



Конвенція МОП № 190 та Рекомендація МОП № 206 Короткий огляд

► Вільна від насильства та домагань сфера праці: право та обов'язок

У червні 2019 року на Столітній конференції Міжнародної організації праці (МОП) було прийнято Конвенцію МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці та супровідну Рекомендацію МОП № 206. Міжнародне співтовариство чітко вказало на те, що насильство та домагання у сфері праці є неприпустимими та повинні припинитися.

Конвенція МОП № 190 та Рекомендація МОП № 206 є першими міжнародними трудовими нормами, які забезпечують загальну основу для запобігання та викорінення насильства та домагань у сфері праці, включаючи ґендерно-обумовлені насильство та домагання. Вперше в міжнародному праві Конвенція включає в себе конкретне визнання права кожного на вільну від насильства та домагань сферу праці, та визначає обов'язок поважати та сприяти реалізації цього права (ст. 4(1)).

► Визначення насильства та домагань

Конвенція МОП № 190 містить перше міжнародне визначення насильства та домагань у сфері праці (ст. 1(1)(a)):

“низка неприйнятних форм поведінки і практик або загрози таких, здійснених одноразово чи систематично, метою, результатом або можливим наслідком яких є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди, включаючи ґендерно-обумовлені насильство і домагання.”

Конвенція також визначає ґендерно-обумовлені насильство і домагання (ст. 1(1)(b)):

“насильство та домагання, спрямовані на осіб через їхню статеву або ґендерну приналежність, або які непропорційно впливають на осіб конкретної статі або конкретної ґендерної приналежності і включають у себе сексуальні домагання.”

Хоча дедалі більше країн законодавчо регулюють це питання, визначення понять відрізняються. Часто межа між тим, що являє собою насильство, і тим, що є домаганням, розмита, оскільки форми поведінки можуть одночасно бути віднесені до визначених категорій та бути окремими, взаємозв'язаними, нашарованими або такими, що переходять від однієї до іншої. Враховуючи це, Конвенція визначає насильство та домагання як «низку форм поведінки», а не проводить межу між ними.

У національних законодавчих та нормативно-правових актах держави можуть передбачати єдину або різні концепції насильства та домагань, а також можуть визначати конкретні форми поведінки та практик, які являють собою насильство та домагання. Важливим є забезпечення ефективного запобігання та захисту від низки неприйнятних форм поведінки та практик (ст. 1(2)).

► Сфера охоплення

Конвенція МОП № 190 заснована на розумінні того, що ніхто не повинен зазнавати насильства та домагань у сфері праці. Вона захищає працівників та інших осіб у сфері праці, включаючи (ст. 2(1)):

- **НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ** за визначенням національних законодавства та практик
- **ЗАЙНЯТИХ ОСІБ** безвідносно до їх договірному статусу
- Осіб, що проходять **ПРОФЕСІЙНУ ПІДГОТОВКУ**, включаючи стажистів та учнів

- Працівників, чиї трудові відносини було **ПРИПИНЕНО**
- **ВОЛОНТЕРІВ**
- **ШУКАЧІВ РОБОТИ та ЗДОБУВАЧІВ ВАКАНСІЙ**
- Осіб, які виконують владні функції, виконують обов'язки чи несуть відповідальність **РОБОТОДАВЦЯ**

Конвенція має широку сферу застосування: вона застосовується до всіх секторів, державних та приватних, як у формальній, так і в неформальній економіці – будь то у міських чи сільських районах (ст. 2(2)).

Більше того, члени Організації, запобігаючи та усуваючи насильство та домагання у сфері праці, беруть до уваги участь ТРЕТІХ ОСІБ (в якості жертв чи кривдників) (ст. 4(2)).

► Сфера праці

Визнаючи різноманітний та мінливий характер сфери праці, міжнародні трудові норми стосуються насильства та домагань, які виникають “у період роботи, пов’язані з роботою або виникають у зв’язку з роботою, яка виконується” (ст. 3):

- За **МІСЦЕМ РОБОТИ**, включаючи громадські місця та приватні приміщення, коли вони є місцем роботи.
- У місцях, де працівник **ОТРИМУЄ ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ**, користується **ПЕРЕРВОЮ НА ВІДПОЧИНОК** або **ВЖИВАЄ ЇЖУ**, або користується **САНІТАРНО-ПОБУТОВИМИ ПРИМІЩЕННЯМИ ТА РОЗДЯГАЛЬНИМИ**.
- Під час службових **ВІДРЯДЖЕНЬ, ПОЇЗДОК, ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ, ЗАХОДІВ АБО СОЦІАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**, а також під час **ПОЇЗДОК** на роботу та з роботи.
- В ході **КОМУНІКАЦІЙ**, пов’язаних із трудовою діяльністю, включаючи ті, що забезпечуються інформаційно-комунікаційними технологіями.
- **У ЖИТЛОВИХ ПРИМІЩЕННЯХ**, що надаються роботодавцем.

► Інклюзивний, комплексний та ґендерно-чутливий підхід

Конвенція та Рекомендація ґрунтуються на застосуванні інклюзивного, комплексного та ґендерно-чутливого підходу до запобігання та усунення насильства та домагань у сфері праці на основі консультацій із представницькими організаціями роботодавців та організаціями працівників (ст. 4 (2)). Цей підхід передбачає заходи щодо забезпечення запобігання, захисту, правозастосування, доступу до засобів правового захисту, розробки настанов, навчання та проведення інформаційно-роз’яснювальної роботи.

Приймаючи та застосовуючи такий підхід, Конвенція вимагає від членів Організації визнання різних та комплементарних ролей та функцій урядів, роботодавців та працівників та їхніх відповідних організацій, враховуючи різний характер та масштаби їх відповідних обов’язків (ст. 4(3)).

► Інклюзивний підхід

Великі масштаби захисту, виходячи з того, що кожен має право на вільну від насильства та домагань сферу праці. Він також враховує, що певні групи зазнають непропорційного впливу насильства та домагань, а також те, що працівники та інші особи, зайняті у певних секторах, родах занять та формах організації праці, більше під нього підпадають. Інформація, інструменти та навчальні матеріали повинні надаватися у доступному форматі.

► Комплексний підхід

Для запобігання та усунення насильства та домагань у світі праці, необхідно усунути їх в усіх відповідних сферах, включаючи сферу праці, рівності та недопущення дискримінації, безпеки та гігієни праці, міграційного та кримінального законодавства, положень та політик, а також колективних переговорів.

► Ґендерно-чутливий підхід

Жінки особливо уразливі до насильства та домагань у сфері праці. Заходи повинні враховувати цей факт та бути спрямованими на усунення першопричин, як-от численних та пережесних форм дискримінації, нерівного ґендерного співвідношення сил, ґендерних стереотипів та ґендерних, соціальних та культурних норм, що підтримують насильство та домагання. За необхідності також слід вживати заходів для зменшення наслідків домашнього насильства у сфері праці.

► Зв’язок із основоположними принципами та правами у сфері праці

У Конвенції та Рекомендації визнається, що запобігання та усунення насильства та домагань у сфері праці вимагають від членів Організації дотримання та сприяння реалізації основоположних принципів та прав у сфері праці, а також сприяння гідній праці (ст. 5). Стосовно рівності та недискримінації, Конвенція вимагає від членів Організації прийняття законодавчих та нормативно-правових актів та проведення політик, які гарантують право на рівність та недопущення дискримінації, зокрема для трудящих жінок, а також осіб, які належать до однієї чи кількох уразливих груп чи груп, які знаходяться в ситуації уразливості, на яких непропорційно впливають насильство та домагання (ст. 6)



Комітет МКП зі встановлення стандартів у сфері насильства та домагань у світі праці. © МОП

Рекомендація: “уразливі групи та групи, які знаходяться в ситуації уразливості” слід розглядати відповідно до діючих міжнародних трудових норм та міжнародних актів у сфері захисту прав людини (пункт 13). Також слід вживати конкретних законодавчих заходів для захисту трудящих мігрантів, особливо трудящих жінок-мігранток (пункт 10).

► Запобігання та захист

Відповідно до Конвенції, члени Організації зобов’язані визначати та забороняти насильство та домагання у сфері праці в законодавчих та нормативно-правових актах (ст. 4(2)(а) та 7) та вживати відповідних заходів для їх запобігання (ст. 8).

Рекомендація: заходи щодо запобігання насильства та домагань не повинні виключати можливість або обмежувати участь на конкретних робочих місцях та в певних секторах чи родах занять жінок та інших груп (пункт 12).

Оскільки насильство та домагання виникають не скрізь у сфері праці, заходи, спрямовані на їх запобігання, повинні включати в себе визначення **секторів або родів занять та форм організації праці, в яких працівники та інші особи, яких це стосується, більшою мірою зазнають впливу насильства та домагань**, а також захист таких осіб. Визначення таких секторів, родів занять та форм організації праці повинно проводитися на основі консультацій із зацікавленими організаціями роботодавців та організаціями працівників, а також із застосуванням інших засобів (ст. 8(b) та 8(c)).

Рекомендація: сектори, роди занять та форми організації праці, в яких працівники та інші особи, яких це стосується, більшою мірою зазнають насильства та домагань, можуть включати в себе роботу в нічний час, роботу у відокремленому місці, охорону здоров’я, готельно-ресторанний бізнес, соціальні послуги, екстрені служби, хатню роботу, транспорт, освіту та індустрію розваг (пункт 9).

Крім того, Конвенція вимагає визнання членами Організації ролі державних органів щодо захисту **працівників неформального сектору економіки** від насильства та домагань (ст. 8(a) та 8(c)).

Рекомендація: сприяючи переходу до формальної економіки, держави повинні виділяти ресурси та надавати допомогу для запобігання та подолання насильства та домагань (пункт 11).

Конвенція також передбачає **обов’язки роботодавців** у сфері запобігання та захисту від насильства та домагань (ст. 9). Члени Організації повинні прийняти законодавчі та нормативно-правові акти, які вимагають від роботодавців вжиття відповідних заходів, які відповідають їхньому рівню контролю, спрямовані на запобігання насильству та домаганням у сфері праці та, зокрема, настільки, наскільки це практично здійснимо:

- приймати та проводити на основі консультацій із працівниками та їх представниками політику на робочому місці.

Рекомендація: політика на робочому місці повинна вказувати на неприпустимість, передбачати розробку програм запобігання, визначати права та обов’язки працівників та роботодавців, забезпечувати належний розгляд та реагування на повідомлення про прояви насильства та домагань, включати інформацію про процедури подання скарг та розслідування, визначати право на захист приватного життя та конфіденційність, а також передбачати заходи, спрямовані на захист від віктимізації та вчинення тиску (пункт 7).

- Запроваджувати системи управління безпекою та гігієною праці, як враховують насильство та домагання та пов’язані з ними психосоціальні ризики.
- Забезпечувати виявлення факторів небезпеки та оцінку ризиків насильства та домагань за участю працівників та їх представників та вжиття заходів щодо запобігання та контролю таких факторів небезпеки та ризиків.

Рекомендація: при проведенні оцінки необхідно враховувати конкретні фактори, які підвищують ймовірність насильства та домагань, зокрема психосоціальні фактори небезпеки та ризики (пункт 8).

- надавати інформацію та проводити навчання, зокрема з питань факторів небезпеки та ризиків, відповідних заходів запобігання та захисту, прав та обов’язків працівників та інших осіб, яких це стосується.

▶ **Забезпечення дотримання та засоби правового захисту**

Забезпечення ефективного дотримання та засобів правового захисту має надзвичайно важливе значення для реагування на випадки насильства та домагань та запобігання повторному їх виникненню.

Для цього Конвенція передбачає, що члени Організації повинні забезпечити **моніторинг та виконання** відповідних законодавчих та нормативно-правових актів та вільний доступ до безпечних, справедливих та дієвих **механізмів та процедур повідомлення та врегулювання спорів**, як-от процедур подання скарг та розслідування, механізмів врегулювання спорів на робочому місці та за його межами, до судів чи трибуналів. Необхідно вжити заходів для захисту скажників, жертв, свідків та інформаторів від віктимізації та вчинення тиску (ст. 10(a) та 10 (b)). Також необхідно передбачити **міри покарання**, коли це необхідно, у випадку актів насильства та домагань (ст. 10(d)).

Конвенція також передбачає необхідність збалансування права людей на **приватне життя та конфіденційність** та гарантування при цьому ефективного правозастосування та компенсації. Відтак, вона чітко вимагає від членів Організації забезпечення захисту приватного життя та конфіденційності та гарантування недопущення неправомірного використання таких вимог (ст. 10(c)).

Для забезпечення повної компенсації поряд із врегулюванням спорів необхідно забезпечити **засоби правового захисту та підтримку**. Конвенція вимагає від членів Організації забезпечення вільного доступу до належних та ефективних засобів правового захисту, а також до заходів правової, соціальної, медичної та адміністративної підтримки скажників та жертв (ст. 10(b)).

Рекомендація: засоби правового захисту можуть включати в себе право на звільнення з компенсацією, поновлення на роботі, відповідні компенсаційні виплати за завдану шкоду, розпорядження, що вимагають вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню, а також витрати на юридичний супровід та судові збори (пункт 14).

Конвенція визначає, що жертвам ґендерно-обумовленого насильства та домагань повинен бути забезпечений доступ до ґендерно-чутливих, безпечних та ефективних механізмів подання скарг та врегулювання спорів, підтримки, послуг та засобів правового захисту (ст. 10(e)).

Рекомендація: такі механізми повинні включати в себе суди, компетентні вирішувати відповідні справи, своєчасні та ефективні процедури розгляду, юридичні консультації та допомогу, доступні рекомендації та перекладання тягаря доведення (пункт 16). Підтримка, послуги та засоби правового захисту повинні включати в себе сприяння поверненню жертв на ринок праці, надання консультаційних та інформаційних послуг, наявність цілодобових «гарячих» ліній, надання екстрених послуг, забезпечення медичної допомоги та лікування, створення антикризових центрів, включаючи притулки, формування спеціалізованих підрозділів поліції або спеціально навчених посадових осіб (пункт 17).



У червні 2019 року було прийнято Конвенцію МОП № 190 та Рекомендацію МОП № 206. © МОП

▶ **Рекомендаційна допомога, навчання та інформаційно-роз'яснювальна діяльність**

Рекомендаційна допомога, навчання та інформаційно-роз'яснювальна діяльність на національному рівні мають надзвичайно важливе значення для запобігання та викорінення насильства та домагань у сфері праці. Саме тому Конвенція вимагає, щоб члени Організації на основі консультацій з представницькими організаціями роботодавців та організаціями працівників домагалися забезпечення того, щоб проблема насильства та домагань у сфері праці стала предметом відповідної національної політики. Це включає в себе, відповідно до комплексного підходу, політику, яка стосується безпеки та гігієни праці, забезпечення рівності та недопущення дискримінації, а також міграційну політику (ст. 11(a)).

Конвенція також закликає членів Організації забезпечити надання роботодавцям, працівникам та їх організаціям, а також іншим відповідним органам рекомендацій, ресурсів, навчання або інших інструментальних засобів у доступному форматі (ст. 11(b)).

Рекомендація: настанови та програми навчання для роботодавців, працівників та їх організацій та інших відповідних органів повинні бути ґендерно-чутливими (пункт 23(b)).

Конвенція також вимагає запровадження інших загальних ініціатив членами Організації, включаючи інформаційно-роз'яснювальні кампанії (ст. 11(c)).

Рекомендація: до них належать, серед інших заходів, державні кампанії, спрямовані на сприяння безпечним, здоровим та гармонійним робочим місцям, а також кампанії, що демонструють неприйнятність насильства та домагань, протидіють дискримінаційному ставленню та запобігають стигматизації жертв, скажників, свідків та інформаторів (пункти 23(d) та 23(g)).

