

ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ ГЕНДЕРНОМУ НАСИЛИЮ

Ишанханова Гулнора Амановна

Свободный соискатель ТГЮУ

<https://orcid.org/0000-0002-1152-6839>

ishankhanova@gmail.com +99893 5858585

АННОТАЦИЯ

Автором сделана попытка предложить изменения и дополнения в национальное законодательство по противодействию сексуальным домогательствам в сфере труда, вытекающим из требований Конвенции МОТ № 190, в которой отмечено, что бытовое насилие и домогательства на работе отрицательно сказываются на организации и производительности труда, репутации организаций, и работодатели обязаны принять меры к виновным работникам, чтобы защитить жертву сексуальных домогательств и насилия, которые являются гендерной дискриминацией и влияют на состояние работников и работоспособность в коллективе.

Ключевые слова: права женщин, гендерное насилие, сексуальные домогательства (харассмент), международные стандарты прав человека.

АННОТАЦИЯ

Муаллиф меҳнат соҳасида жинсий тегажонликка қарши курашиши бўйича миллий қонунчиликка ХМТнинг 190-сонли Конвенцияси талабларидан келиб чиқадиган ўзгариши ва қўшимчалар киритишни таклиф қилишига уриниб кўрди, унда оиладаги зўравонлик ва иш жойидаги жинсий тегажонлик ташиқилот обрўси ва меҳнат унумдорлигига салбий таъсир кўрсатиши, ва иш берувчилар гендер камситиши ва жамоада ходимларнинг ҳолати ва ишлашига таъсир қиладиган жинсий зўравонликдан жабрланганни ҳимоя қилиши учун айбдорга нисбатан чора кўришига мажбурлиги белгиланган.

Калит сўзлар: хотин-қизлар ҳуқуқлари, гендер зўравонлик, жинсий тегажонлик (харассмент), инсон ҳуқуқлари бўйича халқаро стандартлари.

ABSTRACT

The author made an attempt to propose changes and additions to the national legislation to combat sexual harassment in the world of work, arising from the requirements of ILO Convention No. 190, which notes that domestic violence and harassment at work adversely affect the organization and productivity, the reputation

of organizations, and employers are obliged to take action against guilty employees to protect the victim of sexual harassment and violence, which is gender discrimination and affects the condition of employees and performance in the team.

Key words: *women's rights, gender-based violence, harassment, international human rights standards.*

ВВЕДЕНИЕ

Первый международный договор по проблемам насилия и домогательств в сфере труда – Конвенция МОТ «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» № 190 вступила в силу 25 июня 2021 года¹. В ней отмечается, что с насилием и домогательствами в сфере труда нельзя мириться и что им необходимо положить конец.

Наряду с Рекомендацией № 206 Конвенция № 190 признает право каждого человека на сферу труда, свободную от насилия и домогательств и закладывает общую основу для действий в этом направлении.

В ней дается первое международно-признанное определение насилия и домогательств в сфере труда, включая гендерное насилие и домогательства. Насилие и домогательства в сфере труда проявляются в самых разных формах и причиняют физический, психологический, сексуальный и экономический вред.

Применительно к настоящей Конвенции:

а) термин «насилие и домогательства» в сфере труда обозначает ряд неприемлемых форм поведения и практики или угрозы 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 домогательства;

б) термин «гендерное насилие и домогательства» означает насилие и домогательства, направленные на лиц по причине их половой или гендерной принадлежности, или которые несоразмерно воздействуют на лиц конкретного пола или конкретной гендерной принадлежности и включают сексуальные домогательства².

¹ Конвенция МОТ «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» № 190, принята МОТ на Международной конференции труда 21 июня 2019 г., chrome-extension://efaidnbmninnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712057.pdf

² Статья 1 Конвенции МОТ № 190. Определения, см. там же

Несмотря на то, что права женщин в сфере занятости защищены правовыми нормами³, женщины все еще сталкиваются с различными формами дискриминации – в области трудоустройства, найма, увольнения, оплаты труда и повышения по службе. К особой форме дискриминации, жертвами которой в основном становятся женщины, относятся сексуальные домогательства на рабочем месте.

ОБСУЖДЕНИЕ И РЕЗУЛЬТАТЫ

Организация Объединенных Наций (ООН) и системы региональных договоров признают сексуальные домогательства одной из форм дискриминации и насилия в отношении женщин. Во Всеобщей декларации прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН в 1948 году, Международном пакте о гражданских и политических правах, а также Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, вступивших в силу в 1976 г., не содержится прямого упоминания сексуальных домогательств, но предусмотрены положения, которые применяются в отношении поведения, характеризующегося сексуальными домогательствами.

Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW)⁴ рассматривает сексуальное домогательство в положениях о запрете дискриминации в области занятости и гарантиях права на охрану здоровья и безопасности труда на рабочем месте. В Общей Рекомендации №12 к Конвенции сексуальное домогательство было признано насилием против женщин, в ней также содержатся прямые ссылки на обязательства государств принять все меры правового и иного характера, которые необходимы для обеспечения эффективной защиты женщин от подобных действий. В CEDAW впервые раскрывается понятие «насилия в отношении женщин»: это - любой акт насилия, совершенный на основании полового признака, который причиняет или может причинить физический, половой или психологический ущерб, или страдания женщинам, включая угрозы совершения таких актов, принуждения или произвольное лишение свободы, будь то в общественной или в личной жизни». В Общей рекомендации № 20 указано, что домогательства препятствуют достижению равенства в сфере занятости.

Конвенции МОТ № 190 ценна достаточно широкой сферой охвата:

³ К примеру: Статьи 6, 37, 78, 84, 94, 116, 143, 150, 224-238, 284, 289 Трудового Кодекса Республики Узбекистан

⁴ Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW), https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml

1. защищает всех работников в сфере труда, занятых по договору и без договора; лиц, проходящих профессиональную подготовку, включая стажёров и учеников; работников, трудовые отношения которых были прекращены; волонтеров, ищущих работу лиц и соискателей вакансий, а также лиц, осуществляющих властные функции, выполняющих обязанности и несущих ответственность работодателя.

2. применима ко всем секторам, государственным и частным, как в формальной, так и в неформальной экономике – будь то в городских или сельских районах⁵.

Настоящая Конвенция охватывает ситуации, связанные с насилием и домогательствами в сфере труда, возникающие в период работы, связанные с работой или возникающие в связи с работой, выполняемой:

а) по месту работы, в том числе в общественных местах и в частных помещениях, когда они являются местом работы; б) в местах, где работник получает заработную плату, пользуется перерывом на отдых или принимает пищу или пользуется санитарно-бытовыми помещениями и раздевалками; в) во время служебных командировок, поездок, профессиональной подготовки, мероприятий или социальной деятельности; г) в ходе коммуникаций, связанных с трудовой деятельностью, включая те, которые обеспечиваются информационно-коммуникационными технологиями; д) в жилых помещениях, предоставляемых работодателем; е) во время поездок на работу и с работы⁶.

Актуальность ратификации Конвенции МОТ № 190 Республикой Узбекистан подтверждается тем, что в принятых в стране Стратегии достижения гендерного равенства до 2030 г., Стратегии развития нового Узбекистана на 2022-2026 гг., была поставлена цель выявления масштабов гендерной дискриминации и «создание атмосферы нетерпимости к притеснению и насилию в отношении женщин в обществе, обеспечение их прав и законных интересов»⁷.

В целях приведения национального законодательства с требованиями Конвенции МОТ № 190 предлагается:

**В Трудовой кодекс внести следующие дополнения:
Статья 16. Основные трудовые права работника**

⁵ Статья 2 Конвенции МОТ № 190, Сфера охвата, см. там же

⁶ Статья 3 Конвенции МОТ № 190, см. там же

⁷ Указ Президента Республики Узбекистан от 28.01.2022 г. № УП-60 «О стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 гг.», <https://lex.uz/ru/docs/5841077>

В соответствии с Конституцией Республики Узбекистан каждый имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые условия труда и на защиту от безработицы, в порядке, установленном законом.

Каждый работник имеет право:

на вознаграждение за труд не ниже установленного законодательством размера по первому разряду Единой тарифной сетки по оплате труда;

на отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и работ, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых отпусков;

на условия труда, отвечающие требованиям безопасности, в том числе **личной неприкосновенности от сексуальных домогательств, и гигиены;**

на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

на возмещение вреда, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;

на объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников и трудовых коллективов;

на социальное обеспечение по возрасту, в случае утраты трудоспособности, потери кормильца и в иных, установленных законом, случаях;

на защиту, в том числе и судебную, трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;

отстаивать свои интересы в коллективных трудовых спорах.

Статья 37. Содержание и структура коллективного договора

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам:

форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты;

механизм регулирования оплаты труда, исходя из изменений цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков;

улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и лиц, не достигших восемнадцати лет, обеспечение экологической безопасности, **личной неприкосновенности, включая защиту от сексуальных домогательств и дискриминации;**

соблюдение интересов работников при приватизации предприятия, ведомственного жилья;

льготы для работников, совмещающих работу с обучением;

добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование;

размеры и сроки внесения работодателем дополнительных взносов на индивидуальные накопительные пенсионные счета своих работников;

контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон, социальное партнерство, обеспечение нормальных условий функционирования профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов.

В коллективном договоре, с учетом экономических возможностей предприятия, могут содержаться и другие, в том числе более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательными и иными нормативными актами (дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям, досрочный уход на пенсию, компенсация транспортных и командировочных расходов, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве и их детей в школах и дошкольных образовательных организациях, иные дополнительные льготы и компенсации).

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в действующих законодательных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

Статья 52. Содержание коллективных соглашений

Содержание коллективных соглашений определяется сторонами.

Коллективными соглашениями могут предусматриваться положения:

об оплате, условиях и охране труда, режиме труда и отдыха;

о механизме регулирования оплаты труда, исходя из изменений цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных соглашениями;

о доплатах компенсационного характера, минимальный размер которых предусматривается законодательством;

о содействии занятости, переобучению работников;

об обеспечении экологической безопасности и охране здоровья работников на производстве, в том числе личной неприкосновенности работников и защите от сексуальных домогательств и дискриминации;

о специальных мероприятиях по социальной защите работников и членов их семей;

о соблюдении интересов работников при приватизации государственных предприятий;

о льготах предприятиям, создающим дополнительные рабочие места с использованием труда лиц с инвалидностью и молодежи (в том числе лиц, не достигших восемнадцати лет);

о развитии социального партнерства и трехстороннего сотрудничества, содействию заключению коллективных договоров, предотвращении трудовых конфликтов, об укреплении трудовой дисциплины.

В коллективных соглашениях могут содержаться положения по другим трудовым и социально-экономическим вопросам, не противоречащие законодательству.

Статья 177. Обязанности работодателя

Работодатель обязан организовать труд работников, создавать условия труда, предусмотренные законодательными и иными нормативными актами, трудовым договором, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, соблюдать правила охраны труда, обеспечивать защиту личной неприкосновенности от сексуальных домогательств и дискриминации, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда и быта, заключать коллективные договоры в соответствии с настоящим Кодексом. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не входящих в его трудовые обязанности, совершения действий, которые незаконны или ставят под угрозу жизнь и здоровье, унижают честь и достоинство работника или других лиц. В случае получения жалоб о сексуальных домогательствах и дискриминации работодатель обязан провести служебное расследование и принять меры дисциплинарного характера в отношении виновного лица, включая его увольнение. Не соблюдение работодателем своих обязанностей влечет за собой ответственность, установленную законом.

Статья 178. Ознакомление работников с возложенными на них трудовыми обязанностями и правилами поведения

Каждый работник должен быть предварительно ознакомлен с кругом возлагаемых на него трудовых обязанностей и правилами поведения, запрещающими сексуальные домогательства и дискриминацию.

Предлагается в статье 49 Кодекса об административной ответственности внести следующие изменения и дополнения:

Статья 49. Нарушение законодательства о труде и охране труда

Нарушение должностным лицом законодательства о труде и охране труда, в том числе непринятие мер по жалобе работника/работницы о защите от сексуальной дискриминации/домогательств —

влечет наложение штрафа от десяти до пятнадцати базовых расчетных величин.

То же правонарушение, совершенное повторно в течение года после применения административного взыскания, за исключением заведомо незаконного увольнения с работы, —

влечет наложение штрафа от пятнадцати до двадцати базовых расчетных величин.

Совершение правонарушения, предусмотренного частью первой настоящей статьи, в отношении несовершеннолетнего —

влечет наложение штрафа от двадцати до тридцати базовых расчетных величин.

Тем самым национальное законодательство и практика его применения будут приведены в соответствие с международными стандартами по правам женщин, правам человека.

REFERENCES

1. Конвенция МОТ «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» № 190, принята МОТ на Международной конференции труда 21 июня 2019 г.
2. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW), https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml
3. Трудовой кодекс Республики Узбекистан, https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml
4. Кодекс об административной ответственности Республики Узбекистан, <https://lex.uz/docs/97661>
5. Указ Президента Республики Узбекистан от 28.01.2022 г. № УП-60 «О стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 гг.», <https://lex.uz/ru/docs/5841077>