

ства, без которого он не может существовать. В этом и заключается смысл данного наказания. Наиболее аморальные преступники, совершившие такие деяния, как массовые убийства, каннибализм, не заслуживают такого рода санкции, как смертная казнь, ведь для них вызывает гораздо больший страх пожизненное заключение, которое в РФ проводится, в действительно, строгом режиме. Во-вторых, данного рода лишение свободы дает возможность человеку, в случае судебной ошибки, доказать свою невиновность, ведь такого рода примеры имели место быть в судебной практике.

Таким образом, можно с уверенностью сказать, что проблема смертной казни, не имеет однозначного решения и вряд ли в ближайшее время его получит. В России отношение к данному виду наказания менялось не единожды. По меньшей мере, пять раз смертная казнь на территории России отменялась. Учитывая нынешнее положение преступности в нашей стране, можно предположить, что количество сторонников смертной казни будет увеличиваться, об этом свидетельствуют так же опросы, проводимые среди граждан о вопросе применения смертной казни. Возмущенное общественное мнение требует справедливого воздействия на правонарушителей и не хочет мириться с фактами недостаточно суровых приговоров или оставления жизни опасным, неисправимым преступникам. Стоит отметить, что проблему смертной казни важно рассматривать в широком контексте, во взаимозависимости всех социально-экономических, политико-правовых и духовно-нравственных факторов. Если говорить о более гуманных действиях, чем смертная казнь, способных помочь искоренению преступности, то такими выступают воспитание в людях высоких моральных и нравственных качеств, повышение уровня жизни граждан и т.д. Естественно, данный процесс не является быстрым, но только он способен существенно уменьшить преступность. В результате применения мер в противодействии преступности и в дальнейшем её снижении, вопрос применения смертной казни просто станет неактуальным.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. с изм. от 21 июля 2014 г. // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.
2. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ: с изм. от 17 апреля 2017 г. // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.
3. Сундуrow Ф.Р., Талан М.В. Наказание в уголовном праве: Учебное пособие. М.: Статут, 2015.
4. Тяжкова И.М. Курс уголовного права. Том 2. Общая часть. М., 2007.

МОТ О ПРОТИВООДЕЙСТВИИ НАСИЛИЮ В СФЕРЕ ТРУДА

К. С. Мустафина,
студентка ИГиП ТюмГУ
направление «Юриспруденция»
kulbina.mustafina@gmail.com
Научный руководитель:
О. А. Курсова,
доцент кафедры трудового права и
предпринимательства ИГиП ТюмГУ,
кандидат юридических наук, доцент

На международном уровне по-прежнему нет акта, который способствовал бы принятию мер по искоренению насилия в сфере труда. Существующие нормы, к сожалению, не дают разъяснения, что же следует подразумевать под насилием и не указывают, как реагировать на множественные формы его проявления.

Таковыми, например, являются Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятая Генеральной Ассамблеей ООН в 1979 году [1; 341 - 355], Венская декларация и Программа действий, принятая на Всемирной конференции по правам человека в 1993 году, Филадельфийская декларация 1944 года [2; 153 - 180].

Импульсом для первоначального предложения о разработке нормы, касающейся насилия, послужило стремление осуществить реализацию резолюции «Гендерное равенство – основа достойного труда», которая

была принята в 2009 году, и в которой содержится призыв к запрещению гендерного насилия на рабочем месте и к принятию мер в целях его недопущения [3]. Это предложение представлялось Административному совету семь раз.

В итоге Административный совет МОТ внес в повестку дня июньской Международной конференции труда 2018 года пункт о рассмотрении этого предложения и установление международной нормы. Перед этим МОТ направила государствам-членам анкету, в которой содержались вопросы относительно формы акта, определений и сфер применения, а также содержания. Ответы необходимо было отправить до сентября 2017 года, предварительно обсудив их с наиболее представительными организациями работников и работодателей.

Будущая норма может быть принята уже в настоящем году в форме: юридически обязательного инструмента - Конвенции; необязательного руководства - Рекомендации; или Конвенции, сопровождаемой Рекомендацией. Эксперты все же склоняются к принятию Конвенции.

В работе анализируется доклад, представленный на 107-й сессии МОТ [4]. При подготовке доклада Международное Бюро труда выполнило системный юридический анализ нормативно-правовых основ, касающихся проблем насилия и домогательств в 80 странах.

Положения Конвенции будут включать в себя шесть определенных принципов, которые будут достаточно полно и четко раскрыты.

Во-первых, это всеобъемлющее определение «насилия и домогательств», которые определены как «совокупность неприемлемых форм поведения и практики, которые, вероятно, причиняют физический, психологический или сексуальный вред или страдания».

Насилие и домогательства имеют множество различных форм выражения, которые распространены в большей или меньшей степени. Формы же, в свою очередь, могут иметь какие-либо подвиды. Все это говорит о широкой распространённости насилия, и о том, что для его предотвращения необходимо дать определения всем его проявлениям. На практике такой пробел приводит к исключению форм, не закрепленных законодательно, а также к тому, что жертвы таких форм не имеют возможности прибегнуть к средствам правовой защиты.

Конвенция будет содержать такие формы и виды насилия и домогательств, как:

1. Гендерное насилие

К нему относят и сексуальное насилие, в частности, сексуальные домогательства, насилие и домогательства по половому признаку, а также бытовое насилие, совершаемое на работе или в связи с работой.

1.1. Сексуальное домогательство

Часто характеризуется двумя ситуациями – «услуга за услугу» или «враждебная рабочая среда». Первый вариант происходит, когда от согласия на сексуальные удовлетворения зависят решения относительно дальнейшей работы. Вторая ситуация означает враждебную и унижительную рабочую обстановку для работника. Данные формы распространены в 31 государстве, что составляет 48% из всех изученных стран.

1.2. Одна из самых распространённых форм насилия и домогательств по признаку пола проявляется в отношении матерей

Это связано с состоянием беременности, здоровья или семейных обязанностей. Например, просьбы предоставить перерыв для кормления ребёнка или создать более благоприятные условия на работе могут спровоцировать унижительное обращение, эмоциональное насилие, перевод на другое место работы и другие меры давления, чтобы изолировать таких работников.

1.3. Бытовое насилие

Находит свое распространение среди домашних работников и лиц, работающих в домашнем хозяйстве. Может также включать в себя экономическое насилие, определяемое как действия, направленные на то, чтобы лицо не могло получить или сохранить работу. Во Франции к таким действиям относят и такие, которые приводят к невозможности или неспособности работать в течение определённого периода времени.

2. Психологическое насилие и домогательства

Данная форма подразумевает под собой ряд действий. К ним относят утаивание информации, назначение заданий, не соответствующих возможностям работника, а также постановка заданий в невыполнимые сроки.

3. Психосоциальные риски

Некоторые психосоциальные риски, связанные с организацией труда, могут быть настолько пагубными, что их самих квалифицируют как форму насилия и домогательств. К ним относят: перегруженность работой, низкий уровень самостоятельности в принятии решений, приниженный статус и жёсткие трудовые графики.

4. Кибериздевательства

Данная форма выступает новым видом насилия и домогательств. Серьезной проблемой выступает тот факт, что с издевательствами и угрозами в киберпространстве трудно бороться, потому что они часто носят анонимный характер и могут происходить на физическом месте работы или за его пределами, из-за чего невозможно понять, связаны ли они со сферой труда или нет.

Во-вторых, это утверждение права всех работников на свободную сферу труда.

Еще одной важной проблемой, поднятой в докладе, является определение групп работников, нуждающихся в защите. Национальное законодательство чаще всего защищает только лиц, которые состоят в официальных трудовых отношениях. Проблема состоит в том, что лица, занятые, например, в нестандартных формах занятости, лишаются защиты. К таким категориям можно отнести также потенциальных работников, которые не могут в полной мере воспользоваться всеми средствами защиты, но при этом нельзя не сказать о оказываемом на них психологическом давлении при приеме на работу.

В 80 странах, которые изучались для доклада, отсутствуют какие-либо конкретные нормы, касающиеся предупреждения насилия и домогательств в отношении работников, участвующих в нестандартных формах занятости.

Также внимание уделяется еще и вопросу, связанному с местом насилия и домогательств, так как практика показала, что это не всегда связано с местом непосредственного осуществления трудовых функций. В некоторых странах это понятие часто ограничено лишь физическим местом работы. Как разъясняется в докладе, акты насилия и домогательств могут проявляться также по дороге на работу и обратно, на коллективных мероприятиях и т.п.

В-третьих, это призыв к запрету в национальном законодательстве всех форм насилия и домогательств, включая все формы гендерного насилия.

Вопрос о запрете насилия в сфере труда следует решать комплексным образом, затрагивая различные отрасли права. Так, в 43% стран сексуальное насилие регулируется уголовным законодательством, а в 39% трудовым. Насилие может быть предметом регулирования и в гражданском праве. Например, закон США об умышленном причинении эмоционального стресса. В некоторых странах законодательство требует, чтобы коллективные договоры включали положения о противодействии насилию и домогательствам на рабочем месте.

В-четвертых, это призыв к установлению в национальном законодательстве последовательных мер предупреждения.

В 40% стран из 80 исследованных, на работодателя возлагается ответственность за принятие мер, направленных на предупреждение сексуальных домогательств и защиту от них работников. Часто требуется, чтобы политика предупреждения была наглядно представлена на рабочем месте с изложением прав и обязанностей работников, а также с информацией о механизме подачи и рассмотрения.

К последовательным мерам предупреждения можно отнести:

1. определение неприемлемых форм поведения в организации;
2. мероприятия по повышению осведомлённости о домогательствах;
3. организации обучения для менеджеров, работников или для тех и других по проблеме насилия на рабочем месте;
4. оценка производственных психологических рисков;
5. обеспечение конфиденциального порядка рассмотрения жалоб на домогательства.

Во многих странах к процедурам разработки и установления превентивных мер привлекают работников.

В-пятых, это призыв к установлению в национальном законодательстве механизмов обеспечения соблюдения и мониторинга, включая надёжные и доступные механизмы рассмотрения жалоб.

Предлагается установить законодательным путем либо использовать на добровольных началах механизм урегулирования споров. Это представляется весьма эффективно, когда ситуацию будет более целесообразно решить сразу на рабочем месте, чем прибегать к судебному порядку.

Но если же подобные механизмы отсутствуют, то необходимо гарантировать возможность обращения в правоохранительные органы с жалобой. Здесь важно установить в какие именно органы можно обратиться, процедуру разбирательства по делу и сроки.

В исследованных странах для доклада такими органами являются следующие: министерства, отвечающие за вопросы труда, инспекции труда, комиссии по вопросам равенства, трибуналы, судебные органы, такие как суды по трудовым или другим вопросам.

Нужно определить достаточно четкий круг полномочий органов и должностных лиц. В 15 странах инспекторы труда наделены полномочиями отдавать распоряжение о прекращении работы в случае вскрытия фактов насилия и домогательств на производстве.

Если жалоба подается на рабочем месте, то важную роль сыграют примирительные процедуры, определенные действия со стороны работодателя для исправления ситуации. Также необходимо установить защиту как лиц, подавших жалобу, так и свидетелей насилия. В данном случае важную роль играет конфиденциальность информации и анонимность рассмотрения жалоб.

В-шестых, это призыв к предусмотрению санкций в отношении виновных лиц, а также средств правовой защиты и поддержки жертв.

Возможно предусмотрение санкций в отношении работодателей, применяемых за нарушение обязательств по защите работников. Например, в Ирландии работодатель несет ответственность за действия наемных работников, если не докажет, что им были предприняты все необходимые меры для того, чтобы помешать этому работнику совершить акт домогательства.

Также будут предусматриваться различные средства правовой защиты, которые должны применяться работодателем для разрешения конфликтов. К ним относятся:

1. Меры воспитания к виновному лицу;
2. Меры примирения и посредничества между сторонами;
3. Меры профилактики, такие как перевод на другую работу, временное отстранение от работы, психологическая помощь жертве;
4. Меры дисциплинарного воздействия, включая приостановление или прекращение действия трудового договора виновного лица.

Средствами защиты также являются восстановление на работе и право на компенсационные выплаты. В 59% стран вынужденное увольнение дает право на компенсацию за незаконное увольнение.

Поддержка и защита жертв в некоторых странах выражается в создании специализированных судов для того, чтобы случаи насилия разрешались в приоритетном порядке. Такие суды действуют в Испании, Австралии, где законодательство предусматривает обучение судей по вопросам равенства полов, недопущения дискриминации, гендерного насилия с особым акцентом на проблеме уязвимости жертв.

Россия оказалась в списке стран, чьи законы хуже всего защищают женщин от насилия. Законодательство об охране труда женщин не содержит каких-либо конкретных положений о насилии. В основном это акты, определяющие перечни работ и условия для ее осуществления. Судить о масштабах нарушений в России прав женщин можно лишь частично в силу латентности данного явления и нежелания жертв насилия открыто говорить «о случившемся с ними». В нашей стране проблеме гендерного насилия в сфере труда не уделяется должного внимания. За последние годы практически не было серьезных объемных исследований в данной области.

Ратификация Конвенции обязует государства привести национальное законодательство и правоприменительную практику в должное соответствие, а также отчитываться о соблюдении положений.

Учитывая, что законодательная база нашей страны на очень слабом уровне регулирует какие-либо проблемы насилия в сфере труда, реализация Конвенции будет трудоемким и объемным процессом, к которому Россия, скорее всего, не готова приступить в настоящее время.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин: заключена 18.12.1979 с изм. от 22.05.1995 // Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов.- М.: Юридическая литература. 1990. С. 341 - 355.
2. Венская декларация и программа действий: принята в г. Вене 25.06.1993 на 2-ой Всемирной конференции по правам человека // Московский журнал международного права. 1994. № 1. С. 153 - 180.
3. Резолюция «Гендерное равенство – основа достойного труда»: Международная конференция труда, 98-я сессия. 2009 г. // URL: <https://www.ilo.org/> (дата обращения: 26.04.2019).
4. Доклад МОТ «Положить конец насилию и домогательствам в отношении женщин и мужчин в сфере труда»: Международная конференция труда, 107-я сессия. 2018 г. // URL: <https://www.ilo.org/> (дата обращения: 26.04.2019).

ИЗВЕСТНЫЕ АДВОКАТЫ В ИСТОРИИ РОССИИ

К. С. Пальцева,
студентка ИГиП ТюмГУ
специальность «Правовое обеспечение
национальной безопасности»
krispaltseva27@gmail.com
Научный руководитель:
Е. А. Хабарова,
доцент кафедры уголовного
права и процесса ИГиП ТюмГУ,
кандидат юридических наук, доцент

«Адвокат» в переводе с латинского языка означает «призванный на помощь». Уже в этой расшифровке понятия видно какой глубокий смысл заложен в профессию того человека, который взялся за такую работу. Любой человек, попав в сложную жизненную ситуацию и которому грозит будь то штраф или тюремное заключение, захочет найти именно такого представителя, который сможет грамотно защитить его права в суде и отстоять его свободу и честь.

Адвокатура на протяжении всего своего существования прошла сложный и долгий путь становления и развития. О профессиональных русских поверенных впервые упоминается в законодательных памятниках XV века. Тогда, они назывались «стряпчими», такое наименование защитников сохранилось до XIX столетия [15]. Судебной реформа 1864 года, дала начало образованию русской адвокатуры, без которой решительно будет невозможно введения судопроизводства в последующей правовой жизни России. На ряду с институтом присяжных поверенных, реформой был создан и институт присяжных заседателей [16]. Это - с одной стороны - осложняло деятельность адвокатов, ведь теперь им нужно было убеждать не только судей, но и независимых и юридически не подкованных людей, а с другой, - давало намного больше возможностей для адвокатов, они подключали всю свою силу убеждения, трогали сердца присяжных, заставляли их не только не обвинять подсудимого, но и сочувствовать ему и даже оправдывать его действия. Адвокаты начали стремительно зарабатывать авторитет общественности. Современники удивлялись множеству сильных и талантливых защитников, их популярности у народа и росту числа выигранных ими дел. На суде адвокаты пользовались свободой речи, но для них также существовали и запреты на недостойное поведение. Адвокаты не могли говорить о вещах, не имеющих никакого отношения к делу, позволять себе неуважение к религии, закону и властям, высказывать оскорбительные выра-