Комитета экспертов, проанализированы существующие средства защиты от моббинга и рассмотрена возможность ратификации Россией Конвенции и Рекомендации, закрепляющих механизмы борьбы с насилием и домогательствами в сфере труда.

Ключевые слова: дискриминация, насилие и домогательства на рабочем месте, механизмы защиты.

Abramushkina Elisaveta Nikolaevna

*4th year student at the Institute of State and Law
University of Tyumen*

VIOLENCE AND HARASSMENT AT WORK IN THE RUSSIAN FEDERATION AS THE WORST FORMS OF DISCRIMINATION: THE ILO POSITION

Abstract. Mobbing in the field of labor law is a relevant area for research, since scientists are still trying to draw the attention of legislators to this problem and show the importance of taking appropriate measures. In 2023, the Committee of Experts

¹ Научный руководитель: Курсова Оксана Александровна, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Тюменского государственного университета.

issued a report examining, in particular, issues of compliance with international principles and the implementation of the provisions of conventions and recommendations in the world of work. According to the report, the Committee of Experts calls on the national authorities of the Russian Federation to make changes to the legislative framework regarding the regulation of violence and harassment in the workplace, since the failure to address this problem entails negative consequences. This article will provide an overview of the proposals of the Committee of Experts, analyze existing means of protection against mobbing and consider the possibility of ratification by Russia of the Convention and Recommendation establishing mechanisms to combat violence and harassment in the world of work.

Key words: discrimination, violence and harassment in the workplace, protection mechanisms.

Дискриминация и сексуальные домогательства в сфере труда существуют долгое время, в связи с чем международное сообщество принимает различные конвенции и разрабатывает рекомендации, которые направлены на решение указанной проблемы. Основными документами в этой сфере являются Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятости (1958 г.), Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (1994 г.) и Конвенция № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (1981 г.). Названные документы заложили фундамент для развития свободного и равного труда, способствовали укреплению правовых начал, которые, в свою очередь, позволили принимать другие нормативные акты для более разностороннего и глубокого регулирования трудовой сферы согласно международным принципам. Благодаря этому в 2019 году была принята Конвенция № 190 Международной организации труда «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда», которая закрепляет право каждого на труд, свободный от разного рода притеснений, дискриминации и насилия на рабочем месте. Дополнительным документом выступает Рекомендация № 206, более подробно раскрывающая механизмы защиты жертв от психологического насилия и притеснений на работе. Упомянутые документы не ратифицированы Россией, из-за чего возникают трудности по защите прав и интересов работников, столкнувшихся с проблемой моббинга, поскольку законодательная база не содержит соответ-

ствующих положений, которые способствовали бы рассмотрению и разрешению конкретных споров и ситуаций.

На актуальную проблему обратил свое внимание Комитет экспертов МОТ в своем докладе 2023 года¹. Несмотря на проведение семинаров по моделям предотвращения и борьбы с насилием в отношении женщин в рамках Национальной стратегии², Комитет отмечает, что в системе российского права отсутствуют законодательно закрепленные механизмы, способные защитить работников от сексуальных домогательств. В рассматриваемом нами докладе подчеркивается, что Комитет ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ) выразил обеспокоенность по поводу отсутствия законодательной базы, прямо устанавливающей уголовную ответственность за сексуальные домогательства на рабочем месте и нехватки эффективных мер по защите женщин от гендерного насилия, притеснений и издевательств в сфере труда.

Данные выводы подтверждаются следующим: основными принципами правового регулирования трудовых отношений выступают запрещение дискриминации в сфере труда, обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту, и обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. В статье 3 Трудового кодекса Российской Федерации закреплены нормы, запрещающие дискриминацию по какому-либо признаку в сфере труда, однако этих положений недостаточно для оптимальной характеристики явления дискриминации, так как они носят общий характер. Стоит отметить, что закон не содержит понятия косвенной дискриминации, существование которой вызывает негативные последствия для определенного круга лиц при создании, казалось бы, равных условий. Также отсутствуют легальные средства, обеспечивающие

¹ Application of International Labour Standards 2023. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_868115.pdf (дата обращения: 16.02.2024).

² Об утверждении Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017-2022 годы: распоряжение Правительства РФ № 410-р от 08.03.2017 // Собрание законодательства РФ. 2017. № 11. Ст. 1618.

защиту трудовых прав и защиту достоинства работника в период трудовой деятельности, что опять же подтверждает выводы Комитета об отсутствии правовых способов, гарантирующих безопасность работников от проявления сексуальных домогательств. Несмотря на наличие уголовно-правовых и административно-правовых механизмов обеспечения прав человека, их нельзя назвать достаточными для решения проблемы насилия и домогательств в сфере труда.

Положения, изложенные в докладе Комитета экспертов МОТ 2023 года, являются неопровержимыми доказательствами того факта, что России необходимо ратифицировать Конвенцию № 190 и Рекомендацию № 206. Вновь обращается внимание на необходимость закрепления легального определения моббинга и запрета враждебной рабочей среды, которая выражается в сексуальных домогательствах и притеснениях в сфере труда. Подчеркивается актуальность введения профилактических и корректирующих мер и процедур, направленных на обеспечение защиты работников, пострадавших от насилия на рабочем месте. Также Комитет просит компетентные органы принять меры, направленные на предотвращение и борьбу с сексуальными домогательствами в сфере занятости. Все эти аспекты были затронуты еще в 2019 году после издания Конвенции № 190.

Учитывая современную ситуацию, в России наблюдается недостаток норм, которые регламентировали бы проявление моббинга на рабочих местах. Нельзя сказать, что защита женщин от насилия отсутствует вовсе, поскольку законодательство страны имеет достаточно развитый уровень по вопросу прав женщин. Данный факт также связан с историческим аспектом, так как во времена Советского Союза интересы женщин находились под пристальным вниманием государства: случаи проявления гендерного насилия выносились на общественное обсуждение, в связи с чем агрессоры сталкивались с осуждением со стороны трудовых коллективов и профсоюзов. Безусловно, наследие СССР играет значимую роль для современной России, однако из-за быстрого развития общества привычные механизмы требуют модернизации.

Показательным является опыт зарубежных стран, кто уже внедрил положения Конвенции № 190 в систему своего законодательства. На данный момент — это более 30 государств¹. С 1995 года в Эквадоре действует закон под названием «Насилие в отношении женщин и семьи», цель которого заключается в защите физической и психической неприкосновенности и сексуальной свободы женщин и членов их семей посредством предотвращения и наказания за домашнее насилие в семье и других нарушений прав женщин и их семей². После реформы Уголовного кодекса в 2005 году в законе были отражены меры защиты, применяемые к пострадавшим от насилия. Благодаря введенным средствам и своевременным преобразованиям Эквадор добился значительного прогресса в актуализации государственной политики по предотвращению, ликвидации и наказанию домашнего и гендерного насилия. Эти преобразования не остались незамеченными: в докладе эксперты признают, что государство выполняет рекомендации по ликвидации дискриминации в отношении женщин, что приводит к расширению их правовых возможностей. В настоящее время страна продолжает совершенствовать законодательство в сфере дискриминации, включив в данную область трудовое законодательство.

Еще одним примером могут выступить Филиппины, где в течение 4-х лет активисты и профсоюзные организации проводили кампанию против насилия и домогательств на рабочих местах и в профсоюзах. Отправной точкой стало принятие Конвенции № 190 МОТ и последующий призыв IndustriAll о борьбе против дискриминации в сфере труда. Далее была развернута масштабная деятельность по ратификации Конвенции, которая выражалась в сборе данных о слу-

¹ Международный день борьбы за ликвидацию насилия в отношении женщин: Ратифицировать Конвенцию МОТ № 190 СЕЙЧАС! // Всемирный союз пищевиков, работников сельского хозяйства и гостиниц: Интернет-ресурс. URL: <https://www.iuf.org/ru/news/international-day-for-the-elimination-of-violence-against-women-ratify-ilo-convention-190-now/> (дата обращения: 20.02.2024).

² Ecuador. 11 December 1995. Ley contra la Violencia a la Mujer y la Familia. URL: <chrome-extension://efaidnbmninnbpcjpcglclefindmkaj/> <https://pdba.georgetown.edu/Security/citizenssecurity/ecuador/leyes/leyviolenciamujer.pdf> (дата обращения: 20.02.2024).

чаях, формах и тяжести правонарушений, связанных с насилием и домогательствами, анализе пробелов в филиппинском законодательстве, касающемся женщин, организации активного лоббирования и встреч с членами правительства и сенаторами. В 2022 году был принят закон, направленный на усиление антидискриминационных положений действующего законодательства и предусматривающий наказание за дискриминационные действия в отношении работниц¹. Спустя год развернутая кампании активистов оправдала себя, и Конвенция № 190 МОТ была ратифицирована на Филиппинах.

Помимо изменения национального законодательства, многие страны проводят трехсторонние консультации, приоритетной целью которых выступает вопрос ратификации Конвенции и Рекомендации № 206. Описанные действия способствуют более эффективному внедрению механизмов, закрепленных в Конвенции МОТ. Анализ зарубежного опыта показал, что наличие соответствующих внутригосударственных механизмов ведет к принятию международных принципов и стандартов. Это, в свою очередь, позволяет стать частью общепринятых начал по построению социально-гуманного пространства, нахождение в котором дает средства, нацеленные на обеспечение прав и свобод человека. Зарубежный опыт позволит нам перенять инструменты, способствующие построению правового государства и оценить последствия.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Булашева А.А. Моббинг как фактор профессионального риска (на примере Ирниту) // XXI век. Техносферная безопасность. — 2022. — № 1 (25).
2. Головина С.Ю., Сыченко Е.В., Войтковская И.В. Защита от насилия и домогательств в сфере труда: вызовы и возможности для России и Казахстана // Вестник Пермского университета. Юридические науки. — 2021. — № 53.
3. Жмурова С.С., Репина М.Г. Анализ актуальности принятия закона о домашнем насилии // Образование и право. — 2023. — № 2.
4. Лушников А.М., Карпов А.А., Смирнов Д.А. О некоторых аспектах борьбы с моббингом: проблемы нормотворчества и судебной практики // Вестник ЯрГУ. Серия Гуманитарные науки. — 2022. — № 4. — С. 624-633.

¹ House passes bill strengthening anti-discrimination law for women workers // Газета «The Philippine Star»: Интернет-ресурс. URL: <https://www.philstar.com/headlines/2022/11/29/2227276/house-passes-bill-strengthening-anti-discrimination-law-women-workers> (дата обращения: 22.02.2024).

5. Русяева О.А., Стребиж А.В. Моббинг в трудовых отношениях // Вопросы российской юстиции. — 2019. — № 2.
6. Тимофеева С.С., Черных С.С. Моббинг как фактор профессионального риска в современной высшей школе // XXI век. Техносферная безопасность. — 2020. — № 1 (17).

Акопян Эдуарда Леоновна¹

Студент 4 курса Института государства и права

Тюменского государственного университета

eashkanova@bk.ru

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ НАСИЛИЕ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

Аннотация. В статье представлены общее понимание психологического насилия, возникающего в трудовых отношениях, причины его появления и терминологическое обозначение. Автор обозначает актуальность данного явления, приводя в аргументацию научные изыскания исследователей, а также анализ судебной практики по делам о восстановлении на работе в связи с вынужденным увольнением по собственному желанию. В статье оцениваются существующие способы противодействия психологическому насилию в действующем правовом регулировании, ставится вопрос о наличии объекта правовой охраны. Помимо этого, исследуется судебная практика в рамках оценки судами доказательств наличия факта психологического насилия и возможность его влияния на увольнение. Автором представлены выводы о существовании проблемы в части отсутствия правовой категории психологического насилия и возможности ее разрешения путем усовершенствования соответствующих норм законодательства.

Ключевые слова: моббинг, увольнение, психологическое насилие, трудовые отношения.

Akopian Eduarda Levonovna

4th year student of the Institute of State and Law

University of Tyumen

PSYCHOLOGICAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE

Abstract. The article provides a general understanding of psychological violence that occurs in employment relationships, the reasons for its emergence, and its terminological designation. The author highlights the relevance of this phenomenon,

¹ Научный руководитель: Хильчук Елена Леонидовна, старший преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин Тюменского государственного университета.