

ПРАВО МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И КОНФЕРЕНЦИЙ

DOI: 10.24833 / 0869-0049-2019-3-68-80

Дамир Камильевич БЕКЯШЕВ

Московский государственный институт международных отношений (Университет) МИД России
Проспект Вернадского, д. 76, Москва, 119454, Российская Федерация
dambek@yandex.ru
ORCID: 0000-0002-4596-7739

Валентина Геннадьевна МИКРИНА

Одинцовский филиал, Московский государственный институт международных отношений (Университет) МИД России
Ново-Спортивная ул., д. 3, Одинцово, 143007, Российская Федерация
valentina.mikrina@gmail.com
ORCID: 0000-0002-7124-9271

Поступила в редакцию: 20.06.2019
Принята к публикации: 19.08.2019

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА: СТОЛЕТИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

ВВЕДЕНИЕ. Международная организация труда (МОТ) – специализированное учреждение ООН, созданное в 1919 г. на основании Версальского мирного договора. В компетенцию данной Организации, помимо прочего, входит нормотворческая деятельность по выработке трудовых стандартов на международном уровне. В 2019 г. МОТ отмечает столетний юбилей. В настоящей статье проанализированы актуальная деятельность Организации по совершенствованию действующих международно-правовых норм, а также перспективы развития нормотворчества, запланированного на предстоящие годы. В частности, особое внимание уделено комплексу мер, направленных на решение актуальных проблем, влияющих на глубокие перемены в сфере труда на международном уровне. Среди задач, которым МОТ планирует уделить приоритетное внимание в ближайшей перспективе, являются доработка и унификация принятых этой Организацией международно-правовых норм, а также разработка новых конвенций, направленных на совершенствование международно-правового регулирования труда.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ. Настоящее исследование основывается на анализе международно-правовой базы МОТ и обозначенных направлений деятельности по ее совершенствованию. При этом исследуются практическая деятельность Организации, а также относящиеся к теме научные труды российских и зарубежных ученых. В качестве метода исследования использованы общенаучные и специальные методы познания, в том числе сравнительно-правовой и формально-юридический.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ. Проведенный авторами анализ деятельности МОТ по совершенствованию международно-правовых норм о труде показал, что в настоящее время четко обозначены намерения Организации систематизировать однородные по своему содержанию нормы, регулирующие вопросы охраны труда, гигиены и безопасности на рабочих местах. При этом МОТ ставит перед собой задачу по актуализации действующих норм и отмене тех из них, которые в значительной степени устарели и недостаточно эффективны. Кроме того, деятельность Организации в ближайшие

годы будет также направлена на проведение ревизии устаревших норм и по другим предметам регулирования. С учетом статистических показателей, по мнению авторов, также назрела острая необходимость принятия новой конвенции МОТ, направленной на борьбу с насилием и домогательствами на рабочих местах.

ОБСУЖДЕНИЕ И ВЫВОДЫ. В соответствии с намеченными задачами и изменениями в международно-правовом регулировании отношений, связанных с трудом, Глобальная комиссия МОТ по вопросам будущего сферы труда определила наиболее острые проблемы и вызовы, преодоление которых позволит открыть новые перспективы для грядущих поколений в сфере труда, а именно ревизию действующих международных трудовых норм, отмену устаревших правил и кодификацию однородных норм, регулирующих вопросы охраны труда, безопасности и гигиены. Большое значение придается также совершенствованию и прогрессивному развитию международного трудового права. В этой связи, по мнению авторов, возникла необходимость в разработке и принятии в рамках МОТ конвенции, направленной на борьбу с насилием и домогательствами на рабочих местах. В новом международно-правовом акте следовало бы

предусмотреть механизмы защиты от насилия и домогательств, которые могли бы придать больший вес этой проблеме за счет охвата всех работников и всех форм насилия и домогательств, а также благодаря рассмотрению этого вопроса всеобъемлющим и комплексным образом. Разработка и принятие международного договора по данному вопросу чрезвычайно важны, поскольку насилие, притеснение и домогательства недопустимы и являются прямой противоположностью концепции достойного труда, принятой МОТ в 1999 г.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: Международная организация труда (МОТ), Глобальная комиссия МОТ по вопросам будущего сферы труда, международно-правовые нормы, совершенствование и прогрессивное развитие международных норм о труде, охрана труда, насилие и домогательства в сфере труда, международное трудовое право

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Бекашев Д.К., Микрина В.Г. 2019. Международная организация труда: столетие и перспективы. – *Московский журнал международного права*. № 3. С. 68–80.
DOI: 10.24833/0869-0049-2019-3-68-80

LAW OF INTERNATIONAL ORGANIZATIONS AND CONFERENCES

DOI: 10.24833 / 0869-0049-2019-3-68-80

Damir K. BEKYASHEV

Moscow State Institute of International Relations (University) MFA Russia
76, pr. Vernadskogo, Moscow, Russian Federation, 119454
dambek@yandex.ru
ORCID: 0000-0002-4596-7739

Valentina G. MIKRINA

Odintsovo Branch, Moscow State Institute of International Relations (University) MFA Russia
3, ul. Novo-Sportivnaya, Odintsovo, Russian Federation, 143007
valentina.mikrina@gmail.com
ORCID: 0000-0002-7124-9271

Received 20 June 2019
Approved 19 August 2019

ANNIVERSARY OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION: THE CENTENARY AND PROSPECTS

INTRODUCTION. *The International Labour Organization (ILO) is a specialized Agency of the United Nations, established in 1919 on the basis of the Treaty of Versailles. The competence of this Organization, among other things, includes standard-setting activities for the development of labor standards at the international level.*

In 2019, the ILO celebrates 100 years since its creation. This article analyzes the current activities of the Organization to improve the existing international legal norms, as well as the prospects for the development of rulemaking planned for the upcoming years. In particular, special attention is paid to a set of measures aimed at solving urgent problems affecting profound changes in the sphere of labor at the international level. Among the tasks that the ILO plans to give priority to in the nearest future are the finalization and unification of the international legal norms adopted by the Organization, as well as the development of new conventions aimed at improving the international legal regulation of labor.

MATERIALS AND METHODS. *Present study is based on the analysis of the current legal framework of the Organization, aimed at improving the international legal norms on labor. In addition, the works of Russian and foreign scientists on the chosen subject were used. General scientific and special methods of cognition, including comparative legal and formal legal, are used as a method of research.*

RESEARCH RESULTS. *The authors' analysis of the ILO's work on improving international legal norms on labour, showed that, at the present time clearly indicated the intention of the Organization to organize homogeneous in its content of norms regulating the issues of occupational safety, hygiene and security in the workplace. At the same time, the ILO has set itself the task of updating existing norms and abolishing those that are largely outdated and ineffective. In addition, the Organization's activities in the upcoming years will also focus on the audit of outdated standards and other regulatory issues. Also, taking into account statistical indicators, according to the authors, there is an*

urgent need for the adoption of a new ILO Convention aimed at combating violence and harassment in the workplace.

DISCUSSION AND CONCLUSIONS. *In accordance with the objectives and changes in the international legal regulation of labour relations, the ILO Global Commission on the Future of Work has identified the most acute problems and challenges, the overcoming of which will open up new prospects for future generations in the field of labour, namely: the revision of existing international labour standards, the abolition of obsolete, the codification of homogeneous rules governing occupational safety, security and hygiene. Great importance is also given to the improvement and progressive development of international labour law. In this regard, the authors believe that there is a need for the ILO to develop and adopt a Convention to combat violence and harassment in the workplace. The new international legal instrument should provide mechanisms for protection against violence and harassment, which could give greater weight to the problem by covering all workers and all forms of violence and harassment, and by addressing the issue in a comprehensive and integrated manner. The drafting and adoption of an international Treaty on the subject would be extremely important, since violence and harassment were unacceptable and were the opposite of the concept of "decent work" adopted by the ILO in 1999.*

KEYWORDS: *International Labour Organization (ILO), Global Commission on the Future of Work, international law, improvement and progressive development of international labour standards, labour protection, violence and harassment at work, international labour law*

FOR CITATION: *Bekyashev D.K., Mikrina V.G. Anniversary of the International Labour Organization: the centenary and prospects. – Moscow Journal of International Law. 2019. No. 3. P. 68–80. DOI: 10.24833/0869-0049-2019-3-68-80*

1. Актуальность и новизна исследования

В 2019 г. Международная организация труда (далее – МОТ) празднует столетие своего существования, что подтверждает ее статус как авторитетной глобальной организации, занимающейся проблемами сферы труда [Скачкова 2019:34–43].

МОТ была создана в 1919 г. в результате работы мирной конференции, начавшейся в Париже и закончившейся в Версале. В том же году были принят Устав МОТ. С этого момента и по настоящее время эта Организация осуществляет деятельность по защите трудовых прав человека, а также прав на социальное обеспечение¹.

В настоящее время в центре внимания МОТ находятся вопросы достойного труда и создания рабочих мест, искоренения детского труда, гендерного равенства, повышения профессионального уровня, безопасности труда, укрепления принципа трипартизма и социального диалога, содействия нормам, основополагающим принципам и правам в сфере труда и их реализации и др.

Среди задач, которым МОТ планирует уделить приоритетное внимание в предстоящие годы, являются доработка и унификация принятых этой Организацией международно-правовых норм, а также разработка новых конвенций, направленных на совершенствование международно-правового регулирования труда [Гликман 2003:55–74].

По справедливому мнению некоторых авторов, для того чтобы МОТ сохранила свою значимую роль в международном нормотворчестве в настоящее время, ей необходимо определить подходы к работе с международными нормами трудового права, обеспечить обновление нормативной базы [Лушников, Лушникова 2011:26].

В 2017 г. в рамках выдвинутой МОТ «Инициативы столетия, касающейся будущего сферы труда» была создана Глобальная комиссия МОТ по вопросам будущего сферы труда. Это независимый орган, состоящий из 27 человек, который включает видных представителей мирового бизнеса, профсоюзов, научно-исследовательских центров, правительств и неправительственных организаций. В числе основных вопросов, рассматриваемых Комиссией, новые формы труда,

институциональные последствия изменений характера труда, непрерывное обучение, обеспечение инклюзивности и гендерного равенства, статистическая оценка труда и благосостояния, роль всеобщей социальной защиты в построении стабильного и справедливого будущего сферы труда.

Глобальная комиссия МОТ по вопросам будущего сферы труда 22 января 2019 г. опубликовала доклад «Работать ради будущего», где призвала правительства разных государств принять комплекс мер, которые будут способствовать решению актуальных проблем, влияющих на глубокие перемены в сфере труда на международном уровне. По мнению Комиссии, необходимо решение следующих глобальных задач современности:

- всеобщая трудовая гарантия: работникам должно быть обеспечено соблюдение основополагающих трудовых прав, заработная плата, создающая удовлетворительные условия жизни, ограничение рабочего времени, безопасные и здоровые условия работы;
- гарантированная социальная защита от рождения до старости, отвечающая потребностям людей на протяжении всей их жизни;
- всеобщее право на непрерывное обучение, дающее людям возможность приобретать профессиональные навыки, переучиваться и повышать квалификацию;
- регулирование технического прогресса в интересах обеспечения достойного труда, включая разработку международной системы регулирования цифровых трудовых платформ;
- увеличение инвестиций в экономику, экологизацию экономики и развитие сельской экономики;
- программа конкретных преобразований в области гендерного равенства;
- пересмотр системы стимулирования бизнеса в интересах долгосрочных инвестиций².

2. Новый подход, формирующий будущее сферы труда

Новый подход, который формирует будущее сферы труда, требует от правительств и организаций работников и работодателей возродить понятие общественного договора с целью пре-

¹ Подробнее об истории создания и правовом статусе МОТ см.: [Бекяшев 2015:6–9, 26–60].

² Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. Работать ради лучшего будущего. Женева: МОТ. 2019. С. 33.

одоления возможных вызовов, которые будут связаны с новым курсом на обеспечение справедливого и достойного труда для всех работников. Данный подход, по мнению экспертов МОТ, ориентированной на человека, предполагает разработку трех направлений деятельности:

1) инвестиции в развитие способностей людей, чтобы они могли получать профессиональные навыки, переучиваться и повышать квалификацию; МОТ призвана оказывать им содействие во время многих переходных этапов, с которыми они столкнутся в течение жизни;

2) инвестиции в институты рынка труда в целях обеспечения будущего сферы труда, в котором восторжествуют свобода, достоинство, экономическая стабильность и равенство;

3) инвестиции в достойную и стабильную занятость и формирование правил и стимулов в целях согласования экономической и социальной политики и деловой практики с этой повесткой дня. В частности, рекомендации экспертов направлены на активизацию институтов рынка труда. В рамках процесса инвестиций в данные институты планируется установление всеобщей трудовой гарантии, которая заключается в обеспечении соблюдения в отношении всех работников вне зависимости от их договорного статуса или статуса занятости основополагающих прав работников, закрепленных, в частности, в Уставе МОТ: заработной платы, создающей удовлетворительные условия жизни: максимального лимитирования рабочего времени; безопасности труда и охраны здоровья на производстве и т.д.

3. Совершенствование международно-правового регулирования охраны труда

Особое внимание в настоящее время в рамках МОТ уделяется вопросу совершенствования правовой регламентации охраны труда. Это объясняется тем, что именно этот правовой институт прежде всего связан с защитой важнейшего права, принадлежащего человеку, – права на жизнь и охрану здоровья. Современные нормы законодательства государств в той или иной степени регулируют отношения по охране труда, однако совершенствование международно-правового регулирования в этой сфере представляется чрезвычайно важным и актуальным. Акты

МОТ, посвященные обеспечению здоровых и безопасных условий труда, принято делить на три категории: нормы общего характера; нормы, касающиеся конкретных видов производственных рисков; нормы, регулирующие охрану труда отдельных групп работников или в конкретных отраслях экономики [Гусов, Лютов 2012:480].

Общая концепция безопасности и охраны труда закреплена в Конвенции № 155 о безопасности и гигиене труда и производственной среде 1981 г. и отражена в Рекомендации № 164 о безопасности и гигиене труда и производственной сферы 1981 г. Стоит отметить, что данные международные акты содержат положения по разработке, осуществлению и периодическому пересмотру согласованной национальной политики в области безопасности труда, гигиены труда и производственной среды. Цель такой политики – предупредить несчастные случаи и повреждения здоровья, возникающие в результате работы, в ходе нее или связанные с ней, сводя к минимуму, насколько это обоснованно и практически осуществимо, причины опасностей, свойственных производственной среде. В отличие от других документов, регламентирующих вопросы охраны труда, в них не содержатся технические механизмы реализации такой политики государства, поэтому данные вопросы остаются на усмотрение каждой страны в отдельности в соответствии с национальным законодательством.

В настоящее время исследователи, работающие в разных областях науки, пытаются разработать теорию этиологии (причин) несчастных случаев, которая поможет выявить, изолировать и в конечном итоге устранить факторы, способствующие возникновению несчастных случаев или являющиеся их непосредственной причиной. По оценкам МОТ, около 2,3 млн мужчин и женщин ежегодно погибают в результате несчастных случаев на рабочем месте или от связанных с работой заболеваний – в среднем 6000 человек ежедневно³.

Такая статистика в большинстве случаев обусловлена различными теоретическими подходами к определению причин возникновения данного явления на рабочих местах. Теория множественности причин утверждает, что к несчастному случаю приводит не какое-то одно неправильное действие или опасное условие, а множество способствующих факторов, более

³ Мировая статистика. Доступ: https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_249276/lang--ru/index.htm (дата обращения: 22.03.2019).

или менее значимых причин, при определенном сочетании которых несчастные случаи и происходят. Согласно этой теории факторы, способствующие возникновению несчастных случаев, могут быть разбиты на две категории:

1) поведенческие. Эта категория включает в себя факторы, касающиеся работника, такие как неправильные действия, недостаток знаний или навыков, а также неадекватное физическое и психическое состояние;

2) относящиеся к окружающей среде. К данной категории относится отсутствие надлежащей защиты опасных элементов оборудования, а также ухудшение состояния оборудования в результате эксплуатации или ошибочных действий.

Кроме того, заслуживает пристального внимания, так называемая теория айсберга, которая предполагает, что между происходящими на предприятии несчастными случаями со смертельным исходом, несчастными случаями, повлекшими за собой незначительные травмы, опасными инцидентами и происшествиями без последствий существует определенное соотношение и взаимосвязь. Согласно этой теории у всех таких событий имеются общие причины. Таким образом, расследование и анализ инцидентов (происшествий без последствий) – это эффективный способ определения потенциальных причин несчастных случаев, а также необходимых мер предосторожности⁴.

4. Систематизация международных трудовых норм

Вопросы охраны и безопасности труда находят свое отражение в многочисленных актах МОТ, которых насчитывается более 30. К сожалению, большинство из них уже значительно устарели и не отражают существующие реалии. Учитывая это, Административный совет МОТ нацелен на кодификацию норм о безопасности и гигиене труда в дальнейшем.

Примечательно, что в соответствии с Докладом четвертого совещания Трехсторонней рабо-

чей группы МОТ по механизму анализа норм, опубликованным в 2018 г., группа работодателей в целом сомневается в пользе отраслевых актов о безопасности и гигиене труда, особенно ввиду относительно низких показателей их ратификации, необоснованной во многих случаях детализации, влияющей на их актуальность в долгосрочной перспективе, и частичного дублирования ими актов о безопасности и гигиене труда, содержащих общеприменимые положения⁵. Однако, по мнению группы работников, отраслевые акты по безопасности и гигиене труда важны и полезны для работников и работодателей в данных отраслях, так как в них содержатся полезные рекомендации по вопросам, влияющим на повседневную организацию труда; в то же время опыт свидетельствует о том, что правительства, особенно развивающихся стран, могут предпочесть ратификацию конкретной целевой конвенции, а не общей и сложной конвенции⁶.

В 2018 г. Трехсторонней рабочей группой МОТ по механизму анализа норм принято решение о том, что Конвенция № 167 о безопасности и гигиене труда в строительстве 1988 г. и Рекомендация № 175 о безопасности и гигиене труда в строительстве 1988 г. остаются актуальными, а Конвенция № 62 о технике безопасности в строительной промышленности 1942 г. является устаревшим международным договором.

В свою очередь некоторые акты, регулирующие отношения, связанные с инспекциями труда, по мнению Рабочей группы, также недостаточно современные. В частности, Конвенцию № 85 об инспекции труда на территориях вне метрополии 1947 г. целесообразно отменить в 2024 г., поскольку в данном документе отражено мироустройство, которого больше не существует, и он не полностью соответствует принципу МОТ, согласно которому международные трудовые стандарты носят всеобщий характер. Что касается актуальности Конвенции № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле 1947 г. и Конвенции № 129 об инспекции в сельском хозяйстве 1972 г., то данный вопрос будет рассмотрен Трехсторонней рабочей груп-

⁴ Учебная программа МУЦ-МОТ «Создание современных и эффективных систем инспекции труда». 2016. Модуль 8: Охрана труда. С. 4. Доступ: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_541332.pdf (дата обращения: 22.03.2019).

⁵ Инициатива в области норм: Доклад четвертого совещания Трехсторонней рабочей группы по механизму анализа норм. Доклад должностных лиц в соответствии с п. 17 полномочий Трехсторонней рабочей группы по механизму анализа норм. Женева. 2018. С. 7.

⁶ Там же.

пой по механизму анализа норм на совещании в 2019 г.

Рабочая группа также проанализировала эффективность актов МОТ по статистике труда, а именно: Конвенцию № 160 о статистике труда 1985 г. и Рекомендацию № 170 о статистике труда 1985 г. и выявила, что данные документы остаются актуальными, что нельзя утверждать о Конвенции № 63 о статистике заработной платы и рабочего времени 1938 г., которая признана устаревшей и будет отменена на Генеральной конференции МОТ в 2024 г.

Помимо вышеуказанных проблем Трехсторонней рабочей группой МОТ рассматривался вопрос о целесообразности дальнейшего действия Конвенции № 45 о применении труда женщин на подземных работах 1935 г. Так, в части безопасности и гигиены труда на шахтах Рабочая группа рекомендует Административному совету МОТ квалифицировать данную Конвенцию как устаревший международно-правовой акт. Напомним, что согласно положениям данной Конвенции женщины вне зависимости от возраста не могут быть привлечены для работы в шахтах по добыче полезных ископаемых как на государственных, так и на частных предприятиях. Что касается категорий женщин, подпадающих под действие ст. 3 Конвенции (где перечислены исключения), то перечень, ограничивающий запрет на деятельность на подземных работах, определен весьма широко: «женщины, занимающие руководящие посты и не выполняющие физической работы; женщины, занятые в санитарных и социальных службах; женщины, проходящие курс обучения и допущенные к прохождению стажа в подземных частях шахты в целях профессиональной подготовки; другие женщины, которые могут быть вынуждены спускаться время от времени в подземные части шахты для выполнения работ нефизического характера»⁷.

Проведенное исследование актуальных направлений деятельности МОТ по оценке эффективности существующих международно-правовых норм свидетельствует о предстоящем упразднении устаревших актов, а также дублирующих друг друга положений конвенций со схожим предметом регулирования. Данная тенденция подтверждает нацеленность МОТ, прежде всего в лице представителей работников и работодателей, на формирование единого подхо-

да к установлению механизмов защиты работников от несчастных случаев на производстве.

Следует отметить, что проблема устаревания актов МОТ действительно имеет место. Так, по мнению некоторых авторов, причины ее возникновения имеют двойственный характер. С одной стороны, налицо существенное улучшение качества условий труда в большинстве стран. Уровень требований к таким условиям на внутригосударственном уровне и со стороны разных международных сообществ сейчас гораздо выше, чем в значительной части традиционных международных стандартов труда. С другой стороны, для современного делового мира характерны глобальные и принципиальные изменения технологических и организационных процессов. В результате некоторые международные стандарты труда просто теряют смысл [Черняева 2010:141].

Безусловно, одним из наиболее действенных способов повышения эффективности и актуализации международно-правовых норм в сфере труда является их кодификация. В последнее время МОТ уделяет серьезное внимание кодификации некоторых однородных норм международного трудового права. Эта сторона нормотворческой деятельности Организации является, бесспорно, прогрессивной и значимой как для науки международного трудового права в частности, так и для развития нормообразующей функции МОТ в целом.

Как известно, с позиций теории права кодификация норм представляет собой деятельность по созданию нового, сводного нормативного правового акта на основе глубокой и всесторонней переработки ранее действовавших, но устаревших актов и внесения в них существенных изменений. В процессе кодификации наряду с внесением изменений в действующие, не утратившие своего значения нормативные акты в проект вновь создаваемого сводного документа включаются также новые нормы. Они придают качественно иной характер как самому вновь создаваемому нормативному акту, так и процессу регулирования с помощью норм, содержащихся в нем, общественных отношений⁸.

В международном праве кодификация четко формулирует и закрепляет обязательства государств, дает ясное представление о действующих в той или иной области международного

⁷ Подробнее об этом см.: [Бекашев, Микрина 2016:82–92].

⁸ Юридический энциклопедический словарь. Отв. ред. М.Н. Марченко. М.: Проспект. 2006. С. 642.

общения юридически обязательных для всех государств правилах [Мовчан, Ушаков 1975:247]. Что касается международных договоров, то следует отметить, что их важной функцией является систематизация как конвенционных, так и обычных норм. Например, в преамбуле Конвенции ООН по морскому праву 1982 г. указано, что ее цель заключается в кодификации и прогрессивном развитии морского права [Бекашев 2019:220].

В частности, в данном контексте произошла кодификация норм МОТ, касающихся труда работников морских профессий: моряков и рыбаков. Повышенное внимание к систематизации норм этих двух категорий работников не является удивительным, поскольку в отношении них было принято большинство конвенций МОТ, регулирующих труд отдельных категорий работников. Так, в феврале 2006 г. Генеральной конференцией МОТ была принята Конвенция о труде в морском судоходстве. Данная Конвенция объединяет и приводит в соответствие с современными требованиями положения 68 конвенций и рекомендаций МОТ в области правового регулирования труда моряков начиная с 1920 г. Она устанавливает минимальные требования к морякам, работающим на судне, а также определяет требования к условиям их занятости: продолжительности рабочего дня и отдыха, проживанию, местам отдыха, питанию, медицинским услугам и социальной защите. Конвенция о труде в морском судоходстве вступила в силу 20 августа 2013 г., набрав необходимое количество ратификаций.

Следует отметить, что уровень ратификаций конвенций МОТ, касающихся труда моряков, был за все время существования данной Организации довольно низким. Некоторые из них так и не вступили в силу. В то же время, по словам бывшего Генерального директора МОТ Х. Сомавиа, независимо от уровня ратификаций соответствующие нормы конвенций фактически широко применяются в торговом флоте и служат также отправной точкой для ведения коллективных переговоров в этой отрасли⁹.

Следующим шагом по кодификации норм в рамках МОТ было принятие в 2007 г. Конвенции № 188 о труде в рыболовном секторе¹⁰. Она так же, как и Конвенция о труде в морском судоход-

стве, кодифицирует нормы МОТ, регулирующие труд другой категории работников, чей труд непосредственно связан с морем – рыбаков. Конвенция о труде в рыболовном секторе вступила в силу 16 ноября 2017 г.

Труд рыбаков, так же как и труд моряков, находится под пристальным вниманием МОТ. Об этом говорит факт принятия данной Организацией пяти конвенций и двух рекомендаций относительно труда рыбаков за всю историю ее деятельности. Следует отметить, что рыболовный сектор официально обозначен МОТ как одна из самых опасных сфер трудовой деятельности. Так, в преамбуле Конвенции о труде в рыболовном секторе отмечается, что МОТ рассматривает рыболовство как опасную профессию по сравнению с другими профессиями. Кроме того, в этом секторе отмечается значительный дефицит достойного труда, как на мелких, так и на более крупных судах¹¹.

5. Необходимость разработки новых международно-правовых норм МОТ

Актуальным вопросом на повестке дня МОТ в преддверии Генеральной конференции труда, посвященной столетию Организации, является утверждение новых международно-правовых норм, направленных на борьбу с насилием и сексуальными домогательствами в сфере труда.

Проблема насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин на рабочем месте все острее осознается и требует принятия срочных мер. Она стала предметом пристального внимания на глобальном уровне после принятия Генеральной Ассамблеей ООН в 2015 г. Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 г., которая предусматривает обеспечение полной и производительной занятости и достойной работы для всех женщин и мужчин (задача 8.5), сокращение неравенства внутри стран и между ними (Цель устойчивого развития (далее – ЦУР) 10), обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех (ЦУР 3) и обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек (ЦУР 5).

Необходимость принятия новых международно-правовых норм обусловлена высокими

⁹ См.: Доклад Генерального директора МОТ о развитии ситуации в секторе морского судоходства. Женева. 2006.

¹⁰ Подробнее о Конвенции о труде в рыболовном секторе см.: [Бекашев 2008].

¹¹ Подробнее об этом см.: [Бекашев 2017:274–281].

статистическими показателями насилия и домогательств на рабочих местах. При этом единого определения того, что составляет насилие на рабочем месте, в настоящее время нет. Большинство авторов включают в это понятие убийства, нападения, угрозы, моббинг¹², издевательства на рабочем месте [Chappell, Di Martino 2006:3]. Нет также и определения домогательств. Это отчасти связано с тем, что данная проблематика находится лишь на начальной стадии обсуждения в рамках МОТ. Однако, несмотря на различия в подходах к пониманию данного явления, сложилось общее мнение, что насилие и домогательства в сфере труда имеют не только физические, но и психологические и сексуальные аспекты.

В национальном законодательстве некоторых государств содержится понятие «насилие и домогательства на рабочем месте». Так, согласно положению Трудового кодекса Канады 1995 г. насилие на рабочем месте представляет собой любое действие, поступок, угрозу или жест в отношении работника на рабочем месте, которые могут причинить ему вред, травму или вызвать болезнь¹³. В Законе Бельгии о благополучии работников 1996 г. при выполнении работниками трудовых обязанностей насилие на рабочем месте определяется как любой акт, подвергающий работника психологическим или физическим угрозам или нападению во время выполнения им своей работы¹⁴. В соответствии с распоряжением Управления по вопросам условий труда Дании № 1504 за 2015 г., касающимся связанного с трудовой деятельностью насилия в нерабочее время, такое насилие совершается лицами, например клиентами и заказчиками. В результате работники подвергаются физическим нападениям, угрозам и оскорбительным действиям, в том числе домогательствам¹⁵. В целом, следует отметить, что на национальном уровне сексуальные домогательства на рабочем месте запрещены в соответствии с нормами ряда отраслей права. При этом значительная часть норм накладывает обязанности на работодателей и предусматривает, что они

могут быть привлечены к ответственности за действия своих сотрудников [McCann 2005:31]. С сожалением приходится констатировать, что в российском законодательстве понятия «насилие на рабочем месте» и «домогательства на рабочем месте» не нашли своего закрепления.

По мнению экспертов МОТ, гендерное насилие и домогательства должны пониматься как ряд неприемлемых форм поведения и практики или как угроза таковых – будь то единичный или повторный случай, – целью, результатом или возможным следствием которых является причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда, включая гендерное насилие и домогательства¹⁶. При этом пользоваться защитой от такого рода домогательств должны все работники в каждом секторе экономики, а также лица, проходящие профессиональную подготовку, включая стажеров и учеников, уволенных и временно отстраненных от работы лиц, волонтеров, ищущих работу лиц и соискателей вакансий. Важно отметить, что жертвами и виновниками актов насилия и домогательств в сфере труда могут быть работодатели, работники, а также третьи стороны, включая клиентов, потребителей, пользователей, поставщиков услуг, пациентов и представителей общественности. Как считает МОТ, каждое государство должно принимать нормативные правовые акты и проводить политику, гарантирующие право на равенство и недопущение дискриминации для всех работников, в том числе для работающих женщин, а также для работников, принадлежащих к одной или нескольким уязвимым группам или группам, находящимся в ситуациях незащищенности, на которых несоразмерно сказываются насилие и домогательства в сфере труда.

МОТ приняла международно-правовые нормы, в которых рассматриваются отдельные формы насилия и домогательств. Однако ни в одной из них не указаны насилие и домогательства как основная цель, равно как ни в одной из них кон-

¹² Моббинг – это неприятие одного из членов трудового коллектива другими его членами, иначе говоря, травля индивида как члена коллектива, как правило, с целью его последующего увольнения.

¹³ Canada Labour Code. 1985. URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/> (accessed date: 18.04.2019).

¹⁴ Act of 4 August 1996 on well-being of workers in the performance of their work. – *Belgian Official Gazette*. 18 September 1996.

¹⁵ The Policy on Gender Equality in Denmark – Update. In-depth Analysis for the FEMM Committee. 2015. P. 16–18. URL: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510026/IPOL_IDA\(2015\)510026_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510026/IPOL_IDA(2015)510026_EN.pdf) (accessed date: 18.04.2019).

¹⁶ Доклад V(1) «Положить конец насилию и домогательствам в отношении женщин и мужчин в сфере труда». Женева: Международное бюро труда. 2018. С. 8.

кретно не определено подобное поведение и не предусмотрено точных рекомендаций относительно того, как решить данную проблему. Ни в преамбуле Устава МОТ, ни в Филадельфийской декларации о целях и задачах МОТ 1944 г., являющейся неотъемлемой частью Устава, не упоминается и не определяется понятие «насилие и домогательства в сфере труда». Несмотря на это, центральное место в обоих документах занимает идея защиты от травматизма и вредных условий труда. На протяжении всей своей истории МОТ принимала нормы, нацеленные на обеспечение защиты работников в целом и их отдельных категорий, где могут происходить насилие и домогательства, например тех, кто осуществляет трудовые функции в ночное время. Борьба с насилием и домогательствами предусмотрена многими основополагающими конвенциями МОТ. Незаконные формы труда, рассматриваемые в ряде основных конвенций МОТ, такие как принудительный и детский труд, по сути также связаны с насилием.

Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятий 1958 г. призывает проводить политику государств-членов, направленную на обеспечение равенства возможностей и обращения в целях искоренения всякой дискриминации в сфере труда и занятий по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, гражданства или социального происхождения. По мнению Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций, сексуальные домогательства в сфере труда представляют собой серьезную форму дискриминации по признаку пола, подпадающую под действие данной Конвенции.

Некоторые акты, принятые в последние годы, предусматривают ряд обязательств государств-участников в отношении защиты работников от насилия и домогательств. Например, Конвенция № 189 о достойном труде домашних работников 2011 г. требует от государств – членов МОТ принятия мер, обеспечивающих, чтобы домашние работники пользовались надлежащей защитой от всех форм злоупотребления, домогательств и насилия [Микрина 2018:118–122]. В свою очередь Рекомендация № 201 о достойном труде домашних работников 2011 г. предусматривает внедрение механизмов защиты домашних работников от злоупотреблений, домогательств и актов насилия, в том числе учреждение доступных механизмов подачи жалоб, с тем чтобы все жалобы становились предметом соответствующ-

щих расследований и судебных разбирательств. В 2016 г. были приняты поправки к Конвенции о труде в морском судоходстве 2006 г., направленные на обеспечение защиты моряков от домогательств и притеснений.

Запреты на насилие и домогательства предусмотрены также в актах, регулирующих трудовые и смежные с ними отношения в рамках международных межправительственных организаций. Так, в Положениях о персонале ООН 1952 г. (с последующими многочисленными изменениями и дополнениями) установлен запрет служащим Секретариата ООН на любые проявления дискриминации или домогательств, включая сексуальные домогательства или притеснения по признаку пола. Аналогичные нормы в отношении сотрудников секретариатов содержатся и в соответствующих положениях о персонале МОТ, ВОЗ, ФАО и других специализированных учреждений ООН.

Как правило, чаще подвержены воздействию гендерного насилия и дискриминации ввиду их социального статуса женщины. Необходимо признать, что насилие и, прежде всего, домогательства оказывают негативное воздействие на качество государственных и частных услуг и могут препятствовать лицам, особенно женщинам, вступать на рынок труда, оставаться в составе рабочей силы и профессионально развиваться. При этом сексуальные домогательства на рабочем месте характеризуются разными видами поведения. Они варьируются от самых вопиющих действий, запрещенных уголовным правом – изнасилования, сексуального насилия – до внешне безобидных, таких как комментарии, шутки и физический контакт [Rubenstein 1992:11]. Кроме того, виды поведения, считающиеся сексуальными домогательствами на рабочем месте, различаются в зависимости от культур и традиций, сложившихся в конкретном обществе. Например, степень физического контакта между коллегами по работе может быть в некоторых культурах выше, чем в других, в то время как круг тем, которые обсуждаются на рабочем месте, также может различаться [Pryor et al. 1997:509].

В настоящее время не существует международно-правового акта в рамках МОТ, который бы устанавливал механизмы защиты от домогательств и насилия в сфере труда. Несмотря на то что действующие нормы МОТ предусматривают определенные обязательства государств по контролю за выполнением требований о недопустимости насилия и домогательств на рынке труда,

тем не менее на данный момент отсутствуют четко сформулированные международно-правовые основы борьбы с этим негативным явлением.

В связи с вышесказанным, на наш взгляд, возникла необходимость в разработке и принятии в рамках МОТ соответствующей конвенции. В новом международно-правовом акте следовало бы предусмотреть механизмы защиты от насилия и домогательств, которые могли бы придать больший вес этой проблеме за счет охвата всех работников и любых форм насилия и домогательств, а также благодаря рассмотрению этого вопроса всеобъемлющим и комплексным образом. Разработка и принятие международного договора по данному вопросу чрезвычайно важны, поскольку насилие и домогательства недопустимы и являются прямой противоположностью концепции достойного труда, обозначенной МОТ в качестве своей первичной цели в 1999 г.¹⁷ В частности, принятие данного международно-правового акта позволило бы реализовать комплексный подход к проблемам насилия в сфере труда, а именно:

- 1) разработать всеобъемлющее определение понятия «насилие и домогательства на рабочем месте»;
- 2) признать право всех категорий работников на свободную от насилия и домогательств сферу труда;
- 3) ввести запрет на насилие и домогательства в сфере труда;
- 4) разработать всеобъемлющую стратегию предупреждения насилия и домогательств;
- 5) обеспечить соблюдение и мониторинг, включая надежные и доступные механизмы рас-

смотрения жалоб;

- б) предусмотреть санкции в отношении виновных и средства правовой защиты и поддержки жертв.

Важнейшей предпосылкой для устранения насилия и домогательств в сфере труда является признание того, что гендерное насилие и домогательства несоразмерно негативно воздействуют на работников, прежде всего на женщин. В данном случае инклюзивный, комплексный и учитывающий гендерные стереотипы подход способствовал бы устранению первопричин и факторов риска данного явления в сфере труда.

6. Заключение

В соответствии с намеченными задачами и изменениями в международно-правовом регулировании труда (в первую очередь связанными со столетием МОТ) Глобальная комиссия МОТ по вопросам будущего сферы труда определила наиболее острые проблемы и вызовы, преодоление которых откроет новые широчайшие перспективы для грядущих поколений в сфере труда. Как отмечает сама Комиссия: «Мы надеемся, что продвижение по этому пути будет продолжено при самом широком участии сторон на национальном и международном уровнях. МОТ как организация, объединяющая правительства, работодателей и работников всего мира, и в силу своего мандата вполне может служить компасом и руководством на этом пути»¹⁸.

Список литературы

1. Бекашев Д.К. 2008. *Конвенция МОТ о труде в рыболовном секторе: Постатейный комментарий*. М.: Изд-во ВНИРО. 188 с.
2. Бекашев Д.К. 2015. *Международное трудовое право (публично-правовые аспекты)*. М.: Проспект. 280 с.
3. Бекашев Д.К. 2017. *Международно-правовые проблемы управления рыболовством: Монография*. М.: Проспект. 512 с.
4. Бекашев Д.К., Микрина В.Г. 2016. Особенности международно-правовой защиты трудовых прав женщин. – *Московский журнал международного права*. № 4(104). С. 82–92.
5. Бекашев К.А. 2019. *Международное публичное право*. М.: Проспект. 1048 с.
6. Гликман О.В. 2003. Нормотворческая деятельность МОТ. – *Московский журнал международного права*. № 4. С. 55–74.
7. Гусов К.Н., Лютов Н.Л. 2012. *Международное трудовое право*. М.: Проспект. 592 с.
8. Лушников М.В., Лушникова А.М. 2011. *Международное и сравнительное трудовое право и право социального обеспечения*. М.: Юрлитинформ. 304 с.

¹⁷ International Labour Organization. Report of the Director-General: Decent Work. URL: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm#Globaladjustment> (accessed date: 01.04.2019).

¹⁸ Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. Работать ради лучшего будущего. 2019. С. 68. Доступ: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf (дата обращения: 18.04.2019).

9. Микрина В.Г. 2018. Международно-правовые механизмы защиты трудовых прав домашних работников. – *Евразийский юридический журнал*. № 3(118). С. 118–122.
10. Мовчан А.П., Ушаков Н.А. 1975. Кодификация и прогрессивное развитие международного права на современном этапе. – *Становление и развитие советской науки международного права*. Отв. ред. Ф.И. Кожевников. М.: МГИМО. С. 246–262.
11. Скачкова Г.С. 2019. 100-летие Международной организации труда (МОТ). – *Государство и право*. № 6. С. 34–43. DOI: 10.31857/S013207690005256-3
12. Черняева Д.В. 2010. *Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право)*. М.: КНОРУС. 232 с.
13. Chappell D., Di Martino V. 2006. *Violence at Work*. 3rd ed. Geneva: International Labour Office. 360 p.
14. McCann D. 2005. *Sexual Harassment at Work: National and international responses*. Geneva: International Labour Office. 66 p
15. Pryor J.B. [et al.] 1997. Gender Difference in the Interpretation of Social-sexual Behaviour: A cross-cultural perspective on sexual harassment. – *Journal of Cross-Cultural Psychology*. Vol. 28. Issue 5. P. 509–534.
16. Rubenstein M. 1992. Dealing with Sexual Harassment at Work: The experience of industrialized countries. – *Conditions of Work Digest: Combating sexual harassment at work*. Vol. 11. Issue 1. 1992. P. 10–14.
2016. No. 4(104). P. 82–92. (In Russ.)
5. Bekyashev K.A. *Mezhdunarodnoe publichnoe pravo* [Public International Law]. Moscow: Prospekt Publ. 2019. 1048 p. (In Russ.)
6. Chappell D., Di Martino V. *Violence at Work*. 3rd ed. Geneva: International Labour Office. 2006. 360 p.
7. Chernyaeva D.V. *Mezhdunarodnye standarty truda (mezhdunarodnoe publichnoe trudovoe pravo)* [International Labor Standards (International Public Labor Law)]. Moscow: KNORUS Publ. 2010. 232 p. (In Russ.)
8. Glikman O.V. Normotvorcheskaya deyatel'nost' MOT [ILO Normative Activities]. – *Moscow Journal of International Law*. 2003. No. 4. P. 55–74. (In Russ.)
9. Gusov K.N., Lyutov N.L. *Mezhdunarodnoe trudovoe pravo*. Moscow: Prospekt Publ. 2012. 592 p. (In Russ.)
10. Lushnikov M.V., Lushnikova A.M. *Mezhdunarodnoe i sravnitel'noe trudovoe pravo i pravo sotsial'nogo obespecheniya* [International and Comparative Labor Law and Social Security Law]. Moscow: Yurlitinform. 2011. 304 p. (In Russ.)
11. McCann D. *Sexual Harassment at Work: National and international responses*. Geneva. International Labour Office. 2005. 66 p
12. Mikrina V.G. *Mezhdunarodno-pravovye mekhanizmy zashchity trudovykh prav domashnikh rabotnikov* [International Legal Mechanisms for Protection of Domestic Workers' Labour Rights]. – *Evraziiskii yuridicheskii zhurnal*. 2018. No. 3(118). P. 118–122. (In Russ.)
13. Movchan A.P., Ushakov N.A. Kodifikatsiya i progressivnoe razvitie mezhdunarodnogo prava na sovremennom etape [Codification and Progressive Development of International Law at the Present Stage]. – *Становление и развитие советской науки международного права*. Отв. ред. Ф.И. Козhevnikov [The Formation and Development of Soviet Science of International Law. Ed. by F.I. Kozhevnikov]. Moscow: MGIMO Publ. 1975. P. 246–262.
14. Pryor J.B. [et al.] Gender Difference in the Interpretation of Social-sexual Behavior: A cross-cultural perspective on sexual harassment. – *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 1997. Vol. 28. Issue 5. P. 509–534.
15. Rubenstein M. Dealing with Sexual Harassment at Work: The experience of industrialized countries. – *Conditions of Work Digest: Combating sexual harassment at work*. Vol. 11. Issue 1. 1992. P. 10–14.
16. Skachkova G.S. 100-letie Mezhdunarodnoi organizatsii truda (MOT) [The 100th anniversary of the International Labour Organization (ILO)]. – *Gosudarstvo i pravo*. 2019. No. 6. P. 34–43. (In Russ.) DOI: 10.31857/S013207690005256-3

References

1. Bekyashev D.K. *Konventsiya MOT o trude v rybolovnom sektore: Postateinyi kommentarii* [ILO Convention on Labor in the Fishing Sector: A commentary]. Moscow: Izd-vo VNIRO Publ. 2008. 188 p. (In Russ.)
2. Bekyashev D.K. *Mezhdunarodnoe trudovoe pravo (publichno-pravovye aspekty)* [International Labor Law (public law aspects)]. Moscow: Prospekt Publ. 2015. 280 p. (In Russ.)
3. Bekyashev D.K. *Mezhdunarodno-pravovye problemy upravleniya rybolovstvom: Monografiya* [International Legal Problems of Fisheries Management: a monograph]. Moscow: Prospekt Publ. 2017. 512 p. (In Russ.)
4. Bekyashev D.K., Mikrina V.G. Osobennosti mezhdunarodno-pravovoi zashchity trudovykh prav zhenshchin [Some Features of International Legal Framework for the Protection of Women's Labour Rights]. – *Moscow Journal of International Law*.

Информация об авторах**Дамир Камильевич Бекашев,**

доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры международного права, Московский государственный институт международных отношений (Университет) МИД России

119454, Российская Федерация, Москва, проспект Вернадского, д. 76

dambek@yandex.ru
ORCID: 0000-0002-4596-7739

Валентина Геннадьевна Микрина,

кандидат юридических наук, преподаватель кафедры публичного права, Одинцовский филиал, Московский государственный институт международных отношений (Университет) МИД России

143007, Российская Федерация, Одинцово, ул. Ново-Спортивная, д. 3

valentina.mikrina@gmail.com
ORCID: 0000-0002-7124-9271

About the Authors**Damir K. Bekyashev,**

Doctor of Juridical Sciences, Associate Professor, Professor at the Department of International Law, Moscow State Institute of International Relations (University) MFA Russia

76, pr. Vernadskogo, Moscow, Russian Federation, 119454

dambek@yandex.ru
ORCID: 0000-0002-4596-7739

Valentina G. Mikrina,

Cand. Sci. (Law), Lecturer at the Department of Public Law, Odintsovo Branch, Moscow State Institute of International Relations (University) MFA of Russia

3, ul. Novo-Sportivnaya, Odintsovo, Russian Federation, 143007

valentina.mikrina@gmail.com
ORCID: 0000-0002-7124-9271