

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПО БОРЬБЕ С НАСИЛИЕМ В СФЕРЕ ТРУДА (2015–2021 гг.)

В. М. Слепцова

*Белорусский государственный университет,
г. Минск, Республика Беларусь*

В статье характеризуется деятельности Международной организации труда по борьбе с насилием в сфере труда в рамках реализации Повестки дня в области устойчивого развития до 2030 г., принятой ГА ООН в 2015 г. Выделены основные документы, разработанные МОТ с целью решения проблемы, при этом основное внимание уделяется Конвенции № 190 и Рекомендации № 206 по ее реализации, принятых на 107-й сессии Генеральной конференции МОТ (2018 г.). Посредством историко-ретроспективного, институционального, структурно-функционального методов, системного и междисциплинарного подходов на основе документов и исследовательской литературы раскрываются предпосылки, причины, условия и ход разработки Конвенции и Рекомендации, анализируется их содержание. Отмечены сложности ратификации и реализации этих документов, в том числе в условиях пандемии COVID-19, показаны совместные усилия ООН и МОТ в этом направлении; определена позиция России и Беларуси. Конвенция №190 оценивается как первый международный договор, признающий необходимость культуры труда, основанной на взаимном уважении и человеческом достоинстве. Именно такая культура рассматривается в качестве предпосылки эффективного предотвращения насилия и домогательств, а также борьбы с ними. Полученные автором результаты могут быть использованы в рамках научных исследований, а также в практической деятельности учреждений Беларуси, занимающихся урегулированием трудовых отношений. В белорусской историографии деятельность МОТ по борьбе с насилием в сфере труда на протяжении 2015–2021 гг. рассматривается впервые.

Ключевые слова: Международная организация труда; гендерное равенство; насилие и домогательства в сфере труда; Цели устойчивого развития ООН; Повестка дня ООН-2030.

Образец цитирования: *Слепцова В. М. Деятельность Международной организации труда по борьбе с насилием в сфере труда (2015–2021 гг.) // Актуальные проблемы международных отношений и глобального развития : сб. науч. ст. Минск, 2022. Вып. 10. С. 71–83. <https://doi.org/10.33581/2311-9470-2022-10-71-83>*

THE ACTIVITIES OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION TO COMBAT VIOLENCE AT WORK (2015–2021)

V. M. Sliaptsova

Belarussian State University, Minsk, Republic of Belarus

The author examines the activities of the International Labour Organization on combating violence in the sphere of work. Depending on documented principles in the framework of 2030 implementation Agenda; for Sustainable Development. In the study, the author focuses on the standards in order to end gender-based violence, harassment in the workplace, women empowerment, and promote gender equality. The key role is, the adoption

of Convention No. 190; the first international treaty that recognized the importance of a work culture based on mutual respect and human dignity. As the base, which emphasized, for effective way to prevent and combat violence and harassment. The object of the research is the activities of the ILO, the subject is the activities of the ILO to combat violence at work. The purpose of the research is to analyze the activities of the International Labor Organization in the process of implementing measures to combat violence in the workplace. The research uses institutional, structural, and functional methods. With a systematic approach, as well as a method of analyzing documents; thanks to which the author comprehensively characterizes the activities of the International Labor Organization to combat violence in the workplace (women in particular). The article highlights the difficulties of ratification and implementation of these documents, including in the context of the COVID-19 pandemic, shows the joint efforts of the UN and the ILO in this direction; the position of Russia and Belarus is determined. This problem is considered for the first time in Belarusian historiography.

Key words: International Labour Organization; gender equality; violence and harassment at work; UN Sustainable Development Goals; UN 2030-Agenda.

For citations: Sliaptsova, V. M. (2022). Dejatel'nost' Mezhdunarodnoj organizacii truda po bor'be s nasiliem v sfere truda 2015-2021 [The activities of the International Labour Organization to combat violence at work 2015-2021]. In: *Actual problems of international relations and global development: collection of scientific papers*. Minsk, Vol. 10, pp. 71–83. <https://doi.org/10.33581/2311-9470-2022-10-71-83>

Введение. Насилие и домогательства, в том числе по признаку пола, несовместимы с достойной работой и представляют угрозу для равных возможностей и безопасных, здоровых, продуктивных условий труда. Насилие и домогательства являются широко распространенным явлением, присутствующим во всех странах, независимо от сектора, рода занятий или условий труда. Насилие усугубляется такими факторами, как сохраняющееся неравенство и изменения условий труда [1, с. 7]. В 2000 г. Генеральная Ассамблея ООН утвердила 25 ноября в качестве Международного дня борьбы за ликвидацию насилия в отношении женщин, отмечаемый ежегодно¹.

Борьба с насилием и домогательствами в сфере труда является приоритетом Международной организации труда, причем она становится все более актуальной. По оценке И. О. Снигиревой (2008), МОТ столкнулась с необходимостью разработки стандартов, побуждающих правительства предотвращать и устранять насилие и домогательства в сфере труда и безопасности, совершенствовать законодательства о равенстве и недискриминации. В правовой базе следовало рассмотреть и дать определения различным видам, насилия и домогательств, которым подвергаются работники. К ним относятся физическое и психологическое насилие, а также обусловленные гендерным неравенством сексуальное насилие и домогательства, издевательства и насилие в семье [21].

¹ Резолюция ГА ООН 54/134 // ООН [Электронный ресурс]. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/271/23/PDF/N0027123.pdf?OpenElement> (дата обращения: 25.08.2022)

Ключевыми документами о насилии в сфере труда является Конвенция МОТ №100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (1951 г.), Конвенция МОТ №111 о дискриминации в области труда и занятий (1958 г.), рассматривающая сексуальные домогательства как серьезную форму дискриминации по признаку пола; Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации (1979 г.), которая определяет сексуальные домогательства на рабочем месте как форму гендерного насилия, приводящую к нарушению гендерного равенства на рабочем месте и проблемам со здоровьем и безопасностью; Конвенция МОТ №155 о безопасности и гигиене (1981 г.), Конвенция МОТ №156 о равном обращении и равных возможностях для семейных работников, мужчин и женщин (1983 г.); Конвенция МОТ №161 об охране труда (1985 г.) и прилагаемая к ней Рекомендация №171, Европейская социальная хартия (1961 г., пересмотрена в 1996 г.); Конвенция МОТ №187 об основах поощрения безопасности и гигиены труда (2006 г.) и прилагаемая к ней Рекомендация №164 и Протокол №155 (2002 г.); Конвенция Совета Европы о предотвращении и борьбе с насилием в отношении женщин и домашним насилием (2011 г.); Конвенция №190 о насилии и домогательствах с прилагаемой к ней Рекомендацией №206 (2019 г.).

Гай Ридер, Генеральный директор МОТ с 2012 г., утверждает, что насилие и домогательства представляют собой одну из самых больших угроз достойному труду. Насилие в отношении женщин является распространенной формой дискриминации, одним из самых коварных средств подрыва чести, достоинства и независимости женщин. Насилие и домогательства в сфере труда не ограничиваются каким-либо родом занятий или должностью. Ни одна страна, сектор или профессия не застрахованы от этого [3].

По сравнению с мужчинами, женщины чаще сталкиваются с повышенным риском насилия и домогательств на работе из-за неравных гендерных отношений. Как правило, наиболее уязвимыми группами являются девочки и молодые женщины, обслуживающий персонал, женщины-мигрантки и женщины, занятые в профессиях, где преобладают мужчины².

Возникновение гендерного насилия влечет за собой высокие издержки, в том числе и для национальной экономики. Женщины чаще уходят с работы или вынуждены менять рабочее место, а пережитый опыт может препятствовать поиску работы, ущемлению прав и ограниченности в продвижении по карьерной лестнице³. Гендерное насилие и домогательства

² Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch. Safe and healthy working environments free from violence and harassment. International Labour Office. Geneva: ILO, 2020. 94 p.

³ UN Women. Empowering women at work: government laws and policies for gender equality International Labour Organization. Geneva: ILO, 2021. 123 p.

несовместимы с концепцией «достойной работы», однако по-прежнему широко распространены в мире, вне зависимости от сектора занятости или уровня дохода. Сексуальные домогательства являются наиболее встречаемой формой насилия – «харассмента». В ЕС от 40 до 50% женщин подвергаются той или иной форме сексуальных домогательств на рабочем месте. В 68% случаев всех сексуальных домогательств, имеющих место на рабочем месте, жертвами являются женщины. Лица, подвергающиеся насилию и домогательствам на работе, сталкиваются с ухудшением психологического, физического и сексуального здоровья, включая физические травмы, беспокойство, депрессию, стресс и другие посттравматические последствия⁴.

Исторически сложившиеся стереотипы о роли женщины и ее способностях являются как причиной, так и следствием широко распространенного насилия и притеснений женщин во всех секторах общественной жизни. Это приводит к тому, что большинство женщин вынуждены занимать самые низкооплачиваемые и низкоквалифицированные должности, тем самым понижая свой социальный статус. Риск подвергнуться насилию и домогательствам может усугубляться также такими факторами, как возраст и миграционный статус [1, с. 8].

Цель данного исследования – анализ деятельности МОТ по реализации мер по борьбе с насилием в сфере труда с 2015 г. Актуальность разрабатываемой темы обусловлена возрастающим вниманием международного сообщества к проблеме насилия в отношении женщин, о чем свидетельствует принятие на юбилейной сессии Генеральной Ассамблеи ООН в 2015 г. Повестки дня в области устойчивого развития до 2030 г. Объектом исследования является деятельность МОТ, предметом – деятельность этой организации по борьбе с насилием в сфере труда с 2015 г.

Полученные автором результаты могут быть использованы в рамках научных исследований, а также в практической деятельности учреждений Беларуси, занимающихся регулированием трудовых отношений. В белорусской историографии деятельность МОТ по борьбе с насилием в сфере труда на протяжении 2015–2021 гг. рассматривается впервые.

Методология исследования. При проведении исследования автор опирался на принципы объективности и системности. В работе использованы, помимо общенаучных методов (анализ, синтез, индукция, дедукция и сравнение), метод анализа документов, институциональный и структурно-функциональные методы, системный и междисциплинарный подходы.

Обзор литературы. В западной историографии следует отметить работы авторов, которые занимаются изучением взаимосвязи предпосылок насилия и социально-экономических факторов, а также последствий

⁴ UN Women. Empowering women at work: government laws and policies for gender equality International Labour Organization. Geneva: ILO, 2021. 123 p.

психологического, физического и других форм насилия на работе: Л. Хоффнер (L. Hoffner, 2021) и Дж. Симпсон (J. Simpson, 2021) [1], а также Ф. Мур (Ph. Moore, 2018) [4].

В российской историографии проблемой насилия в сфере труда занимаются юристы М. В. Невежина (2019)⁵ [5] и Г. Б. Челнокова (2010, 2019) [6; 7]. Среди авторов, анализирующих политические и социальные предпосылки возникновения насилия в сфере труда, – И. В. Родина (2006) [8], Е. В. Заколдаева (2011) [9], В. М. Капицын (2017, 2019) [10; 11].

В национальной историографии о МОТ и деятельности в этой организации Беларуси, в том числе в советский период, проблема насилия и домогательств в сфере труда не рассматривалась: работы А. В. Русаковича (2006) [12], В. Г. Стаценко (2007) [13], С. Ф. Свилас (2008, 2009) [14; 15].

Результаты. Деятельность Международной организации труда по предотвращению насилия в сфере труда вносит дополнительный вклад в достижение Целей устойчивого развития, принятых Генеральной Ассамблеей ООН (2015 г.). Пересекающиеся приоритеты прослеживаются в Цели №8 «Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех», Цели №5 «Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек», а также Цели №10 «Сокращение неравенства внутри стран и между ними»⁶.

Растущее осознание повсеместности и негативных последствий насилия и домогательств в сфере труда привело к разработке Международной конференцией труда Конвенции №190 о насилии и домогательствах и сопровождающей ее Рекомендации №206. Разработка текста документа велась с 2009 г., что отражено в отчете МОТ «Гендерное равенство – основа достойного труда», которым предусматривалось ввести запрет на насильственные действия на рабочих местах и разработать меры по их предотвращению. В ходе подготовки документа изучался положительный опыт отдельных стран, а также проводились исследования о влиянии насилия, его видах и характере проявления⁷.

Административный Совет МОТ в марте 2015 г. внес в повестку 107-й сессии Конференции МОТ, состоявшейся тремя годами позже, пункт для обсуждения насилия в отношении женщин и мужчин, который в 2016 г.

⁵ Невежина М. В. Проблемы гендерного равенства в трудовых отношениях: автореферат дис. ... кандидата юридических наук: 12.00.05; ФГНИУ Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. М., 2019. 28 с.

⁶ Резолюция СБ ООН 70/1 // ООН [Электронный ресурс]. URL: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=R. (дата обращения: 22.08.2022).

⁷ Гендерное равенство – основа достойного труда / Доклад VI // Международная конференция труда, 98-я сессия. 2009. 266 с.

был расширен понятием «домогательства». Благодаря усилиям международных женских организаций, которые ставили перед собой задачу найти общие основания в правовом регулировании взаимоотношений между мужчинами и женщинами в различных странах, чтобы построить международное законодательство, на обсуждение были вынесены вопросы «специальной защиты» женщин от дискриминации, обусловленной распределением гендерных ролей [11, с. 18]. В 2016 г. состоялась встреча экспертов, на которой начались трехсторонние дискуссии о рисках психосоциального и физического насилия и домогательств для работников. Это мероприятие было призвано подготовить результативную дискуссию на 107-й сессии Генеральной конференции МОТ в 2018 г. [4, с. 6].

Российская и белорусская стороны предложили тогда около 80 поправок, ограничивающих распространение Конвенции только в отношении работников, с которыми заключен постоянный трудовой договор, а также исключающих предоставление помощи жертвам насилия и употребление понятия «гендер» в тексте документа, предлагая заменить на более четкие и конкретные формулировки⁸.

Принятие Конвенции №190 на 108-й сессии Генеральной конференции МОТ (2019 г.) происходило в условиях празднования столетия Организации. На пленарном заседании по итогам работы Комитета по установлению стандартов в области насилия и домогательств в сфере труда правительственная делегация Румынии, выступая от имени Европейского союза и его государств-членов, отметила серьезность проблемы насилия на рабочем месте и существующие пробелы в защите и предотвращении насилия, подчеркнула активное и конструктивное участие стран ЕС в обсуждениях подготовки текста Конвенции. Группа работников от Великобритании и США выступила с предложением более четко рассмотреть вопрос сексуальной ориентации и возможность обеспечения защиты работников ЛГБТК, являющейся наиболее уязвимой стратой. Великобритания и США решительно поддержали принятие Конвенции⁹.

В ходе финального голосования 439 голосов было отдано «за» принятие документа, 7 – «против», 30 – воздержались¹⁰. Г. М. Гатилов,

⁸ ILO. Fifth item on the agenda: Violence and harassment in the world of work. Reports of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Summary of proceedings. 108th Session: International Labour Conference. Geneva, 2019. 139 p.

⁹ ILO. Plenary sitting: Outcomes of the work of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work. 108th Session: International Labour Conference. Geneva: ILO, 2019. 36 p.

¹⁰ Конвенция МОТ об искоренении насилия и домогательств в сфере труда: история и значение // МОТ [Электронный ресурс]. URL: <https://legal-dialogue.org/ru> (дата обращения: 20.08.2022).

постоянный представитель РФ при Отделении ООН, отметил, что Россия внесла конструктивные правки в текст документа, однако они не были полным образом учтены при согласовании финальной версии документа. Таким образом, Россия и Беларусь оказались в числе стран, воздержавшихся от голосования¹¹.

Конвенция вступила в силу 25 июня 2021 г., через год после ратификации ее первыми двумя странами: Уругваем (12 июня 2020 г.) и Фиджи (25 июня 2020 г.). По состоянию на август 2022 г., Конвенция ратифицирована правительствами 19 стран; она вступила в силу в Аргентине, Греции, Республике Маврикий, Намибии, Сомали, Уругвае, Фиджи и Эквадоре. В ближайший год Конвенция вступит в силу в Албании, Великобритании, Испании, Италии, Мексике, Перу, Сальвадоре, Сан-Марино, ЦАР, ЮАР¹². В повестку дня 109-й (2021 г.) и 110-й сессий (2022 г.) МОТ вопрос о насилии и домогательствах на рабочем месте не вносился.

Конвенция №190 призывает правительства содействовать созданию общей атмосферы абсолютной нетерпимости к насилию и домогательствам, обеспечивает четкие рамки для решения и предотвращения указанной проблемы в сфере труда, содержит трактовки терминов «насилие» и «домогательства». В Рекомендации № 206 перечислены отрасли, профессии и условия труда, в которых вероятность насилия и домогательств может быть более высокой. К ним относятся: вечерняя или ночная работа, здравоохранение, гостиничный бизнес, социальные службы, службы экстренной помощи, транспортная сфера и сфера развлечений¹³.

Конвенция и Рекомендация предлагают работникам, работодателям и организациям дорожную карту для осуществления реальных изменений посредством внедрения эффективной политики, программ профилактики и оценки рисков возникновения насилия на рабочем месте, проведения кампаний и повышения осведомленности, а также борьбы с институциональными и структурными формами дискриминации в отношении работников.

В дорожной карте изложены обязательства по введению законов и нормативных актов, обязанности работодателей, а также права и обязанности профсоюзов с целью предотвращения и искоренения насилия и домогательств, защиты работников (особенно в уязвимом положении),

¹¹ МОТ приняла конвенцию об искоренении насилия и домогательств в сфере труда // Информационное агентство «ТАСС» [Электронный ресурс]. URL: <https://tass.ru/obschestvo/6578305?> (дата обращения: 10.09.2022)

¹² Ratifications of C190 – Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) // ILO [Electronic resource]. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810 (accessed: 20.08.2022)

¹³ UN Women. Empowering women at work: government laws and policies for gender equality International Labour Organization. Geneva: ILO, 2021. 123 p.

предоставления средств правовой защиты и поддержки пострадавшим работникам [3].

Таким образом, Конвенция №190 и Рекомендация №206 устанавливают прогрессивные и инклюзивные трудовые стандарты: все работники имеют право на свободный от насилия и домогательств труд. Документ включает все виды работ, охватывает всех работников независимо от их контрактного статуса и распространяется на все сектора (частный и государственный, формальный и неформальный, городской и сельский)¹⁴.

М. В. Невежина (2019) высказывает мнение, что для обеспечения населения широким спектром правовой защиты необходимо выходить за рамки традиционных трудовых отношений и включать нерабочее время (прием на работу, обучение, отпуск, поездки на работу и обратно) и физическое отсутствие на рабочем месте (командировки, дистанционная работа). Она считает, что включение вышеуказанных аспектов в рамки действия Конвенции позволит сократить случаи насилия, однако расширение действия Конвенции за рамки отношений работодатель-работник спорно. К примеру, во время поездки на работу или с работы зачастую невозможно возложить ответственность за случаи насилия на работодателя [5, с. 118].

По оценкам Л. Хоффнера и Дж. Симпсон (2021), нормативные документы 108-й сессии ГК МОТ подчеркивают важность всеобъемлющего, комплексного и учитывающего гендерные аспекты подхода к борьбе с насилием и домогательствами, в том числе рассмотрение основных причин и факторов риска (гендерные стереотипы, множественные и пересекающиеся формы дискриминации, неравные отношения власти по признаку пола) [1].

Расширение использования информационно-коммуникационных технологий в рабочих целях вызывает обеспокоенность в связи с возросшим проявлением новой формы насилия и домогательств в отношении женщин – киберзапугивания. Международное сообщество не сумело к настоящему времени достигнуть консенсуса по определению киберзапугивания; государственная политика имеет важное значение для установления национальных стандартов защиты работников на их рабочих местах¹⁵.

Проблемы, связанные с борьбой международного сообщества против различных форм насилия в отношении женщин, являются частью общей проблемы искоренения неравенства и дискриминации в отношении женщин в обществе [10; 11]. МОТ отводит ключевую роль проверке и

¹⁴ International Labour Office, Conditions of Work and Equality Department. ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190): 12 ways it can support the COVID-19 response and recovery. Geneva: ILO, 2020. 4 p.

¹⁵ ILO thematic brief. The contribution of social dialogue to gender equality. Geneva: ILO, 2020. 19 p.

расследованию случаев насилия и домогательств, в том числе посредством трудовых инспекций или других компетентных органов. Профсоюзные организации должны возложить на себя ответственность за борьбу с насилием и домогательствами в сфере труда: фиксировать случаи обращений, проводить обучение сотрудников и повышать их осведомленность о недопустимости насилия, распространять информационные материалы. Однако необходимо предусмотреть механизм передачи выявленных случаев на рассмотрение компетентным органам¹⁶.

В ряде отраслей (здравоохранение, образование, гостиничный бизнес) насилие и домогательства происходят так часто, что их начинают рассматривать как нормальную или неоспоримую часть повседневной работы. Чтобы эффективно предотвращать и контролировать насилие и домогательства на работе, психосоциальные риски должны быть интегрированы в надежную систему управления охраной труда. МОТ разработала пособие по эффективному внедрению мер по борьбе с насилием и домогательствами с помощью охраны труда. Пособие включает в себя нормативно-правовую базу, программы в области охраны труда и примеры усовершенствованных систем управления охраной труда¹⁷.

В ходе Четвертой Всемирной конференции ООН по положению женщин (Пекин, 1995 г.) поднимался вопрос о гендерном равенстве как основополагающем векторе мировой политики в XXI веке. С 1995 г. в области обеспечения равенства между мужчинами и женщинами в сфере труда произошли улучшения, однако пандемия COVID-19 подорвала этот с трудом достигнутый и хрупкий прогресс [16]. В первые месяцы пандемии наблюдался рост насилия и притеснений в отношении нескольких категорий работников, в первую очередь, медиков, находящихся на переднем крае борьбы с пандемией. Поскольку во многих странах были введены карантинные меры, сотрудники перешли на удаленный формат работы, тем самым для более уязвимых групп рабочее место дома стало предпосылкой возрастающих случаев насилия¹⁸.

В 2021 г. МОТ совместно со структурой ООН-Женщины опубликовала отчет «Государственные законы и политика в области гендерного равенства»¹⁹. В нем содержатся рекомендации правительствам по разработ-

¹⁶ Bureau for Workers' Activities. ILO Violence and Harassment Convention No. 190 and Recommendation No. 206. International Labour Office. Geneva: ILO, 2020. 16 p.

¹⁷ Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch. Safe and healthy working environments free from violence and harassment. International Labour Office. Geneva: ILO, 2020. 94 p.

¹⁸ International Labour Office, Conditions of Work and Equality Department. ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190): 12 ways it can support the COVID-19 response and recovery. Geneva: ILO, 2020. 4 p.

¹⁹ UN Women. Empowering women at work: government laws and policies for gender equality International Labour Organization. Geneva: ILO, 2021. 123 p.

ке и реализации политики, способствующей труду с учетом гендерных аспектов, принципов социальной справедливости и уважения достоинства личности. Государственная политика рассматривается через призму пяти ключевых областей: достижение равной оплаты за труд равной ценности; предотвращение и искоренение насилия и домогательств в сфере труда; создание баланса между работой и личной жизнью; содействие равному представительству женщин на руководящих должностях; инвестирование в образование женщин. Данные аспекты могут способствовать снижению последствий пандемии COVID-19, оживлению прогресса в достижении ЦУР и принятию решительных действий для достижения устойчивого улучшения доступности ключевых гендерных данных, в том числе в сфере труда. Анализируются важнейшие нормативные документы и международные трудовые стандарты, которые должны стать основой деятельности правительств в сотрудничестве с другими заинтересованными сторонами по достижению гендерного равенства и расширению экономических прав и возможностей женщин к 2030 г.

Заключение. По оценке экспертов МОТ, сформированная нормативно-правовая база позволяет определить упущения государств-членов по борьбе с насилием и домогательствами в сфере труда. В первую очередь, необходимо активизировать деятельность государственного сектора. Несмотря на достигнутые успехи в осуществлении правовых реформ по борьбе с насилием и домогательствами в сфере труда, во многих странах по-прежнему сохраняются пробелы в защите и предотвращении насилия.

Правовая база государств нуждается в улучшении и разработке соответствующих политик. К примеру, 35 стран – членов ООН не имеют законодательства по борьбе с насилием, 59 стран – о сексуальных домогательствах на рабочем месте, 123 стран – о сексуальных домогательствах в сфере образования, в 157 странах отсутствует законодательство о сексуальных домогательствах в общественных местах²⁰. Развить нормативно-правовую базу по борьбе с насилием в сфере труда, достичь и предотвратить гендерное насилие возможно только при условии разработки комплексной политики, гарантирующей право на равенство и недискриминацию в сфере занятости. Необходимыми мерами являются: законодательное запрещение насилия и домогательств; обеспечение реализации соответствующей политики; создание механизмов мониторинга и контроля; обеспечение широкого доступа к средствам правовой защиты и поддержки жертв; возможность введения санкций.

Важным направлением является проведение информационных кампаний, повышающих осведомленность в данной проблеме. По оценкам

²⁰ UN Women. Empowering women at work: government laws and policies for gender equality International Labour Organization. Geneva: ILO, 2021. 123 p.

структуры «ООН-Женщины» и МОТ, при разработке и совершенствовании гендерной политики правительства должны акцентировать внимание на следующих аспектах:

- достижение равной оплаты за труд равной ценности;
- предотвращение и искоренение насилия и домогательств в сфере труда;
- создание гармоничного баланса между работой и личной жизнью как для женщин, так и для мужчин;
- содействие равному представительству женщин на руководящих должностях в сфере труда;
- инвестирование в образование женщин²¹.

Принятие во внимание данных аспектов способствует созданию в будущем сферы труда, основанной на принципах социальной справедливости и достойного труда.

Мировое сообщество дало понять, что насилие и притеснения в сфере труда недопустимы и должны быть прекращены. Международная организация труда ведет активную работу над разработкой стратегий, мер и механизмов контроля, информирования и дорожных карт для внедрения правительствами. Конвенция №190 оценивается как первый международный договор, признающий необходимость культуры труда, основанной на взаимном уважении и человеческом достоинстве. Борьба с насилием и домогательствами в отношении женщин на рабочем месте является одним из значимых приоритетов Международной организации труда, усиленным в условиях реализации Повестки дня ООН в области устойчивого развития на период до 2030 г.

Библиографические ссылки

1. *Hoffner L., Simpson J.* Turning Up The Heat: Exploring Potential Links Between Climate Change And Gender-Based Violence And Harassment In The Garment Sector // Ilo Regional Office For Asia And The Pacific Bangkok. 2021. 20 p.
2. *Снигирева И. О.* Право на жизнь и его юридические гарантии в сфере труда // Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения: мат-лы междунар. науч.-практ. конф. М.: Проспект, 2008. С. 7.
3. *Ryder G.* End Violence And Harassment In The World Of Work // International Labour Office. Geneva: Ilo, 2019. 2 p.
4. *Moore Ph. V.* The Threat Of Physical And Psychosocial Violence And Harassment In Digitalized Work // International Labour Office. Bureau for Workers' Activities. Geneva: Ilo, 2018. 52 p.
5. *Невежина М. В.* Харассмент как одно из проявлений дискриминации в сфере труда // Образование и право: юридические науки. 2019. № 5. С.116–119.

²¹ UN Women. Empowering women at work: government laws and policies for gender equality International Labour Organization. Geneva: ILO, 2021. 123 p.

6. Челнокова Г. Б. Конституция и правопорядок в сфере труда и социального обеспечения // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА). М., 2019. № 11 (63). С. 188–193.
7. Челнокова Г. Б. Договоры о труде в сфере действия трудового права. М., 2010. 248 с.
8. Родина И. В. Искоренение насилия в отношении женщин в свете концепции прав человека // Общество: вчера, сегодня, завтра. 2006. С. 17–24.
9. Заколдаева Е. В. Права женщин на защиту от различных форм дискриминации // Вестник Российского Университета Дружбы Народов. 2011. № 1. С. 156–163.
10. Акмалова А. А., Капицын В. М. Проблемы современной классификации прав человека // Права и свободы человека и гражданина: теоретические аспекты и юридическая практика. 2017. С. 147–150.
11. Капицын В. М. Политико-философские и социологические аспекты регулирования насилия в международных отношениях // Вестник Московского университета. Серия 12: Политические науки. 2019. № 2. С. 7–23.
12. Русакович А. В. Беларусь и МОТ: 50 лет взаимодействия // Журн. междунар. права и междунар. отношений. Минск, 2006. № 4. С. 47–55.
13. Стаценко В. Г. Беларусь в Международной организации труда: история и современные проблемы взаимодействия. Витебск: ВГУ им. П. М. Машерова, 2007. 242 с.
14. Свилас С. Ф. К вопросу о деятельности Белорусской ССР в Международной организации труда: итоги первого пятилетия // Журн. междунар. права и междунар. отношений. Минск, 2008. № 4. С. 42–47.
15. Свилас С. Ф. О деятельности Белорусской ССР в Международной организации труда в 1960–1964 гг. // Журн. междунар. права и междунар. отношений. Минск, 2009. № 4. С. 58–63.
16. Слепцова В. М. Документы ООН о гендерном равенстве и правах женщин // Лучшие работы студентов «НИРС ФМО 2021»: сборник научных статей / ред. кол.: Е. А. Достанко [и др.]. Минск, 2021. С. 295–302.

References

1. Anderson Hoffner L., Simpson J. (2021). Turning Up the Heat: Exploring Potential Links Between Climate Change and Gender-Based Violence and Harassment in the Garment Sector. Ilo Regional Office for Asia and the Pacific. Bangkok, 20 p.
2. Snigireva, I. O. (2008). Pravo na zhizn' i ego juridicheskie garantii v sfere truda [The Right to Life and its Legal Guarantees in the Sphere of Work]. In: *Pravo cheloveka na zhizn' i garantii ego realizacii v sfere truda i social'nogo obespechenija*, p. 7. (In Russ.).
3. Ryder, G. (2019). End Violence and Harassment. In: *The World of Work*. International Labour Office. Geneva: Ilo, 2 p.
4. Moore, Ph. V. (2018). The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work. International Labour Office. Bureau for Workers' Activities. Geneva: Ilo, 52 p.
5. Nevezhina, M. V. (2019). Kharassment kak odno iz proyavlenii diskriminatsii v sfere truda [Harassment as one of the Manifestations of Discrimination in the Sphere of Work]. In: *Obrazovanie i pravo: Yuridicheskie nauki*. No. 5, p. 116–119. (In Russ.).
6. Chelnokova, G. B. (2019). Konstitucija i pravoporjadok v sfere truda i social'nogo obespechenija [The Constitution and the Rule of Law in the Sphere of Labor and Social Security]. In: *Vestnik Universiteta imeni O. E. Kutafina (MGJUA)*. No. 11, p. 188–193. (In Russ.).
7. Chelnokova, G. B. (2010). Dogovory o trude v sfere dejstvija trudovogo prava [Labor Contracts in the Scope of Labor Law]. 248 p. (In Russ.).

8. Rodina, I. V. (2006) Iskorenenie nasiliya v otnoshenii zhenshhin v svete koncepcii prav cheloveka [Elimination of Violence Against Women in the Light of the Concept of Human Rights]. In: *Obshchestvo: vchera, segodnja, zavtra*, p. 17–24. (In Russ.).
9. Zakoldaeva, E. V. (2011). Prava zhenshhin na zashchitu ot razlichnykh form diskriminatsii [Women's Rights to Protection from Various Forms of Discrimination]. In: *Vestnik Rossijskogo Universiteta Druzhy Narodov*, p. 156–163. (In Russ.).
10. Akmalova, A. A., Kapicyn, V. M. (2017). Problemy sovremennoj klassifikatsii prav cheloveka [Problems of Modern Classification of Human Rights]. In: *Prava i svobody cheloveka i grazhdanina: teoreticheskie aspekty i juridicheskaja praktika*, p. 147–150. (In Russ.).
11. Kapicyn, V. M. (2019). Politiko-filosofskie i sociologicheskie aspekty regulirovaniya nasiliya v mezhdunarodnykh otnosheniyakh [Political, Philosophical and Sociological Aspects of the Regulation of Violence in International Relations]. In: *Vestnik Moskovskogo Universiteta: Politicheskie nauki*. No. 2, p. 7–23. (In Russ.).
12. Rusakovich, A. V. (2006). Belarus' i MOT: 50 let vzaimodeistviya [Belarus and the ILO: 50 Years of Cooperation] In: *Zhurn. mezhdunar. prava i mezhdunar. otnoshenii*. No. 4, p. 47–55. (In Russ.).
13. Statsenko, V. G. (2007). Belarus' v Mezhdunarodnoi Organizatsii Truda: istoriya i sovremennye problemy vzaimodeistviya [Belarus in the International Labour Organization: History and Modern Problems of Interaction]. Vitebsk: VGU im. P. M. Masherova. 242 p. (In Russ.).
14. Svilas, S. F. (2008). K voprosu o deyatelnosti Belorusskoi SSR v Mezhdunarodnoi Organizatsii Truda: itogi pervogo pyatiletiya [On the Issue of the Activities of the Belarusian SSR in the International Labor Organization: the Results of the First Five Years]. In: *Zhurn. mezhdunar. prava i mezhdunar. otnoshenii*. No. 4, p. 42–47. (In Russ.).
15. Svilas, S. F. (2009). O deyatelnosti Belorusskoi SSR v Mezhdunarodnoi Organizatsii Truda v 1960–1964 gg. [On the Activities of the Belarusian SSR in the International Labor Organization in 1960–1964.]. In: *Zhurn. mezhdunar. prava i mezhdunar. otnoshenii*. No. 4, p. 58–63. (In Russ.).
16. Sleptsova, V. M. (2021). Dokumenty OON o Gendernom Ravnostve i Pravakh Zhenshhin [Un Documents On Gender Equality and Women's Rights] In: *Luchshie raboty studentov «NIRS FMO 2021»: sbornik nauchnykh statei*, p. 295–302. (In Russ.).

Статья поступила в редакцию 17.09.2022

Received by editorial board 17.09.2022

Автор: Слепцова Виктория Михайловна, аспирант кафедры международных отношений Белорусского государственного университета; e-mail: viktorysleptsova@gmail.com.

About author: Sliaptsova Viktoryia, a postgraduate student of the Department of international relations of Belarusian State University (Minsk); e-mail: viktorysleptsova@gmail.com.