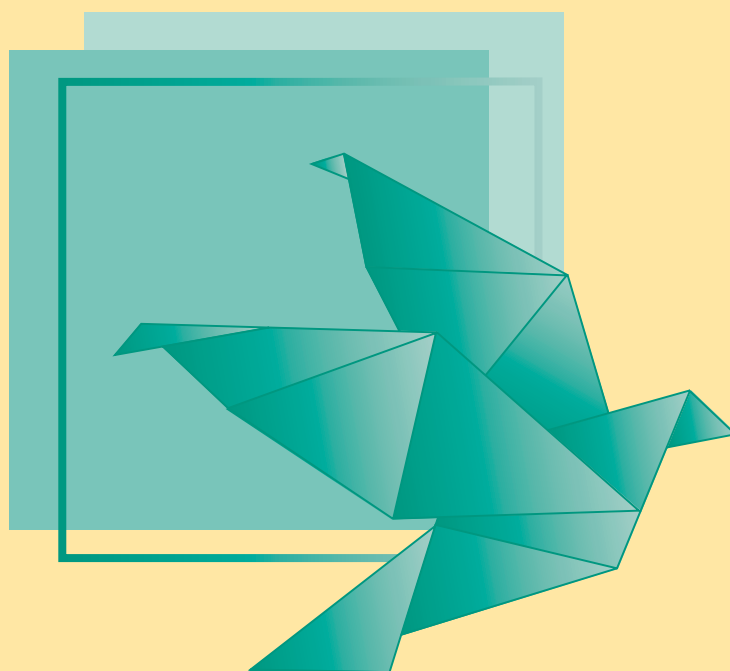




Международное
бюро
труда
Женева

Доклад V (2)

Положить конец насилию и домогательствам в сфере труда



Международная
конференция
труда

107-я сессия, 2018 г.

Международная конференция труда, 107-я сессия, 2018 г.

Доклад V(2)

Положить конец насилию и домогательствам в сфере труда

Пятый пункт повестки дня

Международное бюро труда, Женева

ISBN 978-92-2-431041-6 (print)
ISBN 978-92-2-431042-3 (Web pdf)
ISSN 0251-3730

Первое издание, 2018

Названия, используемые в публикациях МБТ и соответствующие принятой в Организации Объединённых Наций практике, и изложение материала в них не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе любой страны, района или территории, или их властей, ни о делимитации их границ.

Упоминание названий фирм и коммерческих продуктов и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, равно как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого продукта или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Информация о публикациях и цифровых продуктах МБТ размещена на сайте: www.ilo.org/publns.

СОДЕРЖАНИЕ

	<i>Стр.</i>
ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ.....	v
ВВЕДЕНИЕ	1
ПОЛУЧЕННЫЕ ОТВЕТЫ И КОММЕНТАРИИ.....	3
ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ЗАКЛЮЧЕНИЯ.....	103
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	112

ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ

Организации работодателей и работников

	BWI	Международная федерация профсоюзов строителей и деревообделочников
	МФДР	Международная федерация домашних работников
	МФЖ	Международная федерация журналистов
	IndustriALL	Профсоюзное объединение IndustriALL
	МОР	Международная организация работодателей
	МФТ	Международная федерация работников транспорта
	МКП	Международная конфедерация профсоюзов
	IUF	Международный союз работников пищевой и табачной промышленности, сельского хозяйства, ресторанного и гостиничного обслуживания, общественного питания и смежных отраслей
	PSI	Интернационал общественного обслуживания
Албания	СНПА	Союз независимых профсоюзов Албании
Ангола	НСТА	Национальный союз трудящихся Анголы
Антигуа и Барбуда	АГАБ	Ассоциация госслужащих Антигуа и Барбуды
Аргентина	АПКО	Ассоциация персонала контрольных органов
	АГНО	Ассоциация госслужащих налоговых органов
	АОРА	Автономное объединение работников Аргентины
	ВКТ-РА	Всеобщая конфедерация труда Республики Аргентины
	СРОЮ	Союз работников органов юстиции
Австралия	АССИ	Торгово-промышленная палата Австралии
	АСП	Австралийский совет профсоюзов
Австрия	БАК	Федеральная палата труда
	ФАП	Федерация австрийской промышленности
	ТППА	Торгово-промышленная палата Австрии
Бахрейн	ВФПБ	Всеобщая федерация профсоюзов Бахрейна

Бангладеш	BJSD	Бангладешская профсоюзная организация Jatyatabadi Sramik Dal
	BJSL	Бангладешская лига Jatiya Sramik
	ФРБ	Федерация работников Бангладеш
Барбадос	НСГ	Национальный союз госслужащих
Беларусь	БКДП	Белорусский конгресс демократических профсоюзов
Бельгия	ВКЛПБ	Всеобщая конфедерация либеральных профсоюзов Бельгии
	КХП	Конфедерация христианских профсоюзов
	ВФТБ	Всеобщая федерация труда Бельгии
Бразилия	НКРТГБ	Национальная конфедерация работников туризма и гостиничного бизнеса
	ЕЦОР	Единое центральное объединение работников
	ВСР	Всеобщий союз работников
Болгария	КНПБ	Конфедерация независимых профсоюзов Болгарии
Буркина-Фасо	НКРБ	Национальная конфедерация работников Буркина-Фасо
	КПБФ	Конфедерация профсоюзов Буркина-Фасо
Бурунди	КПБ	Конфедерация профсоюзов Бурунди
Камерун	ККТ	Камерунская конфедерация труда
	КАПК	Конфедерация автономных профсоюзов Камеруна
Канада	ККТ	Канадский конгресс труда
Чад	КПЧ	Конфедерация профсоюзов Чада
Чили	ЕКПЧ	Единая конфедерация профсоюзов Чили
Колумбия	ВКПК	Всеобщая конфедерация профсоюзов Колумбии
	КТК	Конфедерация трудящихся Колумбии
	КРК	Единая конфедерация работников Колумбии
Коморские острова	КРКО	Конфедерация работников Коморских Островов
Острова Кука	АРОК	Ассоциация работников Островов Кука
Коста-Рика	СКХМП	Социальная конфедерация Хуанито Мора Порас
	КРРН	Конфедерация работников Рерум Неварум
	ЕКР	Единая конфедерация работников
	НФРАС	Национальная федерация работников автономного сектора
	СФЛОВ	Сетевая федерация лиц с ограниченными возможностями
Кот-д'Ивуар	ВСРК	Всеобщий союз работников Кот-д'Ивуара

Кипр	КФРП	Кипрская федерация работодателей и промышленников
	ВФТ	Всекипрская федерация труда
Чешская Республика	ЧМКП	Чешско-Моравийская конфедерация профсоюзов
Демократическая Республика Конго	КПК	Конфедерация профсоюзов Конго
Дания	КДР	Конфедерация датских работодателей
	ДКП	Датская конфедерация профсоюзов
Доминиканская Республика	АККП	Автономная конфедерация классовых профсоюзов
	НКДР	Национальная конфедерация доминиканских работников
	НКПЕ	Национальная конфедерация профсоюзного единства
	НФТЖ	Национальная федерация трудящихся-женщин
Эквадор	ЭКЕКОР	Эквадорская конфедерация единых классовых организаций рабочих
Сальвадор	ЦОРС	Центральная организация рабочих Сальвадора
	НФСР	Национальная конфедерация сальвадорских работников
Эстония	ЭКР	Эстонская конфедерация работодателей
Фиджи	ФТУК	Конгресс профсоюзов Фиджи
Франция	ВКТ	Всеобщая конфедерация труда
	ВКТ-ФО	Всеобщая конфедерация труда «Форс-увриер»
Габон	КОСИГА	Габонская конфедерация профсоюзов
	СФРПАГ	Свободная федерация работников предприятий агропромышленного сектора Габона
	ОПРПГ	Объединение профсоюзов и работников портов Габона
Грузия	ГАР	Грузинская ассоциация работодателей
	ГКП	Грузинская конфедерация профсоюзов
Германия	БДА	Конфедерация ассоциаций работодателей Германии
	ОНП	Объединение немецких профсоюзов
	ППСОГ	Профсоюз работников пищевой промышленности и смежных отраслей Германии
Гана	ВПТНП	Всеобщий профсоюз работников транспорта и нефтехимической промышленности
	КПГ	Конгресс профсоюзов Ганы
Греция	ВКРГ	Всеобщая конфедерация работников Греции

Гватемала	ЦКРГ	Центральная конфедерация работников Гватемалы
	КПЕГ	Конфедерация профсоюзного единства Гватемалы
	ФЕСТРАС	Федерация профсоюзов работников пищевой промышленности, сельского хозяйства и смежных отраслей
	УНСИТРАГУА	Конфедерация профсоюзов работников Гватемалы
Гвинея	НКГР	Национальная конфедерация гвинейских работников
Гаити	КТГ	Конфедерация трудящихся Гаити
Гонконг, Китай	ГКП	Гонконгская конфедерация профсоюзов
Индия	ХМС	Хинд Маздур Сабха
	НКПИ	Индийский национальный конгресс тред-юнионов
	АСЖ	Ассоциация самозанятых женщин
Индонезия	ИКПП	Индонезийская конфедерация профсоюзов процветания
	КИП	Конфедерация индонезийских профсоюзов
Ирак	ВКИП	Всеобщая конфедерация иракских профсоюзов
Израиль	Гистадрут	Всеобщая федерация работников Израиля
Италия	ВИКТ	Всеобщая итальянская конфедерация труда
	Конфкоммерсио	Итальянская всеобщая конфедерация предприятий, специалистов и самозанятых лиц
	ИСТ	Итальянский союз труда
Япония	ГСПЯ-РЕНГО	Конфедерация японских профсоюзов
	Кейданрен	Японская федерация предпринимателей
Иордания	ФНПИ	Федерация независимых профсоюзов Иордании
Казахстан	ФПРК	Федерация профсоюзов Республики Казахстан
Кения	КОТУ	Центральная организация профсоюзов
	КСТПСО	Кенийский союз работников торговли, пищевой промышленности и смежных отраслей
	КССПСО	Кенийский союз работников сахарных плантаций и смежных отраслей
	КСДГОБС	Кенийский союз домашних работников, работников гостиниц, образовательных учреждений, больниц и смежных отраслей
Кыргызстан	ФПК	Федерация профсоюзов Кыргызстана
	НКРКР	Национальная конфедерация работодателей Кыргызской Республики
Латвия	КСПЛ	Конфедерация свободных профсоюзов Латвии
Ливан	АЛП	Ассоциация ливанских промышленников

Литва	ЛКП	Литовская конфедерация профсоюзов
Люксембург	ФПЛ	Федерация промышленности Люксембурга
	ЛКХП	Люксембургская конфедерация христианских профсоюзов
	КНПЛ	Конфедерация независимых профсоюзов Люксембурга
Малави	СIAWU	Профсоюз работников торговли, промышленности и смежных отраслей
	СГПОП	Союз работников гостиниц, пищевой промышленности и общественного питания
	МКТЮ	Малавийский конгресс профсоюзов
Малайзия	МТЮК	Малазийский конгресс профсоюзов
Мавритания	ВКТМ	Всеобщая конфедерация работников Мавритании
	СКРМ	Свободная конфедерация работников Мавритании
	НПРАГ	Национальный профсоюз работников агропродовольственного сектора
Мексика	ДКР	Действенная конфедерация работников
	КОНКАМИН	Конфедерация промышленных палат Соединённых Штатов Мексики
	КОПАРМЕКС	Мексиканская ассоциация работодателей
	КРОК	Революционная конфедерация рабочих и крестьян
	РКМР	Региональная конфедерация мексиканских работников
	КТМ	Конфедерация трудящихся Мексики
	НСТ	Национальный союз трудящихся
	МОЛДСИНД- КООПКОМЕРТ	Федерация профсоюзов работников области потребительской кооперации, торговли и предпринимательства
Республика Молдова	НКПМ	Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы
	СиндЛУКАС	Профсоюз работников торговли, общественного питания, потребительской кооперации, ресторанного и гостиничного обслуживания
Монголия	КПМ	Конфедерация профсоюзов Монголии
Черногория	КПЧ	Конфедерация профсоюзов Черногории
	ФРЧ	Федерация работодателей Черногории
	ОСПЧ	Объединение свободных профсоюзов Черногории
Марокко	ВОТМ	Всеобщее объединение трудящихся Марокко
Непал	АНТУФ	Всенепальская федерация профсоюзов
	КПН	Конгресс профсоюзов Непала

Нидерланды	НХФП	Национальная федерация христианских профсоюзов
	ФПН	Федерация профсоюзов Нидерландов
	ФПС	Федерация профсоюзов специалистов
Новая Зеландия	Бизнес-НЗ	Бизнесмены Новой Зеландии
	НЗСП	Новозеландский совет профсоюзов
Никарагуа	ФПРУН	Федерация профсоюзов работников университетов Никарагуа
Нигер	НКТ	Нигерийская конфедерация труда
	НППРН	Национальный профсоюз промышленных рабочих Нигера
Нигерия	КТН	Конгресс труда Нигерии
Оман	ВФОП	Всеобщая федерация оманских профсоюзов
Пакистан	ФРП	Федерация работодателей Пакистана
	ПВФ	Федерация работников Пакистана
Панама	КОНАТО	Национальный совет организованных работников
	КОНЮСИ	Национальная конфедерация объединений независимых профсоюзов
	КРРП	Конфедерация работников Республики Панамы
Парагвай	ЦОТ-А	Центральное объединение трудящихся – Auténtica
Перу	АКПР	Автономная конфедерация перуанских работников
	ВКТР	Всеобщая конфедерация работников Перу
	ЕЦОРП	Единая центральная организация работников Перу
Филиппины	ФСР	Федерация свободных рабочих
	ПКФ	Профсоюзный конгресс Филиппин
Польша	НСПС «Солидарность»	Независимый и самоуправляемый профсоюз «Солидарность»
Республика Корея	ФКП	Федерация корейских профсоюзов
	КФР	Корейская федерация работодателей
Румыния	НПБ	Национальный профсоюзный блок
Руанда	КОТРАФ	Конгресс труда и братства рабочих
Сент-Люсия	СЛЕФ	Федерация работодателей Сент-Люсии
Сенегал	НСРС	Национальный совет работодателей Сенегала
	НКТС	Национальная конфедерация трудящихся Сенегала
	СИГАС	Национальный профсоюз трактирщиков и ассоциированных работников Сенегала
	ДСТС	Демократический союз трудящихся Сенегала
Сьерра-Леоне	КТСЛ	Конгресс труда Сьерры-Леоне

Сингапур	НФРС	Национальная федерация работодателей Сингапура
	НКПС	Национальный конгресс профсоюзов Сингапура
Южная Африка	BUSA	Объединение предпринимателей Южной Африки
	KOCATU	Конгресс южноафриканских профсоюзов
	SACCAWU	Профсоюз работников торговли, общественного питания и смежных отраслей Южной Африки
Испания	ПКРК	Профсоюзная конфедерация рабочих комиссий
	ИКОР	Испанская конфедерация организаций работодателей
	BCT	Всеобщий союз трудящихся
Шри-Ланка	КТЦ	Конгресс трудящихся Цейлона
	JSS	Национальная федерация профсоюзов Nidahas Sewaka Sangamaya
	SLNSS	Шри-ланкийский профсоюз Nidahas Sewaka Sangamaya
Суринам	Раваксур	Совет профсоюзных конфедераций Суринама
Швеция	ШПГР	Профсоюз работников гостиниц и ресторанов
Швейцария	СГБ	Швейцарская федерация профсоюзов
	UNIA	Профсоюз работников Швейцарии
	Travail.Suisse	Независимая организация работников Швейцарии
Объединённая Республика Танзания	КПТ	Конгресс профсоюзов Танзании
Тунис	ВТОТ	Всеобщее тунисское объединение труда
Турция	НАК-IS	Конфедерация подлинных профсоюзов Турции
	КПРТ	Конфедерация профсоюзов работников госсектора
	ТИСК	Конфедерация организаций работодателей Турции
Уганда	НОПУ	Национальная организация профсоюзов Уганды
Украина	ФПМСПУ	Федерация профессиональных союзов малого и среднего предпринимательства Украины
Соединённое Королевство	КТЮ	Конгресс тред-юнионов
Соединённые Штаты Америки	АФТ-КПП	Американская федерация труда – Конгресс производственных профсоюзов
	ССМБ	Совет США по международному бизнесу
Соединённые Штаты Америки и Канада	МПРСО	Международный профсоюз работников сферы обслуживания
	UFCW	Объединённый профсоюз работников пищевой промышленности и торговли
	USW	Объединение сталелитейщиков

Уругвай	НТСПУ	Национальная торгово-сервисная палата Уругвая
	МПАТ-НКТ	Межпрофсоюзная ассамблея трудящихся – Национальный конвент трудящихся
Венесуэла (Боливарианская Республика)	НПКОР	Независимое профсоюзное конфедеративное объединение работников
	КРВ	Конфедерация работников Венесуэлы
Зимбабве	КРЗ	Конфедерация работодателей Зимбабве
	ФПППСЗ	Федерация профсоюзов работников пищевой промышленности и смежных секторов Зимбабве
	КПЗ	Конгресс профсоюзов Зимбабве
	СДРАЗ	Союз домашних работников и аналогичных родов занятий Зимбабве

Другие сокращения

КЭПКР	Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций
МКТ	Международная конференция труда
МОТ	Международная организация труда
МБТ	Международное бюро труда
ЛГБТИ	лесбиянки, геи, бисексуалы, трансгендеры и интерсексуалы
ООН	Организация Объединённых Наций

ВВЕДЕНИЕ

На своей 325-й сессии (октябрь-ноябрь 2015 г.) Административный совет Международного бюро труда постановил включить вопрос о разработке нормы, касающейся «насилия в отношении женщин и мужчин в сфере труда» в повестку дня 107-й сессии (май-июнь 2018 г.) Международной конференции труда (МКТ)¹.

В соответствии с пунктом 1 статьи 39 Регламента Конференции МБТ подготовило предварительный доклад (Доклад V(1)), в котором освещаются вопросы, касающиеся законодательства и практики в различных странах; он включает вопросник, который был направлен государствам-членам в мае 2017 года². Государствам-членам было предложено высказать свои мнения к 22 сентября 2017 года после проведения консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников. Эти консультации являются обязательными для членов Организации, которые ратифицировали Конвенцию 1976 года о трёхсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (144).

В общей сложности 85 правительств прислали ответы в МБТ, причём 50 из них указали, что они консультировались с наиболее представительными организациями работодателей и работников. Правительства ряда государств-членов прислали ответы организаций работодателей и работников отдельно либо вместе с собственными ответами; в некоторых случаях ответы этих организаций были получены непосредственно МБТ. Ответы также были получены непосредственно от Международной организации работодателей (МОП) и Международной конфедерации профсоюзов (МКП), а также от Интернационала общественного обслуживания (PSI), Международной федерации домашних работников (МФДР), IndustriALL, Международной федерации журналистов (МФЖ), Международной федерации работников транспорта (МФТ), Международного союза работников пищевой и табачной промышленности, сельского хозяйства, ресторанного и гостиничного обслуживания, общественного питания и смежных отраслей (IUF) и Объединённого профсоюза работников пищевой промышленности и торговли (UFCW). В целом на момент подготовки настоящего доклада МБТ получило ответы от 85 правительств, 179 организаций работников и 29 организаций работодателей. Ответы также были получены от Национального совета по обучению и профессиональному развитию работников Dattopant Thengadi (DTMBWED) и других заинтересованных сторон, включая такие организации гражданского общества, как CARE International, Oxfam International, Международный комитет действий в защиту прав женщин (МКДПЖ), Международный комитет по правам сексуальных работников в Европе (ICRSE), Глобальная сеть проектов сексуальных работ (NSWP) и Европейская сеть защиты прав и здоровья сексуальных работников-мигрантов (TAMPER). Их ответы были приняты к сведению, но не были включены в настоящий доклад.

На своей 325-й сессии (октябрь-ноябрь 2015 г.) Административный совет также постановил созвать Трёхстороннее совещание экспертов по проблеме насилия в отношении женщин и мужчин в сфере труда в целях разработки рекомендаций, на основе которых Административный

¹ МБТ: *Minutes of the 325th Session of the Governing Body of the International Labour Office*, GB.325/PV, para. 33(a).

² МБТ: *Положить конец насилию и домогательствам в отношении женщин и мужчин в сфере труда*, Доклад V(1), Международная конференция труда, 107-я сессия, Женева, 2018 г.

совет на своей 328-й сессии (октябрь-ноябрь 2016 г.) рассмотрит вопрос о подготовке к первому обсуждению на Конференции возможного акта или актов³.

Трёхстороннее совещание экспертов, состоявшееся в Женеве 3-6 октября 2016 года, подготовило ряд заключений, которые впоследствии были разрешены к публикации и распространению Административным советом на его 328-й сессии (октябрь-ноябрь 2016 г.) и в которых эксперты предложили заменить термин «насилие» на фразу «насилие и домогательства», чтобы «все формы недопустимого поведения были адекватно поняты и рассмотрены»⁴. Помимо этих заключений МБТ подготовило доклад о работе Совещания⁵.

Настоящий доклад и предлагаемые заключения были подготовлены на основе ответов, полученных от правительств и организаций работодателей и работников, содержание которых излагается на следующих страницах. Комментарии МБТ представлены сразу же после ответов на каждый вопрос. Предлагаемые заключения приводятся в конце доклада. При подготовке доклада и предлагаемых заключений МБТ также принимало во внимание материалы и мнения, высказанные в ходе вышеупомянутого Трёхстороннего совещания экспертов.

³ GB.325/PV, op. cit., para. 33(b).

⁴ МБТ: *Report of the Director-General: Fifth Supplementary Report: Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, GB.328/INS/17/5, para. 12, Appendix I, para. 33.

⁵ МБТ: *Report of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (Geneva, 3–6 October 2016)*, GB.329/INS/INF/3 (доступно на английском, французском и испанском языках).

ПОЛУЧЕННЫЕ ОТВЕТЫ И КОММЕНТАРИИ

В этом разделе излагается содержание ответов, полученных от правительств и организаций работодателей и работников на вопросник, содержащийся в Докладе V(1). Каждый вопрос цитируется по тексту вопросника, и далее называется количество полученных ответов, сгруппированных по их характеру (утвердительных, отрицательных или других). Ответ классифицируется как «другой», когда он не является ни явно утвердительным, ни отрицательным, либо когда выражаемая в нём идея отличается от того, что предлагается в вопросе⁶. В случаях, когда ответ расширяется или уточняется комментариями, их суть излагается в обобщённом виде. Ввиду ограниченного объёма доклада лишь выборка ответов даётся после каждого вопроса, а схожие ответы группируются, насколько это возможно. В текст не включались комментарии, которые просто подтверждают или отрицают предложение, содержащееся в вопросе, без дополнительных соображений. Некоторые ответы с подробной информацией об условиях в конкретной стране не отражены в настоящем докладе.

Ввиду ограниченного объёма докладов Конференции трёхсторонние участники, ответившие «да», «нет» или «другое», перечисляются в таблице в приложении к настоящему докладу вместо размещения перечня после каждого вопроса. Кроме того, ответы даются в сводной форме вместо названий всех организаций работников, направивших идентичные или схожие ответы на каждый из вопросов. К организациям работников, которые проявили дух сотрудничества, относятся АСП, ВКЛПБ, АНТУФ, BJSD, BJSL, БКДП, ФРБ, НПБ, BWI, АККП, АКПР, ПКРК, ВКТ, ВИКТ, ВКТМ, ВКТР, CIAWU, КНПБ, АРОК, НКТ, НКТС, НКДР, НКПЕ, НХФП, КОНАТО, КОНЮСИ, КАПК, CSB, СКХМП, НПКОР, КРКО, КПЧ, КРРН, КРРП, КПЕГ, ЕЦОР, ЕЦОРП, ЕКР, ЦОТ-А, КТЦ, ОНП, НФРАС, СФЛОВ, ВФТБ, СФРПАГ, ФКП, ФПН, ВКИП, ВКРГ, НАК-IS, СГПОП, Гистадрут, ГКП, ХМС, ШПГР, МФДР, IndustriALL, НКПИ, МФТ, МКП, МФЖ, IUF, JSS, ГСПЯ-РЕНГО, КПРГ, КИП, КСПЛ, ЛКХП, ЛКП, МКТЮ, МТЮК, ППСОГ, КТН, НСПС «Солидарность», КПН, НЗСП, КНПЛ, ПВФ, Раваксур, SACCAWU, МПРСО, АСЖ, СиндЛУКАС, КТСЛ, НПРАГ, НППРН, КТЮ, КПТ, UFCW, ВСТ, ВСРК, ВТОТ, НСТА, СГБ, КПЧ и ФПС.

Структура предлагаемых заключений была скорректирована с учётом ответов трёхсторонних участников. Был внесён ряд лингвистических и редакционных правок в целях согласования английской и французской версий предлагаемых заключений, принимая во внимание терминологию, используемую в соответствующих конвенциях и рекомендациях МОТ. При подготовке проекта предлагаемых заключений также учитывались ответы на вопросник и доклад Трёхстороннего совещания экспертов в целях разработки конвенции и рекомендации.

⁶ В отношении вопросов, касающихся нескольких подразделов, когда респонденты не в полной мере соглашались или не соглашались со всеми подразделами, ответы были учтены в рубрике «другие ответы».

1. ОБЩИЕ ЗАМЕЧАНИЯ

В дополнение к комментариям к конкретным вопросам некоторые респонденты высказали общие замечания по ряду тем, таких как важность акта или актов.

Ряд правительств обратили внимание на тот факт, что предлагаемое название акта (актов) «Насилие и домогательства в отношении женщин и мужчин в сфере труда» может быть проблематичным, поскольку оно недостаточно отражает гендерное разнообразие в государствах-членах. Они предлагают снять термин «против женщин и мужчин», чтобы название акта гласило «Насилие и домогательства в сфере труда».

В комментариях правительств и организаций работодателей и работников неоднократно указывалось, что положения предлагаемого акта или актов должны быть адаптируемыми к внутренним условиям, особенностям и приоритетам той или иной страны и соответствовать им. По их мнению, эти положения также должны учитывать национальные возможности и имеющиеся ресурсы. Ряд правительств и организаций работодателей указали, что предлагаемый акт (или акты) должен быть достаточно гибким, чтобы поддержать и укрепить соответствующие внутренние механизмы, которые уже были созданы. Когда высказывалась озабоченность по поводу слишком предписывающего характера текста предлагаемой конвенции, это рассматривалось в комментариях МБТ по соответствующему вопросу. Поскольку аналогичная озабоченность высказывалась по поводу текста предлагаемой рекомендации, следует напомнить, что рекомендация не предусматривает существенных обязательств и формулируется таким образом, чтобы государства могли применять её сообразно собственным обстоятельствам.

Организации работодателей и некоторые правительства неоднократно выражали обеспокоенность тем, что у работодателей нет средств контроля, чтобы они могли предотвращать насилие за пределами своей территории и в обстоятельствах, которые они не могут напрямую контролировать. Следует отметить, что в соответствии с предлагаемыми заключениями обязательства работодателей ограничиваются принятием конкретных мер, направленных на предотвращение насилия и домогательств. Ни одно лицо или организация не могут предотвратить насилие и домогательства. Однако, как свидетельствует подход к обеспечению безопасности и гигиены труда, в любых обстоятельствах можно делать шаги в целях предотвращения насилия и домогательств в сфере труда независимо от того, обладает ли работодатель непосредственным контролем или нет.

Соглашаясь с широким определением насилия и домогательств, несколько стран ставят под сомнение то, как его можно будет применять на национальной территории, особенно в сфере уголовного права. Следует напомнить, что в Докладе V(1) представлены разнообразные подходы к определению различных форм насилия и домогательств в сфере труда и к защите от них. В предложенных заключениях называются ключевые элементы определения насилия и домогательств, и в рамках этих параметров национальное законодательство призвано определять различные формы насилия и домогательств в соответствии с местными особенностями. Точно так же обязательства, налагаемые на государства-члены предлагаемыми заключениями, являются достаточно широкими, чтобы можно было обеспечить, насколько это реально выполнимо, гибкость в преодолении различных форм насилия и домогательств.

В том случае если в вопросах приводились перечни, в некоторых ответах подчёркивалось, что эти перечни следует рассматривать как ориентировочные, а не исчерпывающие. МБТ хотело бы пояснить, что эти перечни не рассматриваются как исчерпывающие. Согласно установившейся практике в международных конвенциях и рекомендациях используется термин «включая» или такие термины, как «в том числе», «такие как» или «помимо прочего/их», чтобы представить неисчерпывающий перечень вопросов или предложений. Поэтому в тексте акта (или актов) термины «включая», «которые включают» или «должны включать», когда они использованы в предлагаемой конвенции, следует интерпретировать как относящиеся к неисчерпывающим перечням.

Повторяющейся темой в ответах правительств и организаций работодателей и работников была необходимость вести борьбу в первую очередь с гендерным насилием и в то же время уделять гендерным аспектам особое внимание в рамках межсекторального подхода во всём тексте

акта (или актов). Как пояснило правительство Бельгии, учёт гендерных аспектов означает, что по каждому положению акта необходимо задать вопрос: «Каковы будут последствия для женщин (и мужчин)?»

Ряд правительств заявили о необходимости преодоления конкретных форм гендерного насилия, включая сексуальное домогательство и преследование, поскольку они происходят в сфере труда или влияют на неё. Большинство правительств и организаций работников поддерживают упоминание в предлагаемом акте (актах) бытового насилия, а многие респонденты, включая тех, кто поддерживает обобщённый ответ работников, конкретно предложили включить это положение в оба акта. Многие респонденты подчеркнули, какое воздействие бытовое насилие может оказывать на сферу труда, и предложили самые разные способы, чтобы сделать труд средством предупреждения и защиты жертв, так как место работы часто даёт возможность вырваться из ситуации, связанной с насилием, и именно там насилие может выявляться.

В различных разделах вопросника некоторые респонденты высказали различные соображения относительно того, должно ли действие акта выходить за пределы места работы и какие последствия повлечёт за собой взаимодействие трудового, гражданского и уголовного права.

2. ОТВЕТЫ НА ВОПРОСНИК И КОММЕНТАРИИ К НЕМУ

I. Форма международного акта или актов

В. 1 *Следует ли Международной конференции труда принять акт или акты, касающиеся насилия и домогательств в сфере труда?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 83

Да: 79

Нет: 0

Другие ответы: 4

Комментарии

Болгария, Чешская Республика, Гана, Ямайка, Словения: Нет общепринятого определения насилия и домогательств в сфере труда. МОТ приняла ряд актов, которые играют важную роль в борьбе с насилием и домогательствами в сфере труда, однако нет акта, целиком посвящённого этой проблеме и содержащего такое определение.

Франция: Люди не являются товаром, а основополагающие права должны быть защищены; первым из них является право на сферу труда, свободную от насилия, безопасную и гарантирующую сохранение достоинства, защиту физической безопасности и поддержание работоспособности.

Германия: Учитывая существующие правовые основы МОТ и ООН, проблема насилия и домогательств связана не с отсутствием законодательства, а с реализацией существующих актов.

Нидерланды: МОТ могла бы инициировать описание и распространение опыта, накопленного странами в области защиты от насилия и домогательств в сфере труда.

Перу: Необходимо принять акты о насилии и домогательствах в сфере труда с особым вниманием к: i) гендерному равенству и его разным проявлениям с точки зрения трудоустройства, сохранения занятости и прекращения трудовых отношений; ii) бытовому насилию и его влиянию на сферу труда; iii) сексуальным домогательствам на работе; iv) травле, поскольку борьба с насилием и домогательствами должна носить комплексный характер.

Польша: Насилие в сфере труда – очень сложное и многогранное явление, которое может принимать различные формы. Гендерное насилие и домогательства в сфере труда нарушают права человека и его достоинство и препятствуют обеспечению справедливых и безопасных условий труда. Всякое проявление насилия должно быть устранено, и должны быть обеспечены равное обращение и доступ к мерам поддержки работников.

Швейцария: Разработка одного или нескольких актов необходима для привлечения внимания к гендерным проблемам в сфере труда, усиления защиты с учётом растущей доли женщин на рынке труда и минимизации рисков домогательств, связанных с новыми технологиями.

Тунис: Это явление стало более распространённым, затрагивает представителей обоих полов и вызывает последствия для жизни общества, жертв и их семей.

Соединённое Королевство: Насилие в отношении женщин и девушек является одним из самых распространённых нарушений прав человека в мире.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 26

Да: 13

Нет: 10

Другие ответы: 3

Комментарии

МОТ: Проблема сохраняющегося насилия в сфере труда связана с тем, что существующие нормы и правила не соблюдаются, не реализуются должным образом и могут нуждаться в обновлении. Знания МОТ также могут эффективно использоваться для повышения осведомлённости, лучшего понимания сути проблемы и внесения необходимых изменений, что будет иметь более далеко идущие последствия, чем нормы. Необходимо задуматься над полезностью действий МОТ в борьбе с насилием в сфере труда исключительно с помощью норм.

Работники

Общее число полученных ответов: 178

Да: 177

Нет: 0

Другие ответы: 1

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Почти все правительства и организации работников и большинство организаций работодателей выступают за то, чтобы Конференция приняла акт или акты. Большинство респондентов, ответивших «нет» или давших «другие» ответы, указали, что они могут рассмотреть или поддержать принятие акта или актов, если Конференция примет такое решение. Их соответствующие ответы на вопросник строятся на этой посылке.

Ряд правительств согласился с тем, что хотя несколько международных трудовых норм МОТ касаются различных форм насилия и домогательств, ни одна из норм не определяет их формы и ни в одном международном акте насилие и домогательства в сфере труда не рассматриваются комплексно. Многие правительства также подчёркивают, что разработка целостного акта (или актов) необходима для защиты от нарушений прав человека.

С учётом полученных ответов МБТ предлагает Международной конференции труда принять акт или акты, касающиеся насилия и домогательств в сфере труда.

В. 2

Если да, следует ли принять этот акт или акты в форме:

- a) конвенции?*
- b) рекомендации?*
- c) конвенции, дополненной рекомендацией, как двух отдельных актов или как единого акта, содержащего обязательные к исполнению и необязательные положения?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 85

- a) конвенции?*

Да: 2

- b) рекомендации?*

Да: 30

Комментарии

Австралия: Если необходимо, чтобы в акте были обязательные к исполнению и необязательные положения, Австралия рекомендовала бы разработать два отдельных акта – конвенцию, дополненную рекомендацией.

Австрия: Рекомендация даёт государствам-членам определённую свободу действий в её реализации. Темы, затронутые в вопроснике относительно возможной конвенции, следует объединить в рекомендации.

Бахрейн: Если начать с рекомендации, можно будет определить исходные позиции, которые позволят государствам-членам лучше понять, как бороться с этим явлением. В последующем мы сможем взять курс на принятие обязательного к исполнению акта.

Болгария: В отличие от конвенции, которая будет обязательной к исполнению только сторонами, которые её ратифицировали, рекомендация будет обращена ко всем членам МОТ.

Болгария и Эстония: Рекомендация может быть конкретнее и содержать более чёткие ориентиры для государств-членов.

Дания: На данном этапе Дания предпочитает принятие отдельной рекомендации, поскольку вопросник указывает на то, что конвенция будет слишком детальной и не поддающейся ратификации. Ответ Дании следует трактовать в этом свете.

Дания, Исландия, Норвегия: Уровень защиты и обязательства должны оставаться на более реалистичном уровне, чтобы избежать малого числа ратификаций. Это не только будет означать упущенную возможность, но и нанесёт ущерб МОТ и её нормотворческой функции.

Испания: Рекомендация является гибким актом и позволяет дать необходимые пояснения концепций и направлений деятельности.

- c) конвенции, дополненной рекомендацией, как двух отдельных актов или как единого акта, содержащего обязательные к исполнению и необязательные положения?*

Да: 48

Комментарии

Аргентина, Бельгия, Оман, Перу, Южная Африка, Тринидад и Тобаго: Это должен быть единый документ с обязательными и необязательными положениями.

Бельгия: Конвенция, наверное, необходима для того, чтобы побудить государства-члены эффективно бороться с насилием и домогательствами в сфере труда.

Канада, Коста-Рика, Эквадор, Индия, Индонезия, Мексика, Намибия, Парагвай, Португалия, Румыния, Сенегал, Уругвай и Зимбабве: Два отдельных акта – рамочная конвенция, дополненная рекомендацией, в которой подробнее излагаются руководящие принципы, необходимые для разработки законодательства, политики и стратегий, и в которой раскрываются толковательные и оперативные аспекты эффективного выполнения конвенции.

Чили: Принятие обоих актов обеспечит возможность того, что государства, не ратифицирующие конвенцию, смогут применять рекомендацию как основу для внесения необходимых нормативных изменений и для формирования государственной политики и передовой практики.

Израиль: Одной рекомендации недостаточно, чтобы повысить осведомлённость общественности о серьёзности этого явления. Необходимо принять конвенцию вместе с рекомендацией, чтобы закрепить общие руководящие принципы.

Ямайка: Обязательные к исполнению положения важны для того, чтобы государства могли применять эти принципы в национальном законодательстве и основах политики.

Мексика: Следует принять конвенцию, которая должна заложить правовую основу и которая должна быть дополнена рекомендацией с руководящими принципами, касающимися политики, законодательства и практики государств-членов касательно применения и соблюдения конвенции.

Бельгия, Камерун, Чад, Гватемала, Венгрия, Перу, Суринам: Рамочная конвенция, дополненная рекомендацией, в которой подробнее излагаются руководящие принципы, необходимые для разработки законодательства, политики и стратегий, могла бы раскрыть толковательные и оперативные аспекты эффективного выполнения конвенции.

Другие ответы: 5

Комментарии

Нидерланды: На более позднем этапе можно было бы рассмотреть вопрос о принятии рекомендации.

Новая Зеландия: Если и принимать акт (или акты), рекомендация, не имеющая обязательной силы, была бы предпочтительнее, и она создала бы основу для применения правительствами руководящих принципов в полном соответствии с их конкретными правовыми системами и системами трудовых отношений.

Швейцария: На данном этапе Швейцария не комментирует форму акта. Окончательная позиция правительства будет зависеть от предложений, сделанных в ходе первого обсуждения на сессии МКТ 2018 года.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 26

a) конвенции?

Да: 1

Комментарии

b) рекомендации?

Да: 11

Комментарии

КФРП: Этот вопрос носит слишком технический характер, чтобы его можно было решить с помощью конвенции.

- с) конвенции, дополненной рекомендацией, как двух отдельных актов или как единого акта, содержащего обязательные к исполнению и необязательные положения?

Да: 4

Другие ответы: 10

Комментарии

АССИ, Бизнес-НЗ, КФР, Кейданрен, ТППА: Лучше не принимать никакого акта, но если принимается решение разработать международный акт, предпочтение отдаётся рекомендации.

МОР: Конвенция, как правило, весьма ограничена по охвату, и существует риск исключить различные формы неприемлемого поведения в предусмотренных мерах реагирования на насилие в сфере труда. Слишком широкая норма также рискует стать юридически неясной и, как следствие, не поддающейся ратификации. Преимуществом рекомендации является её гибкость и способность служить руководством в отношении дополнительных форм «неприемлемого» поведения в сфере труда (таких как издевательства и домогательства).

Работники

Общее число полученных ответов: 178

- а) конвенции?

Да: 9

- б) рекомендации?

Да: 5

- с) конвенции, дополненной рекомендацией, как двух отдельных актов или как единого акта, содержащего обязательные к исполнению и необязательные положения?

Да: 164

Комментарии

Обобщённый ответ: Конвенция, дополненная рекомендацией, необходима для того, чтобы недвусмысленно сигнализировать о неприемлемости насилия и домогательств как антитезы достойного труда, требующей серьёзного и неотложного внимания. Не существует согласованного на международном уровне определения термина «насилие и домогательства в сфере труда». Хотя несколько актов МОТ касаются насилия и/или домогательств, ни в одном из них насилие и домогательства не являются основным предметом и ни в одном из них не определяется, что подразумевается под насилием и домогательствами; в них также не говорится о том, какие шаги правительства, организации работодателей и работников должны предпринимать в целях предотвращения, пресечения и искоренения насилия и домогательств в сфере труда. Кроме того, эти акты, как правило, касаются лишь некоторых форм насилия или домогательств и охватывают только определённые группы или категории работников. Подход к борьбе с насилием и домогательствами в сфере труда часто бывает раздробленным. Поэтому целью разработки международной нормы (норм) является преодоление серьёзных пробелов на международном и национальном уровнях в отношении родов занятий, секторов и форм насилия и домогательств путём принятия комплексного, всеобъемлющего подхода.

Обобщённый ответ: ЭКЕКОР, ККТ, КПБ, НКГР, КРОК, ФПППСЗ, ФПРК, ИКПП, КССПСО, МОЛДСИНДКООПКОМЕРТ, КСТПСО, КСДГОБС, МТЮК, ВКТ-РА, КПЗ, СДРАЗ: Два отдельных акта.

ДКР, ВКПК, НФСР, РКМР, КПК, КТМ, ФПК, PSI: Единый акт с обязательными и необязательными положениями.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Большинство правительств и организаций работников выступают за принятие конвенции, дополненной рекомендацией, в то время как большинство организаций работодателей выступает за принятие рекомендации.

Большинство респондентов, отдавших предпочтение конвенции, дополненной рекомендацией, высказались за два отдельных акта. Они подчёркивают, что рамочная конвенция, дополненная рекомендацией, в которой подробнее излагаются руководящие принципы, необходимые для разработки законодательства, политики и стратегий, могла бы раскрыть толковательные и оперативные вопросы, связанные с эффективным выполнением конвенции. Кроме того, два отдельных акта позволят государствам, не ратифицировавшим конвенцию, применять рекомендацию в качестве основы для внесения нормативных изменений, а также для формирования государственной политики и распространения передовой практики.

Респонденты, отдавшие предпочтение рекомендации, привели разные аргументы, включая то, что вопросник для предлагаемой конвенции слишком подробный и лучше подходит для рекомендации и что рекомендация даёт больше гибкости, применяется ко всем членам Организации, а не только к тем, которые её ратифицировали, а также служит более детальным руководством.

Принимая во внимание полученные ответы, МБТ предлагает разработать конвенцию, дополненную рекомендацией, как два отдельных акта. Кроме того, МБТ признает необходимость, о которой упомянули несколько респондентов, придерживаться согласованного подхода к разработке актов, и будет стремиться обеспечить согласованность предлагаемых заключений с другими соответствующими международными трудовыми нормами.

II. Преамбула

В. 3 *Следует ли в преамбуле акта или актов напомнить о Филадельфийской декларации, в которой провозглашается, что все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право осуществлять своё материальное благосостояние и своё духовное развитие в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 85

Да: 80

Нет: 1

Другие ответы: 4

Комментарии

Чили: Исторический контекст и права отдельных лиц должны быть отражены в целях содействия пониманию и укреплению долгосрочных обязательств государств-членов.

Гана, Перу, Российская Федерация, Тунис, Соединённое Королевство: Насилие и домогательства в сфере труда являются нарушением прав человека.

Нидерланды: Ответ на вопросы с 3 по 7: упоминаемые положения заслуживают обсуждения при формулировании или изменении преамбулы к рекомендации. Это лучше всего сделать, заимствовав их из преамбулы к Рекомендации 1981 года о безопасности и гигиене труда (164).

Работодатели

Общее число полученных ответов: 23

Да: 16

Нет: 4

Другие ответы: 3

Комментарии

АССИ: В начале акта следует подтвердить всеобщую приверженность цели обеспечить людям возможность работать без насилия.

Бизнес-НЗ: Не может быть абсолютной гарантии того, что называется «материальное благосостояние».

Работники

Общее число полученных ответов: 179

Да: 177

Нет: 1

Другие ответы: 1

Комментарии

Обобщённый ответ: Насилие и домогательства в сфере труда являются нарушением прав человека и угрозой его достоинству, здоровью и безопасности. В центре всех усилий МОТ лежит содействие праву всех людей осуществлять своё материальное благосостояние и духовное развитие в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей. Насилие и домогательства неприемлемы и несовместимы с достойным трудом.

КРВ, ФЕСТРАС, Travail.Suisse, ВСП: Необходимо подчеркнуть направленность Филадельфийской декларации против дискриминации, что связано с основной целью данного акта.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Преобладающее большинство правительств и организаций работодателей и работников согласны с этим заявлением. Два правительства признали полезность ссылки на Филадельфийскую декларацию в целях лучшего понимания контекста акта или актов, а ответы ряда правительств и большинства организаций работников подтвердили её актуальность в укреплении основополагающего права человека на защиту от насилия. Некоторые правительства и организации работников подчеркнули, что антидискриминационная направленность Декларации является основополагающим элементом для данного акта.

В то время как одни респонденты подчеркнули важность лаконичности преамбулы, другие правительства и организации работников предложили упомянуть акты МОТ и другие соответствующие международные и региональные акты, уделив особое внимание работающим женщинам.

С учётом полученных ответов МБТ предлагает не менять пункт б а) предлагаемых заключений; однако МБТ предлагает включить дополнительный абзац в преамбулу, пункт б с) предлагаемых заключений, со ссылками на другие соответствующие международные акты (см. комментарий МБТ к вопросу 8).

В. 4 *Следует ли в преамбуле акта или актов подтвердить актуальность основополагающих конвенций Международной организации труда?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 84

Да: 74

Нет: 3

Другие ответы: 7

Комментарии

Бахрейн, Колумбия, Мексика, Перу, Суринам: Следует упомянуть, в том числе, акты, касающиеся дискриминации в области труда и занятий.

Болгария: Необходимо назвать и другие акты, имеющие отношение к предупреждению и пресечению насилия и домогательств в сфере труда, такие как Конвенция 1947 года об инспекции труда (81), Конвенция 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (129), Конвенция 2011 года о достойном труде домашних работников (189) и Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве (КТМС, 2006 г.).

Финляндия: Добавить ссылки на конвенции МОТ, посвящённые безопасности и гигиене труда, и на соответствующие конвенции Организации Объединённых Наций по правам человека.

Перу: Важно отметить особую актуальность Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111).

Сенегал: Если только в предлагаемом акте не будет списка основополагающих конвенций МОТ.

Сейшельские Острова: Это может быть полезным, если целью является создание девятой основополагающей конвенции.

Зимбабве: Да, необходимо поместить акт в контекст, учитывающий взаимодействие принципов, закреплённых в этих конвенциях.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 23

Да: 16

Нет: 7

Другие ответы: 0

Комментарии

АССИ: Предпочтение отдаётся более оперативным и ясным положениям вопроса 15.

Работники

Общее число полученных ответов: 179

Да: 176

Нет: 1

Другие ответы: 2

Комментарии

АНТУФ, ФРБ, КТК, КРК, КПМ, КТЦ, НАК-IS, Гистадрут, ХМС, НКПИ, КПН, АСЖ: Упомянуть Декларацию МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и Декларацию МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации.

ДКР, АКПР, ВКТР, КТК, КРК: Включить конкретные ссылки на каждую конвенцию.

ФПРУН: Выделить Конвенцию 1951 года о равном вознаграждении (100) и Конвенцию 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111).

НСТ: Включить ссылку на Рекомендацию 1951 года о равном вознаграждении (90), Рекомендацию 1958 года о дискриминации в области труда и занятости (111) и Рекомендацию 2004 года о развитии людских ресурсов (195), а также на Конвенцию 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (156).

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Почти все правительства и организации работников и большинство организаций работодателей выступают за включение этого положения, причём некоторые из них указывают на важность основополагающих конвенций в разрезе такого явления, как насилие и домогательства.

Ряд правительств и многие организации работников предлагают конкретно упомянуть акты МОТ; из них пять правительств предлагают включить ссылки на акты, связанные с дискриминацией в сфере труда и занятий.

Отвечая на выраженную озабоченность по поводу нератификации рядом государств-членов основополагающих конвенций, МБТ хотело бы уточнить, что в пункте 2 Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда заявляется, что «все государства-члены, даже если они не ратифицировали указанные Конвенции, имеют обязательство ... соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций».

МБТ предлагает не менять пункт 6 b) предлагаемых заключений.

В. 5 *Следует ли в преамбуле акта или актов заявить о праве каждого человека на сферу труда, свободную от насилия и домогательств, включая гендерное насилие?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 85

Да: 82

Нет: 1

Другие ответы: 2

Комментарии

Бельгия: В преамбуле следует заявить о праве на сферу труда, свободную от насилия, включая гендерное и бытовое насилие.

Бельгия, Болгария, Канада, Франция, Италия, Панама, Перу, Испания: Решительно поддерживается конкретная ссылка на гендерное насилие.

Камерун, Кувейт: Эта формулировка должна быть ограничена насилием и домогательствами общего характера.

Колумбия: Да, особенно в отношении статьи 11 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

Эквадор: Да, в соответствии с положениями Всеобщей декларации прав человека и других международных актов, направленных на недопущение дискриминации.

Франция: В преамбуле следует чётко оговорить, что нельзя мириться с проявлениями насилия ни на рабочем месте, ни вне его, а также указать, что рабочие места позволяют женщинам эмансипироваться и обеспечить для себя автономию и независимость и добиться права занимать руководящие должности.

Ямайка: Сексуальные домогательства как форма гендерного насилия должны быть искоренены в ближайшем будущем.

Мексика: Как это указано в Резолюции 2009 года о гендерном равенстве – основе достойного труда.

Словения: Особо необходимо подчеркнуть, что насилие, сексуальные домогательства и приставания должны рассматриваться с гендерной точки зрения, поскольку их коренные причины, формы и последствия отличаются для женщин и мужчин.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 23

Да: 17

Нет: 2

Другие ответы: 4

Комментарии

Бизнес-НЗ, КДР: В этом предложении не должно упоминаться гендерное насилие.

МОР: При условии достижения общего понимания того, что такое насилие.

Работники

Общее число полученных ответов: 179

Да: 178

Нет: 0

Другие ответы: 1

Комментарии

Обобщённый ответ: Особенно важно сослаться на гендерное насилие в преамбуле. Хотя от насилия и домогательств в сфере труда страдают все, большей опасности подвергаются женщины и лица, не соответствующие социальному восприятию гендерных ролей и норм. По этой причине Трёхстороннее совещание экспертов МОТ подчеркнуло, что гендерные аспекты насилия и домогательств необходимо конкретно рассмотреть в этом акте (актах).

КРОК, ПКРК: Необходимо упомянуть сексуальную ориентацию, гендерную идентичность и лиц, не соответствующих гендерным стереотипам.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Огромное большинство правительств и почти все организации работников согласны с данным заявлением. Двенадцать правительств и организаций работников в обобщённом ответе подчёркивают важность конкретного упоминания гендерного насилия, а два правительства и четыре организации работодателей с этим не согласны.

Некоторые правительства и организации работников предложили расширить формулировку, включив в неё конкретные формы гендерного насилия и насилия, связанного с другими характеристиками, обстоятельствами или статусом.

С учётом полученных ответов МБТ предлагает не вносить никаких изменений в пункт 6 d) предлагаемых заключений. МБТ хотело бы уточнить, что прямая ссылка на «гендерное насилие» не сужает смысл этого положения, которое неизменно защищает всех работников. Такое упоминание направлено на то, чтобы эта форма насилия не игнорировалась в законодательстве и политике.

В. 6

Следует ли в преамбуле акта или актов напомнить о том, что насилие и домогательства в сфере труда:

- a) нарушают права человека и являются неприемлемыми и несовместимыми с достойным трудом;*
- b) негативно влияют на отношения на рабочем месте, участие работников, состояние здоровья, уровень производительности, качество государственных и частных услуг, репутацию предприятий и могут препятствовать вступлению на рынок труда, дальнейшему пребыванию в составе рабочей силы и профессиональному развитию, особенно женщин?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 83

Да: 79

Нет: 0

Другие ответы: 4

Комментарии

Австрия и Зимбабве: В преамбуле следует упомянуть и другие группы, которые страдают от насилия и домогательств на работе.

Австрия: Формулировка «вступление на рынок труда» требует уточнения в том плане, может ли она применяться к процедурам найма или к определённым секторам или родам занятий.

Бельгия: В первую очередь следует упомянуть вред здоровью и негативное влияние на семейную жизнь и социальный климат в компании; также можно было бы указать на социальные издержки, связанные с профессиональными болезнями и производственными травмами.

Бельгия, Канада: В пункте b) следует отметить, что насилие и домогательства в сфере труда негативно влияют как на психическое, так и на физическое здоровье.

Финляндия, Гватемала: Следует помнить о том, что государственный сектор является работодателем.

Мали: В конце пункта b) добавить «молодых работников».

Мексика: Подчеркнуть, что особое внимание должно уделяться женщинам и более уязвимым группам, а также их семейным обязанностям.

Испания: Упомянуть угрозу достоинству, особенно женщин в случае гендерного насилия.

Швейцария: В пункте b) добавить «негативно влияют на равные возможности работников».

Работодатели

Общее число полученных ответов: 24

Да: 15

Нет: 2

Другие ответы: 7

Комментарии

АССИ: Необходимо рассмотреть вопрос о включении в пункт b) ссылок на «общество» и «выбор работников, связанный с объединением с организациями работников и участием в забастовках».

НТСПУ: В пункте a) добавить «развитие жизнеспособных предприятий».

Работники

Общее число полученных ответов: 179

Да: 175

Нет: 0

Другие ответы: 4

Комментарии

АКПР, ВКТР, НКПЕ, НКДР, АККП, КРК, ФПРУН, НСТ: Необходимо отметить влияние на семейную и социальную среду.

ВКТ-ФО: Снять упоминание негативного влияния на производительность в пункте b). Труд не является товаром, и соображения производительности не могут служить основанием для конвенции. Заменить пункт b) статьёй 3 Филадельфийской декларации.

КТК: Добавить дополнительный абзац: «Негативно влияют на становление демократии в сфере труда и на участие всех работников в социальном диалоге».

НСТ: В пункте b) отметить влияние на равенство обращения, возможностей и вознаграждения.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Подавляющее большинство правительств и организаций работников и большинство организаций работодателей согласны с данным заявлением.

В условиях широкой поддержки этой части текста было предложено несколько поправок, в том числе в целях более точного определения приоритетности последствий насилия и домогательств. Несколько правительств отметили важность упоминания не только физического здоровья, но и психического и сексуального здоровья. Несколько организаций работодателей и работников предложили расширить перечень последствий, включив в него угрозы равным возможностям, достоинству, развитию жизнеспособных предприятий, семейной и социальной среде.

Чтобы в полной мере оценить вред, причиняемый насилием и домогательствами в сфере труда, МБТ предлагает перестроить и расширить перечень последствий насилия и домогательств, предусмотренный в пунктах b e), f), g) и h) предлагаемых заключений.

Несколько правительств отметили необходимость разъяснить смысл понятия «репутация предприятий», которое должно охватывать и работодателей государственного сектора. МБТ отмечает, что понятие «репутация предприятий» заимствовано из Доклада VI на 96-ю сессию МКТ (2007 г.) *Содействие жизнеспособным предприятиям*. Это понятие лежит в основе формирования политики в интересах развития предприятий и разработки конкурентных стратегий.

Ряд правительств и организаций работодателей выразили мнение, что не только женщины могут подвергаться насилию и домогательствам и что этот акт должен рассматриваться как общеприменимый. МБТ подтверждает, что явная ссылка на «гендерное насилие» и конкретное упоминание женщин в тексте акта или актов не ограничивают содержание этого положения, которое по-прежнему касается всех работников. Такое явное упоминание направлено на то, чтобы эта широко распространённая форма насилия не игнорировалась в законодательстве и политике.

МБТ предлагает сохранить конкретную ссылку на женщин в преамбуле, чтобы обеспечить внимание к ним в законодательстве и политике, поскольку опыт женщин, связанный с насилием и домогательствами, часто игнорируется или учитывается в минимальной степени.

- В. 7** *Следует ли в преамбуле акта или актов признать, что для прекращения насилия и домогательств в сфере труда необходимо принять инклюзивный и комплексный подход к устранению коренных причин и факторов риска?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 83

Да: 79

Нет: 0

Другие ответы: 4

Комментарии

Колумбия: Включить чёткое указание на гендерные аспекты, возраст, этническую принадлежность и территорию.

Франция: Может быть уместно уточнить значение «инклюзивного и комплексного» подхода. Предусматриваемые меры должны осуществляться на основе равенства женщин и мужчин.

Перу: В первую очередь необходимо подчеркнуть все аспекты гендерного насилия и дискриминации как основных концепций, которые должны приниматься во внимание, чтобы обеспечить сферу труда, свободную от насилия.

Сент-Винсент и Гренадины: Предлагается поправка: «... для сокращения масштабов насилия и домогательств в сфере труда».

Словения: Необходимо признать гендерные стереотипы как одну из главных причин и как одно из серьёзнейших препятствий на пути к обеспечению гендерного равенства.

Швеция: Упомянуть коренные причины организационного или социального характера, которые часто являются более весомыми и менее очевидными причинами насилия и домогательств.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 22

Да: 16

Нет: 4

Другие ответы: 2

Комментарии

АССИ, Бизнес-НЗ, ФПЛ: Не все коренные причины возникают в сфере труда, где, возможно, их нельзя будет устранить; нереально требовать от работодателей решать то, что им неподвластно.

МОР: В преамбуле следует подчеркнуть, что искоренение насилия в сфере труда требует комплексного подхода, в котором все участники берут на себя совместные обязательства по предотвращению и минимизации актов насилия на рабочем месте. Все участники сферы труда должны воздерживаться от насилия, предотвращать его и бороться с ним. Предупреждение и минимизация насилия являются основными составляющими эффективного и действенного подхода.

Работники

Общее число полученных ответов: 179

Да: 176

Нет: 0

Другие ответы: 3

Комментарии

Обобщённый ответ: Характер насилия и домогательств сильно зависит от обстоятельств и часто обусловлен динамикой сферы труда и всего общества, в том числе отношениями, основанными на силе, гендерными нормами, культурными и социальными устоями, дискриминацией и экономическим неравенством. Несмотря на то что насилие и домогательства происходят в каждом секторе и занятии, отрицательные властные отношения, дискриминация, основанная на сочетании различных факторов (например, пола и расы), обстоятельства и условия труда и психосоциальные риски могут усугублять опасность подвергнуться насилию и домогательствам в сфере труда. Комплексный подход необходим не только для предупреждения насилия и домогательств, но и для защиты, реабилитации, возмещения ущерба и принятия других мер, направленных на исправление ситуации.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Почти все правительства и организации работников и большинство организаций работодателей согласны с этим заявлением.

Несколько организаций работодателей подчёркивают, что нереально требовать от работодателей устранить причины и факторы риска, которые лежат за рамками их фактического контроля. МБТ отмечает, что предлагаемый текст, в котором перечисляются подходы к устранению коренных причин насилия и домогательств в сфере труда, является частью преамбулы и используется для описания контекста данного акта; сам по себе он не возлагает прямых обязательств на работодателей.

Многие организации работников высветили проблему дискриминации, обусловленную сочетанием различных факторов, включая гендерные аспекты, расу, культурные и социальные нормы. Несколько правительств отметили необходимость упоминания подхода, учитывающего гендерные аспекты; кроме того, некоторые организации работников и одно правительство предложили особо подчеркнуть причины и риски, такие как гендерные стереотипы.

С учётом полученных ответов МБТ предлагает в пункт 6 i) предлагаемых заключений добавить при описании подходов слова «учитывающие гендерные аспекты» и фразу «гендерные стереотипы».

В. 8 *Следует ли в преамбуле акта или актов отразить другие идеи? Если да, просьба уточнить.*

Правительства

Общее число полученных ответов: 84

Да: 44

Нет: 39

Другие ответы: 1

Комментарии

Аргентина, Чили, Колумбия, Эквадор, Германия, Филиппины, Российская Федерация: Необходимо сослаться на конвенции ООН по правам человека и борьбе с дискриминацией, чтобы обеспечить согласованность политических подходов и государственной политики.

Аргентина: Следует упомянуть Американскую декларацию прав и обязанностей человека и Межамериканскую конвенцию о предотвращении и искоренении насилия в отношении женщин и наказании за него (Конвенция Белем-ду-Пара).

Австрия: Подчеркнуть важность повышения осведомлённости общественности и отметить, что люди находятся под защитой независимо от их сексуальной ориентации или гендерной идентичности.

Бельгия: В преамбуле следует упомянуть бытовое насилие, как это было сделано в заключениях Совещания экспертов. В преамбуле следует подчеркнуть, что в сфере труда действуют многие участники, которые могут помочь в борьбе с бытовым насилием. В преамбулу следует включить пункты 16, 17 и 20 из заключений Совещания экспертов. Было бы интересно в конце преамбулы отразить всеобщую идею, касающуюся конечной цели акта: «важность организационной культуры предприятия, основанной на уважении и признании людей и условий, способствующих благосостоянию работников и процветанию предприятия».

Канада: Предлагаем изменить название акта на «Положить конец насилию и домогательствам в сфере труда», чтобы акт (акты) применялся независимо от пола и гендерной идентичности человека. В преамбуле можно признать и то, что в отдельных случаях бытовое насилие или насилие со стороны интимного партнёра могут влиять на сферу труда и поэтому требуют внимания.

Кипр: Можно упомянуть о новых формах домогательств, таких как травля/издевательства.

Эквадор: Включить ссылку на Межамериканскую конвенцию о предотвращении и искоренении насилия в отношении женщин и наказании за него и на Конвенцию 1962 года о равноправии в области социального обеспечения (118) и Конвенцию 1981 года о безопасности и гигиене труда (155).

Франция: Выделить такие последствия насилия, как прогулы, текучесть кадров, отсутствие мотивации и творческого отношения к работе, снижение производительности, ухудшение социального климата, трудности с подбором персонала, несчастные случаи на производстве, вред репутации предприятия и процессуальные действия.

Германия: При разработке акта можно было бы руководствоваться четырьмя директивами Европейского союза о борьбе с дискриминацией. Следует обратить внимание на группы населения, страдающие от многомерной или межотраслевой дискриминации, особенно на женщин и сообщество лесбиянок, геев, бисексуалов, транссексуалов и интерсексуалов (ЛГБТИ).

Исламская Республика Иран, Иордания, Мексика, Саудовская Аравия: Во внимание должны приниматься культурные особенности государств-членов.

Ямайка: Необходимо подчеркнуть, что гендерное равенство и сокращение масштаба гендерного насилия способствуют устойчивому росту.

Иордания, Мексика: Необходимо учитывать социальные особенности государств-членов.

Мальта: Будет уместно включить ссылки и на региональные конвенции, такие как Стамбульская конвенция.

Мексика: Отметить необходимость привлечения внимания к лицам в зоне повышенного риска или в уязвимом положении, таким как работники-мигранты и лица с ограниченными возможностями.

Португалия: Следует упомянуть различные формы насилия и домогательств, такие как физическое, психологическое и сексуальное насилие, происходящее как от случая к случаю, так и на более систематической основе. Необходимо обсудить определение здоровья Всемирной организации здравоохранения, а также Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда (155) и Конвенции 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (187).

Сент-Винсент и Гренадины: Признать роль организаций работников и работодателей в сокращении масштабов насилия и домогательств в сфере труда.

Испания: Сослаться на необходимость изменения деловой и социальной культуры в интересах действенного предотвращения насилия и домогательств. Следует особо упомянуть уязвимость женщин к насилию, подчеркнуть право на равное обращение и возможности, достоинство, физическую и моральную защиту, неприкосновенность частной жизни и чести, а также право на занятие профессией в достойных и справедливых условиях труда.

Тунис: Добавить конкретные формы насилия и домогательств, а также другие причины, такие как неграмотность и бедность.

Уругвай: Упомянуть равные возможности и равное обращение с точки зрения доступности, сохранения, стабильности занятости и продвижения по службе.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 26

Да: 7

Нет: 19

Другие ответы: 0

Комментарии

АССИ: Отметить право работодателей руководить своим предприятием так, чтобы они могли эффективно на практике управлять рисками и преодолевать последствия насилия или домогательств в сфере труда.

МОР: Мы должны стремиться к тому, чтобы преамбула оставалась краткой и нацеленной, и не ссылаться на другие акты.

Работники

Общее число полученных ответов: 179

Да: 160

Нет: 17

Другие ответы: 2

Комментарии

Обобщённый ответ: В преамбуле необходимо сослаться на другие соответствующие международные акты, такие как Всеобщая декларация прав человека, Международный пакт о гражданских и политических правах, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации и Конвенция Организации Объединённых Наций о правах инвалидов.

ДКР: Упомянуть Конвенцию 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (169), Конвенцию 2011 года о достойном труде домашних работников (189), Конвенцию (пересмотренную) 1949 года о трудящихся-мигрантах (97), Конвенцию 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (143), а также Рекомендацию 2010 года о ВИЧ и СПИДе и сфере труда (200) и Рекомендацию 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204).

НКПЕ, НКДР, АККП, МФДР: Включить ссылки на Конвенцию 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102), Конвенцию 2000 года об охране материнства (183), Конвенцию 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (156), Конвенцию 1981 года о безопасности и гигиене труда (155), Конвенцию 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (187), Протокол 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде (29) и Рекомендацию 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (202).

КОТУ, КТМ: Подчеркнуть несоразмерное воздействие насилия на женщин.

КТЮ: Необходимо повысить статус свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров как прав, способствующих достижению целей конвенции.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Многие респонденты предлагают дополнительный текст. Два правительства подчёркивают, что упоминание «мужчин и женщин» в названии акта исключает из него лиц, не соответствующих гендерным представлениям, и настоятельно рекомендуют снять этот текст.

МБТ принимает к сведению ограничительный характер этой формулировки и предлагает исключить слова «мужчин и женщин» из названия акта или актов.

Отвечая на этот, а также на вопрос 3, многие правительства и организации предлагают включить ссылки на различные акты и резолюции МОТ и другие международные акты. МБТ отмечает решительную поддержку включению ссылки на Повестку дня Организации Объединённых Наций в области устойчивого развития на период до 2030 года и на Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Многие правительства и организации работников предлагают упомянуть ряд других актов по правам человека.

С учётом полученных ответов МБТ отмечает, что Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года ограничена временными рамками и поэтому не может служить подходящей ссылкой для рассматриваемого акта или актов, имеющих долгосрочный эффект. Ввиду взаимосвязанного содержания МБТ предлагает сослаться на другие соответствующие международные акты в пункте б с) предлагаемых заключений.

Что касается содержания акта, пять правительств предложили особо упомянуть определённые группы, более подверженные насилию и домогательствам, включая женщин и лиц, подвергающихся виктимизации в силу их сексуальной ориентации и гендерной идентичности, неграмотности, бедности, миграционного статуса и инвалидности.

Ввиду отсутствия консенсуса о том, какие группы необходимо упомянуть, МБТ не предлагает каких-либо дополнений в этом тексте. Если Конференция поддержит включение чёткого перечня групп и секторов, более подверженных насилию и домогательствам, МБТ предложит включить те, что упоминаются в вопросах 17, 30, 34 и 46.

Ряд правительств и несколько организаций работников выражают согласие с тем, чтобы включать явную ссылку на гендерное насилие и дискриминацию; другие также предлагают конкретно упомянуть бытовое насилие.

В этой связи МБТ отмечает, что гендерное насилие упоминается в пункте б d) предлагаемых заключений, а в пункте б i) предлагаемых заключений добавляются слова «учитывающие гендерные аспекты». Что касается предложения включить ссылку на бытовое насилие в текст преамбулы, МБТ предлагает дополнить пункт б предлагаемых заключений подпунктом б j), где признаётся, что бытовое насилие оказывает влияние на сферу труда и что сфера труда и её учреждения могут содействовать его искоренению. См. комментарии МБТ по вопросам 22 и 29.

Кроме того, многие организации работников предлагают включить определение термина «сфера труда».

Отвечая на предложение ряда организаций работников включить в текст преамбулы определение термина «сфера труда», МБТ отмечает ситуации, учтённые в пункте 4, интерпретируемые как подпадающие под сферу применения термина «сфера труда», и отмечает ссылку на «сферу труда» в пунктах б d), б e), б i) и б j) предлагаемых заключений, связанных с преамбулой. С учётом этого МБТ не предлагает никаких дополнений к этой части текста.

III. Определения и сфера применения

В. 9

Для целей акта или актов следует ли понимать выражение «насилие и домогательства» как совокупность неприемлемых форм поведения и практики – будь то единичный случай или множественные случаи – целью или следствием которых является причинение физического, психологического или сексуального вреда?

Правительства

Общее число полученных ответов: 85

Да: 69

Нет: 2

Другие ответы: 14

Комментарии

Австралия: Использование термина «совокупность» может означать, что некоторые формы насилия или домогательств более приемлемы, чем другие.

Австрия: «Вред» должен быть определён дополнительно и означать вторжение в личную сферу. Следует уточнить значение термина «неприемлемые формы поведения и практики».

Бельгия: Было бы предпочтительнее использовать один общий термин, например, «насилие на рабочем месте», обозначив им совокупность форм поведения, объективно являющихся оскорбительными. Перечисление одних форм поведения может привести к тому, что другие выпадут из поля зрения. С другой стороны, необходимо оценить, достаточно ли это в юридическом смысле, поскольку в конвенции предусматриваются средства возмещения ущерба жертвам и наказания виновных. Такая же совокупность форм поведения наблюдается и в бытовом насилии.

Куба, Мали, Португалия: Необходимо привести примеры конкретных действий, чтобы уточнить определение.

Финляндия: Данное определение нуждается в уточнении, чтобы быть более гибким и широким по охвату.

Финляндия, Российская Федерация, Швеция: Следует учесть угрозу насилия. Предлагается добавить фразу «либо угроза причинения».

Франция: Понятие «неприемлемые формы практики» предполагает моральное суждение и может не иметь юридической силы. Понятие «сексуальный вред» весьма абстрактен и может означать как физический, так и моральный вред, как вред в результате сексуальных домогательств.

Франция, Израиль, Тринидад и Тобаго: Домогательства следует понимать как неоднократные действия.

Германия: Поддерживаем широкое определение насилия и домогательств в сфере труда в разрезе гражданского права. Однако, что касается уголовного права, в определении не проводится различие между насилием и домогательствами, которые означают действия разной интенсивности. Для определения термина «домогательства» можно было бы руководствоваться директивами Европейского союза о борьбе с дискриминацией.

Колумбия, Иордания, Мальта, Польша, Тунис: Упомянуть экономический ущерб.

Финляндия, Исламская Республика Иран: Необходимо дополнительно уточнить смысл слова «совокупность».

Ирак: Одно определение должно касаться насилия, а другое домогательства.

Мексика: Целесообразно определить содержание и границы понятия «насилия» и «домогательства». Должен быть сохранён акцент на поведении, связанном со сферой труда.

Сенегал: Включить ссылку на моральный и социальный вред.

Испания: В определении необходимо указать, что такие формы поведения включают словесные оскорбления, запугивание, жесты, ругань или любые другие агрессивные действия.

Соединённое Королевство: Необходимы дальнейшие разъяснения, чтобы понять, как можно определить в национальном законодательстве понятия «насилие» и «домогательство», употребляемые как один термин, если у домогательства и насилия разные определения и значения.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 25

Да: 14

Нет: 4

Другие ответы: 7

Комментарии

АССИ: «Насилие» и «домогательства» должны использоваться в своём обычном значении. Если Конференция пожелает рассмотреть сексуальные домогательства, она должна будет сделать это путём принятия адресной нормы.

BuisnessNZ, КДР: Неприемлемое поведение должно вызывать пагубный эффект.

КОНКАМИН, МОР: Насилие и домогательства следует рассматривать как разные формы поведения.

МОР: Мы могли бы рассмотреть то, как насилие определяется Всемирной организацией здравоохранения: «Преднамеренное применение физической силы или власти, действительное или в виде угрозы, направленное против себя, против иного лица, группы лиц или общины, результатом которого являются (либо имеется высокая степень вероятности этого) телесные повреждения, смерть, психологическая травма, отклонения в развитии или различного рода ущерб».

КФРП: Это определение должно быть согласовано с Рамочным соглашением, подписанным Европейскими социальными партнёрами по вопросам домогательств и насилия в сфере труда.

Работники

Общее число полученных ответов: 179

Да: 173

Нет: 2

Другие ответы: 4

Комментарии

Обобщённый ответ: Насилие и домогательства в сфере труда могут принимать несколько форм, таких как физическое насилие, включая нападение, избиение, покушение на убийство и свершившееся убийство, сексуальное насилие, включая изнасилование и сексуальное нападение, словесные оскорбления, издевательства, психологическое насилие и запугивание, сексуальное домогательство, угрозы насилия и преследование. Несмотря на то что экстремальные формы насилия легко распознаются, другие, казалось бы, менее экстремальные формы запугивания и домогательства, иногда происходящие в течение значительных периодов времени, могут вызывать не менее разрушительные последствия, но не всегда учитываются в мерах борьбы с насилием в сфере труда. Это включает в себя бытовое насилие, последствия которого работники могут испытывать на работе, что пагубно влияет на их благосостояние, отношения на работе, производительность, уровень участия в составе рабочей силе, а также создаёт риск отсутствия на работе. Практику и поведение, вызывающие психосоциальные угрозы и риски, следует рассматривать как включённые в данное определение, особенно когда они попирают достоинство, безопасность, здоровье и благополучие работника (работников).

ВКТ, ВКТ-ФО, КРВ: «Неприемлемый» – слишком субъективная характеристика; необходимо перечислить конкретные действия или формы насилия (физические и словесные оскорбления, сексуальное насилие и домогательства, запугивание). Необходимо обозначить их цель, а именно создать угрозу профессиональному развитию.

СГТ, КТК, КТМ, КРПП, КРК, ФПРУН, АСЖ: Включить упоминание экономического ущерба.

ФПППСЗ, СДРАЗ, КПЗ, PSI: Отметить реальное поведение или его угрозу.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Подавляющее большинство правительств и организаций работников и большинство организаций работодателей согласны с данным заявлением. Тем не менее ряд правительств и организаций работодателей и работников предложили внести в текст поправки и уточнения.

Учитывая предложения пяти правительств и девяти организаций работников, МБТ предлагает обозначить в пункте 3 а) предлагаемых заключений «экономический ущерб» в качестве возможной цели или последствия насилия и домогательств.

Отвечая на многочисленные предложения конкретизировать формы поведения, представляющие собой насилие и домогательства в сфере труда, МБТ подчёркивает, что исчерпывающий список может быть ограничительным, поскольку постоянно меняются представления о том, что является насилием и домогательствами. Опираясь на заключения Совещания экспертов по проблеме насилия в отношении женщин и мужчин в сфере труда, МБТ отмечает, что данный акт должен быть «достаточно гибким, чтобы он касался разных форм насилия и домогательств и чтобы он позволял реагировать на новые вызовы и риски, которые могут привести к актам насилия и домогательств, в том числе те, которые возникают по причине меняющихся форм труда и технологий»⁷.

МБТ предлагает не вносить в текст никаких изменений, однако если Конференция согласится конкретизировать отдельные формы поведения и практики, представляющие собой насилие и домогательства, МБТ предложит исчерпывающий перечень форм поведения и практики, которые равносильны насилию и домогательствам и имеют отношение к сфере труда, в том числе: сексуальное насилие, включая изнасилование и сексуальное нападение; физическое насилие, например, нападение, избивание, покушение на убийство и свершившееся убийство; словесные оскорбления; психологическое насилие и запугивание, издевательства и травля; сексуальные домогательства; угрозы; преследование и бытовое насилие, включая принуждение, когда оно воздействует на сферу труда.

В ответ на предложение трёх правительств и одной организации работодателей о том, что домогательства следует понимать как неоднократные действия, МБТ ссылается на заключения Совещания экспертов по проблеме насилия в отношении женщин и мужчин в сфере труда, где говорится, что «насилие и домогательства могут быть разовыми или повторяющимися действиями, а характер и последствия такого поведения являются ключевыми критериями, позволяющими установить, квалифицируется ли оно как насилие и домогательства»⁸.

Три правительства, в принципе, согласны с таким широким определением, в частности в разрезе социально-трудовых и гражданских споров, однако они обеспокоены тем, как на практике подобное определение может служить основой судопроизводства, особенно уголовного, если объединяются термины «насилие и домогательства». Эта обеспокоенность группированием различных форм поведения с точки зрения возможности его применения на практике прозвучала в нескольких ответах на разные вопросы. Поэтому МБТ обращает внимание на этот пункт и в своём общем замечании. МБТ уточняет, что анализ законодательства и практики во всём мире, содержащийся в Докладе V(1), показал, что существуют разные подходы к определению различных форм насилия и домогательств в сфере труда и к защите от них. МБТ отмечает, что в предложенных заключениях называются ключевые элементы определения насилия и домогательств и что с учётом этих параметров национальное законодательство и практика призваны определить различные формы насилия и домогательств в соответствии с местными особенностями. Точно так же обязательство, возлагаемое на государства-члены предлагаемыми заключениями, является достаточно широким, чтобы можно было обеспечить, насколько это реально выполнимо, гибкость в преодолении различных форм насилия и домогательств. В этой связи МБТ уточняет, что

⁷ GB.328/INS/17/5, op. cit., Appendix, point 18.

⁸ ibid., point 7.

именно на национальном уровне будет определяться в рамках каких отраслей права будут рассматриваться те или иные формы насилия и домогательств – антидискриминационного, трудового, уголовного и других отраслей права, что обеспечит их согласованность друг с другом.

Принимая в внимание ответы трёх правительств, МБТ предлагает изменить формулировку пункта 3 а) предлагаемых заключений, чтобы учесть в нём угрозу насилия и домогательств.

Учитывая ориентацию многих комментариев в ответ на ряд вопросов, касающихся важности признания и рассмотрения проблем гендерного насилия, МБТ предлагает включить в конец пункта 3 а) слова «включая гендерное насилие», чтобы не было сомнений относительно того, что эта форма насилия предусмотрена термином «насилие и домогательства».

Кроме того, определение термина «гендерное насилие», на что указывается в ряде ответов, в том числе в контексте вопроса 13, предложено в качестве пункта 3 b). МБТ отмечает, что гендерное насилие определено в международном праве исключительно в отношении женщин, поскольку: «насилие, совершаемое над женщиной в силу того, что она – женщина, или насилие, которое оказывает на женщин несоразмерное воздействие. Это включает в себя действия, которые причиняют вред или страдания физического, психического или полового характера, угрозу таких действий, принуждение и другие формы ущемления свободы»⁹.

С тем чтобы не допустить узкого толкования понятия «гендерное насилие» и признать факт того, что понимание этого понятия многими странами выходит за рамки его трактовки как насилия против женщин, МБТ предлагает определить его как «насилие и домогательства, направленные на лиц по причине их половой или гендерной принадлежности, или которые диспропорционально воздействуют на лиц конкретного пола или конкретной гендерной принадлежности». В результате таких дополнений к тексту многие конкретные указания на гендерное насилие были изъяты из предлагаемой конвенции, на что указывается в соответствующих комментариях МБТ.

В. 10

Для целей акта или актов следует ли признать, что насилие и домогательства в сфере труда охватывают ситуации, которые происходят:

- a) на физическом месте работы, в том числе в общественных местах и на дому, когда они являются местом работы;*
- b) в местах, где работник получает заработную плату или принимает пищу;*
- c) во время поездок на работу и с работы;*
- d) во время служебных командировок или переездов, на мероприятиях, относящихся к работе, или в рамках общественной деятельности, а также во время производственного обучения;*
- e) в ходе коммуникаций, связанных с трудовой деятельностью, которые обеспечиваются информационно-коммуникационными технологиями?*

⁹ Управление Верховного комиссара Организации Объединённых Наций по правам человека, Комитет ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин, 11-я сессия (1992 г.), Общая рекомендация №19: Насилие против женщин, п. 6.

Правительства

Общее число полученных ответов: 85

Да: 55

Нет: 1

Другие ответы: 29

Комментарии

Австрия, Бельгия, Болгария, Чад, Куба, Эстония, Ямайка, Республика Корея, Российская Федерация, Сингапур, Суринам: Пункт с) необходимо уточнить ссылкой на виды транспорта, связанные с работодателем или предоставляемые им.

Канада: Пункты b), c) и d) нуждаются в уточнении, поскольку работодатель может не контролировать определённые обстоятельства.

Колумбия: Включить ссылку на места, отличные от физического места работы, если они связаны с деятельностью, относящейся к работе или рабочей среде. В пункте e) добавить место жительства.

Чешская Республика, Сент-Винсент и Гренадины: Положения пунктов b) и c) напрямую не связаны с выполнением работы.

Египет, Ирак, Мальта, Нидерланды, Новая Зеландия, Оман, Саудовская Аравия, Сенегал, Шри-Ланка, Уругвай: Исключить пункт c).

Германия, Исламская Республика Иран: Акт должен касаться только тех вопросов, на которые может влиять работодатель.

Исландия и Норвегия: Пункт c) должен применяться только в том случае, если насилие или домогательства связаны с выполнением работы.

Италия: Должны приниматься во внимание места досуга и отдыха, а также нетрадиционные места и формы работы, такие как дистанционная работа.

Перу: Цель должна заключаться в том, чтобы было понятно, что насилие и домогательства в сфере труда могут проявляться в разных областях, но возникают в сфере занятости чтобы подчеркнуть, что у насилия нет определённого места, а есть общее происхождение.

Тринидад и Тобаго: Уточнить пункт b), поскольку обязанности работодателей должны ограничиваться рабочими помещениями. Пункт c) должен ограничиваться работниками, которые приезжают и уезжают.

Соединённое Королевство: Пункт a): домашние помещения должны включать жильё, предлагаемое работодателем.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 25

Да: 8

Нет: 3

Другие ответы: 14

Комментарии

АССИ: Пункты b) и c) должны определяться наличием контроля со стороны работодателя.

АЛП, ИКОР, КОПАРМЕКС, КДР, КРЗ, ФАП, КФРП, ТППА, НФРС: Исключить пункт c).

БДА и Бизнес-НЗ: Следует назвать только те места, где социальные партнёры могут осуществлять контроль и влияние.

МОР: Мы должны стремиться ограничить сферу труда местом работы, где работникам необходимо находиться или где они находятся по причине своей работы; эти места должны прямо или косвенно контролироваться работодателем.

Работники

Общее число полученных ответов: 177

Да: 168

Нет: 3

Другие ответы: 6

Комментарии

Обобщённый ответ: Понятие «насилие и домогательства в сфере труда» должно относиться к ситуации в быту, которая влияет на сферу труда. Так, бытовое насилие может вести к прекращению трудовой деятельности, большому числу прогулов, снижению личных доходов, частой смене и потере работы. Его результатом может быть и то, что агрессивный партнёр преследует или запугивает работника на рабочем месте.

Положения конвенции должны также распространяться на меры по предотвращению и устранению насилия со стороны третьих лиц, таких как клиенты и представители общественности.

Что касается пункта а): Общественные места часто являются физическим местом работы лиц, занятых в неформальной экономике, в то время как домашние работники, работники, обеспечивающие уход, надомные работники и работники, занятые дистанционным трудом, выполняют работу в домашних условиях.

Что касается пункта е): Совещание экспертов заключило, что «несоответствующее использование технологии также является ... источником беспокойства» и что любые новые акты «должны дать ответ на новые вызовы и риски, которые вызывают насилие и домогательства в сфере труда, например те, что возникают в результате изменений в формах труда и технологиях».

АКПР, ЕЦОРП, КРК: Добавить «в профсоюзной деятельности». Предлагается поправка на испанском языке к пунктам d) и e): заменить «*motivos profesionales*» на «*motivos laborales*», поскольку «*profesionales*» охватывает только одну категорию работников.

ЭКЕКОР, КТК, КРК, МФЖ, УНСИТРАГУА: Подчеркнуть особые и несоразмерные страдания женщин от насилия и домогательств в сфере труда.

ККТ, КТЮ, МФДР: Добавить жильё, предоставляемое работой или связанное с работой. Формулировка «коммуникации, связанные с трудовой деятельностью» в пункте е) слишком ограничена по смыслу, поскольку коммуникации могут быть не связанными непосредственно с работой и тем не менее оказывать существенное влияние.

НХФП, ФПН, ФПС: Отметить важность обеспечения безопасных поездок (в ночное время), в противном случае женщины могут отказаться выходить на работу.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Большинство правительств и подавляющее большинство организаций работников согласны с этим заявлением. Большинство организаций работодателей и многие правительства предлагают пересмотреть список, включив в него или исключив из него определённые позиции.

МБТ принимает к сведению замечания 11 правительств о том, что положение о поездках на работу и с работы следует уточнить, чтобы в нём речь шла только о видах транспорта, которые связаны с работодателем или предоставляются им. В этой связи МБТ ссылается на заключения Совещания экспертов по проблеме насилия в отношении женщин и мужчин в сфере труда, где говорится, что «сферой труда считается не только традиционное физическое место работы, но и дорога на работу и с работы, связанные с трудовой деятельностью общественные мероприятия, общественные места, в том числе предназначенные для работников неформальной экономики,

таких как уличные торговцы, а также помещения внутри дома, в частности, для надомных работников, домашних работников и работников, занятых удалённым трудом»¹⁰.

МБТ принимает к сведению предложение одного правительства и двух организаций работодателей о том, что акт должен касаться только тех вопросов, которые находятся в сфере влияния работодателя. МБТ ссылается на комментарии в общих замечаниях, конкретно касающиеся этого вопроса, и отмечает, что работодатели в соответствии с предлагаемыми заключениями обязаны принимать меры, перечисленные в пункте 12 предлагаемых заключений, в целях предотвращения насилия и домогательств.

Преобладающее большинство организаций работников подчёркивают, что положения конвенции должны также распространяться на меры по предотвращению и устранению насилия со стороны третьих лиц, таких как клиенты и представители общественности. МБТ принимает к сведению предложение о включении ссылки на третьи стороны в пункт 5 предлагаемых заключений, как это описано в комментарии МБТ к вопросу 13.

Отвечая на предложение двух правительств конкретизировать термин «киберзапугивание», МБТ отмечает, что в пункте 4 е) предлагаемых заключений киберзапугивание рассматривается как ситуация, характеризующаяся насилием и домогательствами, которая может возникнуть в результате коммуникаций, связанных с трудовой деятельностью, которые обеспечиваются информационно-коммуникационными технологиями. МБТ предлагает сохранить расширенную ссылку на информационные и коммуникационные технологии, с тем чтобы учесть как кибернасилие и кибердомогательства, так и любые другие формы насилия и домогательств, которые будут связаны с будущими технологиями. МБТ также считает, что фраза «связанные с трудовой деятельностью» может быть истолкована слишком широко и не будет ограничиваться официальными средствами или платформами коммуникаций, предусмотренными работодателем или используемыми от его имени.

МБТ предлагает изъять слово «физическое» перед фразой «рабочее место» в пункте 4 а), поскольку оно может иметь слишком узкое значение, учитывая изменяющийся характер сферы труда. Оно предлагает заменить слова «на дому» фразой «в частных помещениях» для большей ясности. В пункте 4 б), с учётом мнения одного из правительств, МБТ предлагает включить слова «в местах, где работник ... имеет перерыв на отдых», поскольку ссылки на перерывы на отдых присутствуют в ряде актов МОТ, включая Рекомендацию 1977 года о сестринском персонале (157), Рекомендацию 1981 года о безопасности и гигиене труда (164), Рекомендацию 1986 года об асбесте (172).

В. 11 *Для целей акта или актов следует ли термином «работодатель» охватить посредников?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 83

Да: 55

Нет: 16

Другие ответы: 12

¹⁰ GB.328/INS/17/5, op. cit., Appendix I, point 5.

Комментарии

Алжир, Аргентина, Австралия Австрия, Финляндия, Франция, Германия, Индия, Кувейт, Новая Зеландия, Сингапур, Швеция, Таиланд, Тринидад и Тобаго: Понятие «посредники» необходимо уточнить/обсудить дополнительно.

Канада: Термин «работодатель» следует понимать как включающий любых посредников, нанимающих работников и выполняющих обязанности работодателя от имени другого работодателя.

Колумбия: Он должен обозначать работодателя, посредника и принципала.

Куба, Кипр: При условии, что они осуществляют контроль и несут ответственность за место работы и за работника.

Исландия, Норвегия: Если термин «посредники» означает временные агентства.

Уругвай: Он должен конкретизировать различные ситуации, например, связанные с субподрядчиками, предприятиями клиентов и другими случаями.

Зимбабве: Одним из ключевых первоисточников может служить Рекомендация 2006 года об индивидуальном трудовом правоотношении (198).

Работодатели

Общее число полученных ответов: 26

Да: 7

Нет: 16

Другие ответы: 3

Комментарии

АССИ: Мы задаёмся вопросом, используется ли «посредник» и определяется ли этот термин в других актах МОТ; в противном случае его не следует включать. Нет необходимости давать определение термина «работодатель».

BUSA, MOP и ТИСК: Нет, так как это создаст неопределённость в вопросе о том, кто несёт ответственность как работодатель, и даст возможность уклоняться от ответственности.

BUSA, MOP: Нет, поскольку это создаст возможность избежать ответственности.

Работники

Общее число полученных ответов: 176

Да: 167

Нет: 7

Другие ответы: 2

Комментарии

Обобщённый ответ: Работники (в том числе работники-мигранты) часто получают работу через посредников, таких как брокеры, агентства и компании, вербующие работников на работу в другом месте, в том числе в частных домах. Важно избежать пробелов в охвате и содержании акта и обеспечить его соответствие Рекомендации 198.

СIAWU, КОТУ, КПК КТМ, КТК, МФДР: Необходимо упомянуть третьих лиц, таких как начальники, коллеги, общественные группы, клиенты, общественность и все другие стороны в производственно-сбытовых системах.

ФПППСЗ, СДРАЗ, КПЗ: Необходимо включить ссылку и на бывших работодателей, потенциальных работодателей, подрядчиков или субподрядчиков.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Хотя большинство правительств и почти все организации работников согласны с тем, что термин «работодатель» должен относиться и к посредникам, ряд правительств и организаций работодателей запросили разъяснения относительно смысла и значения термина «посредники», чтобы удостовериться, что этот термин покрывает целый спектр различных ситуаций. Организации работников выразили особую обеспокоенность в связи с тем, что, в частности, работники-мигранты часто получают работу через агентство и затем работают в других местах, включая частные дома.

Чтобы внести большую ясность и обеспечить широкий охват предлагаемого акта, МБТ предлагает заменить слово «посредники» на фразу «любое лицо или субъект права, нанимающий работников напрямую или опосредованно» в пункте 3 с) предлагаемых заключений в соответствии с General principles and operational guidelines for fair recruitment (Общими принципами и оперативным руководством МОТ по справедливому найму).

В. 12 Для целей акта или актов следует ли предусмотреть, что термин «работник» охватывает лиц, участвующих в любых формах труда или родах занятий, независимо от их договорного статуса, и во всех секторах экономики – формальном или неформальном – в том числе:

- a) лиц, участвующих в программах профессиональной подготовки, стажировок и ученичества;
- b) волонтеров;
- c) лиц, ищущих работу;
- d) уволенных и временно отстранённых работников?

Правительства

Общее число полученных ответов: 84

Да: 50

Нет: 4

Другие ответы: 30

Комментарии

Австрия: Является ли лицо «работником» в пункте а), зависит от того, работает ли оно по найму. Акт должен относиться к экономически зависимым работникам.

Камерун, Коста-Рика, Ирак, Саудовская Аравия, Турция: Исключить пункт d).

Камерун, Колумбия, Коста-Рика, Куба, Кипр, Египет, Республика Корея, Сент-Винсент и Гренадины, Саудовская Аравия, Турция: Исключить пункт c).

Канада: Этот пункт не должен быть слишком предписывающим. Если перечисляются группы, тогда необходимо назвать и слушателей кооперативных/трудовых учебных программ. В определённых ситуациях пункты c) и d) нельзя рассматривать как относящиеся к традиционному трудовому правоотношению.

Куба: Что касается лиц, ищущих работу, в пункте c), соответствующие действия должны осуществляться на рабочем месте. В пункте d) можно было бы указать на возможные формы насилия и домогательств.

Кипр, Ирак, Республика Корея: Исключить пункт b).

Дания, Уругвай: В определённых ситуациях положения акта (актов) должны охватывать перечисленные группы, при этом не расширяя определение термина «работник».

Франция, Италия: Лица, ищущие работу, ощущают на себе воздействие во время собеседования при приёме на работу.

Германия: Термин «работник» должен определяться на основе национальных нормативных актов, однако особые правила для вышеупомянутых групп могут быть включены в рекомендацию.

Исландия, Норвегия: Что касается пунктов с) и d), они не должны относиться к работникам, уволенным на бессрочной основе. Что касается временно отстранённых работников и лиц, ищущих работу, акт должен применяться только в том случае, если насилие или домогательства связаны с трудовой деятельностью.

Иордания: В этом пункте речь должна идти о «бенефициарах настоящей конвенции» в том или ином занятии или той или иной форме труда, независимо от их договорного статуса, во всех секторах экономики – формальном и неформальном – и включать работников, перечисленных в вопросе 12.

Мексика: Можно было бы рассмотреть и другие категории, такие как временные наёмные работники, консультанты или коммивояжёры.

Нидерланды, Новая Зеландия: Важно уточнить, как домогательства и насилие на рабочем месте затрагивают каждую из этих категорий.

Перу: Не имеет значения, существуют ли между работником и работодателем правовые отношения, поскольку насилие и домогательства происходят в той же форме и в том же месте.

Российская Федерация: Пункт 12 d) в части уволенных и пункт 12 с) в части лиц, ищущих работу, вызывают определённые вопросы с точки зрения определения нарушений в части трудовых отношений.

Испания: Исключить пункты b) и c). Уволенные работники должны охватываться, если их увольнение стало результатом дискриминационного акта.

Тринидад и Тобаго: Права уволенных работников должны обеспечиваться другими средствами правовой защиты. Однако в данном случае термин «работник» должен распространяться на временно отстранённых работников.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 25

Да: 7

Нет: 6

Другие ответы: 12

Комментарии

АССИ: Ответственность должна ограничиваться вопросами, которые реально контролируются работодателями.

БДА: Что касается лиц, ищущих работу, и временно отстранённых работников, то в лучшем случае речь может идти о времени согласования трудового договора вплоть до момента прекращения его действия.

Бизнес-НЗ, Конфкоммерсио, ФАП: Данный акт должен относиться только к наёмным работникам.

НТСПУ, НСРС, КОНКАМИН, ФПЛ, ТИСК: Исключить пункт d).

НТСПУ, ФПЛ и ТИСК: Исключить пункт b).

КОНКАМИН, НТСПУ, КРЗ, ФПЛ, ТИСК: Исключить пункт c).

МОР: Работник должен определяться как любое лицо, выполняющее работу в интересах работодателя на постоянной или временной основе.

Работники

Общее число полученных ответов: 177

Да: 161

Нет: 0

Другие ответы: 16

Комментарии

Обобщённый ответ: Положения о насилии и домогательствах в законодательстве о труде, безопасности и гигиене труда, недопущении дискриминации и других законах, направленных на противодействие насилию в сфере труда, часто применяются только к лицам, состоящим в трудовом правоотношении. Вышеуказанные категории относятся к группам, наиболее подверженным риску насилия и домогательств, однако они, как правило, находятся за рамками действующих законов и нормативных актов, касающихся насилия и/или домогательств в сфере труда. Они должны конкретно охватываться предлагаемыми актами.

КТК, КРК, АСЖ: Необходимо включить неоплачиваемых работников экономики ухода.

ФСР: Что касается пункта b), волонтеры контактируют с работниками и поэтому могут подвергаться насилию и сексуальным домогательствам. В отношении пункта c): некоторые требования, предваряющие трудоустройство, могут провоцировать насилие или сексуальные домогательства. Касательно пункта d): особенно в том случае, когда уволенный работник стал жертвой незаконного увольнения, он будет подвержен насилию и домогательствам, чтобы заставить его отказаться от иска, поданного к работодателю.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Большинство правительств и значительное большинство организаций работников согласны с этим заявлением, в то время как большинство организаций работодателей с ним не согласны.

МБТ принимает к сведению обеспокоенность, выраженную несколькими организациями работодателей в связи с отсутствием контроля со стороны работодателей в отношении ряда предлагаемых категорий. В этом вопросе и во всех ответах на другие вопросы ряд правительств и организаций работодателей и работников отмечают необходимость отражения того факта, что работодатели также могут быть объектом насилия и домогательств. МБТ отмечает, что в Международной стандартной классификации занятий (МСКЗ-08) не рассматривается формальный статус занятости; основой служит выполнение трудовых заданий и обязанностей. Согласно этой классификации руководители, менеджеры и операторы предприятий, а также стажёры и ученики рассматриваются как представители того или иного рода занятия и, следовательно, подпадают под действие этой формулировки пункта 3 d) предлагаемых заключений.

Многие правительства и несколько организаций работодателей и работников выразили оговорки или требуют дальнейших уточнений в отношении волонтеров, лиц, ищущих работу, уволенных и временно отстранённых работников. Однако большинство организаций работников подчёркивают, что все категории должны быть охвачены ввиду того, что они, как правило, находятся за рамками действующего законодательства и более уязвимы к насилию и домогательствам. Ряд правительств и одна организация работодателей предлагают включить лиц, ищущих работу, уволенных и временно отстранённых работников только в том случае, если насилие связано с работой. МБТ отмечает, что Совещание экспертов по проблеме насилия в отношении женщин и мужчин в сфере труда пришло к выводу о том, что «большой объём имеющихся сведений указывает на то, что сохраняются насилие и домогательства в сфере труда в отношении работников и других лиц, таких как лица в поисках работы и молодые специалисты»¹¹. Кроме того, МБТ отмечает, что в соответствии с Конвенцией 1997 года о частных агентствах занятости (181) термин «работники» включает лиц, ищущих работу. Кроме того, Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе (200) охватывает всех работников всех форм занятости или соглашений, а также

¹¹ *ibid.*, point 2.

все рабочие места, включая: i) лиц, имеющих любую занятость или профессию; ii) лиц, проходящих профессиональную подготовку, включая стажёров и учеников; iii) добровольцев; iv) претендентов на рабочие места; v) уволенных и временно неработающих работников во всех секторах экономической деятельности, включая частный и государственный сектора, формальную и неформальную экономику и вооружённые силы и силовые ведомства.

С учётом полученных ответов и в целях сопряжения акта с существующими актами МБТ предлагает внести незначительные поправки к пункту 3 d) и добавить фразу «в городских или сельских районах» в соответствии с комментарием к вопросу 22.

В. 13 *Следует ли в акте или актах определить какие-либо другие термины? Если да, просьба уточнить.*

Правительства

Общее число полученных ответов: 84

Да: 36

Нет: 44

Другие ответы: 4

Комментарии

Бельгия, Канада, Российская Федерация, Словения: Термин «гендерное насилие».

Бельгия: «Бытовое насилие». Возможно, необходимо конкретизировать отдельные формы поведения, чтобы определиться со средствами правовой защиты и санкциями.

Канада, Исламская Республика Иран: «Работодатель», «работник» и «место работы».

Чили, Эстония, Ямайка, Греция, Мексика: «Сексуальное домогательство».

Чешская Республика, Мальта, Парагвай: Перечень форм насилия.

Эквадор: Хотя учащиеся не считаются работниками, они могут страдать от некоторых видов домогательств на работе, что требует обеспечить их защиту посредством какого-нибудь акта.

Исламская Республика Иран, Уругвай: «Третья сторона».

Намибия: К «работодателям» должны относиться операторы неформальной экономики.

Тринидад и Тобаго: Уточнить «неприемлемые формы поведения», поскольку они могут варьироваться в разных культурах и обстоятельствах.

Тунис: «Моральные, политические и экономические домогательства».

Работодатели

Общее число полученных ответов: 26

Да: 6

Нет: 19

Другие ответы: 1

Комментарии

МОР: Всё будет зависеть от того, как мы определяем «насилие» и «сферу труда». Если эти термины не ограничены по своему содержанию, тогда необходимо будет определить другие термины, чтобы прояснить их значение. Важно ограничить термины общепринятыми определениями.

Работники

Общее число полученных ответов: 178

Да: 45

Нет: 34

Другие ответы: 99

Комментарии

Обобщённый ответ: Другие термины, требующие определения, могут появиться во время обсуждения акта (актов).

АГАБ, ККТ, CIAWU, КТК, PSI: «Третьи стороны».

АКПР, ВКТР: «Самозанятые работники», «гендерное насилие», «насилие и домогательства в сфере труда».

ЧМКП, КТК: «Инклюзивный и комплексный подход», «посредник».

ФПРУН, ФПППСЗ/СДРАЗ: «Гендерное насилие».

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Большинство правительств и организаций работодателей и работников согласны с тем, что нет необходимости в акте или актах определять другие термины. По мнению большинства организаций работников, другие термины, требующие определения, могут появиться во время обсуждения акта (актов).

Ряд правительств и организаций работников предлагают включить и определить понятие «третьи стороны».

С учётом полученных ответов МБТ предлагает дополнительно включить в предлагаемые заключения пункт 5, разъясняющий, что жертвами и лицами, совершающими акты насилия и домогательств в сфере труда, могут быть работодатели, работники и третьи стороны, включая клиентов, потребителей, пользователей, поставщиков услуг, пациентов и представителей общественности.

Четыре правительства и три организации работников согласились с тем, что термин «гендерное насилие» должен быть определён в акте (актах), а пять правительств согласились, что «сексуальные домогательства» должны быть определены и конкретизированы. Определение гендерного насилия предлагается включить в пункт 3 b), учитывая комментарии МБТ по вопросу 9.

Что касается термина «сексуальные домогательства», МБТ отмечает, что этот термин открыто не используется ни в какой части предлагаемых заключений, хотя он явно входит в совокупность форм насилия и домогательств, о чём шла речь на Совещании экспертов, и, более того, является формой гендерного насилия. МБТ подчёркивает, что если Конференция согласится включить термин «сексуальное домогательство» в текст предлагаемых заключений, то можно было бы принять во внимание то, что МОТ ранее уже предпринимала шаги в целях подготовки определения и описания сексуальных домогательств.

Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР) определяет сексуальные домогательства как особую форму дискриминации по признаку половой принадлежности¹² и указывает, что определение сексуальных домогательств должно включать как домогательства *quid pro quo* («услуга за услугу»), так и домогательства во враждебной среде. Элемент «*quid pro quo*» определяется как «любые физические, словесные или несловесные формы поведения сексуального характера и другие формы поведения, основанные на признаке пола, которые посягают на достоинство женщин и мужчин и которые являются для адресатов непрошеными, неразумными и оскорбительными; сопротивление или подчинение лица такому поведению явно или неявно используются в качестве основы для принятия решения, касающегося рабочего места данного лица». Элемент домогательств во враждебной рабочей среде определяется как «форма поведения, которое создаёт для жертвы угрожающую, враждебную или унижительную рабочую среду»¹³. КЭПКР ясно дал понять, что сексуальные домогательства по своей сути должны относиться и к мужчинам, и к женщинам в сфере труда и занятий, профессиональной подготовки, доступа к рынку труда и условий труда¹⁴.

Если Конференция решит включить в текст определение сексуального домогательства, предлагается принять во внимание общие принципы, предложенные КЭПКР.

IV. Содержание конвенции

В. 14

Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждый член Организации должен признать право на сферу труда, свободную от насилия и домогательств, и на основе консультаций с представительными организациями работодателей и работников принять инклюзивный и комплексный подход к ликвидации насилия и домогательств в сфере труда, который включает:

- a) законодательный запрет всех форм насилия и домогательств в сфере труда;*
- b) соответствующую политику, обеспечивающую противодействие насилию и домогательствам;*
- c) принятие комплексной превентивной стратегии;*
- d) создание механизмов правоприменения и мониторинга;*
- e) предоставление жертвам средств правовой защиты и оказание им поддержки;*
- f) наказание виновных лиц;*
- g) разработку методологий и руководств?*

Если имеются дополнения, просьба уточнить.

¹² МБТ: *Equality in Employment and Occupation: General Survey of the Reports on the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) and Recommendation (No. 111), 1958*, Доклад III (Часть 4В), МКТ, 75-я сессия, 1988 г., para. 45.

¹³ МБТ: *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Доклад III (Часть 1А), МКТ, 91-я сессия, 2003 г., p. 463.

¹⁴ МБТ: *Giving globalization a human face: General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, Доклад III (Часть 1В), МКТ, 101-я сессия, 2012 г., para. 793.

Правительства

Общее число полученных ответов: 76

Да: 55

Нет: 5

Другие ответы: 16

Комментарии

Аргентина, Мальта: Добавить механизмы исследований и сбора данных, которые могли бы служить цели формирования политики и проведению информационно-просветительских кампаний.

Австралия: Предпочтение отдаётся более гибкому тексту.

Австрия: В пункте f) предлагаем исключить «виновных лиц», чтобы выбор санкций у государств-членов был шире.

Камерун: Согласны с пунктами a) и b) и предлагаем принимать национальные планы действий по борьбе с насилием и домогательствами в сфере труда.

Канада: Предлагаем добавить образование и профессиональную подготовку как одно из средств предотвращения насилия и домогательств и периодического пересмотра политики и программ, направленных на недопущение насилия.

Дания, Исландия, Норвегия: Этот перечень следует рассматривать не как исчерпывающий, а как ориентировочный; поэтому, например, можно перефразировать: «который может включать». В конвенции должны закрепляться лишь общие принципы, а обязательства должны оставаться на реалистичном уровне.

Франция: В пункте e) можно указать, что средства правовой защиты могут быть индивидуальными или коллективными.

Индонезия: e) важно дополнительно обеспечивать, чтобы жертвы возвращались к трудовой деятельности и уровню производительности, и f) необходимо средствами системы образования обучать виновных лиц правилам поведения.

Тунис: В интересах популяризации культуры уважения прав человека предпочтение отдаётся механизмам профессиональной подготовки и просвещения, а также социальным службам.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 20

Да: 7

Нет: 4

Другие ответы: 9

Комментарии

АССИ: В этом положении акта должна быть упомянута роль полиции, прокуратуры и судов, работодателей, работников, их представителей или любого представителя общественности, действующего в знак солидарности или в поддержку действий работодателей или работников.

КДР: Любой перечень следует считать не исчерпывающим, а ориентировочным.

Работники

Общее число полученных ответов: 175

Да: 169

Нет: 0

Другие ответы: 6

Комментарии

Обобщённый ответ: Вышеприведённые элементы важны для принятия комплексного подхода к противодействию насилию и домогательствам в сфере труда, и это должно быть расширенно представлено в рекомендации.

Что касается пункта а), конвенция должна требовать запрета в законодательстве всех форм насилия и домогательств в сфере труда, в частности гендерного насилия. К формам насилия и домогательств должны быть отнесены психосоциальные угрозы и риски.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

С этим заявлением согласны большинство правительств и организаций работников и менее половины организаций работодателей.

Четыре правительства и одна организация работодателей считают, что перечисленные пункты должны содержаться только в тексте рекомендации.

Что касается предложения, содержащегося в обобщённом ответе организаций работников относительно включения в акт конкретной ссылки на «гендерное насилие», МБТ отмечает, что это понятие фигурирует в пунктах 3 а) и b) и ссылается на свои комментарии по вопросу 9.

Принимая во внимание ответы трёх правительств, в которых подчёркивается, что перечень не следует рассматривать как исчерпывающий, МБТ ссылается на поясняющую информацию, представленную в общих замечаниях.

Ввиду предложения одного правительства МБТ предлагает изменить пункт 7 f), исключив из него «виновных лиц», поскольку, как было указано, это расширит выбор государствами-членами санкций за нарушение запрета насилия и домогательств.

Что касается сформулированного одним правительством предложения, МБТ предлагает включить в пункт 7 g) предлагаемых заключений фразу «обучения и профессиональной подготовки». МБТ предлагает также из пункта 7 а) изъять фразу «в сфере труда», поскольку она представляется излишней, с учётом того, что эти слова фигурируют в шапке. В целях большей ясности МБТ предлагает также незначительные поправки к пунктам 7 e) и f).

А. Основополагающие принципы и права в сфере труда и защита

В. 15

Следует ли в конвенции предусмотреть, что в целях преодоления насилия и домогательств в сфере труда каждый член Организации должен соблюдать, поощрять и реализовывать основополагающие принципы и права в сфере труда, а именно свободу объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров, ликвидацию всех форм принудительного или обязательного труда, эффективное упразднение детского труда и ликвидацию дискриминации в области труда и занятий?

Правительства

Общее число полученных ответов: 72

Да: 67

Нет: 2

Другие ответы: 3

Комментарии

Чад, Чили, Новая Зеландия: В соответствии с Уставом МОТ государства-члены обязаны содействовать применению основополагающих принципов и прав в сфере труда и Декларации 1998 года.

Мексика: Это следует заявить в преамбуле конвенции в качестве отправной точки.

Швейцария: Следует особо указать, что дискриминация касается не только дискриминации лиц, но и целых отраслей или секторов (коллективная дискриминация).

Работодатели

Общее число полученных ответов: 20

Да: 12

Нет: 6

Другие ответы: 2

Комментарии

BUSA и МОР: Да, при условии, что здесь не будет неоправданного акцента, который будет отвлекать от основной цели акта.

Работники

Общее число полученных ответов: 178

Да: 175

Нет: 0

Другие ответы: 3

Комментарии

ФПППСЗ, СДРАЗ, КПЗ: Включить ссылку на все формы гендерного насилия.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Подавляющее большинство правительств и организаций работников и большинство организаций работодателей согласны с данным заявлением.

Что касается комментариев, полученных в контексте этого вопроса о необходимости заострить внимание на гендерных аспектах, в частности гендерного насилия, МБТ ссылается на свои замечания по вопросу 9 и отмечает пункты 3 а) и b) предлагаемых заключений. Таким образом, МБТ предлагает не вносить никаких изменений в пункт 8 предлагаемых заключений.

- В. 16** *Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждый член Организации должен принять национальные законодательные и нормативно-правовые акты, запрещающие все формы насилия и домогательств в сфере труда, в частности все формы гендерного насилия?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 72

Да: 67

Нет: 3

Другие ответы: 2

Комментарии

Исландия, Норвегия, Тунис: То, как будет вводиться запрет, должно быть оставлено на усмотрение страны.

Новая Зеландия: Необходимо ли будет изложить каждую категорию по отдельности в национальных законах и политике?

Тринидад и Тобаго: В конвенции следует указать, что государства-члены «принимают или меняют национальные законодательные и нормативно-правовые акты».

Работодатели

Общее число полученных ответов: 21

Да: 9

Нет: 8

Другие ответы: 4

Комментарии

АССИ и МОР: «В сфере труда» представляет собой неточную и неизвестную концепцию, которая не может служить основанием для международной конвенции, соблюдение которой можно будет обеспечить.

БДА, BuisnessNZ, КДР: Нет необходимости делать акцент на гендерном насилии и домогательствах.

Работники

Общее число полученных ответов: 177

Да: 173

Нет: 4

Другие ответы: 0

Комментарии

Обобщённый ответ: Это необходимо для устранения пробелов в охвате и содержании. В конвенции должно содержаться прямое указание на запрещение всех форм гендерного насилия, в частности домогательств.

ВКТ-ФО, ФТУК, КТЮ: Необходимо напрямую упомянуть формы насилия и психосоциальные и физические риски.

ВКТ-РА, КПМ, КТК, КРК, ФПРУН, ФЕСТРАС, ФНПИ, ВФОП, МТЮК, ПКФ: Это поможет государствам избежать пробелов в охвате законодательства.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Большинство правительств, ряд организаций работодателей и почти все организации работников согласны с этим заявлением.

Некоторые правительства и организации работодателей выражают озабоченность по поводу свободы действий, предоставляемой государствам-членам в целях введения такого запрета в их внутренних системах. МБТ уточняет, что предлагаемая формулировка закладывает ясную основу для обязательств, которая обеспечивает гибкость, позволяющую учитывать разные национальные условия.

Что касается определённых сомнений относительно того, что некоторым государствам-членам нет необходимости вносить поправки в своё законодательство, МБТ отмечает, что ссылка на принятие новых законов может быть истолкована как учитывающая подобные обстоятельства.

В связи с вышеизложенным МБТ предлагает не вносить никаких изменений в пункт 9 предлагаемых заключений.

В. 17

Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждый член Организации должен разработать законы, нормативные положения и политику, гарантирующие право на равенство и свободу от дискриминации всех работников, в том числе работающих женщин, а также работников, принадлежащих к одной или нескольким группам, непомерно страдающим от насилия и домогательств, в том числе:

- a) молодых работников;*
- b) работников-мигрантов;*
- c) работников с ограниченными возможностями;*
- d) работников из числа коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни;*
- e) работников из числа лесбиянок, геев, бисексуалов, транссексуалов и интерсексуалов;*
- f) работников, живущих с ВИЧ;*
- g) работников из социально отчуждённых слоёв общества, таких как представители каст и этнических меньшинств?*

Если имеются дополнения, просьба уточнить.

Правительства

Общее число полученных ответов: 70

Да: 52

Нет: 8

Другие ответы: 10

Комментарии

Австрия: Акцентирование внимания на особенно уязвимых группах может поставить в невыгодное положение не перечисленные выше группы работников.

Бельгия: Это очень важно для практики противодействия дискриминации и учёта всех факторов.

Канада: Поскольку перечень будет со временем меняться, Канада предложила бы не конкретизировать категории работников, которые могут непомерно страдать от насилия и домогательств. Тем не менее, если перечню быть, предлагается включить в пункт 17 е) работников, не соответствующих гендерным стереотипам, и пожилых работников, и указать, что приведённый перечень не является исчерпывающим.

Дания: Детальный список должен содержаться только в тексте рекомендации.

Финляндия: Упомянуть гендер, возраст, происхождение, язык, религию, убеждения, взгляды, состояние здоровья, членство в профсоюзе и другую неприемлемую причину насилия над человеком. Важно учитывать и дискриминацию, связанную с несколькими причинами.

Исландия, Норвегия, Парагвай: Важно помнить о Конвенции 111.

Индонезия, Исламская Республика Иран, Мали, Саудовская Аравия: Предлагается исключить пункт е).

Иордания: Каждое государство должно определять категории работников в соответствии со своим национальным законодательством и культурой общества.

Мексика: Если назвать одни группы, появляется риск не назвать другие.

Перу: Следует включить и неформальных работников. Важно принимать меры, направленные на выявление ситуаций, когда происходят случаи злоупотребления властью и дискриминации в отношении наиболее уязвимых групп населения, учитывая, что эти группы зачастую фигурируют в общих превентивных стратегиях без учёта их особенностей.

Республика Корея: Будет уместнее сослаться на признанные всеми причины дискриминации, чем перечислять такие группы.

Российская Федерация: Можно сделать сноску на уязвимые группы (которые можно перечислить как пример, но не как максимум).

Сенегал: Термин «работник» уже в достаточной мере относится ко всем лицам. Если называть разные категории работников, появляется риск стигматизации некоторых из них.

Испания: Работники-мигранты должны пониматься как работники, находящиеся в стране на законных основаниях или лица, легально проживающие в стране.

Швеция: Перечень не должен быть исчерпывающим.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 22

Да: 6

Нет: 13

Другие ответы: 3

Комментарии

АССИ и МОП: Эта норма должна быть направлена на проблему насилия и домогательств, а не на одну из их возможных причин.

АССИ: В случае включения добавить «возраст» вместо «пожилых работников» и «фактический или воспринимаемый миграционный статус» вместо «работников-мигрантов».

BUSA: Перечня не должно быть, поскольку он сужает возможные области уязвимости. Важнее подчеркнуть воздействие на наиболее уязвимых работников.

КОНКАМИН, ФПЛ: Все вышеупомянутые вопросы рассматриваются в различных актах МОТ.

Работники

Общее число полученных ответов: 177

Да: 168

Нет: 2

Другие ответы: 7

Комментарии

Обобщённый ответ: Предотвращение насилия и домогательств в сфере труда неразрывно связано с искоренением дискриминации, содействием равенству и повышением экономической стабильности. Если причины дискриминации наслаиваются друг на друга, например, гендер и раса или инвалидность, тогда риск насилия и домогательств усугубляется. Все вышеуказанные группы должны быть ясно упомянуты в тексте конвенции.

Обобщённый ответ, ФТУК, НСПС «Солидарность»: Перечень не должен рассматриваться как исчерпывающий.

АСП, КПК ГКП: Добавить беременных, только что родивших женщин и/или кормящих матерей и работников с семейными обязанностями.

АК, ФСР, АГНО, АПКО, АКПР, ВКТР, НФСР, МФДР, СРОЮ: Добавить отдельные целевые сектора и рода занятий с повышенным риском по причине их функций.

НКГР, ФПК, КССПСО, КСТПСО, КСДГОБС: Исключить пункт е).

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Большинство правительств и организаций работников и меньшинство организаций работодателей согласны с данным заявлением.

Несколько правительств выступают против предлагаемого перечисления конкретных категорий. Несколько других правительств согласны с тем, что список конкретных групп не должен быть предписывающим по своему характеру либо он должен передаваться на усмотрение государств-членов. Четыре правительства и пять организаций работников недвусмысленно возражают против упоминания работников ЛГБТИ. МБТ отмечает поддержку данной формулировки большинством респондентов и далее отмечает, что четыре правительства прямо поддерживают упоминание работников ЛГБТИ в тексте акта (актов).

С учётом полученных комментариев МБТ уточняет, что цель этого положения заключается не в том, чтобы предписать разработку конкретных законов, нормативных актов и политики в отношении каждой из перечисленных групп, а, скорее, в том, чтобы указанные группы не выпадали из поля зрения, когда принимаются и применяются меры общего характера, направленные на обеспечение равенства и недопущение дискриминации. Поэтому эти положения будут уместными и адаптируемыми к различным национальным реалиям стран и действующим в них законам, нормативным положениям и политике.

Многие правительства и организации работников предлагают дополнительно упомянуть конкретные группы, такие как лица, не соответствующие гендерным стереотипам, беременные и кормящие грудью работники, работники с семейными обязанностями, жертвы бытового насилия, пожилые работники, и лица, принадлежащие к религиозным меньшинствам. Шесть правительств и многие организации работников также предлагают включить конкретные роды занятий и сектора, особенно подверженные насилию и домогательствам.

С учётом полученных ответов и предлагаемых дополнений к перечню, включая ссылки в контексте вопроса 49, МБТ предлагает включить в пункт 10 предлагаемых заключений следующее: молодые и пожилые работники; беременные и кормящие грудью работники, а также

работники с семейными обязанностями; работники, не соответствующие гендерным стереотипам, и работники, принадлежащие к религиозным меньшинствам. Предлагается заменить глагол «разрабатывать» в заголовке пункта 10 фразой «принимать» в соответствии с пунктом 9 предлагаемых заключений. Что касается неисчерпывающего характера перечня, МБТ ссылается на общие замечания.

В. Превентивные меры

- В. 18** *Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждый член Организации должен:*
- a) принимать меры, предупреждающие насилие и домогательства в сфере труда;*
 - b) определять сектора, рода занятий и формы организации труда, в которых работники в большей степени подвергаются насилию и домогательствам;*
 - c) принимать меры, обеспечивающие действенную защиту этих работников?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 73

Да: 58

Нет: 0

Другие ответы: 15

Комментарии

Австрия: Что касается пунктов b) и c), акцент на особенно уязвимых группах работников может поставить в невыгодное положение неназванные группы.

Эквадор: Франция, Иордания, Саудовская Аравия, Турция: Исключить пункт b).

Греция: Возможно, только социальные партнёры смогут реализовать пункт b); поэтому он не может стать обязательством для государств. Пункт c) нуждается в уточнении.

Венгрия: В пункте a) можно было бы упомянуть просветительскую и информационную деятельность.

Исландия, Норвегия: Должна быть возможность включить это в уже существующие стратегии по безопасности и гигиене труда.

Италия: Конкретные меры необходимы для обеспечения скорейшего прекращения насилия, в том числе посредством альтернативных договорных механизмов (например, путём изменения графиков рабочего времени, оказания жертвам финансовой поддержки). Меры по определению основных факторов риска, в том числе путём схематизации и регулирования внутренних трудовых правил (например, сводов правил поведения), являются важной частью превентивных стратегий.

Иордания: В пункте a) заменить «предупреждающие» на «сокращающие».

Нидерланды: Предлагаемые положения могут означать (слишком) подробные нормативы.

Новая Зеландия: Да, но сами государства-члены должны решать, как им выполнять пункт b).

Испания: Необходимо устранить уязвимость женщин к этим формам насилия и рискам насилия и домогательств, включая сексуальные и гендерные домогательства в сфере труда и в трудовых отношениях.

Швеция: В пункте а) также следует признать роль коллективных соглашений в санкционировании превентивных мер, включая преодоление психосоциальных рисков.

Зимбабве: Можно было бы подготовить рекомендации для выявления этих секторов.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 22

Да: 13

Нет: 3

Другие ответы: 6

Комментарии

АССИ: Предположение спорно в том смысле, что конкретные условия труда, договорные отношения или формы организации труда дополнительно или непропорционально подвергают ту или иную группу работников риску насилия и домогательств.

БДА, КОНКАМИН: В лучшем случае этот вопрос можно решить в форме рекомендации.

Работники

Общее число полученных ответов: 175

Да: 171

Нет: 0

Другие ответы: 4

Комментарии

Обобщённый ответ: Что касается пункта а), следует также признать роль коллективных соглашений в санкционировании превентивных мер, включая преодоление психосоциальных рисков.

Что касается пункта б), хотя место работы, группа, сектор или род занятий по своей сути не являются уязвимыми перед насилием и домогательствами, некоторые из них могут подвергаться повышенному риску. В отдельных секторах отмечается относительно более высокий уровень риска. Работа в одиночестве, в изолированных или частных помещениях или в ночное время также может повышать риск насилия и домогательств, равно как и труд в чрезмерно сегрегированных родах занятий. Повышенному риску насилия и преследований также, вероятно, подвергаются работники, участвующие в неформальных, нестабильных и нестандартных формах занятости, и работники, которые не могут эффективно осуществлять свои права на свободу объединения и ведение коллективных переговоров, в том числе большинство работников свободных экспортных зон и особых экономических зон.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Большинство правительств и организаций работодателей и почти все организации работников согласны с этим заявлением. Четыре правительства отмечают, что эти положения должны выполняться в соответствии с национальными условиями.

С учётом полученных комментариев МБТ хотело бы напомнить, что формулировка вопроса 18 не разграничивает конкретные меры или сектора, что позволяет выполнять данное положение в разных национальных условиях.

Что касается вопроса 18 а), два правительства и подавляющее большинство организаций работников предлагают упомянуть коллективные переговоры как одно из действенных средств предотвращения насилия и домогательств.

В связи с вышеуказанным предложением МБТ отмечает, что ссылка на коллективные соглашения в качестве одного из методов осуществления положений конвенции содержится в пункте 15 предлагаемых заключений.

Некоторые респонденты выражают озабоченность тем, как государства-члены будут выявлять конкретные сектора, роды занятий и условия труда с повышенным риском насилия и домогательств. Четыре правительства выступают против закрепления такого обязательства в тексте акта, а два правительства указывают, что социальные партнёры находятся в лучшем положении, чтобы определять такие сектора, профессии и формы организации труда.

Ввиду вышеуказанной озабоченности МБТ предлагает добавить в пункт 11 а) предлагаемых заключений «в процессе консультаций с организациями работодателей и работников».

В. 19

Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждый член Организации должен принять национальные законодательные и нормативно-правовые акты, требующие от работодателей предпринимать шаги, направленные на недопущение всех форм насилия и домогательств в сфере труда, в частности:

- a) включать меры, противодействующие насилию, домогательствам и психосоциальным рискам, в рамки существующих систем управления безопасностью и гигиеной труда;*
- b) на основе консультаций с работниками и их представителями принимать политику, предусматривающую нулевую терпимость ко всем формам насилия и домогательств;*
- c) при участии работников и их представителей выявлять факторы риска и оценивать существующие риски насилия и домогательств, а также принимать меры по их предупреждению и пресечению;*
- d) информировать и обучать работников в отношении выявленных факторов риска и существующих рисков насилия и домогательств, а также связанных с ними мер профилактики и защиты?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 73

Да: 58

Нет: 3

Другие ответы: 12

Комментарии

Австралия, Новая Зеландия: Нас беспокоит то, что если это положение требует от работодателей предотвращения всех форм насилия и домогательств в «сфере труда», они не смогут контролировать действия за пределами места работы.

Австрия: Не следует рассматривать это как обязательный или окончательный список. Пункт а) можно было бы переформулировать следующим образом: «принимать во внимание проблему насилия и домогательств в деятельности по организации безопасности и гигиены труда».

Австрия, Швеция: Термин «нулевая терпимость» в пункте b) неуместен в качестве одного из требований, предъявляемых к национальным нормативным актам.

Бельгия: Предлагаем включить «выявлять угрозы и оценивать риски насилия и домогательств на уровне элементов системы организации труда, содержание и условия труда, условия жизни работников и межличностные отношения в сфере труда с участием работников и их представителей». Также предлагаем добавить «способствовать заключению коллективных соглашений и деловых соглашений»; в пункте 27 заключений Совещания экспертов мы хотели бы заявить о том, что коллективные соглашения могут устранять последствия бытового насилия.

Канада: Следует пересмотреть пункт а) следующим образом: «включать насилие и домогательства и связанные с ними психосоциальные риски ...».

Финляндия: Тем не менее пункт б) очень подробный, а позиция нулевой терпимости изложена в нём достаточно сильно. Этот вопрос больше подходит для рекомендации.

Исландия, Норвегия: Способы борьбы с насилием и домогательствами на уровне компании должны быть естественной частью стратегии по безопасности и гигиене труда. Оценка рисков и разработка политики являются частью такой системы, и вся система управления, безусловно, должна создаваться вместе с работниками и их представителями.

Италия, Словения: Предлагаем включить информирование и обучение представителей администрации предприятия по этим вопросам.

Перу: Риски насилия должны выявляться при участии работников, которые наиболее подвержены насилию, таких как женщины.

Швеция: Важно указать и то, что в тех занятиях, где насилие и домогательства связаны с третьими сторонами, избежать их может быть практически невозможным. В этих условиях работодатели обязаны, согласно соответствующим национальным правилам, предотвращать или минимизировать риск насилия и домогательств.

Соединённое Королевство: Государства-члены должны обеспечить надлежащую и необходимую защиту в пункте а). Пункт б), даже если он означает добросовестную практику, не может быть исполнен. Что касается пункта с), он служит примером передовой практики в большинстве случаев принятия мер, связанных с насилием над женщинами и девушками, которая обеспечивает участие широкой общественности, особенно женщин и девушек. В пункте d) представитель работников, обладающий специальными знаниями, может играть определённую роль.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 24

Да: 7

Нет: 8

Другие ответы: 9

Комментарии

АССИ: Обязанности работодателя должны быть разумными и касаться вопросов, над которыми работодатели имеют реальный контроль. Что касается пункта б), работодателям необходимо предоставить инструменты, чтобы они могли обеспечивать нулевую терпимость.

АССИ, BUSA, МОР: Некоторые из этих вопросов весьма обременительны для малых предприятий и неформального бизнеса; такие шаги должны предприниматься с должным учётом разных типов и форм предприятий.

БДА и Кейданрен: От членов Организации не должна требоваться разработка нормативно-правовых положений.

ФАП, НФРС, ТППА: Слишком предписывающие и обременительные требования для работодателей.

Работники

Общее число полученных ответов: 177

Да: 173

Нет: 0

Другие ответы: 4

Комментарии

Обобщённый ответ: Что касается пункта b), в конвенции должно быть предусмотрено, что работники и их представители должны участвовать в разработке, осуществлении и мониторинге такой политики.

Что касается пункта d), обучаться должны и те, кто участвует в принятии мер по предотвращению и пресечению угроз и рисков насилия и домогательств, например инженеры по охране труда и технике безопасности, сотрудники кадрового отдела, менеджеры и руководители.

АФТ-КПП: В пункте a) следует подчеркнуть ответственность правительств за обеспечение согласованного и комплексного реагирования с участием различных ответственных органов.

ККТ: Бытовое насилие и психологические домогательства также должны рассматриваться как факторы риска на рабочем месте в пункте a).

НКТ, КТК, IUF: Упомянуть в пункте d) инспекторов труда и всех сотрудников трудовых судов.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Большинство правительств и организаций работников поддерживают это заявление, в то время как большинство организаций работодателей считают, что конкретные положения, перечисленные в этом пункте, слишком обременительны.

Ряд правительств и организаций работодателей отмечают сложность принятия системы управления безопасностью и гигиеной труда на малых предприятиях и микропредприятиях. Кроме того, четыре правительства обеспокоены включением подхода «нулевой терпимости»; по их мнению, если он будет включён, будет уместнее предусмотреть его в тексте рекомендации.

Организации работников также подчеркнули, что в конвенции должно быть предусмотрено, что работники и их представители должны участвовать в разработке, осуществлении и мониторинге такой политики.

С учётом полученных ответов МБТ предлагает изменить формулировку пункта 12 а) предлагаемых заключений, включив в него упоминание систем управления безопасностью и гигиеной труда, а также других подходов к организации безопасности и гигиены труда. Кроме того, МБТ предлагает переместить ссылку на принципы нулевой терпимости в предлагаемые заключения в целях принятия рекомендации, как это отмечено в комментариях МБТ по вопросу 32. МБТ также предлагает придать этому положению новую формулировку, чтобы использованная терминология более соответствовала характеру акта и широко понималась, как того требует пункт 23 а) предлагаемых заключений, а именно: «указать, что не будет допускаться ни одна форма насилия и домогательств».

Учитывая обобщённый ответ организаций работников, МБТ предлагает также включить в пункт 23 предлагаемых заключений формулировку, предлагаемую организациями работников, о том, что работники и их представители должны принимать участие в разработке, осуществлении и мониторинге политики.

Многие организации работников согласны с тем, что обучение, касающееся выявленных угроз и рисков насилия и домогательств, и соответствующие меры по их предупреждению и защите от них должны касаться и других заинтересованных сторон, таких как инспекторы труда и представители системы правосудия, специалисты по безопасности и гигиене труда, сотрудники кадровых служб, менеджеры и руководители. МБТ отмечает, что положения пункта 12 предлагаемых заключений возлагают обязательства на работодателей. Обязательства государств-членов

по обучению других соответствующих сторон предусмотрены в пункте 14 b) предлагаемых заключений. Отвечая на предложения двух правительств и многих организаций работников распространить на администрацию предприятия обязательство, связанное с информированием и обучением, МБТ отмечает, что в пункте 3 d) предлагаемых заключений термин «работник» обозначает всех лиц, работающих по найму или практикующих то или иное занятие, и поэтому в него включаются лица, занимающие руководящие должности.

Ряд правительств предлагают дополнить перечень действий, включив в него финансовые санкции в отношении работодателей, которые не принимают такие меры, а также механизмы оказания помощи жертвам насилия и домогательств на рабочем месте.

Учитывая ответы нескольких правительств и организаций работников о том, что список не должен быть слишком предписывающим, МБТ не предлагает никаких добавлений к пункту 12 предлагаемых заключений.

С. Обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв

В. 20 *Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждый член Организации должен принять соответствующие меры, обеспечивающие мониторинг и исполнение национальных законодательных и нормативно-правовых актов, касающихся насилия и домогательств в сфере труда?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 74

Да: 67

Нет: 1

Другие ответы: 6

Комментарии

Бельгия: С этим могут справиться существующие учреждения, такие как инспекция труда.

Чад, Чили: Адекватная подготовка должна быть обеспечена специалистам-практикам в области трудового права.

Италия: Сбор данных и их сравнение с данными других стран могут играть ключевую роль в разработке эффективных нормативно-правовых актов и политики.

Финляндия: Следует избегать создания обязательств, необоснованно требующих дополнительных ресурсов.

Финляндия, Германия, Мексика, Швеция: Что касается «соответствующих мер», должны уважаться разные механизмы контроля, существующие в разных государствах-членах.

Германия: Мониторинг распространяется только на трудовую сферу, но не на частную. Эти замечания применяются во всех случаях в отношении государственной инспекции по безопасности и гигиене труда.

Исландия, Норвегия: Мониторинг и обеспечение соблюдения национальных законодательных и нормативно-правовых актов, касающихся насилия и домогательств, должны быть частью мониторинга и обеспечения соблюдения условий труда в целом.

Новая Зеландия: То, что уместно, должно определяться государствами-членами, и ни государства, ни работодатели не должны необоснованно обременяться сбором данных или подготовкой докладов.

Работодатели*Общее число полученных ответов: 20**Да: 16**Нет: 2**Другие ответы: 2***Комментарии**

БДА, КОНКАМИН: На это следует указать в рекомендации.

Работники*Общее число полученных ответов: 177**Да: 175**Нет: 0**Другие ответы: 2***Комментарии**

СIAWU, СТС, ФПППСЗ, МФДР, UNIA, СДРАЗ, КПЗ: Помимо этого, это положение должно включать проверки частных домов, если речь идёт о домашних, сельскохозяйственных и неформальных рабочих.

ИКПП, КССПСО, КСТПСО, КСДГОБС, АСЖ: В мониторинге, в том числе в возможных совместных проверках, должны участвовать профсоюзы.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Преобладающее большинство правительств и организаций работодателей и работников согласны с тем, что в конвенции следует предусмотреть, что каждый член Организации должен принять соответствующие меры, обеспечивающие мониторинг и исполнение национальных законодательных и нормативно-правовых актов, касающихся насилия и домогательств в сфере труда.

По мнению семи правительств, «соответствующие меры» не обязательно должны представлять собой обязательства по созданию новых механизмов мониторинга и обеспечения соблюдения норм, но должны обеспечивать, чтобы существующие механизмы применялись в целях мониторинга и обеспечения соблюдения законодательных и нормативно-правовых актов, касающихся насилия и домогательств.

Несколько организаций работников отмечают, что мониторинг должен включать проверки частных домов, если речь идёт о домашних, сельскохозяйственных и неформальных рабочих. По мнению ряда организаций работников, профсоюзы должны участвовать в мониторинге, в том числе в возможных совместных проверках.

С учётом полученных ответов МБТ отмечает, что «соответствующие меры» не обязательно требуют создания новых механизмов мониторинга и обеспечения соблюдения норм, и предлагает не вносить никаких поправок в пункт 13 а) предлагаемых заключений.

В. 21

Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждый член Организации должен обеспечить всем работникам свободный доступ к безопасным, справедливым и эффективным механизмам разрешения споров в связи с насилием и домогательствами, в том числе:

- a) к механизмам подачи жалоб и механизмам расследования на уровне экономической единицы;*
- b) к судам или трибуналам;*
- c) к механизмам разрешения споров за пределами экономической единицы;*
- d) к средствам защиты от виктимизации истцов, свидетелей и информаторов;*
- e) к соответствующим средствам правовой защиты;*
- f) к правовым, социальным и административным мерам поддержки истцов;*
- g) к механизмам наказания виновных лиц?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 73

Да: 63

Нет: 3

Другие ответы: 7

Комментари

Аргентина: Добавить совместную и индивидуальную ответственность в случае несоблюдения превентивных мер и своевременного реагирования, в том числе в отношении работников, совершающих акты насилия и домогательств на работе.

Австралия: Формулировку «средства правовой защиты» в вопросах 21 e) и 22 следует изменить в соответствии со статьями 1 и 4 Протокола 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде (29).

Австрия: Соблюдение запрета на насилие и домогательства в сфере труда должно обеспечиваться в соответствии с национальным законодательством, и поэтому от государств-членов не должно требоваться выполнение всех мер, перечисленных в вопросе 21. Следует предусмотреть и возможность обращения к услугам адвоката. Необходимо учитывать и то, что от насилия могут страдать не только работники, но и работодатели.

Австрия, Коста-Рика, Мальта: Содержание пункта f) нуждается в уточнении.

Бельгия: В целях предупреждения случаев насилия и домогательств важно включить ссылку на механизмы конфиденциальной поддержки и конфиденциального разрешения трудовых споров на рабочем месте, с тем чтобы предотвращать на более раннем этапе наиболее серьезные случаи проявления насилия и домогательств. Механизмы расследования должны регулироваться независимыми, беспристрастными и компетентными лицами в условиях полной конфиденциальности. Можно было бы учесть возможность выступления представительных организаций в защиту пострадавших при условии согласия последних.

Канада: В пункте a) важно упомянуть комитеты, обеспечивающие контроль и конфиденциальность.

Дания: Список слишком подробный; его элементы должны рассматриваться только в тексте рекомендации. Подобные обязательства слишком обременительны и станут препятствием на пути к ратификации.

Франция: Неясен смысл понятий «экономическая единица» и «соответствующие средства правовой защиты». Можно было бы посвятить отдельный пункт конкретным механизмам реализации, таким как коллективные действия.

Финляндия: Что касается пункта с) и вопроса 22 ниже, понятие «механизмы разрешения споров» должно отражать национальные контрольные процедуры и процессуальное законодательство; следует избегать создания новых необоснованных административных обязательств. В название пункта необходимо добавить «средства правовой защиты», поскольку некоторые из альтернатив подпадают под это понятие.

Германия: Положение о «механизмах наказания виновных лиц» не подходит, поскольку вопрос явно стоит о помощи жертве.

Греция: Что касается пункта а), ответственность за принятие решений лежит на социальных партнёрах.

Исландия, Норвегия и Сингапур: Перечень должен быть не исчерпывающим, а ориентировочным.

Иордания: Необходимо уточнить понятие «экономическая единица».

Мексика: Было бы эффективнее отразить это в тексте рекомендации.

Перу: Подчеркнуть важность доступа к механизмам разрешения споров, обеспечивающим защиту личности и стабильность занятости, а также важность защиты жертв и свидетелей от репрессий.

Словения: Добавить ссылку на программы для виновных лиц, такие как обучение ненасильственным формам общения и совершенствование навыков жизни в обществе. Будет уместно упомянуть и меры, направленные на улучшение организационного климата.

Тунис: Должны приниматься меры, обеспечивающие конфиденциальность истцов.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 20

Да: 10

Нет: 3

Другие ответы: 7

Комментарии

АССИ: Уголовно наказуемое поведение не должно утаиваться внутри организаций и не доводиться до сведения полиции и судов.

БДА: Рассматриваемые широкие нормативные действия приведут к глубокому пересмотру национального законодательства и сопряжены с риском чрезмерного регулирования; поэтому мы выступаем против этого положения.

BUSA, МОР, КФРП: В соответствии с национальными законами, учреждениями и механизмами.

Работники

Общее число полученных ответов: 177

Да: 174

Нет: 0

Другие ответы: 3

Комментарии

Обобщённый ответ: Что касается пункта а), мы бы рекомендовали перефразировать вопрос следующим образом: «... к механизмам подачи жалоб и механизмам расследования на уровне места работы, в том числе в неформальной экономике». Такие механизмы, как внутри места работы, так и за его пределами, должны обеспечивать признание роли профсоюзов в разрешении споров.

Что касается пункта с), отсутствие эффективных и доступных механизмов разрешения споров внутри места работы и за его пределами создаёт дополнительный фактор риска насилия и домогательств (см. также вопрос 21 а)).

Что касается пункта d), важно усиливать защиту свидетелей и осведомителей, а также истцов. Зачастую работники, страдающие от насилия и домогательств, не заявляют об этом, опасаясь ответных действий или репрессий, что создаёт угрозу формирования климата безнаказанности. Информаторы и свидетели могут играть решающую роль в подаче сигнала тревоги и установлении фактов, связанных с насилием и домогательствами. Однако свидетели и информаторы находятся под защитой в очень немногих юрисдикциях.

Что касается пункта e), средства правовой защиты должны быть надлежащими и эффективными. Кроме того, в конвенции следует предусмотреть, что средства правовой защиты должны включать как минимум восстановление в правах по решению суда, покрытие судебных затрат и издержек, а также возмещение материального и нематериального ущерба. В конвенции также должна быть предусмотрена компенсация в случаях психосоциальной или физической инвалидности или нетрудоспособности.

Во многих случаях единственным «средством правовой защиты», которым могут воспользоваться работники, подвергшиеся насилию и домогательствам, является уход с работы. В случаях сексуального или физического нападения единственным доступным средством может служить уголовная система, которая может быть неповоротливой и дорогостоящей и которая требует тяжёлого бремени доказывания. Хотя насилие и домогательства могут вызывать телесные и психические заболевания, лишь в небольшом числе стран учитываются последствия для здоровья, связанные с насилием и домогательствами в сфере труда, а вызываемые ими профессиональные заболевания оплачиваются за счёт фондов страхования работников. Зачастую это приводит к тому, что работники теряют трудоспособность по причине телесных и/или психических заболеваний и вынуждены оплачивать значительные расходы из своего кармана. Это в первую очередь относится к работникам, которые заключают трудовые договоры с ограниченным доступом к социальным пособиям.

Что касается пункта g), санкции должны быть эффективными, сдерживающими, соответствующими и соразмерными тяжести насилия и домогательств. Необходимо обеспечивать полный спектр дисциплинарных, гражданских, административных и уголовных санкций.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Большинство правительств и организаций работодателей и работников согласны с этим заявлением.

Несколько правительств и организаций работодателей выражают озабоченность в связи с обязательствами, вытекающими из этого положения, и с трудностями, которые могут возникнуть при их реализации. По мнению ряда респондентов, слишком подробные положения создают трудности в плане адаптации существующего внутреннего законодательства и механизмов урегулирования споров и могут стать потенциальными препятствиями на пути к ратификации. МБТ отмечает, что два правительства выразили обеспокоенность тем, что это положение обязывает создавать новые, конкретные механизмы.

МБТ напоминает, что цель пункта заключается в том, чтобы государства-члены обеспечивали доступ к механизмам разрешения споров как внутри, так и за пределами рабочего места. МБТ уточняет, что такое обязательство может быть выполнено самыми разными способами, в том числе (хотя и не обязательно) путём использования существующих механизмов, если они соответствуют широким критериям. Что касается рассмотрения работодателей как возможных жертв, МБТ напоминает о своём комментарии к вопросу 12.

В то время как три правительства считают, что этим положением должно устанавливаться минимальное число явных обязательств, другие правительства и организации работников предлагают упомянуть дополнительные меры, такие как защита личности жертв, заявителей и истцов, а также обеспечение конкретных средств правовой защиты и санкций. Несколько респондентов также предлагают добавить меры, направленные на предотвращение насилия и домогательств и на реабилитацию виновных лиц.

МБТ принимает во внимание предложение трёх правительств о том, что в целях содействия ратификации и реализации этой нормы внутри страны, она должна содержать не исчерпывающий, а гибкий список и не ссылаться на детальные меры. Что касается мер по предотвращению насилия и домогательств и мер по реабилитации виновных лиц, МБТ отмечает пункты 11, 12, 22, 23, 24, 25, 26 и 32 предлагаемых заключений.

Три правительства попросили уточнить смысл «правовых, социальных и административных мер поддержки истцов», а два правительства попросили уточнить понятие «экономическая единица».

МБТ уточняет, что правовые, социальные и административные меры поддержки истцов могут включать, в том числе, социальное консультирование, администрирование процедур подачи и рассмотрения жалоб, помощь с письменным переводом, юридические консультации и информирование о правах жертв.

Отмечая сомнения относительно понятия «экономическая единица», МБТ ссылается на определение, содержащееся в Рекомендации 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204). Тем не менее для большей ясности МБТ предлагает изменить формулировку подпункта 13 b) i) предлагаемых заключений следующим образом: «к механизмам подачи жалоб и расследований на уровне рабочего места».

МБТ принимает к сведению ответ одного правительства о согласовании текста и поэтому предлагает добавить ссылку на «средства правовой защиты» в пункте 13 b) предлагаемых заключений. МБТ также принимает во внимание поправки, предложенные организациями работников, и предлагает принять формулировку Протокола 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде (29), использовав в пункте 13 b) фразу «надлежащие и эффективные средства правовой защиты». Отмечая сомнения, высказанные некоторыми респондентами, МБТ предлагает сделать ссылку на «надлежащие санкции» в дополнительном пункте 13 c), чтобы учесть правовую трактовку средств правовой защиты и санкций в различных государствах-членах.

- В. 22** *Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждый член Организации должен принять дополнительные меры, обеспечивающие жертвам гендерного насилия в сфере труда – будь то в городских или сельских районах – эффективный доступ к специальным механизмам ускоренного урегулирования споров, а также к специальным формам поддержки, услугам и средствам правовой защиты?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 73

Да: 58

Нет: 10

Другие ответы: 5

Комментарии

Аргентина: Обеспечить консультирование и бесплатную юридическую помощь, а также всеобъемлющую бесплатную и специализированную сеть для оказания медицинской помощи.

Австрия: Единый уровень защиты должен обеспечиваться всем пострадавшим сторонам, а государства-члены должны иметь возможность оказывать специализированную поддержку особенно страдающим группам. Следует рассмотреть вопрос о включении мер в отношении виновных.

Канада: Жертвы и другие лица, страдающие от насилия и домогательств на работе, должны получать поддержку с учётом их культурных особенностей. Должна обеспечиваться определённая гибкость, чтобы государства-члены могли принимать любые дополнительные меры, соответствующие их системам права.

Дания: Это обязательство слишком обременительно и станет одним из препятствий на пути к ратификации. Такие положения больше подходят для рекомендации. В конвенции должны закрепляться общие принципы, а уровень защиты должен оставаться реалистичным.

Греция: Слово «ускоренный» можно исключить.

Исландия, Норвегия, Сингапур, Швеция: Этот акт должен оставлять за национальным правительством право принимать решения о таких мерах по своему усмотрению.

Мальта: В случае включения этого положения в текст конвенции оно должно осуществляться «там, где это возможно и применимо» и «с учётом уровня развития члена Организации и наличия у него ресурсов».

Мексика: Следует лишь упомянуть о необходимости обеспечить эффективный доступ к механизмам разрешения споров и уточнить в тексте рекомендации, что они должны быть специальными механизмами ускоренного урегулирования споров.

Перу: Необходимо рассмотреть вопрос о защите работников неформальной экономики.

Суринам: Следует учесть, что у правительства не всегда есть доступ к сельским районам, чтобы предоставлять там услуги.

Соединённое Королевство: В определённых условиях «механизмы ускоренного урегулирования споров» могут означать, что виновные лица освобождаются от ответственности за свои акты в случае примирения вместо судебного разбирательства и дисциплинарных наказаний.

Уругвай: Необходимо обеспечить и то, чтобы все участвующие лица соблюдали конфиденциальность сторон.

Зимбабве: Должны учитываться национальные обстоятельства, не умаляя при этом необходимости в специальных системах ускоренного урегулирования споров.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 22

Да: 8

Нет: 10

Другие ответы: 4

Комментарии

АССИ: Разрешение споров не является конструкцией, которая хорошо подходит для реагирования на гендерное насилие, равносильное уголовным деяниям.

BUSA и МОР: При всей желательности это положение может быть неподъёмным по средствам и недостижимым в национальных условиях многих стран, поэтому его следует исключить.

КРЗ: Да, для защиты всех работников, как в сельских, так и в городских районах, и для снижения загруженности основных судов.

Работники

Общее число полученных ответов: 178

Да: 177

Нет: 0

Другие ответы: 1

Комментарии

ФПППСЗ, СДРАЗ, КПЗ: Конвенция должна подчеркнуть необходимость ускоренного и справедливого урегулирования споров. Суды и учреждения, благосклонные к жертвам, имеют решающее значение, а бремя доказывания должно возлагаться на виновных, а не на жертв.

ФТУК, АСЖ: Рассмотреть вопрос и о доступе работников неформального сектора и тех, кто занят в нестабильных формах занятости.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Преобладающее большинство правительств и организаций работников и меньшинство организаций работодателей поддерживают данное заявление.

В то время как одни правительства и организации работников предлагают подробно перечислить меры, которые необходимо принимать, некоторые другие респонденты указывают на необходимость гибкой формулировки, которая бы позволяла обеспечить ратификацию и применение акта. Несколько респондентов указывают на важность включения в это положение работников неформальной экономики.

С учётом полученных ответов МБТ напоминает о комментарии к вопросу 21 и уточняет, что в целях содействия ратификации и применения акта, данное положение, включённое в пункт 13 d), сформулировано в общем виде. Кроме того, МБТ уточняет, что конкретные меры перечислены в пунктах 29 и 30 предлагаемых заключений с дополнительными рекомендациями о том, какие меры следует принимать. Что касается работников неформальной экономики, МБТ ссылается на определение термина «работник» в пункте 3 d).

Три правительства и две организации работодателей выразили обеспокоенность по поводу способности государств-членов осуществлять специальные меры в отношении гендерного насилия, особенно принимая во внимание определённые национальные особенности и ресурсы.

Отвечая на озабоченность по поводу выполнения этого положения, МБТ уточняет, что предлагаемая формулировка призвана быть гибкой и адаптируемой к различным возможностям государств-членов. Вытекающие из него обязательства не обязательно влекут за собой создание новых механизмов разрешения споров и могут быть выполнены путём принятия различных мер, в том числе специализированной подготовки представителей судебной системы, рассмотрения существующими судами случаев гендерного насилия в первую очередь, а также принятия других мер, перечисленных в пунктах 29 и 30 предлагаемых заключений.

С учётом вышеизложенного МБТ предлагает не менять пункт 13 d) предлагаемых заключений, но перенести фразу «будь то в городских или сельских районах» в пункт 3 d) предлагаемых заключений, чтобы защита работников в сельских и городских районах не ограничивалась мерами, относящимися к гендерному насилию, а также изъять из текста слово «ускоренные», поскольку этот термин фигурирует в пункте 29 b) предлагаемых заключений. В свете комментария МБТ к вопросу 29 предлагается новый пункт 13 e), в котором признаются последствия бытового насилия для сферы труда и необходимость принятия мер для его преодоления, а также новый пункт 31 предлагаемых заключений с указанием конкретных мер, которые должны приниматься в этом отношении.

- В. 23** *Следует ли в конвенции предусмотреть право работников покинуть рабочие места, если они имеют достаточные основания полагать, что условия их труда создают непосредственную и серьёзную опасность насилия и домогательств, при этом не страдая от чрезмерных последствий?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 71

Да: 61

Нет: 3

Другие ответы: 7

Комментарии

Аргентина: Необходимо рассмотреть вопрос о праве на обоснованный отпуск, который гарантирует последующее восстановление на работе.

Австрия: Это положение должно быть гибким, чтобы его могли исполнять национальные законодатели.

Бельгия: Этот вопрос должен быть изучен в разрезе принципов национального трудового права.

Болгария, Индия, Исламская Республика Иран: Также следует уточнить критерии или определения, позволяющие оценить ситуацию как «создающую непосредственную и серьёзную опасность насилия и домогательств».

Канада: Однако в определённых обстоятельствах право отказаться от выполнения небезопасной работы ограничено (т.е. когда отказ работника от выполнения работы создаст непосредственную угрозу жизни, здоровью или безопасности другого лица).

Коста-Рика: Это должно стать одним из оснований для расторжения трудового договора.

Эквадор: Здесь потребуется особое регулирование, и о непосредственной опасности должен информироваться компетентный орган, с тем чтобы он мог принять срочные меры.

Франция: Понятие серьёзной и непосредственной опасности представляется достаточным без указания характера риска и не может быть ограничено случаем насилия или домогательства. Поэтому в конвенции можно было бы предусмотреть, что каждый работник имеет право покинуть рабочее место, когда у него имеются достаточные основания полагать, что условия труда создают непосредственную и серьёзную опасность, и при этом не пострадать от «чрезмерных последствий».

Германия: Это можно было бы включить в текст рекомендации.

Гватемала, Индия, Мексика: Важно уточнить значение термина «достаточные основания».

Исландия, Норвегия: Только если ситуация создаёт серьёзную угрозу для жизни. Другие случаи следует рассматривать в рамках существующих систем управления безопасностью и гигиеной труда.

Италия: Должна гарантироваться выплата заработной платы во время остановки и/или прерывания работы в ситуации, когда дальнейшее пребывание на рабочем месте влечёт за собой высокий риск насилия и домогательств.

Иордания: Заменить фразу «достаточные основания» на «ясные основания» и после слов «при этом не страдая от чрезмерных последствий» добавить фразу «имеющих финансовый характер».

Мексика: Это положение и определение должны относиться и к работодателям.

Саудовская Аравия: Если это не противоречит национальным нормативным актам и практике.

Сейшельские Острова: Это можно рассматривать только на ясной и строгой основе, поскольку могут возникнуть ещё более сложные для решения ситуации, такие как «умышленные прогулы».

Словения: Суть идеи в том, что вначале должен быть удалён (предполагаемый) виновник, чтобы обеспечить безопасную рабочую среду, свободную от дискриминации.

Южная Африка: Включить положение о том, что фактор риска должен быть сообщён работодателю, чтобы можно было принять меры для разрешения ситуации.

Испания: Это положение понятно в ситуации чрезвычайного насилия или серьёзного риска, связанного с назначением работнику задания, которое, очевидно, не совместимо с его психосоциальным состоянием и личными характеристиками и которое, скорее всего, нанесёт тяжкий вред его здоровью в ближайшем будущем.

Соединённое Королевство: Да, по рекомендации о том, что необходимо проконсультироваться с работодателем и/или его представителем. В ряде областей необходимо будет оценить аспекты правоприменения.

Уругвай: Спорный вопрос. Такое право будет приемлемым только в случае риска для жизни, здоровья или безопасности, как это определяется МОТ.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 20

Да: 13

Нет: 4

Другие ответы: 3

Комментарии

АССИ: Эту мысль лучше отобразить с помощью формулировки из статьи 13 Конвенции 155.

ИКОР, КОНКАМИН, КФРП: Вопрос весьма неоднозначный: он может провоцировать ситуации правовой неопределённости из-за субъективности и сложности понимания ситуации.

Работники

Общее число полученных ответов: 178

Да: 177

Нет: 0

Другие ответы: 1

Комментарии

Обобщённый ответ: Во многих странах работники наделены общим правом избегать необоснованных последствий (например, ввиду прекращения действия договора или других мер дисциплинарного характера) и приостанавливать работу в ситуации, которая угрожает их здоровью в соответствии с Конвенцией 1981 года о безопасности и гигиене труда (155).

Обобщённый ответ, КПМ, ВПТНП, НЗСП, КТЮ: В Конвенции также следует предусмотреть, что инспекторы труда должны иметь полномочия пресекать случаи насилия и домогательств и приостанавливать работу, когда акты насилия и домогательств происходят на рабочих местах.

АГАБ, ВКЛПБ, ККТ, АОРА, PSI: Период времени после того, как работники покидают свои рабочие места, должен рассматриваться как оплачиваемый отпуск или отпуск по болезни.

АПКО, СРОЮ, АГНО, КПК: Отметить право продолжать работу без домогательств и насилия.

КТК, ФПППСЗ, СДРАЗ, АСЖ, ВСПК, UNIA, КПЗ: В отношении домашних работников-мигрантов — без последствий, связанных с депортацией или репатриацией.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Большинство правительств и организаций работодателей и работников согласны с этим заявлением. Однако несколько правительств выразили озабоченность по поводу его содержания, включая определения, критерии и ограничения данного права, в том числе в разрезе национального трудового законодательства. В этой связи МБТ отмечает, что формулировка предлагаемого положения основана на статье 13 Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда (155), в соответствии с которой работнику, оставившему работу, который имел достаточные основания полагать, что она представляет непосредственную и серьёзную опасность для его жизни или здоровья, «обеспечивается в соответствии с национальными условиями и практикой защита от необоснованных последствий». Учитывая большое число ратификаций Конвенции 155 и дополнительные рекомендации, содержащиеся в Общем обзоре, касающемся этой Конвенции¹⁵ по вопросам, в том числе относящимся к национальным условиям и практике, а также к содержанию, определению, критериям и ограничениям, право покинуть рабочее место должно быть связано с национальными условиями и трактоваться в свете Конвенции 155. Далее МБТ указывает, что право покидать рабочее место предусмотрено также в ряде других конвенций, включая Конвенцию 1988 года о безопасности и гигиене труда в строительстве (167), Конвенцию 1990 года о химических веществах (170), Конвенцию 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (176), Конвенцию 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (184).

Учитывая широкую поддержку данному положению со стороны правительств и социальных партнёров и связь между предлагаемой формулировкой и Конвенцией 155, МБТ предлагает изменить пункт 13 f) предлагаемых заключений, чтобы он ещё в большей степени соответствовал статье 13 Конвенции 155. Также предлагается новый пункт 13 g), который изложен в комментарии к вопросу 40.

D. Поддержка и руководство на национальном уровне

B. 24

Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждый член Организации должен на основе консультаций с представительными организациями работодателей и работников принять меры, чтобы:

- a) проблема насилия и домогательств в сфере труда стала предметом соответствующей национальной политики, например политики в области безопасности и гигиены труда, политики обеспечения равенства и недопущения дискриминации, включая гендерное равенство, и миграционной политики;*
- b) работникам, работодателям и их представителям, а также правоприимительным органам предоставлялись рекомендации, средства и другие инструменты, необходимые для противодействия насилию и домогательствам в сфере труда;*
- c) разрабатывались информационно-просветительские кампании и другие инициативы, нацеленные на искоренение насилия и домогательств в сфере труда, включая гендерное насилие?*

¹⁵ МБТ: *General Survey concerning the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), and the Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981*, Доклад III (Часть IV), МКТ, 98-я сессия, 2009 г., paras 145–152.

Правительства

Общее число полученных ответов: 74

Да: 67

Нет: 1

Другие ответы: 6

Комментарии

Австралия: Пункты а) и б) поддерживаются в той мере, в какой эта политика связана с насилием и домогательствами непосредственно на рабочем месте. В пункте с) правительство поддерживает организации работодателей и работников, сотрудничающие с членами Организации в рамках совместного подхода к повышению осведомлённости общественности.

Бельгия: Эти положения важны для противодействия бытовому насилию и могут быть частью национальных планов действий.

Болгария: Важную роль играют превентивные мероприятия, такие как оценка рисков, обучение работодателей и работников методам предотвращения и выявления случаев насилия и домогательств в сфере труда.

Дания: Нет. Хотя Дания может согласиться с общим принципом, это положение слишком подробное для конвенции.

Германия: Его можно было бы включить в текст рекомендации.

Италия: Было бы разумно создавать местные форумы с участием социальных партнёров для укрепления региональных сетей помощи и поддержки жертв.

Мальта: Положения должны основываться на доказательствах и адресоваться надлежащим образом.

Российская Федерация: К пункту а): для комплексного подхода необходимо признавать взаимосвязь между вопросами равенства, недискриминации и охраны труда и техники безопасности. К пункту б): работникам, работодателям и их представителям необходимо предоставлять обучение по проблеме насилия и домогательства в сфере труда.

Сенегал: Уместнее, чтобы государства-члены определяли с социальными партнёрами соответствующие средства и условия борьбы с домогательствами и насилием в сфере труда в соответствии с пунктами б) и с), принимая во внимание национальные реалии.

Испания: Информационно-просветительские меры и меры по профессиональному обучению могут приниматься и в рамках обеспечения культурного разнообразия в сфере труда в соответствии с Всеобщей декларацией ЮНЕСКО о культурном разнообразии.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 22

Да: 10

Нет: 4

Другие ответы: 8

Комментарии

BUSA и МОР: В соответствующих случаях и согласно национальным условиям, законам и учреждениям.

Работники

Общее число полученных ответов: 176

Да: 171

Нет: 0

Другие ответы: 5

Комментарии

Обобщённый ответ: В пункт а) следует также включить национальную социально-трудовую политику и политику в области занятости. Для целей комплексного подхода важно признавать взаимосвязь между такими рамочными принципами, как равенство, недопущение дискриминации и системы безопасности и гигиены труда. Пункт б) к средствам должно относиться обучение.

ВКТ-РА, ФПРУН, ФЕСТРАС, НОПУ, Travail.Suisse, ПКФ: Кампании по повышению осведомлённости должны быть предусмотрены в тексте рекомендации, и всегда должен укрепляться трипартизм.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Большинство правительств и организаций работодателей и работников в целом поддерживают это заявление; однако несколько правительств и организаций работодателей и работников ставят под сомнение детализацию предлагаемой формулировки, а некоторые из них указывают, что это больше подходит для рекомендации. С другой стороны, несколько правительств согласны с тем, что следует добавить задачу сбора более детальной информации и определения требований к отчётности.

С учётом полученных ответов МБТ предлагает изменить пункт 14 предлагаемых заключений, изъяв из него ссылку на гендерное равенство, поскольку она уже фигурирует в тексте, связанном с равенством и недопущением дискриминации. МБТ предлагает объединить более подробные положения, касающиеся рекомендаций, обучения и повышения осведомлённости, в пункте 14 b). В соответствующем пункте 36 предлагаемых заключений содержатся более подробные указания по этим вопросам в форме рекомендации. Учитывая ссылку на гендерное равенство, включённое в определение насилия и домогательств в пункте 3 а), МБТ предлагает снять конкретную ссылку в пункте 14 b) и в этом отношении ссылается на свои комментарии по вопросу 9. Во избежание повторов предлагается также изъять фразу «в целях устранения насилия и домогательств в сфере труда».

Е. Средства осуществления

В. 25

Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждый член Организации должен выполнять её положения посредством законодательных и нормативно-правовых актов, а также коллективных соглашений или других мер, соответствующих национальной практике, в том числе путём распространения существующих мер в области безопасности и гигиены труда на проблему насилия и домогательств или путём их адаптации и разработки особых мер, когда это необходимо?

Правительства

Общее число полученных ответов: 71

Да: 60

Нет: 2

Другие ответы: 9

Комментарии

Австрия: Следует переформулировать этот пункт, пояснив, что положение о коллективных соглашениях является не обязательным, а факультативным.

Бельгия: Это также должно относиться к гендерному и бытовому насилию.

Мексика: Правительство должно обеспечивать гарантии невмешательства в право на ведение коллективных переговоров, поскольку они ведутся исключительно между работниками и работодателями.

Новая Зеландия, Швеция, Швейцария: При этом конкретные меры должны определяться каждым государством-членом в соответствии с его положением и в зависимости от формы насилия и домогательств.

Сент-Винсент и Гренадины: Да, однако эти положения не должны распространяться на существующие меры безопасности и гигиены труда; предлагаемые меры могут изменяться и специально разрабатываться в случае необходимости.

Сенегал, Сингапур: Будет уместнее оставить за государствами-членами право определять с социальными партнёрами соответствующие средства и условия для борьбы с домогательствами и насилием в сфере труда.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 21

Да: 10

Нет: 6

Другие ответы: 5

Комментарии

АССИ: Конвенция 155 посвящена национальной политике и национальным действиям. С точки зрения последовательности создаётся впечатление, что это предполагает введение новой концепции «меры».

Бизнес-НЗ: Будет важно оставить за государствами-членами право определять, какие им необходимы средства, способы реализации и особые меры.

Конфкоммерсио: Возможно, будет полезно разработать законы и нормативные положения, направленные на повышение осведомлённости общественности об этой проблеме.

КОНКАМИН и КОПАРМЕКС: Это должно быть в тексте рекомендации.

Работники

Общее число полученных ответов: 178

Да: 176

Нет: 0

Другие ответы: 2

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Подавляющее большинство правительств и организаций работников и почти половина организаций работодателей согласны с данным заявлением.

Шесть правительств и одна организация работодателей отметили, что важно оставить за самими государствами-членами право определять средства борьбы с насилием и домогательствами в сфере труда, принимая во внимание национальные реалии.

С учётом полученных ответов МБТ предлагает внести незначительные стилистические изменения, но не вносить никаких существенных поправок в пункт 15 предлагаемых заключений.

V. Содержание рекомендации

A. ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ И ПРАВА В СФЕРЕ ТРУДА И ЗАЩИТА

- B. 26** *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что принимая инклюзивный и комплексный подход к преодолению насилия и домогательств в сфере труда, члены Организации должны противодействовать всем формам насилия и домогательств в сфере труда посредством трудового законодательства, законодательства о безопасности и гигиене труда, законодательства о равенстве и недопущении дискриминации, а также, в соответствующих случаях, уголовного законодательства?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 84

Да: 78

Нет: 1

Другие ответы: 5

Комментарии

Австралия: Рекомендация не должна распространяться на вопросы равенства и дискриминации.

Бельгия: Добавить бытовое насилие.

Коста-Рика: Не в уголовном праве.

Иордания: В законодательстве о труде должны быть ясные положения, касающиеся насилия и домогательств, даже если они существуют в других частях национального законодательства.

Куба, Мальта: Нет необходимости указывать, какие законы необходимо изменить; лучше оставить за членом Организации право принимать решения о том, какие законы следует изменить, чтобы можно было принимать все соответствующие меры.

Новая Зеландия: Да, но в соответствующих случаях, учитывая необходимость определения понятия «сфера труда».

Парагвай: Насилие и домогательства на рабочем месте больше связаны с законодательством, регулирующим вопросы равенства и недопущения дискриминации.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 23

Да: 13

Нет: 5

Другие ответы: 5

Комментарии

АССИ: На основе уголовного законодательства и законодательства о безопасности и гигиене труда (БГТ) в соответствии с национальными условиями.

НТСПУ: Ссылка на уголовное законодательство должна быть устранена, поскольку последнее ничего не имеет общего с вопросами, связанными со сферой труда.

КОНКАМИН: Да, но уголовная составляющая должна быть чётко выделена, чтобы не было путаницы.

КДР: Каждая страна должна решить, какие меры больше всего подходят для борьбы с насилием и домогательствами на рабочем месте.

МОР: Важно ясно понимать, что мы подразумеваем под инклюзивным и комплексным подходом. Для работодателей это означает, что все участники взаимодействуют в целях предотвращения и минимизации актов насилия и домогательств на рабочем месте, т.е. это не должно быть исключительно ответственностью работодателей.

КФРП: Существуют другие акты, касающиеся вопросов безопасности и гигиены труда, равенства и недопущения дискриминации; следует избегать дублирования.

Работники

Общее число полученных ответов: 178

Да: 178

Нет: 0

Другие ответы: 0

Комментарии

АГАБ, БАК, ДКР, ЕЦОР, ФПРУН, НОПУ, PSI: Добавить гражданское и административное право.

ККТ: Необходимо также добавить иммиграционную или миграционную политику, законодательство и программы.

КРК, КСТПСО, КСДГОБС, КССПСО: Следует разработать рекомендации относительно полномочий инспекции труда на рабочих местах таких работников, как домашние работники и работники индустрии ухода.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Подавляющее большинство правительств и организаций работников и меньшинство организаций работодателей согласны с данным заявлением.

Отвечая на просьбу трёх организаций работодателей разъяснить смысл «инклюзивного и комплексного подхода», МБТ отмечает, что термины «инклюзивный» и «комплексный» должны пониматься в их обычном значении, как это было сделано в ходе Совещания экспертов по проблеме насилия в отношении женщин и мужчин в сфере труда. МБТ считает, что «комплексный» означает координацию различных подходов к предотвращению и пресечению насилия и домогательств, в том числе с точки зрения занятости, равенства и недопущения дискриминации, БГТ и организации рабочего места, поскольку насилие и домогательства могут затрагивать каждую из этих областей; поэтому комплексная реакция обеспечит отсутствие каких-либо законодательных или других пробелов в правах и их защите. «Инклюзивный» относится к широте охвата всех форм насилия и домогательств и ко всем лицам в сфере труда. Рассмотрение проблем насилия и домогательств в различных областях права служит и тому, чтобы не допустить исключения ни одной формы насилия и домогательств и чтобы не было ни жертв, ни виновных лиц. Как таковое это положение не нацелено на предписание или ограничение мер, предпринимаемых государствами-членами.

МБТ предлагает не вносить никаких изменений в пункт 17 предлагаемых заключений за исключением замены фразы «положить конец насилию...» на слова «устранению насилия...» для соблюдения согласованности текста.

МБТ отмечает также, что в соответствии с установившейся практикой текст был дополнен новым пунктом 16, в котором указывается, что положения рекомендации следует рассматривать совместно с положениями конвенции.

В. 27

Следует ли в рекомендации предусмотреть, что члены Организации должны обеспечить, чтобы работники, занятые в секторах, профессиях и формах организации труда с повышенным уровнем насилия и домогательств, в полной мере пользовались свободой объединения и правом на ведение коллективных переговоров в соответствии с Конвенцией 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87) и Конвенцией 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98)?

Правительства

Общее число полученных ответов: 83

Да: 63

Нет: 11

Другие ответы: 9

Комментарии

Австралия: Австралия не поддерживает предлагаемую редакцию вопросов 27 и 28 считает, что права работников на ведение коллективных переговоров уже закреплены в Конвенциях 87 и 98 и что их повторение в необязательном к исполнению акте не обеспечит никакой дополнительной защиты. Кроме того, не существует доказанной связи между этими конкретными правами и защитой от насилия и домогательств.

Австрия, Канада, Чешская Республика, Эстония, Франция, Германия, Исландия, Намибия, Норвегия, Сент-Винсент и Гренадины, Сенегал: Свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров должны применяться ко всем секторам, профессиям и формам организации труда независимо от того, отмечается ли в них повышенный уровень насилия и домогательств или нет.

Чад: В рекомендации необходимо принять во внимание Конвенцию 1971 года о представителях трудящихся (135).

Иордания: Считаем, что проблема насилия и домогательств на рабочем месте отличается от предмета Конвенций 87 и 98.

Мали: Это очень важно для защиты определённых категорий работников, особенно домашних работников.

Мальта: Хотя это может и не понадобиться, поскольку указанные конвенции в целом применяются ко всем работникам, это может способствовать применению этих ключевых конвенций.

Перу: Хотя свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров являются правами всех работников, акцент должен быть сделан на гарантиях государства, обеспечивающих осуществление этих прав наиболее уязвимыми группами работников. Поэтому следует предусмотреть, что государство должно осуществлять контроль за соблюдением этих прав и подробно сообщать об этом в периодических докладах.

Республика Корея: Необходимо уточнить определение и смысл термина «работники, занятые в секторах, профессиях и формах организации труда с повышенным уровнем насилия и домогательств».

Саудовская Аравия, Сингапур: Государствам-членам необходимо соблюдать только те конвенции, которые они ратифицировали.

Зимбабве: Нет. Основополагающие права не терпят исключений.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 24

Да: 10

Нет: 13

Другие ответы: 1

Комментарии

АССИ: Нельзя предположить, что объединение и переговоры являются основными рецептами для пресечения насилия в сфере труда. АССИ оспаривает утверждение о том, что существуют какие-то конкретные формы организации труда, которые по своей сути повышают риски насилия или домогательств, и мы выступаем против любого упоминания «форм организации труда». Предпочтительнее будет подготовить текст примерно следующего содержания: «Государства-члены должны совместно с работниками и работодателями разрабатывать надлежащие и эффективные средства для лучшего информирования и оказания помощи работодателям и работникам в отраслях, подверженных самому высокому уровню риска насилия и домогательств в сфере труда».

Бизнес-НЗ: Как будут определяться сектора, профессии и формы организации труда, где отмечается повышенный уровень насилия и домогательств, и как применение основополагающих конвенций может изменить ситуацию, если до сих пор этого не происходило?

КОПАРМЕКС: Нет, меры должны соответствовать конвенциям, ратифицированным каждой страной.

КОНКАМИН, КФР: Трудно решить, в каких секторах повышен уровень насилия и домогательств. Вопрос о насилии и домогательствах, по-видимому, не имеет ничего общего со свободой объединения и правом на ведение коллективных переговоров.

КФРП: Существуют специальные конвенции о свободе объединения и праве на организацию и ведение коллективных переговоров; поэтому не следует допускать дублирования.

Работники

Общее число полученных ответов: 177

Да: 76

Нет: 2

Другие ответы: 99

Комментарии

Обобщённый ответ: Это должно быть частью конвенции, поскольку речь идёт об основополагающих трудовых правах, которые также являются фундаментальными. Кроме того, Конвенции 87 и 98 играют ключевую роль в том, что они помогают работникам и работодателям создавать рабочие места, свободные от насилия и домогательств, и члены Организации должны обеспечивать возможность всем работникам в полной мере пользоваться правами, закреплёнными в этих конвенциях. Рекомендация могла бы содержать указания для членов Организации, чтобы они обращали особое внимание на то, чтобы работники в секторах, профессиях и формах организации труда с повышенным уровнем насилия и домогательств в полной мере пользовались этими правами.

ВКПК, КТМ: Нет, поскольку это означает, что другие работники не обладают правом человека в полной мере пользоваться этими правами. Это можно было бы сделать в рамках конкретной кампании помощи работникам/секторам, которые могут быть более подверженными насилию и сексуальным домогательствам.

ЧМКП, ВФТ: Ссылка на эти конвенции должна относиться ко всем работникам.

НСТ: Необходимо, кроме того, отметить, что члены Организации должны обеспечивать прозрачность этих процессов и гарантировать участие женщин в мероприятиях и в принятии решений.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Большинство правительств и организаций работников и чуть менее половины организаций работодателей поддерживают включение этого положения.

Одиннадцать правительств отметили, что свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров должны применяться ко всем секторам, профессиям и формам организации труда независимо от того, отмечается ли в них повышенный уровень насилия и домогательств или нет.

Отвечая на выраженную озабоченность по поводу ратификации основополагающих конвенций, МБТ ссылается на свой комментарий по вопросу 4. Кроме того, МБТ отмечает, что хотя предлагаемая рекомендация может способствовать выявлению определённых секторов, профессий и форм организации труда с повышенным риском насилия и домогательств, она не ограничивает суть принципов свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров в этих секторах.

В ответ на озабоченность правительств по поводу возможного ограничивающего характера редакции данного пункта и учитывая необходимость сопряжения этого положения с пунктом 11, МБТ предлагает изменить формулировку пункта 18 предлагаемых заключений, чтобы отразить эти обязательства в отношении «всех работников, занятых в тех секторах, родах занятий и формах организации труда, в которых они наиболее подвержены насилию и домогательствам».

- В. 28** *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что члены Организации должны принимать меры, направленные на:*
- а) поощрение коллективных переговоров на всех уровнях как одного из средств предупреждения и искоренения насилия и домогательств в сфере труда;*
 - б) содействие таким коллективным переговорам путём сбора и распространения информации о тенденциях и передовой практике переговорного процесса и содержания коллективных соглашений?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 85

Да: 73

Нет: 3

Другие ответы: 9

Комментарии

Бельгия: В рекомендации должны быть учтены (и расширены) положения пунктов 26 и 27 заключений Совещания экспертов.

Германия: Сбор и распространение информации о тенденциях и передовой практике, касающихся процесса переговоров должно быть прерогативой социальных партнёров.

Индия: По какой причине предлагается включить в этот акт положения Конвенций 87 и 98?

Япония, Сингапур: Это положение должно быть сформулировано таким образом, чтобы можно было решать эти вопросы в соответствии с ситуацией в каждой стране.

Мексика: Следует учитывать, что правительство должно соблюдать гарантии невмешательства в осуществление права на ведение коллективных переговоров при заключении коллективных соглашений, так как такие соглашения заключаются исключительно между профсоюзами и работодателями.

Новая Зеландия: Что касается пункта b), мы считаем, что этот вопрос должен быть прерогативой организаций работников и работодателей, а не правительств, которые могут не быть стороной коллективных соглашений.

Перу: Да, акт должен также поощрять разработку политики ведения бизнеса, которая бы обеспечивала защиту прав работников.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 26

Да: 11

Нет: 10

Другие ответы: 5

Комментарии

АЛП: С проведением кампаний учебного и ориентационного характера.

BUSA, MOP, CСMB: Рекомендация должна быть ориентирована на конкретный вопрос, а не на опосредованное содействие другим актам.

ИКОР: Любые меры, связанные с коллективными переговорами, должны касаться только ориентационных мер, которые не нарушают коллективную автономию сторон.

КРЗ: Коллективные переговоры могут быть эффективным средством решения проблем насилия и домогательств в сфере труда, особенно в странах с низким уровнем доходов.

Работники

Общее число полученных ответов: 177

Да: 174

Нет: 0

Другие ответы: 3

Комментарии

Обобщённый ответ: Коллективные переговоры на уровне предприятия и на отраслевом и национальном уровнях, а также в ходе заключения глобальных и региональных рамочных соглашений являются важнейшей частью эффективной системы трудовых отношений, нацеленной на предотвращение, решение и преодоление домогательств и насилия в сфере труда.

АККП, НКДР, НКПЕ, КПК: Этот аспект следует включить в конвенцию и расширить его трактовку в рекомендации.

РКМР, МФТ, НСТ: Включить в пункт а) положение о более широкой представленности женщин в процессе коллективных переговоров.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Подавляющее большинство правительств и организаций работников и приблизительно половина организаций работодателей поддержали предложение о включении этого положения в предлагаемые заключения в целях принятия рекомендации.

Ряд правительств и организаций работников указали также на важность предлагаемого акта, содействующего заключению коллективных соглашений, включая глобальные и региональные рамочные соглашения, и способствующего расширению представленности женщин в процессе коллективных переговоров. Некоторые правительства и организации работодателей

отметили также, что сбор и распространение информации о тенденциях и передовой практике, касающейся процесса коллективных переговоров в целях заключения коллективных соглашений, должны быть прерогативой социальных партнёров. Некоторые организации работодателей высказали также озабоченность по поводу ресурсов на проведение мер содействия, особенно в странах с низким уровнем доходов, а ряд других подчеркнули важность предусмотрения автономии сторон в процессе заключения коллективных соглашений.

В ответ на предложение одного из правительств относительно включения в текст пункта заключений Трёхстороннего совещания экспертов по вопросам насилия против женщин и мужчин о том, что в коллективных соглашениях можно рассматривать последствия бытового насилия, МБТ предлагает включить ссылку на рассмотрение последствий бытового насилия в пункте 19 а) предлагаемых заключений. Добавление слова «взаимосвязанных» до слова «тенденциях» было предложено включить в пункт 19 b), чтобы подчеркнуть адресность информации.

В. 29 *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что в целях искоренения насилия и домогательств в сфере труда члены Организации должны признать воздействие бытового насилия на сферу труда и принять меры для его преодоления?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 80

Да: 63

Нет: 12

Другие ответы: 5

Комментарии

Австралия: В рекомендации можно предусмотреть меры практического содействия членам Организации, чтобы они имели возможность признать, что бытовое насилие может оказывать воздействие на рабочие места.

Бельгия: Бытовое насилие можно рассматривать в разрезе рабочих мест посредством информационно-просветительской и учебной деятельности, оказания поддержки работникам и обеспечения конфиденциальности личных данных, реинтеграционной политики, оценки рисков, характерных для бытового насилия, защиты в случае увольнения и гибких отпусков по избежанию домашних насильственных ситуаций.

Канада: Распространение бытового насилия на рабочие места является частью широкого диапазона насилия на рабочем месте.

Коста-Рика: Признание этого явления должно сопровождаться проведением государственной политики, которая бы позволяла работодателям изыскивать средства решения возникающих проблем.

Франция, Мексика: Определение механизмов, позволяющих признавать последствия бытового насилия для сферы труда, является прерогативой самих предприятий и коммерческих структур. Рекомендации должны предусматривать, помимо прочего, меры содействия доступу к жилым помещениям для подвергшихся насилию женщин и адаптацию коммуникационных кампаний.

Германия, Индия, Российская Федерация, Сенегал, Швеция, Таиланд: Бытовое насилие выходит за рамки сферы охвата акта.

Гватемала: Если концепция бытового насилия будет включена в акт, необходимо будет дать ей определение и сослаться на него в преамбуле.

Исламская Республика Иран: Непонятны процедура, в рамках которой работодателю предстоит взять на себя ответственность, и соответствующие издержки.

Мальта: Мы хотели бы также включить в акт положение об угрозе бытового насилия. Возможно, целесообразно представить правительствам некоторые общие рекомендации относительно принятия необходимых мер, сообразуясь с национальными условиями.

Новая Зеландия: Охват и характер необходимо было бы точно определить.

Перу: Следует поощрять процесс наращивания потенциальных возможностей, чтобы персонал служб людских ресурсов мог вмешиваться, при необходимости, в решение возникающих проблем на рабочем месте.

Республика Корея: Однако понятие «последствия бытового насилия», как представляется, слишком широко. Поэтому следует внести поправку в текст и подчеркнуть важность защиты жертв и/или санкций для виновных лиц.

Испания: Рабочее место может стать отправной точкой для реинтеграции жертв.

Соединённое Королевство, Зимбабве: Этот вопрос должен решаться посредством системы обращения к существующим национальным мерам минимизации бытового насилия.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 24

Да: 8

Нет: 14

Другие ответы: 2

Комментарии

АССИ: Бытовое насилие является общинной проблемой, которая может переноситься на рабочие места, и этот вопрос необходимо должным образом решать, но при этом важно гарантировать то, чтобы ответственность государства не перекладывалась на плечи работодателей.

БДА, BUSA, ФПЛ, МОР, ТИСК: Бытовое насилие выходит за рамки сферы труда.

Работники

Общее число полученных ответов: 178

Да: 81

Нет: 1

Другие ответы: 96

Комментарии

Обобщённый ответ: Необходимость признания членами Организации последствий бытового насилия для сферы труда следует отразить в конвенции. В рекомендации следует сформулировать рекомендательные положения, касающиеся мер, которые члены Организации могут принять по рассмотрению воздействия бытового насилия на сферу труда, опираясь на действующее законодательство, политические меры и коллективные соглашения.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Подавляющее большинство правительств, меньшинство организаций работодателей и все, кроме одной, организации работников признают воздействие бытового насилия на сферу труда и принимают меры к решению возникающих проблем. В большинстве своём организации работников считают необходимым перенести это положение в конвенцию, а в рекомендации предусмотреть дальнейшие рекомендательные положения относительно мер, которые необходимо

предпринять; таким образом, эти ответы были классифицированы как «другие». Шесть правительств считают, что бытовое насилие выходит за рамки сферы охвата акта (или актов).

Более того, восемь правительств поддерживают идею включения дополнительных специальных мер, таких как: информационно-просветительские мероприятия; оценка рисков, характерных для бытового насилия; защита на случай увольнения; гибкий отпуск для жертв; специальные меры поддержки, такие как изменение режима работы; предоставление оплачиваемого отпуска; временный или даже постоянный перевод на другую работу; система обращения к существующим национальным мерам минимизации бытового насилия.

МБТ отмечает, что в своих ответах на этот вопрос, равно как и на другие вопросы по всему тексту, несколько правительств и большинство организаций работников выразили твёрдую поддержку предложению относительно включения ссылки на бытовое насилие в предлагаемую конвенцию и предусмотрения дальнейших специальных мер в предлагаемой рекомендации.

С учётом вышеуказанных элементов МБТ предлагает переместить это положение в пункт 13 е) предлагаемых заключений в целях принятия конвенции и сформулировать новый пункт 31, касающийся предлагаемой рекомендации, в котором предусматриваются специальные меры, предлагаемые правительствами, в связи с бытовым насилием. В этом отношении МБТ ссылается на свои комментарии во вопросам 22 и 38.

В. 30 *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что члены Организации должны принять законодательные или иные меры в целях защиты работников-мигрантов, в частности работающих женщин-мигрантов, в странах их происхождения, назначения и транзита в случае актов насилия и домогательств, в том числе гендерного насилия?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 80

Да: 67

Нет: 4

Другие ответы: 9

Комментарии

Австралия, Австрия, Канада: Отсутствует взаимосвязь с рабочим местом.

Финляндия, Намибия, Российская Федерация: Независимо от их статуса.

Исламская Республика Иран: Необходимо определение термина «мигрант» с учётом особенностей национального законодательства. Мигранты-нелегалы пользуются лишь защитой международного права.

Новая Зеландия, Суринам: Следует включить все категории, упоминаемые в вопросе 17 вопросника, которые также могут быть подвержены насилию и домогательствам в сфере труда.

Российская Федерация: Нет, если предусматривать меры законодательной защиты, то они должны распространяться на всех мигрантов, без исключений. Помимо женщин со сложностями сталкиваются молодёжь, дети, люди пожилого возраста, люди с нетрадиционной ориентацией и т.д.

Чили, Куба, Сенегал: Применимые национальные законы не должны допускать дискриминации между работниками-резидентами и трудовыми мигрантами.

Турция: Представляется целесообразным, чтобы вся работа, проводимая по этому вопросу, была направлена на удовлетворение интересов мигрантов, проживающих в той или иной стране, и на их языке.

Уругвай: Необходимо также прийти к соглашению относительно совместных действий в странах происхождения, транзита и назначения.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 23

Да: 9

Нет: 12

Другие ответы: 2

Комментарии

АССИ: Требуется определить термин «в сфере труда».

BUSA, МОР: В рекомендации важно предусмотреть, чтобы были учтены все особенно уязвимые группы, сообразно национальным особенностям, и чтобы государства-члены предпринимали необходимые шаги в целях их защиты.

КОПАРМЕКС, КДР, Кейданрен, КФРП: Следует охватить всех работников несмотря на те или иные их особенности.

Работники

Общее число полученных ответов: 177

Да: 174

Нет: 0

Другие ответы: 3

Комментарии

Обобщённый ответ: Это должно применяться независимо от статуса работника-мигранта. В рекомендации следует учесть особую уязвимость трудовых мигрантов-женщин перед насилием и домогательствами, в соответствии с Многосторонними рамочными принципами МОТ по трудовой миграции 2006 года.

ДКР, АКПР, ЦОРС, ВКТР, НФТЖ: Работники-мигранты должны быть защищены, поскольку они представляют собой группу, наиболее подверженную риску актов насилия.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Большинство правительств и организаций работодателей и работников поддерживают это положение.

В свете замечаний правительств относительно того, что защита должна распространяться на трудовых мигрантов, не имеющих документов, МБТ отмечает, что пункт 20 предлагаемых заключений, по расчёту, носит инклюзивный характер и включает всех работников-мигрантов безотносительно их статуса. В этом отношении МБТ напоминает об Общем обзоре 2016 года, в котором КЭПКР указывает, что «... государства-члены должны уважать основополагающие права всех трудовых мигрантов, в том числе с неурегулированным статусом, в частности те права, которые воплощены в основополагающих конвенциях МОТ и в признанных международных и региональных актах о правах человека»¹⁶.

Что касается предложения одного из правительств и ряда организаций работодателей в отношении исключения из текста фразы «в частности работающих женщин-мигрантов», МБТ подчёркивает важность защиты мигрантов-женщин от актов насилия и домогательств в сфере

¹⁶ МБТ: *Promoting fair migration: General Survey concerning the migrant workers instruments*, Доклад III (Часть 1B), МКТ, 105-я сессия, 2016 г., para. 300.

труда. По мнению КЭПКР «многие женщины-мигранты занимают весьма уязвимые позиции зачастую по причине того, что сектора, в которых они трудятся, исключены из сферы защиты трудового законодательства. Они часто сталкиваются с многочисленными и перекрёстными формами дискриминации, воздействующими на их возможности пользоваться основными правами человека»¹⁷.

Учитывая ссылку на гендерное насилие, включённую в определение насилия и домогательств в пункте 3 а), МБТ предлагает изъять из пункта 20 предлагаемых заключений эту конкретную ссылку и обращает внимание на свои комментарии по вопросу 9.

В. ПРЕВЕНТИВНЫЕ МЕРЫ

В. 31

Следует ли в рекомендации предусмотреть, что в положениях, касающихся насилия и домогательств, в национальных законодательствах, нормативно-правовых актах и политике должны приниматься во внимание акты Международной организации труда по вопросам безопасности и гигиены труда, включая Конвенцию (155) и Рекомендацию (164) 1981 года о безопасности и гигиене труда, Конвенцию 1985 года о службах гигиены труда (161), Конвенцию (171) и Рекомендацию (178) 1990 года о ночном труде и Конвенцию 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (187)?

Правительства

Общее число полученных ответов: 83

Да: 74

Нет: 6

Другие ответы: 3

Комментарии

Аргентина: Следует также включить Конвенцию 111 о дискриминации.

Болгария, Дания, Эквадор: Ссылки на другие трудовые нормы стали бы препятствием на пути ратификации акта для стран, не ратифицировавших указанные конвенции. Предлагается использовать эти акты в качестве отправной точки или справочного материала.

Канада: Важно предусмотреть точный репер, чтобы не допустить параллелизма с этими существующими нормами.

Германия: Исчерпывающий перечень, возможно, привёл бы к принятию нератифицируемого акта, а неполный перечень имел бы дезориентирующий характер. Общее положение о том, что национальные законодательство, нормативно-правовые положения и политика должны соответствовать ратифицированным конвенциям МОТ по безопасности и гигиене труда, было бы предпочтительнее.

Мали, Сингапур, Испания, Швеция: Где это актуально, поскольку государства-члены должны соблюдать только ратифицированные ими конвенции.

Парагвай: Следует включить Конвенции 111, 156 и 189.

Тунис: Предлагается включить КТМС, 2006 г.

¹⁷ *ibid.*, para. 645.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 24

Да: 14

Нет: 10

Другие ответы: 0

Комментарии

BUSA, MOP: Перечень конвенций нецелесообразен, в частности поскольку некоторые из них утратили свою актуальность.

КОНКАМИН, КДР: Следует принимать во внимание уровень ратификации этих актов. Если этот уровень низок или если ратификации вовсе отсутствуют, такой перечень не играл бы никакой роли.

Работники

Общее число полученных ответов: 177

Да: 177

Нет: 0

Другие ответы: 0

Комментарии

ДКР, АОРА: Хотя такие акты и не нашли ратификации всеми государствами-членами, важно учитывать их и бороться за их ратификацию.

ККТ: Кроме того, можно было бы использовать положения Конвенции 189.

КОСИГА, ОПРПГ: А также действенное применение КТМС, 2006 г.

НСТ: Добавить Конвенции МОТ 156 и 183.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Подавляющее большинство правительств и организаций работников и большинство организаций работодателей согласились с этим положением.

Реагируя на замечания нескольких респондентов относительно того, что ссылка на нератифицированные акты МОТ может стать препятствием на пути ратификации предлагаемого акта или актов, МБТ отмечает, что пункт 22 предлагаемых заключений предназначен для включения в рекомендацию, которая не носит обязательного характера для государств-членов.

С тем чтобы представить более полный перечень соответствующих конвенций по безопасности и гигиене труда, МБТ предлагает включить в текст ссылку на Протокол 2002 года к Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда (155), Рекомендацию 1985 года о службах гигиены труда (171), Рекомендацию 2002 года о перечне профессиональных заболеваний (194) и Рекомендацию 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (197). В свете предложений, сформулированных двумя правительствами и тремя организациями работников МБТ предлагает включить в перечень актов, содержащихся в пункте 22 предлагаемых заключений, ссылку на Конвенцию 2006 года о труде в морском судоходстве, Конвенцию 2011 года о достойном труде домашних работников (189) и Рекомендацию 2011 года о достойном труде домашних работников (201).

С учётом предложений двух правительств МБТ предлагает дополнить текст предлагаемых заключений пунктом 21 со ссылкой на основополагающие конвенции, касающиеся вопросов равенства и недопущения дискриминации (Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (100) и Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) и сопровождающие их рекомендации).

B. 32

Следует ли в рекомендации предусмотреть, что при разработке и осуществлении политики на рабочем месте по проблеме насилия и домогательств работодатели должны:

- a) формировать программы по предупреждению насилия и домогательств с измеримыми целями;*
- b) в целом определять права и обязанности работников и работодателей;*
- c) обеспечивать консультирование, информирование и обучение работников и их представителей;*
- d) предоставлять информацию о процедурах подачи жалоб и расследования;*
- e) обеспечивать, чтобы все внутренние и внешние коммуникации, связанные с насилием и домогательствами, должным образом принимались во внимание и исполнялись?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 85

Да: 73

Нет: 4

Другие ответы: 8

Комментарии

Бельгия: Работодатель может создать систему обращения за помощью, в рамках которой жертвы гендерного насилия и бытового насилия направляются в неправительственные организации и получают необходимую помощь.

Франция: В пункте а) представляется более целесообразным облечь работодателей обязательством осуществления всеобъемлющих мер предотвращения, но при этом оставив за ними право самим определять методы реализации этого обязательства в своей компании в зависимости от её особенностей.

Ямайка: Предлагается также обеспечить работодателей пакетами инструментальных средств по наращиванию их потенциальных возможностей и проведению информационно-разъяснительных мер.

Мексика: Вышеуказанные элементы должны быть сформулированы безотносительно половой принадлежности и носить свободный от стереотипов характер, а также с учётом мнений профессионалов в этой области, представителей государственных органов.

Сенегал: Необходимо предусмотреть возможность гибкого применения средств, позволяющих проводить такую политику.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 25

Да: 8

Нет: 12

Другие ответы: 5

Комментарии

АССИ: В окончательном варианте такого положения необходимо, в частности учесть различные размеры и потенциальные возможности предприятий и коммерческих структур.

BUSA, ФПЛ, МОР, КФРП: Предлагаемые меры политики чрезвычайно трудно проводить в жизнь малыми и средними предприятиями.

Работники

Общее число полученных ответов: 178

Да: 175

Нет: 0

Другие ответы: 3

Комментарии

АКПР, ВКТР: Этический кодекс поведения мог бы включать все эти элементы. В пункте d): они должны быть упрощены и беспрепятственно доступны жертвам.

КСТПСО, КСДГОБС, КССПСО: В пункте а) предлагается дополнить фразу «измеримыми целями» словом «достижимыми».

АСЖ: В пункте d): Процедура мониторинга соблюдения и расследований должна позволить учитывать потребности широкомасштабного и диверсифицированной неформальной экономики.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Подавляющее большинство правительств и организаций работников согласны с тем, что рекомендация должна предусматривать, что в процессе формирования и реализации политики на рабочих местах по вопросам насилия и домогательств работодатели должны принимать на себя ряд обязательств. В основном организации работодателей не поддерживают предлагаемые политические меры и указывают на чрезмерную конкретику таких мер.

Реагируя на замечания одного из правительств в отношении того, что положения предлагаемой рекомендации адресованы правительствам, а не работодателям, МБТ предлагает изменить формулировку пункта 23, уточнив, что рекомендация адресована государствам-членам. МБТ предлагает также ряд незначительных поправок в целях уточнения текста и обеспечения большей его согласованности, когда речь идёт о различных элементах политики. Предлагается также, чтобы в рамках такой политики «указывалось, что не будет допускаться ни одна форма насилия и домогательств» в соответствии с комментариями МБТ по вопросу 19.

В. 33

Следует ли в рекомендации предусмотреть, что в оценках рисков на рабочем месте должны учитываться факторы, повышающие вероятность насилия и домогательств, в частности психосоциальные факторы риска и угрозы, в том числе исходящие от третьих сторон, таких как клиенты и общественность, а также наличие негативных отношений с позиций силы, гендерных норм, культурных и социальных норм, а также дискриминации?

Правительства

Общее число полученных ответов: 83

Да: 77

Нет: 2

Другие ответы: 4

Комментарии

Австралия: В акте следует предусмотреть, что при оценке рисков на рабочем месте должны учитываться факторы, которые повышают вероятность проявлений насилия и домогательств, и кроме того необходимо перечислить предлагаемые факторы для их рассмотрения. Проблемы, связанные с дорогостоящим

характером предлагаемых мер, и их высокая специфичность могут стать препятствием на пути применения акта.

Индия: Следует чётко определить термин «психосоциальные факторы риска и угрозы».

Германия: В рекомендацию следует включить только угрозы и риски, которые входят в сферу влияния работодателя.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 25

Да: 9

Нет: 11

Другие ответы: 5

Комментарии

BUSA, MOP: Только если будет обеспечено признание различных потенциальных возможностей рабочих мест осуществлять мероприятия по оценке рисков.

Работники

Общее число полученных ответов: 177

Да: 175

Нет: 0

Другие ответы: 2

Комментарии

Обобщённый ответ: В конвенции следует также учесть необходимость мер рассмотрения проявлений насилия третьих сторон.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Подавляющее большинство правительств и организаций работников согласны с включением этого положения, а большинство организаций работодателей отрицательно высказались на этот счёт.

Учитывая замечания нескольких организаций работодателей и правительств о том, что действия третьих сторон, как правило, неподконтрольны работодателю, МБТ уточняет, что обязательства работодателей, предусмотренные в предлагаемых заключениях, состоят в том, чтобы осуществлять перечисленные в пункте 12 меры по предупреждению насилия и домогательств, и отмечает, что в соответствии с подходами к обеспечению безопасности и гигиены труда могут применяться меры по предупреждению насилия и домогательств в самых различных обстоятельствах, складывающихся в сфере труда.

МБТ предлагает расширить пункт 24 предлагаемых заключений в целях приведения его в соответствие с формулировкой пункта 5, а именно включить фразу «таких как клиенты, потребители, поставщики услуг, пользователи, пациенты и представители общественности». МБТ предлагает также перестроить последнюю часть предложения и упомянуть дискриминацию в первую очередь, поскольку речь идёт о более широкой концепции. Для большей ясности предложён термин «неравное соотношение сил» вместо «негативное соотношение сил» и в конце предложения предлагается включить слова «допускающих насилие и домогательства».

В. 34

Следует ли в рекомендации предусмотреть, что члены Организации должны:

- а) принять конкретные меры в отношении секторов, родов занятий и форм организации труда, которые в большей степени подвержены насилию и домогательствам, включая труд в ночное время, труд в уединённом месте, сферу услуг, здравоохранение, экстренные службы, домашний труд, транспорт, образование и индустрию развлечений;*
- б) обеспечить, чтобы эти меры никоим образом не исключали и не ограничивали участие женщин или других групп работников?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 82

Да: 64

Нет: 7

Другие ответы: 11

Комментарии

Аргентина, Австрия: В пункт а) следует также включить сектор общественного питания (расквартирования).

Бельгия: Всеобъемлющий учёт гендерного насилия можно было бы применить ко всем мерам во всех секторах. Важно осуществлять мониторинг того, чтобы при проведении всех мер учитывались интересы жертв гендерного и бытового насилия.

Куба, Эквадор: Государства-члены должны принимать конкретные меры в отношении секторов и методов работы, которые являются наиболее уязвимыми в национальных условиях.

Франция, Иордания, Латвия, Новая Зеландия: Все меры должны охватывать всех работников безотносительно секторов, родов занятий или форм организации труда.

Гватемала: Можно было бы расширить на домашний труд, ученичество, а также работу в морском судоходстве, сельском хозяйстве и госсекторе.

Мексика: Считаю также целесообразным расширить конкретные меры на такие сектора, как торговля, сельское хозяйство, журнализм и колл-центры. Пункт б) должен гласить: «обеспечить, чтобы эти меры не исключали, не ограничивали и не классифицировали, на основе стереотипов, участие женщин или других групп работников».

Испания: В рекомендации следует выдержать общий подход, как это сделано в Европейском рамочном соглашении о стрессах на работе и в Европейском рамочном соглашении домогательствах и насилии на рабочем месте. Оба этих соглашения применяются в Испании посредством коллективных переговоров.

Тунис: Добавить текстильную и швейную промышленность, так как эти сектора являются преимущественно женскими.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 23

Да: 7

Нет: 11

Другие ответы: 5

Комментарии

BUSA, MOR: Слово «принять» нельзя использовать в тексте, поскольку многие национальные территории уже принимают такие меры. Такие меры должны зависеть от национальных особенностей, законодательства и процессов.

Бизнес-НЗ, КОНКАМИН, КОПАРМЕКС, ФПЛ, Кейданрен, КФРП, ТИСК: Акт должен покрывать всех работников вне зависимости от сектора.

Работники

Общее число полученных ответов: 178

Да: 174

Нет: 1

Другие ответы: 3

Комментарии

АКПР, ВКТР: Следует использовать гендерно чувствительный подход.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Большинство правительств и организаций работников и некоторые организации работодателей согласны с этим положением; однако многие респонденты возражают против перечисления в вопросе 34 а) секторов, которые могут быть более, чем другие, подвержены насилию и домогательствам.

Ряд правительств и организаций работников предлагают включить дополнительные сектора, такие как сельскохозяйственные работы, гостиницы и общественное питание, горную промышленность, секс обслуживание, строительство, а также другие сектора, преимущественно обслуживаемые женщинами.

МБТ предлагает привести пункт 25 предлагаемых заключений в соответствие с формулировкой пункта 11 а) и, в частности, сослаться на «сектора, рода занятий и формы организации труда, в которых работники в большей степени подвержены насилию и домогательствам». Предлагается заменить слово «включая» фразой «таких как» до перечня в пункте 25, хотя МБТ в этом отношении ссылается также на свои комментарии в общих замечаниях, в которых указывается на неисчерпывающий характер слова «включая». Для большей ясности МБТ перестроило это положение и предлагает дополнить его словами «на конкретных рабочих местах и в определённых секторах или родах занятий» в пункте 26, а также включило конкретную ссылку на группы работников, перечисленные в пункте 10 предлагаемых заключений.

С. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРИМЕНЕНИЯ, МОНИТОРИНГ И ПОДДЕРЖКА ЖЕРТВ

В. 35

Следует ли в рекомендации предусмотреть, что соответствующие средства правовой защиты в случаях насилия и домогательств, упомянутых в вопросе 21, должны включать, в том числе:

- a) восстановление на работе;*
- b) возмещение материального и нематериального ущерба;*
- c) судебное решение, обязывающее работодателя обеспечить прекращение определённых форм поведения или требующее изменения политики или практики;*
- d) оплату услуг адвокатов и покрытие судебных расходов?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 81

Да: 66

Нет: 4

Другие ответы: 11

Комментарии

Австралия: Что касается вопросов 35 и 36, эти положения призваны разъяснить существующие частные процессы применения средств правовой защиты (такие как компенсационные выплаты по договорённости с пострадавшими сторонами), а не накладывать на членов Организации, работодателей или на любую другую сторону чрезмерных или основных обязанностей.

Иордания: Следует разъяснить термины «средства правовой защиты» и «судебное решение, обязывающее работодателя обеспечить прекращение определённых форм поведения» (судебный запрет).

Работодатели

Общее число полученных ответов: 25

Да: 5

Нет: 8

Другие ответы: 12

Комментарии

BUSA, MOP: Пункты c) и d) не должны фигурировать в тексте, поскольку это может противоречить национальным средствам правовой защиты, процессам и институциональным структурам.

Работники

Общее число полученных ответов: 176

Да: 103

Нет: 0

Другие ответы: 73

Комментарии

Обобщённый ответ: Все перечисленные в вопросе 35 средства правовой защиты должны быть включены в конвенцию, а в рекомендации следует предусмотреть дальнейшие ориентиры, в случае необходимости.

В рекомендации необходимо закрепить, что такие компенсационные выплаты в пункте b) должны включать, например, компенсацию за понесённый ущерб в случае лишения заработной платы, пособия по социальному обеспечению, бонусы/меры содействия, компенсацию за боль и страдания.

АГАБ, PSI: Включая издержки по оказанию содействия и консультированию.

ФПППСЗ, КПЗ, СДРАЗ: Рекомендация должна также предусматривать меры наказания виновников актов насилия, а также формирование соответствующего законодательства государствами-членами.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Подавляющее большинство правительств и организаций работников и меньшинство организаций работодателей согласны с этим положением. Кроме того, большинство организаций работников предлагают включить это положение в конвенцию.

МБТ отмечает дополнительные содержательные положения, предложенные многими респондентами, и предлагает, учитывая многообразие правовых систем в государствах-членах, сохранить гибкую формулировку.

В отношении положения о средстве судебной защиты в виде запрета несколько организаций работодателей выразили озабоченность по поводу их возможности выполнения такого обязательства. Три правительства подчеркнули, что предлагаемое положение о судебном запрете даёт возможность применить действенное и легко доступное средство как прекращения вредоносного поведения, так и предотвращения причинения дальнейшего ущерба.

Принимая во внимание сомнения относительно использования термина «судебный запрет» и различные виды таких распоряжений в разных юрисдикциях, МБТ предлагает изменить формулировку пункта 27 с) предлагаемых заключений на следующую: «распоряжения, адресованные работодателю, требующие от него осуществления мер, подлежащих немедленному исполнению ...» в соответствии с Конвенцией 1947 года об инспекции труда (81) и Конвенцией 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (129). Отмечая комментарии МБТ по вопросу 49 относительно того, что средства правовой защиты в случае насилия и домогательств не должны приводить к причинению вреда жертвам, МБТ предлагает уточнить в пункте 27, что эти средства не должны ограничиваться лишь возможностями жертвы уволиться по собственному желанию с выплатой компенсации.

В. 36 *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что жертвы насилия и домогательств должны иметь доступ к возмещению ущерба в случае психосоциальной или физической инвалидности или нетрудоспособности?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 80

Да: 76

Нет: 2

Другие ответы: 2

Комментарии

Бельгия, Мальта, Зимбабве: Компенсация в таких случаях требует доказательств того, что инвалидность или недееспособность являются результатом насилия или домогательств.

Коста-Рика, Российская Федерация, Тринидад и Тобаго: Это требует определения стороны, ответственной за выплату компенсации, и определения круга ответственности учреждений, занимающихся социальным обеспечением.

Мексика: Тем не менее, предлагается, чтобы в рекомендации рассматривался исключительно контекст трудовой деятельности.

Сейшельские Острова: Это соответствовало бы всем существующим пособиям, предусмотренным для всех лиц, которые лишены возможности продолжать трудовую деятельность по причине утраты трудоспособности в связи с болезнью или травмой.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 25

Да: 13

Нет: 8

Другие ответы: 4

Комментарии

КОНКАМИН, КДР, КФР, Кейданрен, КФРП, ССМБ: Этот вопрос должен решаться и законодательно закрепляться каждым национальным правительством.

Работники

Общее число полученных ответов: 178

Да: 177

Нет: 0

Другие ответы: 1

Комментарии

Обобщённый ответ: Да, см. также пункт 21 е). В рекомендации следует также предусмотреть, что компенсация должна распространяться на лиц, лишённых адекватной защиты трудового законодательства и других соответствующих законов.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Большинство правительств и организаций работодателей и подавляющее большинство организаций работников согласны с этим положением.

Три правительства указывают на необходимость определения источника компенсации. МБТ отмечает, что большинство из 80 опрошенных в ходе подготовки Доклада V(1) стран уже имеют определённые механизмы компенсации работникам. МБТ предлагает конкретно не указывать на источник компенсации, чтобы принимать во внимание различные существующие национальные механизмы компенсации работникам и при этом обеспечить, чтобы такие системы охватывали всех жертв, независимо от физической или психосоциальной инвалидности.

В ответ на предложение организаций работников, изложенное в обобщённом ответе, относительно того, что рекомендация должна также предусматривать распространение таких компенсаций на лиц, лишённых адекватной защиты трудового законодательства или других соответствующих законов, МБТ указывает, что формулировка пункта 28 носит широкий характер и распространяется на всех жертв насилия и домогательств в сфере труда в случае психосоциальной или физической инвалидности.

МБТ предлагает внести изменения в пункт 28 предлагаемых заключений в целях разъяснения того, что жертвы должны иметь доступ к компенсации в том случае, если психосоциальная или физическая инвалидность приводит к недееспособности работника.

В. 37

Следует ли в рекомендации предусмотреть, что специальные механизмы ускоренного разрешения споров, вызванных гендерным насилием, как это упомянуто в вопросе 22, должны включать в себя:

- a) суды, компетентные решать дела, связанные с гендерным насилием;*
- b) ускоренные судебные процессы;*
- c) перекладывание бремени доказывания;*
- d) предоставление истцам юридических консультаций и помощи;*
- e) предоставление рекомендаций и другой доступной информации на языках, широко распространённых в данной стране?*

Если имеются дополнения, просьба уточнить.

Правительства

Общее число полученных ответов: 77

Да: 48

Нет: 5

Другие ответы: 24

Комментарии

Австралия: Возражает против формулировки о перекладывании бремени доказательств в отношении преступных форм гендерного насилия.

Австрия: Нет по пункту а). Тем не менее, желательно повысить понимание специфики вопросов, связанных с такими случаями, посредством надлежащего обучения.

Бангладеш, Египет, Германия, Республика Корея, Уругвай, Иордания, Новая Зеландия, Оман, Сент-Винсент и Гренадины, Саудовская Аравия, Швеция: Нет по пункту с).

Бельгия: Пункт а) должен включать суды, прокуроров и полицию, имеющих опыт работы с жертвами гендерного и бытового насилия; пункты а), d) и е) применимы к бытовому насилию, но за это должны нести ответственность правительства.

Чили: Следует подумать о целесообразности расширения круга ответственности за уведомление о случаях насилия и домогательств.

Колумбия, Германия, Иордания, Латвия, Оман, Сент-Винсент и Гренадины, Саудовская Аравия, Швеция: Нет по пункту а).

Финляндия: Однако в пункты а) и b) следует включить фразу «в случае целесообразности».

Австрия, Франция, Греция: Перекладывание бремени доказательств применимо к случаям несоблюдения принципа равенства обращения, но не к уголовному судопроизводству.

Индия, Ямайка: Следует также учитывать целесообразность проведения закрытых судебных слушаний.

Индонезия, Швейцария, Зимбабве: Механизмы урегулирования споров должны разрабатываться и адаптироваться в соответствии с национальными особенностями.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 25

Да: 6

Нет: 8

Другие ответы: 11

Комментарии

БДА, Бизнес-НЗ, НТСПУ, КДР, КРЗ, ФАП, ТИСК, ТППА: Нет по пункту с).

BUSA, НСРС, КОПАРМЕКС, МОР: Это рекомендательное положение должно соответствовать национальным правовым и институциональным структурам.

КРЗ: В пункте b), возможно, следовало бы изменить формулировку на «упрощённые процессы», так как термин «ускоренные» подчёркивает «скорость» урегулирования споров вместо важности каждого этапа процесса разрешения споров.

Работники

Общее число полученных ответов: 175

Да: 165

Нет: 1

Другие ответы: 9

Комментарии

Обобщённый ответ: Пункт d): следует включить доступ к бесплатной консультативной помощи и содействию.

КРК: Включить возможность подачи жалобы третьими сторонами.

ФПППСЗ, КПЗ, СДРАЗ: Включить ссылку на бесплатные и надёжные системы отчётности.

PSI: Специальные и гибкие системы урегулирования споров должны быть сформированы для неформальной экономики.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Значительное большинство правительств и организаций работников и некоторые организации работодателей поддержали это положение. Однако ряд правительств и организаций работодателей указали на важность гибкого прочтения данного положения, чтобы предоставить определённую свободу действий государствам-членам.

Несколько правительств и организаций работодателей выступили против включения судов, имеющих опыт работы с жертвами гендерного насилия, а два правительства возразили против включения «ускоренных» процессов.

С учётом вышеизложенных ответов МБТ разъясняет, что создание новых судебных органов не рассматривается как обязательное требование для обеспечения наличия судов, имеющих необходимый опыт работы по проблемам гендерного насилия. Альтернативные меры, такие как специальное обучение, могли бы решить эту проблему.

Многочисленные правительства предлагают изъять из текста ссылку на перекладывание бремени доказывания, а два правительства предлагают в этом отношении ограничиться судопроизводством неуголовного характера. МБТ отмечает, что обязательство перекладывания бремени доказывания предусмотрено в нескольких актах МОТ, включая Конвенцию 1982 года о прекращении трудовых отношений (158) и Конвенцию 2000 года об охране материнства (183). МБТ также отмечает, что, как указывается в Докладе V(1), в ряде стран в последние годы было изменено национальное законодательство и стало предусматриваться перекладывание бремени доказывания в случае дискриминации и домогательств.

Что касается ссылки на работников неформальной экономики, МБТ указывает на определение «работника» в пункте 3 d) предлагаемых заключений.

В ответ на предложение относительно того, что ссылку на «ускоренные процессы» следует понимать как упрощённые процессы, МБТ предлагает в пункте 29 b) предлагаемых заключений использовать определение «упрощённые» и во избежание повтора изъять из вводной части пункта ссылку на «ускоренные».

В. 38

Следует ли в рекомендации предусмотреть, что специализированные формы поддержки, услуги и средства правовой защиты для жертв гендерного насилия, упомянутые в вопросе 22, должны включать в себя:

- a) предоставление отпуска жертвам бытового насилия;*
- b) обеспечение жертвам преследований и бытового насилия гибкого графика работы;*
- c) оказание жертвам содействия для их возвращения на рынок труда;*
- d) предоставление консультативных и информационных услуг, в том числе на рабочем месте;*
- e) открытие круглосуточных горячих линий;*
- f) оказание экстренных услуг;*
- g) обеспечение медицинского обслуживания и лечения;*
- h) создание антикризисных центров, в том числе приютов;*
- i) формирование специальных полицейских подразделений для поддержки жертв?*

Если имеются дополнения, просьба уточнить.

Правительства

Общее число полученных ответов: 78

Да: 47

Нет: 12

Другие ответы: 19

Комментарии

Австралия, Канада, Кипр, Эстония, Финляндия, Исландия, Новая Зеландия, Норвегия: Рекомендация должна предусматривать возможность для государств-членов рассматривать, но не предписывать такие меры. Предлагают также заменить фразу «должны включать» словами «могут включать», чтобы сохранить гибкость в различного рода ситуациях. Другая возможная формулировка – «надлежащие меры, такие как».

Австрия, Колумбия, Египет, Германия, Греция, Индия, Оман, Республика Корея, Саудовская Аравия, Таиланд: Нет по пункту а).

Куба: В пункте а) следует предусмотреть представление медицинской справки компетентных учреждений. В пункте б) следует учесть, в каких ситуациях отмечаются последствия для сферы труда. В пункт i) следует включить также подразделения, укомплектованные специально подготовленным персоналом.

Египет, Германия, Греция, Индия, Республика Корея, Оман, Сент-Винсент и Гренадины, Саудовская Аравия: Нет по пункту б).

Колумбия, Кувейт, Оман, Саудовская Аравия: Нет по пункту i).

Работодатели

Общее число полученных ответов: 25

Да: 7

Нет: 9

Другие ответы: 9

Комментарии

НСРС, КОПАРМЕКС, МОП: Нет, подобные рекомендации следует формулировать наиболее соответствующим национальным правовым и институциональным структурам образом.

Работники

Общее число полученных ответов: 177

Да: 168

Нет: 1

Другие ответы: 8

Комментарии

МФДР: Пункт g): медицинское обслуживание должно включать психотерапию и поддержку семьям.
PSI: В пункте а) перед словом «отпуск» следует включить слово «оплачиваемый».

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Большинство правительств и организаций работников и меньшинство организаций работодателей поддержали это положение.

Многочисленные правительства и организации работодателей указывают на проблематичность применения этого положения и указывают на то, что такая формулировка должна пониматься как не имеющая директивного характера. Некоторые респонденты отмечают, что возможность проведения в жизнь перечисленных мер зависит от конкретной страны и её национальных особенностей. Ряд правительств и организаций работодателей возражают против включения в текст ссылки на отпуск и на гибкие графики работы жертв бытового насилия.

МБТ уточняет, что это положение призвано предоставить необязательные для исполнения рекомендации, основанные на передовой практике осуществления специализированной поддержки, оказания услуг и проведения мер правовой защиты, предусмотренных в вопросе 22. МБТ отмечает, что фразы «могут включать» или «такие как» квалифицируют предлагаемые меры просто как примеры, а не как рекомендации, что умаляет их важность и эффективность.

Что касается возражений против отдельных мер, предложенных в вопросе 38, МБТ поясняет, что эти меры разработаны на основе положений законодательства, коллективных соглашений и политики, которые уже успешно применяются в ряде стран. МБТ, принимая во внимание этот факт, а также поддержку со стороны большинства правительств предложенной формулировке этого положения, предлагает не вносить никаких поправок в пункт 30 предлагаемых заключений, кроме одной – перенести положения, касающиеся бытового насилия (в вопросе 38 а) и b)), в пункт 31.

Что касается нового пункта 31, МБТ ссылается на свои комментарии по вопросам 22 и 29.

В. 39

Следует ли в рекомендации предусмотреть, что лицам, совершающим насилие и домогательства, должна оказываться помощь в форме консультаций или других соответствующих мер с тем, чтобы не допустить повторения актов насилия и домогательств и содействовать их возвращению к трудовой деятельности?

Правительства

Общее число полученных ответов: 80

Да: 71

Нет: 8

Другие ответы: 1

Комментарии

Австралия, Мексика: В рекомендацию следует включить положение, требующее, чтобы любая поддержка оказывалась достаточно квалифицированными и обученными специалистами.

Куба: Эти меры должны осуществляться медицинскими учреждениями и другими специализированными структурами. В этих ситуациях необходимо определить круг ответственности работодателя.

Португалия: Также важно чётко обозначить, что меры реабилитации и консультативных услуг не снимают с виновников гражданской и уголовной ответственности.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 26

Да: 14

Нет: 7

Другие ответы: 5

Комментарии

МОР, КФР, КФРП: Это следует рекомендовать таким образом, чтобы учитывались возможности правовых и институциональных структур.

Работники

Общее число полученных ответов: 178

Да: 173

Нет: 2

Другие ответы: 3

Комментарии

АПКО, СРОЮ, АГНО: При содействии и мониторинге профсоюза.

АКПР, ВКТР: Это обязательное требование для реинтеграции виновных лиц на рабочем месте. В этом случае важно оценить масштабы причинённого вреда, поскольку в отдельных случаях виновник заслуживает увольнения.

ЦКРГ, КОНЮСИ и КРРП: Это не должно освобождать виновных лиц от соответствующих санкций в соответствии с законом.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Подавляющее большинство правительств и организаций работников и большинство организаций работодателей согласны с тем, что в рекомендации следует предусмотреть оказание помощи виновным в актах насилия и домогательствах лицам помощи в виде консультативных услуг или других надлежащих мер. Ряд правительств положительно отозвались о предложении применения определённых ограничительных требований к этому положению.

С учётом полученных ответов МБТ предлагает в пункте 32 предлагаемых заключений заменить фразу «других соответствующих мер» словами «других мер, когда это целесообразно», чтобы указать, что в зависимости от обстоятельств не все меры могут быть надлежащими. Далее МБТ предлагает включить в пункт 32 после слов «насилия и домогательств» фразу «в сфере труда».

В. 40 Следует ли в рекомендации предусмотреть, что инспекторы труда должны иметь полномочия по противодействию насилию и домогательствам и чтобы они были уполномочены выписывать:

- a) предупредительные ордера в случае обнаружения фактов насилия и домогательств;
- b) ордера на прекращение работы в случае обнаружения фактов насилия и домогательств или неминуемой и серьёзной опасности насилия и домогательств?

Если имеются дополнения, просьба уточнить.

Правительства

Общее число полученных ответов: 80

Да: 54

Нет: 16

Другие ответы: 10

Комментарии

Чешская Республика, Дания, Ямайка, Новая Зеландия: Это задачи полиции, а не инспекторов труда.

Гватемала, Португалия: В соответствии с Конвенциями 81 и 129.

Мексика, Швеция: Такой мандат должен быть совместим с национальной правовой системой и практикой.

Швейцария, Тринидад и Тобаго: Описанные в вышеприведённом вопросе полномочия должны оставаться прерогативой судов, а не инспекторов труда.

Зимбабве: Они должны быть наделены полномочиями адресовать сложные проблемы уголовным судам и специализированным службам в том случае, если решение этих проблем выходит за рамки их компетенции.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 24

Да: 6

Нет: 13

Другие ответы: 5

Комментарии

BUSA, MOP: Да в отношении насилия и домогательств на производстве.

ФРП, ГАР, ТИСК: Эта проблема должна решаться трибуналами по трудовым вопросам или соответствующими судами, которым инспекторы труда могут направлять жалобы.

Работники

Общее число полученных ответов: 177

Да: 167

Нет: 1

Другие ответы: 9

Комментарии

Обобщённый ответ: Да. В конвенции также следует признать мандат инспекторов труда по рассмотрению фактов насилия и домогательств.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Подавляющее большинство правительств и организаций работников и меньшинство организаций работодателей согласны с этим положением, хотя несколько организаций работодателей указали, что они поддержат включение этого положения, если оно применимо только к насилию и домогательствам на производстве.

Ряд правительств указывают, что насилие и отдельные формы домогательств представляют собой уголовные деяния и поэтому полиция, а не инспекторы труда, должны проводить расследования.

МБТ отмечает, что хотя некоторые формы насилия и домогательств могут считаться уголовно наказуемыми деяниями (см. комментарии МБТ по вопросам 9 и 26), их рассмотрение только в ходе полицейских расследований и уголовного судопроизводства может быть недостаточным. МБТ привлекает внимание к тому, что такие полномочия инспекторов труда (упоминаемые в вопросе 40) уже закреплены в Конвенции 1947 года об инспекции труда (81).

Отмечая, что подавляющее большинство работников предлагает учесть мандат инспекторов труда по выписке ордеров, в том числе временного характера, в предлагаемой конвенции, и учитывая, что Конвенция 81, получившая большое число ратификаций, включает положение о наделении правами и возможностями инспекторов труда в этом плане, МБТ предлагает перенести это положение в предлагаемые заключения в целях принятия конвенции – пункт 13 g). В целях обеспечения большей согласованности с Конвенцией 81 МБТ предлагает изменить формулировку «выписывать предупредительные ордера» на следующую: «выписывать ордера на осуществление мер, подлежащих немедленному исполнению». С тем чтобы развеять сомнения, высказанные рядом правительств, по поводу того, что фраза «ордер на прекращение работы» должна относиться к ситуациям, когда под угрозой находится жизнь и здоровье работника, МБТ предлагает изменить формулировку пункта 13 g) в соответствии с Конвенцией 81 и сослаться на «неминуемую угрозу для жизни или здоровья» работника.

- В. 41** *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что инспекторы труда должны проходить обучение по гендерным вопросам в целях выявления и устранения насилия и домогательств, психосоциальных факторов риска и угроз, гендерного насилия и дискриминации в отношении конкретных групп? Если имеются дополнения, просьба уточнить.*

Правительства

Общее число полученных ответов: 83

Да: 73

Нет: 4

Другие ответы: 6

Комментарии

Аргентина: Специалисты-женщины должны быть наделены полномочиями по выявлению и рассмотрению случаев гендерного насилия.

Бельгия, Индонезия, Гана, Мали: Обучение следует распространить на соответствующие органы.

Эквадор: Для инспекторов труда важно знать проблемы конкретных групп, таких как лица категории ЛГБТИ.

Германия, Исландия, Индия, Мексика, Норвегия: В соответствии с национальной административной практикой обучения инспекторов.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 22

Да: 13

Нет: 7

Другие ответы: 2

Комментарии

КОПАРМЕКС: Следует предусматривать обучение инспекционным процедурам.

СЛЕФ: инспекторы труда должны также иметь доступ к профессиональной поддержке.

Работники

Общее число полученных ответов: 178

Да: 175

Нет: 1

Другие ответы: 2

Комментарии

Обобщённый ответ: Да. Такое обучение должно также включать аспекты выявления случаев многократных и перекрещивающихся форм дискриминации и преодоления их последствий.

ККТ: Инспекторы труда должны быть представителями всех гендерных категорий.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Значительное большинство правительств и организаций работодателей и работников согласны с тем, чтобы в предлагаемой рекомендации предусматривалось обучение инспекторов труда по гендерной тематике с тем, чтобы выявлять и предотвращать проявления насилия и домогательств, психосоциальных угроз и рисков, гендерного насилия и дискриминации против отдельных групп.

В ответ на замечания ряда правительств и организаций работников относительно того, что обучение не должно ограничиваться гендерными вопросами, МБТ отмечает, что термин «гендерно чувствительные» относится к характеру процесса обучения, тогда как сам процесс обучения ориентирован на «выявление психосоциальных угроз и рисков и проявлений гендерного насилия и дискриминации отдельных групп».

В свете ответов нескольких правительств МБТ предлагает изменить формулировку пункта 33 предлагаемых заключений, включив в него указание на обучение представителей других компетентных инстанций. Предлагается также заменить фразу «особых групп» на «особых групп работников».

В. 42 *Следует ли в рекомендации предусмотреть, чтобы мандат национальных органов, ответственных за безопасность и гигиену труда или обеспечение равенства и недопущение дискриминации, включая гендерное равенство, должен охватывать проблему насилия и домогательств в сфере труда?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 81

Да: 70

Нет: 5

Другие ответы: 6

Комментарии

Канада: Помимо этого, в процессе работы этих организаций важно использовать инструментальные средства гендерного и межгендерного анализа, чтобы обеспечить проведение надлежащих адресных мероприятий и мер реагирования.

Эквадор: Следует предусмотреть руководство, включающее конкретные инструкции по мерам предотвращения, управления, вмешательства и реинтеграции жертв гендерного насилия.

Мексика, Португалия, Соединённое Королевство, Зимбабве: Необходимо гарантировать сохранение существующих национальных законодательства и практики.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 21

Да: 15

Нет: 4

Другие ответы: 2

Комментарии

BUSA, MOP: В зависимости от национальных законодательства и практики.

Работники

Общее число полученных ответов: 178

Да: 174

Нет: 0

Другие ответы: 4

Комментарии

АФТ-КПП: Следует также предусмотреть, чтобы эти структуры имели достаточное финансирование для решения этой проблемы.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Подавляющее большинство правительств и организаций работников и большинство организаций работодателей согласны с этим положением.

Что касается замечаний пяти правительств и трёх организаций работодателей относительно необходимости сохранения существующих законодательных положений и практики, МБТ напоминает, что рекомендации не содержат существенных обязательств и формулируются таким образом, чтобы государства-члены могли применять их, сообразуясь со своими национальными условиями.

В целях большей ясности предлагается заменить слово «включает» на «охватывает» в пункте 34 предлагаемых заключений.

В. 43 *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что члены Организации должны собирать и публиковать статистические данные о насилии и домогательствах в сфере труда, в том числе о гендерном насилии, в разбивке по признаку пола?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 82

Да: 79

Нет: 1

Другие ответы: 2

Комментарии

Аргентина: Важно предусмотреть создание национальных обсерваторий для накопления статистических данных, которые бы позволяли формировать национальную политику, нацеленную на предотвращение и устранение проявлений насилия на рабочем месте.

Болгария: Данные должны приводиться в разбивке как по признаку гендерной принадлежности, так и по экономическим секторам.

Канада: Статистические данные должны дезагрегироваться не только по бинарному признаку (мужчины/женщины); следует применять маркер третьего гендера (например, небинарный).

Канада, Эквадор, Эстония, Гана, Гватемала, Израиль, Перу, Португалия, Соединённое Королевство, Зимбабве: Следует формировать надлежащую государственную политику и измерять её, чтобы можно было вмешиваться в процесс её проведения, обеспечивать планирование и повышать осознание проблем.

Мальта, Португалия: Ощущается необходимость качественных исследований помимо сбора данных и их публикации.

Перу: Предлагается включить другие переменные показатели, такие как инвалидность, этническая принадлежность и т. д.

Испания: Также в разбивке по национальной принадлежности и/или стране происхождения.

Турция: Целесообразно было бы создать единую базу данных по этому вопросу.

Украина: Также в разбивке по виду работы.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 22

Да: 13

Нет: 3

Другие ответы: 6

Комментарии

АССИ: Можно сохранить в тексте, только если значительная доля государств-членов МОТ имеют возможность осуществлять сбор таких данных и соблюдать такое требование.

Бизнес-НЗ: Требование осуществлять сбор такого рода статистической информации стало бы тяжёлым бременем для работодателей, и при этом отсутствовали бы гарантии оказания реального воздействия на домогательства и проявления насилия на рабочем месте.

Работники

Общее число полученных ответов: 176

Да: 172

Нет: 1

Другие ответы: 3

Комментарии

Обобщённый ответ: Да, для разработки законодательства и политики необходимы данные о масштабах насилия и домогательств на рабочем месте, хотя такие данные накапливаются в редких случаях и часто они не дезагрегированы по признаку половой принадлежности.

АГАБ, ККТ, PSI: Данные в разбивке по «гендерному признаку», а не по признаку «половой принадлежности», поскольку в этом случае будут учитываться трансгендерные лица или лица, не соответствующие гендерным стереотипам.

АСП, КТЮ: Члены Организации должны поощрять работодателей публиковать результаты своего анализа рисков насилия на рабочем месте посредством своих производственно-сбытовых цепочек и осуществлять превентивные меры как часть мероприятий в рамках правового аудита.

ЕЦОР, ВКПК, КТМ, ФПРУН: Следует также накапливать данные об инвалидности, происхождении, расовой принадлежности и т.д.

АСЖ: Применение иной методологии должно быть предусмотрено для сбора данных в неформальном секторе.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Почти все правительства и организации работников и большинство организаций работодателей поддерживают это положение.

Отмечая многочисленные ответы, в которых предлагается включить дополнительные формы дезагрегирования, и принимая во внимание тот факт, что государства-члены обладают

различным потенциалом с точки зрения ресурсов и инфраструктуры, МБТ предлагает изменить формулировку пункта 35 предлагаемых заключений и предусмотреть также разбивку данных по форме насилия и домогательств (включая гендерное насилие) и по сектору экономической деятельности, а также в отношении особых групп работников, перечисленных в пункте 10.

D. ПОДДЕРЖКА И РУКОВОДСТВО НА НАЦИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

- В. 44** *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что национальная политика в области безопасности и гигиены труда, равенства и недопущения дискриминации, в том числе гендерного равенства и гендерного насилия, включая насилие в отношении женщин, должна противодействовать насилию и домогательствам в сфере труда?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 82

Да: 72

Нет: 5

Другие ответы: 5

Комментарии

Германия: Только в случае угроз и опасностей, на которые может повлиять работодатель.

Перу: Следует применить межгендерный подход, учитывая явное отсутствие защиты в отношении лиц с межгендерной идентификацией, таких как лица с ограниченными возможностями, лица категории ЛГБТИ и т.д. Насилие и домогательства на рабочем месте должны рассматриваться в разрезе гендерных аспектов.

Сингапур: Государства-члены должны иметь возможность применения гибкого подхода к решению вопроса о том, в каких направлениях политики следует рассматривать проблемы насилия и домогательств в сфере труда в зависимости от национальных особенностей.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 22

Да: 11

Нет: 6

Другие ответы: 5

Комментарии

BUSA, МОР: Это должно рассматриваться в совокупности, а не отдельно в каждом законодательном акте. Бизнес-НЗ, КДР: Не следует включать ссылку на гендерное насилие.

ИКОР: Принципы равенства и недопущения дискриминации являются более благодатной почвой для более широкого разъяснения такого вида поведения.

Работники

Общее число полученных ответов: 177

Да: 173

Нет: 3

Другие ответы: 1

Комментарии

АГНО, АПКО, СРОЮ: Включить насилие по отдельным секторам.

НКГР: В проводимой политике следует учитывать интересы работников неформальной экономики.

КСТПСО, КСДГОБС, КССПСО: После слов «в сфере труда» следует добавить фразу «и в общине».

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Подавляющее большинство правительств и организаций работников и большинство организаций работодателей согласны с тем, что национальная политика в области безопасности и гигиены труда, равенства и недопущения дискриминации, в том числе гендерного равенства и гендерного насилия, включая насилие в отношении женщин, должна противодействовать насилию и домогательствам в сфере труда.

Отмечая тот факт, что на необходимость согласованности национальных законодательства и политики по безопасности и гигиене труда и по вопросам равенства и недопущения дискриминации указывается в различных частях предлагаемых заключений, напоминая, в частности, о пунктах 10, 14 и 17 и учитывая, что гендерное насилие является неотъемлемым компонентом определения термина «насилие и домогательства» в пункте 3 а), МБТ предлагает не включать в текст отдельный пункт, отражающий содержание вопроса 44.

В. 45

Следует ли в рекомендации предусмотреть, что члены Организации должны, в соответствующих случаях, разрабатывать, внедрять и расширять:

- a) программы, направленные на устранение факторов, повышающих вероятность насилия и домогательств, в том числе негативных отношений с позиций силы, гендерных норм, культурных и социальных норм и дискриминации;*
- b) учитывающие гендерные аспекты руководства и учебные программы, помогающие судьям, инспекторам труда, сотрудникам полиции и другим государственным должностным лицам исполнять свои обязанности по противодействию насилию и домогательствам, а также помогающие работодателям предупреждать и пресекать насилие и домогательства;*
- c) типовые своды практических правил, политику на рабочих местах и инструменты оценки рисков как общего характера, так и касающиеся конкретных секторов, в отношении всех форм насилия и домогательств, принимая во внимание конкретные ситуации непомерно страдающих работников;*
- d) информационно-просветительские кампании, демонстрирующие неприемлемость насилия и домогательств, в частности гендерного насилия, и противодействующие дискриминационному отношению и стигматизации истцов и жертв;*
- e) учитывающие гендерные аспекты учебные программы на всех уровнях образования;*
- f) учебные программы и материалы для журналистов и других работников средств массовой информации по вопросам гендерного насилия, включая его коренные причины и факторы риска;*
- g) кампании, направленные на поощрение безопасных, здоровых и гармоничных рабочих мест, свободных от насилия и домогательств?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 83

Да: 77

Нет: 2

Другие ответы: 4

Комментарии

Австралия, Германия, Новая Зеландия, Сенегал: В рекомендации следует предусмотреть возможность для государств-членов рассматривать, но не предписывать определённые действия.

Австрия: В пункте f) не следует ограничиваться лишь гендерным насилием.

Бельгия: В пункт a) было бы целесообразно включить такие основные факторы риска, как: стрессовые ситуации на работе и неправильное урегулирование конфликтных ситуаций. Пункты b), e) и f) не должны ограничиваться лишь гендерными вопросами, а в них следует рассматривать общую проблему насилия и домогательств в сфере труда. Все элементы также важны и для бытового насилия.

Канада: Помимо информационно-разъяснительных кампаний, учебные материалы, адресованные как работодателям, так и наёмным работникам, могли бы также способствовать изменению культуры на рабочих местах. Учебные программы могли бы также включать аспекты уважительной/чувствительной практики отчётности в случае насилия на рабочих местах.

Франция, Мексика: Борьба с насилием и домогательствами в сфере труда предусматривает также разработку целой серии превентивных мер в зависимости от ситуации в каждом государстве-члене.

Германия, Португалия: Такие программы должны учитывать все формы дискриминации.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 24

Да: 16

Нет: 3

Другие ответы: 5

Комментарии

Бизнес-НЗ, НСРС: Определение того, какие формы кампаний, программ, учебных программ и т. д. требуются, должны быть прерогативой каждого государства-члена.

Работники

Общее число полученных ответов: 176

Да: 167

Нет: 0

Другие ответы: 9

Комментарии

Обобщённый ответ: Пункт b): Это важно не только с точки зрения оказания поддержки и рекомендательной помощи, но особо также важно с точки зрения обеспечения соблюдения и доступа к правосудию. Инспекторы труда, судьи и другие лица, занимающиеся обеспечением соблюдения и вопросами судопроизводства, редко проходят подготовку по выявлению рисков насилия и домогательств. Это в первую очередь относится к фактам гендерного насилия, в отношении которых часто отмечаются пробелы с точки

зрения знаний, практического опыта и определённой уязвимости лиц, которым поручено обеспечивать защиту в случае такого поведения.

АГНО, АПКО, СРОЮ: Следует учесть также аспекты профилактики и применения средств урегулирования споров в коллективных соглашениях.

ПКРК, ФПРК, ВПТНП: Пункт b): важно гарантировать доступ к правоохранительным органам. Необходимо обеспечивать более эффективную оценку факторов риска.

ЦКРГ: Включить в пункт d) «на различных языках страны».

ФСР: Включить также указание на прокуроров в пункт b).

КТЮ: Пункт b): Необходимо выделять достаточные ресурсы для системы отправления правосудия.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Подавляющее большинство правительств и организаций работников и большинство организаций работодателей согласны с этим положением.

МБТ отмечает предложение нескольких организаций работников, чтобы напрямую включить некоторые незначительные изменения в предлагаемую формулировку.

Учитывая содержание ответов и в целях обеспечения полноты содержания акта. МБТ предлагает включить «прокуроров» в перечень государственных официальных лиц, предусмотренный в пункте 36 b), и ссылку на работников и их организации. В пункте 36 d) МБТ предлагает дополнить это положение фразой относительно того, что информационно-просветительские кампании должны проводиться на различных языках страны, в том числе на языках работников-мигрантов, проживающих в стране, а также включить ссылку на свидетелей и информаторов в соответствии с пунктом 13 b) iv). Предложено также включить ссылку на профессионально-техническую подготовку в пункте 36 e). Предложено было также внести изменения в пункт 36 a), чтобы он соответствовал формулировке пункта 24 (см. комментарии МБТ по вопросу 33).

В. 46 *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что члены Организации должны выделять ресурсы и оказывать помощь работникам неформальной экономики и их объединениям в целях предупреждения и пресечения насилия и домогательств, в том числе гендерного насилия, в неформальной экономике?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 79

Да: 59

Нет: 9

Другие ответы: 11

Комментарии

Болгария: Члены Организации должны прилагать усилия к тому, чтобы до минимума сократить число лиц, занятых в неформальной экономике.

Чад, Кипр: И при этом ускорять процесс перехода от неформальной к формальной экономике.

Греция, Мексика: Необходимо соблюсти соответствие с текстом Рекомендации 204.

Исландия, Норвегия: Приоритет должен отдаваться переходу в формальный сектор.

Сент-Винсент и Гренадины: Большинство развивающихся стран, возможно, лишены достаточных ресурсов, чтобы обеспечивать содействие работникам неформальной экономики в этом отношении.

Сейшельские Острова, Уругвай: Должен действовать чёткий механизм, чтобы обеспечивать регулирование неформальной экономики. Необходимы также дополнительные меры для формализации этого сектора.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 24

Да: 16

Нет: 5

Другие ответы: 3

Комментарии

BUSA, HCPC, MOP: Там, где это возможно.

КОПАРМЕКС, КФРП: При этом цель должна заключаться в переходе работников из неформальной в формальную экономику.

Работники

Общее число полученных ответов: 177

Да: 173

Нет: 1

Другие ответы: 3

Комментарии

Обобщённый ответ: Это соответствовало бы Рекомендации 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204), в которой содержится призыв к принятию комплексных основ политики для содействия переходу к формальной экономике, что предусматривает, помимо прочего, содействие равенству и искоренению всех форм дискриминации и насилия, в том числе гендерного насилия, на рабочих местах. Такие комплексные стратегии должны сочетать в себе широкий спектр политических областей в целях обеспечения перехода к формальным отношениям, в том числе предусматривать совершенствование национальных правовых основ, улучшение безопасности и гигиены труда и инспекции труда, объединение в организации работников неформального сектора и расширение охвата социальной защиты.

КОНЮСИ, КТМ: Предлагают изменить формулировку на испанском языке: вместо «работники неформальной экономики» на «работники в неформальной экономике».

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Большинство правительств и организаций работников и работодателей согласны с этим положением.

Реагируя на замечания нескольких правительств о том, что это положение должно соответствовать духу Рекомендации 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204), МБТ отмечает обобщённый ответ организаций работников относительно того, что в предложенной форме этот пункт соответствует пункту 11 f) Рекомендации 204, в котором содержится призыв к принятию комплексных основ политики в целях содействия переходу к формальной экономике и, помимо прочего, «содействию принципам равенства и недопущения любых форм дискриминации и насилия, в том числе насилия по гендерному признаку, на рабочем месте».

В целях большей ясности МБТ предлагает включить в пункт 37 предлагаемых заключений фразу «В процессе содействия переходу от неформальной к формальной экономике». Поскольку определение «насилия и домогательств», предусмотренное в пункте 3 а) предлагаемых заключений, непосредственно включает гендерное насилие, МБТ предлагает изъять указание не него из пункта 37.

VI. Особые проблемы

- В. 47** *Присущи ли национальному законодательству или практике особенности, которые могут создавать трудности на пути практического применения акта или актов?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 84

Да: 23

Нет: 50

Другие ответы: 11

Комментарии

Бахрейн, Зимбабве, Мексика, Перу, Филиппины, Республика Корея: Необходимо внести изменения в национальное законодательство.

Камерун, Мали: Сегодняшнее обращение с лицами категории ЛГБТИ в законодательном порядке и на практике.

Канада: В Канаде определённые трудности возникают в связи с конституционным разделением полномочий федерального правительства и провинциальных и территориальных правительств.

Острова Кука: Отсутствие ресурсов и потенциальных возможностей.

Коста-Рика: Бизнесом в Коста-Рике в первую очередь занимаются микро-, малые и средние предприятия. Предприятия могли бы столкнуться с трудностями в процессе применения положений, предусмотренных в акте.

Греция: Да, в первую очередь для домашних работников по причине ограниченного доступа к рабочим местам для представителей инспектората труда.

Ямайка, Саудовская Аравия, Сейшельские Острова, Тунис: Некоторые традиционные культурные обычаи и взгляды, а также установленные нормы создают трудности в процессе практического применения акта или актов.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 27

Да: 8

Нет: 17

Другие ответы: 2

Комментарии

АССИ: Достаточное финансирование полиции и судебной системы.

Работники

Общее число полученных ответов: 178

Да: 67

Нет: 89

Другие ответы: 22

Комментарии

НПБ, АККП, ДКР, НКДР, НКПЕ, КРОК, КРВ, ФКП, ГСПЯ-РЕНГО, МТЮК, НСТА: Потребуется законодательная реформа.

ДКР, ВКТ-ФО, ЕЦОР, КРК: Отсутствие мер обеспечения соблюдения.

АКПР, ВКТР, КНПБ, СКРМ, НКТС, КТК, ФПМСПУ, ГКП, ХМС, НОПУ, КТЮ: Неспособность применять законы/конвенции.

АКПР, ВКТР, ИКПП, USW: Социальные и культурные предубеждения.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Многочисленные правительства и организации работников и одна организация работодателей выразили свою озабоченность по поводу того, что для этого потребуется адаптировать законодательство или реформировать его, чтобы оно соответствовало предлагаемому акту или актам в их предложенной форме. Одно правительство и многие организации работодателей указали, что трудности могут возникнуть в связи с отсутствием должного обеспечения соблюдения норм, а также национального и/или международного законодательства.

Некоторые правительства и организации работников выразили согласие с тем, что культурные и социальные нормы, касающиеся женщин и других групп, могут создать трудности для практического применения предлагаемого акта или актов, и две организации работников сослались на религиозные, традиционные и альтернативные системы урегулирования споров, которые могут противоречить положениям предлагаемого нового акта или актов.

В. 48 *(Только для федеративных государств) В случае принятия акта или актов будет ли их предмет соответствовать действиям на федеральном уровне либо полностью, либо частично действиям субъектов федерации?*

Правительства

Общее число полученных ответов: 12

Только для действий на федеративном уровне: 2

Другие ответы: 0

КОММЕНТАРИЙ МБТ

На этот вопрос ответили 12 респондентов, учитывая, что не все государства имеют федеральную структуру. Из этого числа респонденты из двух государств-членов согласились с тем, что предмет акта или актов соответствует действиям на федеральном уровне (Аргентина и Мексика), а пять государств-членов указали на то, что предмет акта или актов соответствовал бы действиям на федеральном уровне и действиям на уровне субъектов федерации. Такими субъектами являются провинции и территории в Канаде, коммуны в Бельгии, земли в Австрии, штаты и территории в Австралии и регионы и кантоны в Швейцарии.

В Германии действия в области инспекций труда, безопасности и гигиены труда и профессионального обучения, а также информационно-разъяснительной деятельности среди лиц судебной профессии и представителей других профессиональных групп были бы надлежащим предметом для действий в рамках земель.

- В. 49** *Существуют ли какие-либо другие актуальные проблемы или вопросы, не охваченные в настоящем вопроснике, которые следует принять во внимание при разработке акта или актов?
Если да, просьба уточнить.*

Правительства

Общее число полученных ответов: 84

Да: 29

Нет: 55

Другие ответы: 0

Комментарии

Бельгия: Следует особо подчеркнуть роль системы подчинения в процессе предотвращения и урегулирования актов насилия (мониторинг, выявление, раннее вмешательство, предоставление информации работникам о позиции предприятия в отношении модели поведения).

Колумбия: Акты дискриминации как формы насилия, такие как сегрегация в области оплаты труда, увольнения по причине беременности или отпуска по беременности и родам и дискриминация по причине гражданского состояния; оказание поддержки социальным службам, с тем чтобы позволить родителям сочетать семейные с профессиональными обязанностями и участие в общественной жизни – в первую очередь за счёт создания сетей служб ухода за детьми; средства правовой защиты должны включать символические репаративные меры, оказывающие положительное воздействие на семейный, трудовой и социальный климат.

Колумбия, Эквадор: Следует учитывать особое положение беременных женщин или женщин с семейными обязанностями.

Чешская Республика: Возможно, было бы целесообразно изучить этот вопрос в контексте взаимосвязанных тем (например, эксплуатация наёмных работников, равная оплата труда мужчин и женщин, прямая и косвенная дискриминация), поскольку некоторые меры могли бы относиться также и к другим направлениям действий.

Франция: Можно было бы дополнить текст пунктом, касающимся последствий «цифровизации» для сферы труда.

Исландия, Норвегия: Конвенции/протоколы МОТ последнего времени получают весьма низкое число ратификаций. Это необходимо было бы учесть при решении вопроса о форме акта/актов, с тем чтобы сохранить легитимность и эффективность нормативной системы.

Исламская Республика Иран: Отдельные критерии стоило бы определить в целях оценки и измерения показателей в отношении насилия и домогательств на рабочем месте, поскольку в вопроснике им не уделено внимание.

Мальта: Финансирование в целях обеспечения соблюдения акта.

Мексика: В акте необходимо предусмотреть ссылку на действия и бездействие служащих любого государственного учреждения (и наказание за них), которое прибегает к дискриминации или имеет целью затормозить, подорвать или сорвать процесс реализации прав человека или которые препятствуют доступу к мерам государственной политики, нацеленным на то, чтобы предотвратить, рассматривать, расследовать, применять санкции и искоренять насилие и домогательства на рабочем месте.

Парагвай: На испанском языке необходимо помимо «работников» сделать ссылку на «работниц».

Сейшельские Острова: Конкретные рекомендации, такие как практика управления, содействия инклюзивной культуре на рабочих местах благодаря созданию среды профессионализма, открытых коммуникаций и скорейшему урегулированию споров.

Испания: Необходимо модернизировать и расширить определение «рабочее место», поскольку возникают новые формы труда, такие как дистанционная работа, которые могут приводить к ситуациям, таким как кибердомогательства.

Швеция: Существуют нормативно-правовые положения и в европейском контексте, которые также необходимо учитывать при редактировании актов.

Украина: Бытовое насилие. (Домашнее насилие является частью трудовых отношений и коллективных переговоров, поскольку оно серьёзно влияет на трудоспособность, производительность и карьерное развитие работниц и работников).

Соединённое Королевство: В акт можно было бы включить положение о стимулировании передовой практики в рамках глобальных систем поставок и о сокращении риска насилия и домогательств.

Работодатели

Общее число полученных ответов: 27

Да: 10

Нет: 17

Другие ответы: 0

Комментарии

АССИ: Насилие против работников, не принимающих участия в забастовочной борьбе, тех, кто предпочитает не ассоциировать себя с организациями работников или принимать участие в забастовочной борьбе; насилие против инспекторов.

BUSA, MOP: Различные национальные контексты и институциональные структуры не нашли достаточного отражения в предложениях. Кроме того, новые методологии и принципы будущего сферы труда представляются не в должной мере учтёнными при формулировке рекомендации.

Работники

Общее число полученных ответов: 178

Да: 63

Нет: 113

Другие ответы: 2

Комментарии

АК: Сбалансированность между рабочей нагрузкой и персоналом.

АК, НСТ: Гарантировать достаточное финансирование для борьбы с насилием и домогательствами.

ВИКТ, CGT, КТМ: Обеспечение стабильности занятости для жертв.

СIAWU, МФДР, НСТА: Там, где это целесообразно, необходимо конкретно указать на домашних работников.

АОРА, МТЮК: Конфиденциальность личных данных жертв.

КТК, КРК: Защита от актов насилия и домогательств в связи с профсоюзной деятельностью; включение работников неформальной экономики и секс-индустрии.

IUF: Сделать рабочие места более безопасными для женщин и работников категорий ЛГБТИ, в том числе посредством предоставления им безопасного санитарного оборудования и гендерно нейтральной соответствующей рабочей одежды.

КТЮ: Добавить ссылку на Стамбульскую конвенцию.

НСТ: Включить указание на экономические санкции и приостановление деятельности работодателей, которые мирятся с проявлениями насилия и домогательств.

КОММЕНТАРИЙ МБТ

Различные респонденты предлагают включить дополнительные термины с их определением в акте или актах, включая поведение, которое представляет собой насилие и домогательства, а также указание на роль третьих сторон в деле их недопущения. Две организации работников предлагают отдельно указать на работников секс-индустрии, а два правительства предлагают включить особое указание на беременных женщин и кормящих матерей, а также на работников с семейными обязанностями. Кроме того, необходимость учёта новых технологий в сфере труда подчеркнута двумя правительствами.

Что касается дополнительных определений поведения, представляющего собой проявления насилия и домогательств, в акте или актах, МБТ ссылается на свои комментарии по вопросам 9 и 13 и пункту 3 предлагаемых заключений. Что касается третьих сторон, МБТ обращает внимание на пункт 5 предлагаемых заключений. Помимо этого, хотелось бы разъяснить, что работники секс-индустрии включены в определение «работников», представленное в пункте 3 d) предлагаемых заключений, и что указание на новые технологии нашло отражение в пункте 4 e), в котором сделана ссылка на связанные с работой коммуникации, которые стали возможны благодаря информационным и коммуникационным технологиям.

С учётом полученных замечаний МБТ предлагает в пункт 10 b) предлагаемых заключений включить фразу «беременные и кормящие грудью работники и работники с семейными обязанностями» и в этой связи ссылается на свои комментарии по вопросу 17.

Одной организацией работников подчёркивается необходимость обеспечения того, чтобы средства правовой защиты в случаях актов насилия и домогательств не наносили вреда жертвам (в отличие от увольнения или перевода на другую работу). В этом отношении одно правительство подчеркнуло важность профессиональной реинтеграции жертв. МБТ отмечает свой комментарий по вопросу 35 и соответствующую поправку к пункту 27 предлагаемых заключений.

Что касается замечания многих организаций работодателей относительно отсутствия контроля со стороны работодателей за недопущением насилия и домогательств, МБТ отмечает, что этот вопрос рассмотрен в общих замечаниях в начале настоящего доклада.

ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Ниже следуют предлагаемые заключения, подготовленные на основе полученных ответов, которые были обобщены и прокомментированы в настоящем докладе. Они составлены в обычной форме и должны послужить основой для обсуждения Международной конференцией труда пятого пункта повестки дня её 107-й сессии (май-июнь 2018 г.).

А. ФОРМА АКТА

1. Международная конференция труда должна принять акты о насилии и домогательствах в сфере труда.
2. Эти акты должны принять форму конвенции, дополненной рекомендацией.

В. ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ

3. Во исполнение положений актов:
 - a) термин «насилие и домогательства» должен пониматься как совокупность неприемлемых форм поведения и практики или угрозы таковых – будь то единичный случай или множественные случаи – целью или следствием которых является причинение физического, психологического или сексуального вреда;
 - b) термин «гендерное насилие» должен пониматься как насилие и домогательства, направленные на лиц по причине их половой или гендерной принадлежности или которые диспропорционально воздействуют на лиц конкретного пола или конкретной гендерной принадлежности;
 - c) термин «работодатель» должен означать любое лицо или субъект права, нанимающий работников напрямую или опосредованно;
 - d) термин «работник» должен охватывать всех лиц во всех секторах как в формальной, так и неформальной экономике – будь то в городских или сельских районах, включая:
 - i) лиц, участвующих в любых формах труда или занятиях, независимо от их договорного статуса;
 - ii) лиц, проходящих профессиональную подготовку, включая стажёров и учеников;
 - iii) уволенных и временно отстранённых работников;
 - iv) волонтёров;
 - v) лиц, ищущих работу, и соискателей вакансий.
4. Насилие и домогательства в сфере труда охватывают ситуации, которые происходят:
 - a) на месте работы, в том числе в общественных местах и в частных помещениях, когда они являются местом работы;
 - b) в местах, где работник получает заработную плату, или пользуется перерывом на отдых, или принимает пищу;

- с) во время поездок на работу и с работы;
- д) во время служебных командировок или переездов, профессиональной подготовки, мероприятий или социальной деятельности;
- е) в ходе коммуникаций, связанных с трудовой деятельностью, которые обеспечиваются информационно-коммуникационными технологиями.

5. Жертвами и виновниками актов насилия и домогательств в сфере труда могут быть работодатели, работники и третьи стороны, включая клиентов, потребителей, пользователей, поставщиков услуг, пациентов и представителей общественности.

С. ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ЗАКЛЮЧЕНИЯ С ЦЕЛЬЮ ПРИНЯТИЯ КОНВЕНЦИИ

6. Конвенция должна включать преамбулу, сформулированную следующим образом:

- а) напоминая, что в Филадельфийской декларации указывается, что «все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей»;
- б) подтверждая актуальность основополагающих конвенций Международной организации труда;
- с) напоминая о других важных международных актах, таких как Всеобщая декларация прав человека, Международный пакт о гражданских и политических правах, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации, Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, Конвенция о правах инвалидов;
- д) признавая право каждого человека на сферу труда, свободную от насилия и домогательств, включая гендерное насилие;
- е) напоминая о том, что насилие и домогательства в сфере труда являются проявлением нарушений прав человека, угрозой принципу равенства возможностей и неприемлемы и несовместимы с достойным трудом;
- ф) признавая, что насилие и домогательства негативно воздействуют на психологическое состояние, физическое и сексуальное здоровье работников, на их чувство достоинства, на семейную обстановку и социальную среду;
- г) признавая, что насилие и домогательства оказывают также негативное воздействие на качество государственных и частных услуг и могут препятствовать вступлению на рынок труда, дальнейшему пребыванию в составе рабочей силы и профессиональному развитию, особенно;
- h) отмечая, что насилие и домогательства несовместимы с принципами содействия жизнеспособным предприятиям и отрицательно сказываются на отношениях на рабочем месте, заинтересованном участии работников, репутации предприятий и производительности;
- i) признавая, что инклюзивный, комплексный и учитывающий гендерные аспекты подход, способствующий устранению первопричин и факторов риска, включая гендерные стереотипы, является важнейшей предпосылкой для искоренения насилия и домогательств в сфере труда;
- j) понимая, что бытовое насилие и другие формы насилия и домогательств имеют отношение к сфере труда, когда они оказывают на неё воздействие, и что сфера труда и её учреждения могут содействовать устранению бытового насилия.

7. Каждый член Организации, ратифицирующий Конвенцию, должен признать право на сферу труда, свободную от насилия и домогательств, и на основе консультаций с представительными организациями работодателей и работников принять инклюзивный и комплексный подход к устранению насилия и домогательств в сфере труда, который включает:

- a) законодательный запрет всех форм насилия и домогательств;
- b) соответствующую политику, обеспечивающую противодействие насилию и домогательствам;
- c) принятие комплексной стратегии по предотвращению насилия и домогательств;
- d) создание механизмов правоприменения и мониторинга;
- e) предоставление жертвам средств правовой защиты и оказание им поддержки;
- f) наказание виновных лиц;
- g) разработку инструментальных средств, руководств и проведение обучения и профессиональной подготовки.

Основополагающие принципы и права в сфере труда и защита

8. В целях устранения насилия и домогательств в сфере труда каждый член Организации должен соблюдать, поощрять и реализовывать основополагающие принципы и права в сфере труда, а именно свободу объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров, ликвидацию всех форм принудительного или обязательного труда, эффективное упразднение детского труда и ликвидацию дискриминации в области труда и занятий.

9. Каждый член Организации должен принимать национальные законодательные и нормативные правовые акты, запрещающие все формы насилия и домогательств в сфере труда, в частности все формы гендерного насилия.

10. Каждый член Организации должен принимать законодательные и нормативные правовые акты и проводить политику, гарантирующие право на равенство и недопущение дискриминации для всех работников, в том числе работающих женщин, а также работников, принадлежащих к одной или нескольким группам, непомерно страдающим от насилия и домогательств, включая:

- a) молодых и пожилых работников;
- b) беременных и кормящих грудью работников и работников с семейными обязанностями;
- c) работников с ограниченными возможностями;
- d) работников, живущих с ВИЧ;
- e) трудовых мигрантов;
- f) работников из числа коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни;
- g) работников из числа этнических или религиозных меньшинств;
- h) работников, подверженных кастовым различиям;
- i) работников из числа лесбиянок, геев, бисексуалов, транссексуалов, интерсексуалов и лиц, не соответствующих гендерным стереотипам.

Превентивные меры

11. Каждый член Организации должен принимать меры, направленные на предупреждение проявлений насилия и домогательств в сфере труда, включая:

- a) в процессе консультаций с организациями работодателей и работников определять сектора, роды занятий и формы организации труда, в которых работники в большей степени подвергаются насилию и домогательствам;
- b) принимать меры, обеспечивающие действенную защиту этих работников.

12. Каждый член Организации должен принимать национальные законодательные и нормативные правовые акты, требующие от работодателей предпринимать шаги, направленные на недопущение всех форм насилия и домогательств в сфере труда, в частности с тем, чтобы:

- a) учитывать акты насилия и домогательств и взаимосвязанные психосоциальные риски в рамках существующих систем управления безопасностью и гигиеной труда;
- b) на основе консультаций с работниками и их представителями проводить политику, касающуюся всех форм насилия и домогательств;
- c) при участии работников и их представителей выявлять факторы риска и оценивать существующие риски насилия и домогательств, а также принимать меры по их предупреждению и пресечению;
- d) информировать и обучать работников в отношении выявленных факторов риска и существующих рисков насилия и домогательств, а также связанных с ними мер профилактики и защиты.

Обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв

13. Каждый член Организации должен:

- a) принимать соответствующие меры, обеспечивающие мониторинг и исполнение национальных законодательных и нормативных правовых актов, касающихся насилия и домогательств в сфере труда;
- b) обеспечить всем работникам свободный доступ к надлежащим и эффективным средствам правовой защиты и к безопасным, справедливым и действенным механизмам разрешения споров в случае насилия и домогательств, в том числе:
 - i) к механизмам подачи жалоб и расследований на уровне рабочего места;
 - ii) к механизмам разрешения споров за пределами рабочего места;
 - iii) к судам или трибуналам;
 - iv) к средствам защиты от виктимизации истцов, свидетелей и информаторов;
 - v) к правовым, социальным и административным мерам поддержки истцов;
- c) предусматривать надлежащие санкции в случае актов насилия и домогательств в сфере труда;
- d) принимать дополнительные меры, обеспечивающие жертвам гендерного насилия в сфере труда реальный доступ к специальным механизмам урегулирования споров, поддержки, услуг и средств правовой защиты;
- e) признать воздействие бытового насилия на сферу труда и принимать меры для его преодоления;
- f) гарантировать, чтобы работники имели право покинуть рабочие места, если они имеют достаточные основания полагать, что условия их труда создают непосредственную и серьёзную

опасность для их жизни или здоровья по причине насилия и домогательств, и при этом не страдали от неоправданных последствий;

- g) гарантировать, чтобы инспекторы труда были наделены правом рассматривать случаи насилия и домогательств, в том числе имели право выписывать ордера на осуществление мер, подлежащих немедленному исполнению, и ордера на прекращение работы в случае неминуемой угрозы для жизни или здоровья работников.

Поддержка и руководство

14. Каждый член Организации на основе консультаций с представительными организациями работодателей и работников должен принимать меры, чтобы:

- a) проблема насилия и домогательств в сфере труда стала предметом соответствующей национальной политики, например, политики в таких областях, как безопасность и гигиена труда, обеспечение равенства и недопущение дискриминации и миграция;
- b) работникам, работодателям и их представителям, а также правоприменительным органам предоставлялись рекомендации, ресурсы, обучение и другие инструментальные средства; проводились в жизнь инициативы, включая информационно-разъяснительные кампании.

Средства осуществления

15. Конвенция должна применяться посредством законодательных и нормативных правовых актов, а также коллективных соглашений или других мер, соответствующих национальной практике, в том числе путём распространения существующих мер в области безопасности и гигиены труда на проблему насилия и домогательств или путём их адаптации и разработки особых мер, когда это необходимо.

D. ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ЗАКЛЮЧЕНИЯ С ЦЕЛЬЮ ПРИНЯТИЯ РЕКОМЕНДАЦИИ

16. Рекомендация должна включать преамбулу, в которой указывается, что положения рекомендации следует рассматривать совместно с положениями Конвенции.

ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ И ПРАВА В СФЕРЕ ТРУДА И ЗАЩИТА

17. Придерживаясь инклюзивного и комплексного подхода к устранению насилия и домогательств в сфере труда, члены Организации должны противодействовать всем формам насилия и домогательств в сфере труда посредством трудового законодательства, законодательства о безопасности и гигиене труда, законодательства о равенстве и недопущении дискриминации, а также уголовного законодательства в соответствующих случаях.

18. Члены Организации должны обеспечивать, чтобы все работники, в том числе в тех секторах, родах занятий и формах организации труда, в которых они наиболее подвержены насилию и домогательствам, в полной мере пользовались свободой объединения и правом на ведение коллективных переговоров в соответствии с Конвенцией 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87) и Конвенцией 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98).

19. Члены Организации должны принимать меры, направленные на:

- a) поощрение коллективных переговоров на всех уровнях как одного из средств предупреждения и устранения насилия и домогательств в сфере труда и рассмотрение последствий бытового насилия для сферы труда;

- b) содействие таким коллективным переговорам путём сбора и распространения информации о взаимосвязанных тенденциях и передовой практике переговорного процесса и содержания коллективных соглашений.

20. Члены Организации должны принимать законодательные или иные меры в целях защиты работников-мигрантов, в частности работающих женщин-мигрантов, в странах их происхождения, назначения и транзита, в случае актов насилия и домогательств.

21. Члены Организации должны обеспечить, чтобы в положениях, касающихся насилия и домогательств, в национальных законодательствах, нормативных правовых актах и политике учитывались акты Международной организации труда по вопросам равенства и недопущения дискриминации, включая Конвенцию (100) и Рекомендацию (90) 1951 года о равном вознаграждении, Конвенцию 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) и Рекомендацию 1958 года о дискриминации в области труда и занятости (111).

Превентивные меры

22. В положениях по безопасности и гигиене труда, касающихся насилия и домогательств в национальных законодательствах, нормативных правовых актах и политике должны приниматься во внимание акты Международной организации труда по вопросам безопасности и гигиены труда, включая Конвенцию 1981 года о безопасности и гигиене труда (155) и Протокол 2002 года к ней; Рекомендацию 1981 года о безопасности и гигиене труда (164); Конвенцию (161) и Рекомендацию (171) 1985 года о службах гигиены труда; Рекомендацию 2002 года о перечне профессиональных заболеваний (194); Конвенцию (187) и Рекомендацию (197) 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда; Конвенцию (171) и Рекомендацию (178) 1990 года о ночном труде; Конвенцию 2006 года о труде в морском судоходстве (КТМС, 2006 г.); Конвенцию (189) и Рекомендацию (201) 2011 года о достойном труде домашних работников.

23. Члены Организации должны точно указать, что работники и их представители должны принимать участие в разработке, осуществлении и мониторинге политики, сформулированной работодателем по насилию и домогательствам и указанной в пункте 12 b), и в рамках такой политики необходимо:

- a) указать, что не будет допускаться ни одна форма насилия и домогательств;
- b) формировать программы по предупреждению насилия и домогательств с измеримыми целями;
- c) отдельно оговаривать права и обязанности работников и работодателей;
- d) обеспечивать консультирование, информирование и обучение работников и их представителей и определять соответствующие механизмы;
- e) предоставлять информацию о процедурах подачи жалоб и расследования;
- f) обеспечивать, чтобы все внутренние и внешние коммуникации, связанные с насилием и домогательствами, должным образом принимались во внимание и исполнялись.

24. В оценках рисков на рабочем месте, предусмотренных в пункте 12 c), должны учитываться факторы, повышающие вероятность насилия и домогательств, в частности психосоциальные факторы риска и угрозы, в том числе исходящие от третьих сторон, таких как клиенты, потребители, поставщики услуг, пользователи, пациенты и представители общественности, а также проистекающие по причине дискриминации, неравного соотношения сил и гендерных, культурных и социальных норм, допускающих насилие и домогательства.

25. Члены Организации должны принимать конкретные меры в отношении секторов, родов занятий и форм организации труда, в которых работники в большей степени подвержены насилию и домогательствам, таких как труд в ночное время, труд в уединённом месте, сферу

услуг, здравоохранение, экстренные службы, домашний труд, транспорт, образование и индустрию развлечений.

26. Члены Организации должны обеспечить, чтобы меры по устранению насилия и домогательств не исключали и не ограничивали участие женщин или других групп работников, указанных в пункте 10, на конкретных рабочих местах и в определённых секторах или родах занятий.

Обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв

27. Адекватные и эффективные меры правовой защиты, указанные в пункте 13 b), в случае актов насилия или домогательств не должны исчерпываться правом на увольнение по собственному желанию с выплатой компенсации и предусматривать:

- a) восстановление на работе;
- b) возмещение материального и нематериального ущерба;
- c) распоряжения, адресованные работодателю, требующие от него осуществления мер, подлежащих немедленному исполнению, по обеспечению прекращения определённых форм поведения или изменению политики или практики;
- d) оплату услуг адвокатов и покрытие судебных расходов.

28. Жертвы актов насилия и домогательств должны иметь возможность получать возмещение ущерба в случае психосоциальной или физической инвалидности, ведущей к нетрудоспособности.

29. Специальные механизмы разрешения споров, вызванных гендерным насилием, упомянутые в пункте 13 d), должны включать:

- a) суды, компетентные решать дела, связанные с гендерным насилием;
- b) упрощённые процессы разбирательства;
- c) юридические консультации и помощь истцам;
- d) рекомендации и другую доступную информацию на языках, широко распространённых в данной стране;
- e) перекладывание бремени доказывания.

30. Специализированные формы поддержки, услуги и средства правовой защиты для жертв гендерного насилия, упомянутые в пункте 13 d), должны включать:

- a) оказание жертвам содействия для их возвращения на рынок труда;
- b) предоставление консультативных и информационных услуг, в том числе на рабочем месте;
- c) наличие круглосуточных «горячих» линий;
- d) оказание экстренных услуг;
- e) обеспечение медицинского обслуживания и лечения;
- f) создание антикризисных центров, в том числе приютов;
- g) формирование специальных полицейских подразделений в целях поддержки жертв.

31. Меры, направленные на рассмотрение последствий бытового насилия для сферы труда, указанные в пункте 13 e), должны включать:

- a) предоставление оплачиваемого отпуска жертвам бытового насилия;
- b) предоставление жертвам преследований и бытового насилия гибкого графика работы;
- c) временный или постоянный перевод жертв бытового насилия на другую работу;

- d) временную защиту жертв бытового насилия от увольнения;
- e) оценку факторов риска на рабочих местах, характерных для бытового насилия;
- f) информационно-справочную систему о существующих национальных миграционных мерах в отношении бытового насилия, где таковые существуют;
- g) информационно-просветительские мероприятия по последствиям бытового насилия.

32. Виновникам насилия и домогательств в сфере труда должна оказываться помощь посредством консультирования или других мер, когда это целесообразно, с тем чтобы не допустить повторения актов насилия и домогательств и содействовать их возвращению к трудовой деятельности.

33. Инспекторы труда и представители других компетентных органов должны проходить обучение по гендерным вопросам в целях выявления и устранения проявлений насилия и домогательств, психосоциальных факторов риска и угроз, гендерного насилия и дискриминации в отношении особых групп работников.

34. Мандат национальных органов, отвечающих за безопасность и гигиену труда и за обеспечение равенства и недопущение дискриминации, включая гендерное равенство, должен охватывать проблему насилия и домогательств в сфере труда.

35. Члены Организации должны осуществлять сбор и публиковать статистические данные о насилии и домогательствах в сфере труда в разбивке по признаку пола, форме насилия и домогательств и сектору экономической деятельности, в частности в отношении групп работников, указанных в пункте 10.

Поддержка и руководство

36. Члены Организации должны разрабатывать, внедрять и распространять:

- a) программы, направленные на устранение факторов, повышающих вероятность насилия и домогательств, включая дискриминацию, неравное соотношение сил, а также гендерные, культурные и социальные нормы, способствующие насилию и домогательствам;
- b) учитывающие гендерные аспекты руководства и учебные программы, помогающие судьям, инспекторам труда, сотрудникам полиции, прокурорам и другим государственным должностным лицам исполнять свои обязанности по противодействию насилию и домогательствам, а также помогающие работодателям и работникам и их организациям предупреждать и пресекать насилие и домогательства;
- c) типовые своды практических правил, политику на рабочих местах и инструменты оценки рисков как общего характера, так и касающиеся конкретных секторов, в отношении всех форм насилия и домогательств, принимая во внимание конкретные ситуации непомерно страдающих работников;
- d) информационно-просветительские кампании на различных языках страны, в том числе языках трудовых мигрантов, проживающих в стране, демонстрирующие неприемлемость насилия и домогательств, в частности гендерного насилия, и противодействующие дискриминационному отношению к жертвам, истцам, свидетелям и информаторам и не допускающие их стигматизации;
- e) учитывающие гендерные аспекты учебные программы на всех уровнях образования и профессионально-технической подготовки;
- f) учебные программы и материалы для журналистов и других работников средств массовой информации по вопросам гендерного насилия, включая его коренные причины и факторы риска;

- g) кампании, направленные на поощрение безопасных, здоровых и гармоничных рабочих мест, свободных от насилия и домогательств.

37. В процессе содействия переходу от неформальной к формальной экономике члены Организации должны выделять ресурсы и оказывать помощь работникам неформальной экономики и их объединениям в целях предупреждения и пресечения насилия и домогательств в неформальной экономике.

Приложение

Ответы на вопросник*

		Форма актов		Преамбула					Определения и сфера применения					Содержание конвенции	Содержание конвенции: основополагающие принципы и права в сфере труда и защита			Содержание конвенции: превентивные меры		Содержание конвенции: обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв				Содержание конвенции: поддержка и руководство на национальном уровне		Содержание конвенции: средства осуществления	
Респондент	Страна	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
Правит-во	Алжир	Y	R	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	O	O	Y	O	Y	Y	Y	O	O	Y	O				
Правит-во	Аргентина	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Правит-во	Австралия	Y	R	Y	Y	Y			Y	O	O	O	Y	N	O			N	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	O	
Правит-во	Австрия	Y	R	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	O	N	Y	Y	Y	N	O	O	Y	Y	N	Y	Y	Y	
Правит-во	Бахрейн	Y	R	N	O	Y	Y	Y	N	Y	Y	O	Y	N	O	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Правит-во	Бангладеш	Y	R	O	N	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	Y	O													
Правит-во	Бельгия	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	
Правит-во	Болгария	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Правит-во	Камерун	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	O	Y	O	N	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Правит-во	Канада	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Правит-во	Чад	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	O	O	N	O	Y	Y		O		Y		Y	Y	Y	Y	
Правит-во	Чили	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	
Правит-во	Колумбия	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y													
Правит-во	о-ва Кука	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Правит-во	Коста-Рика	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	Y	N	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	
Правит-во	Куба	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N													
Правит-во	Кипр	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N													
Правит-во	Чешская Республика	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	Y	Y	Y													
Правит-во	Дания	O	R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	N	N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	Y	N	Y	
Правит-во	Эквадор	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Правит-во	Египет	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	N	O	N													
Правит-во	Эстония	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Правит-во	Финляндия	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	O	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Правит-во	Франция	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	O	Y	N	O	O	O	O	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	
Правит-во	Германия	O	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	O	O	N	O	O	O		O		O	O	N	O	O	O	
Правит-во	Гана	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	

* Y= Да; N = Нет; O = Другие; N/A = Не применимо, F = Федеративные.

		Форма актов		Преамбула					Определения и сфера применения					Содержание конвенции	Содержание конвенции: основополагающие принципы и права в сфере труда и защита	Содержание конвенции: превентивные меры	Содержание конвенции: обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв	Содержание конвенции: поддержка и руководство на национальном уровне	Содержание конвенции: средства осуществления							
Респондент	Страна	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Правит-во	Греция	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y
Правит-во	Гватемала	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	N	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O
Правит-во	Венгрия	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Исландия	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	N	N	Y	Y	Y	Y	O	O	N	N	O	Y	Y
Правит-во	Индия	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O
Правит-во	Индонезия	Y	C-R	Y	Y	Y	O	Y	Y	O	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	O	Y	Y	Y	O	Y	Y
Правит-во	Исламская Республика Иран	Y	R	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Ирак	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Израиль	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Италия	Y	C-R	Y	Y	Y	O	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O
Правит-во	Ямайка	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Япония	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	O	O	O	N	N	O	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	O	O
Правит-во	Иордания	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y
Правит-во	Республика Корея	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	N	O	N	O	Y	Y	N	Y	N	N	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Кувейт	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	O	Y	N	Y	Y
Правит-во	Лаосская Народно-Демокр. Республика	Y	R	Y	O	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Латвия	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Литва	Y	C-R	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Люксембург	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Мали	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	O	N	Y	Y	N	Y	N	O	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Мальта	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y
Правит-во	Мексика	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	Y	N	N	O	Y	Y	Y	O	O	O	Y	O
Правит-во	Черногория	Y	C	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Мьянма	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Намибия	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Нидерланды	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	Y	Y	N	O	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Новая Зеландия	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	N	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	N	Y	Y	Y
Правит-во	Норвегия	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	N	N	Y	Y	Y	Y	O	O	N	N	O	Y	Y
Правит-во	Оман	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y
Правит-во	Панама	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y
Правит-во	Парагвай	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O
Правит-во	Перу	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y

Респондент	Страна	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Правит-во	Филиппины	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O
Правит-во	Польша	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Португалия	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Румыния	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Российская	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	O	Y	O	N	O	O	Y	Y	O	Y	Y	Y
Правит-во	Сант-Винсент и Гренадины	Y	R	Y	N	Y	Y	O	Y	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y
Правит-во	Саудовская Аравия	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	N	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Сенегал	Y	C-R	Y	O	N	Y	Y	N	Y	O	N	Y	N	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	N	Y	O	N
Правит-во	Сейшельские Острова	Y	C-R	Y	O	Y	O	Y	N	Y	Y	Y	O	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Сингапур	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	N	Y	N	Y	N	N	Y	N	Y	Y	N	Y	Y	N
Правит-во	Словения	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Южная Африка	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Испания	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Шри-Ланка	Y	C	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Суринам	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Швеция	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	O	N	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	N	Y	Y	Y
Правит-во	Швейцария	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	O	O	N	O	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Таиланд	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Тринидад и Тобаго	Y	C-R	Y	O	Y	Y	Y	N	O	O	O	O	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Тунис	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	N	Y
Правит-во	Турция	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	O	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Украина	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Объединённые Арабские Эмираты	Y	C-R	Y	N	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Соединённое Королевство	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	O	O
Правит-во	Уругвай	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y
Правит-во	Замбия	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Правит-во	Зимбабве	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y

Респондент	Страна	Содержание рекомендации: основополагающие принципы и права в сфере труда и защита					Содержание рекомендации: превентивные меры				Содержание рекомендации: обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв												Содержание рекомендации: поддержка и руководство на национальном уровне			Особые проблемы		
		26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49			
Правит-во	Алжир		Y	Y			Y	O	O	Y	O	Y	O	O	Y	O	Y	O	Y	O	Y	O	N	N/A	N			
Правит-во	Аргентина	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	F	N			
Правит-во	Австралия	O	N	N	Y	N	Y	Y	O	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y		O		O	Y		N	O	N			
Правит-во	Австрия	Y	Y	Y	O	N	Y	O	O	Y	Y	Y	O	O	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	N			
Правит-во	Бахрейн	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	N	Y	N	Y	Y	Y	N/A	N			
Правит-во	Бангладеш	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N			
Правит-во	Бельгия	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y			
Правит-во	Болгария	Y	Y	Y	N	Y	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	N/A	N			
Правит-во	Камерун	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	N/A	Y			
Правит-во	Канада	Y	O	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y			
Правит-во	Чад	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y			Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N			
Правит-во	Чили	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N/A	N			
Правит-во	Колумбия	Y	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	N/A	Y			
Правит-во	о-ва Кука	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N			
Правит-во	Коста-Рика	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N/A	N			
Правит-во	Куба	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N			
Правит-во	Кипр	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N			
Правит-во	Чешская Республика	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N/A	Y			
Правит-во	Дания	Y	Y	Y	Y	O	Y	N	Y	O	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N			
Правит-во	Эквадор	Y	N	N	Y	Y	Y	Y	Y	N	O		Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	N/A	N			
Правит-во	Египет	Y	Y	O	N	Y	Y	O	Y	O	O	Y	O	O	Y	N	N	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N			
Правит-во	Эстония	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N			
Правит-во	Финляндия	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	Y			
Правит-во	Франция	Y	O	O	O	Y	Y	Y	Y	O	O	O	O	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y		N/A	Y			
Правит-во	Германия	Y	Y	Y	N	O	O	Y	Y	O	O	Y	O	O		Y	O	Y		Y	Y		Y	O	N			
Правит-во	Гана	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y		Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N			

		Содержание рекомендации: основополагающие принципы и права в сфере труда и защита					Содержание рекомендации: превентивные меры				Содержание рекомендации: обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв										Содержание рекомендации: поддержка и руководство на национальном уровне			Особые проблемы		
Респондент	Страна	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	
Правит-во	Греция	Y	Y	Y	O	Y	Y	O	Y	Y	Y		Y	O	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	N/A	Y	
Правит-во	Гватемала	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N	
Правит-во	Венгрия	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N	
Правит-во	Исландия	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	N/A	Y	
Правит-во	Индия	Y	N	O	N	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	N	O	Y	
Правит-во	Индонезия	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N	
Правит-во	Исламская Республика Иран																									
Правит-во	Иран	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N/A	Y	
Правит-во	Ирак	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	
Правит-во	Израиль	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N	
Правит-во	Италия	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	N	N/A	N	
Правит-во	Ямайка	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N/A	Y	
Правит-во	Япония	O	Y	O			Y	O				Y				O	Y		O				O	N/A	N	
Правит-во	Иордания	Y	N	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	O	Y	N	Y	N	Y	N/A	N	
Правит-во	Республика Корея	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	N	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N/A	N	
Правит-во	Кувейт	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	O	O	Y		Y		O	O	O		N	N/A	Y	
Правит-во	Лаосская Народно-Демокр. Республика																									
Правит-во	Демокр. Республика Латвия	Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N/A	N	
Правит-во	Латвия	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	O	Y	N	N/A	N	
Правит-во	Литва	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y			Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A		
Правит-во	Люксембург	Y	N	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N	
Правит-во	Мали	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y		Y				Y	Y	Y			Y	N	Y	N/A	N	
Правит-во	Мальта	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	Y	
Правит-во	Мексика	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	F	Y	
Правит-во	Черногория	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N	
Правит-во	Мьянма	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N/A	N	
Правит-во	Намибия	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	N/A	N	
Правит-во	Нидерланды	Y	Y	Y	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	O	O	N/A	N	
Правит-во	Новая Зеландия	Y	Y	O	Y	Y	Y	N	N	N	O	O	O	O	Y	N	N	Y	Y	Y	Y	N	O	N/A	Y	
Правит-во	Норвегия	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	N/A	Y	
Правит-во	Оман	Y		Y		Y		Y	Y	O		Y	O	O	Y		Y		Y	Y	O	Y	N	N/A	N	
Правит-во	Панама	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N	
Правит-во	Парагвай	O	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	N	Y	N	Y	O	Y	O	Y	Y	O	N/A	Y	
Правит-во	Перу	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N/A	N	

		Содержание рекомендации: основополагающие принципы и права в сфере труда и защита					Содержание рекомендации: превентивные меры				Содержание рекомендации: обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв										Содержание рекомендации: поддержка и руководство на национальном уровне			Особые проблемы		
Респондент	Страна	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	
Правит-во	Филиппины	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N/A	N	
Правит-во	Польша	Y	Y	Y				Y	Y	Y	Y			O	Y	O	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	N/A	Y	
Правит-во	Португалия	Y	Y	Y	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	O	O	Y	Y	Y	O	N	N/A	Y	
Правит-во	Румыния	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	N/A	N	
Правит-во	Российская	Y	Y	Y	N		Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	Y	
Правит-во	Сант-Винсент и Гренадины																									
		Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	Y	N	Y	N	Y	N	N	N/A	N	
Правит-во	Саудовская Аравия	Y	O	N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N/A	N	
Правит-во	Сенегал	Y	Y	Y	N	O	Y	N	Y	N	Y	N	N	N	N	N	N	Y	Y	Y	Y	O	N	N/A	N	
Правит-во	Сейшельские Острова	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	O	N/A	Y	
Правит-во	Сингапур	Y	N	O	Y	N	Y	N	Y	N	N	Y	N	N	Y	N	N	Y	Y	N	Y	Y	N	N/A	N	
Правит-во	Словения	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N	
Правит-во	Южная Африка	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N	
Правит-во	Испания	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	Y	
Правит-во	Шри-Ланка	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N	
Правит-во	Суринам	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N	
Правит-во	Швеция	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	N	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	N	N/A	Y	
Правит-во	Швейцария	Y	Y	Y	Y		N	Y	Y	O	N		N	N	Y	N	Y	Y	Y	Y	N		N	O	N	
Правит-во	Таиланд	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N	
Правит-во	Тринидад и Тобаго	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N/A	Y	
Правит-во	Тунис	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N/A	Y	
Правит-во	Турция	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y							Y						N	N/A	N	
Правит-во	Украина	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	Y	
Правит-во	Объединённые Арабские Эмираты	Y	O	O	Y	Y	N	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	
Правит-во	Соединённое Королевство	Y	O	O	Y	O	O	Y	Y	O	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	O	N	N/A	Y	
Правит-во	Уругвай	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	N	N/A	N	
Правит-во	Замбия	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N	
Правит-во	Зимбабве	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N/A	N	

			Форма актов		Пreamбула					Определения и сфера применения					Содержание конвенции	Содержание конвенции: основополагающие принципы и права в сфере труда и защита				Содержание конвенции: превентивные меры		Содержание конвенции: обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв				Содержание конвенции: поддержка и руководство на национальном уровне		Содержание конвенции: средства осуществления
Респондент	Страна	Акроним	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
Работодат.	Австралия	АССИ	O	O	O	N	O	O	N	Y	O	O	N	O	Y	O	Y	Y	N	O	O	Y	O	O	O	O	O	N
Работодат.	Австрия	ФАП	N	O	N	N	Y	N	O		O	O	N	O		O	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	Y	Y	O	N
Работодат.	Австрия	ТППА	N	O						N		O			N						O							
Работодат.	Кипр	КФРП	Y	R	N	N	N	Y	N	N	N	O	N	N	N		O	N	N	Y	N	N	O	N	N		N	O
Работодат.	Дания	КДР	N	R	Y	Y	N	N	Y	N	Y	N	N	N	N		N	Y	N	N	N	N	Y	N	N	Y		Y
Работодат.	Эстония	ЭКР		R	Y	N	Y	Y		N	Y	Y	N	Y	N			O	N	N	N				N		Y	N
Работодат.	Грузия	ГАР		C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N		O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Работодат.	Германия	БДА	N	O						N		O	O	O	N		O	O	O	N	O	N	O	N	O	O		O
Работодат.	Италия	Конфкоммерсио	Y	R	O	Y	O	O		N	O		O	O	N		O		O	O	O	Y	O	O			O	Y
Работодат.	Япония	Кейдандрен	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	O	N			N	N		N			N				
Работодат.	Респ-ка Корея	КФР	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	N	N	Y													
Работодат.	Кыргызстан	НКРКР		C	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Работодат.	Ливан	АЛП	Y	C-R	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y		O	Y	Y	O	Y	Y	Y	O	Y	Y	O	Y
Работодат.	Люксембург	ФПЛ	N	O					N		N	N	N	O		N	N	N	N	O	O				N		N	N
Работодат.	Мексика	КОНКАМИН	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	O	N	O	N		O	N	O	N	O	O	O	O	N	N		O
Работодат.	Мексика	КОПАРМЕКС	Y	R	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	O	N	N	N		N	N	N	N	N	N	N	N	N	N		O
Работодат.	Черногория	ФРЧ	N																									
Работодат.	Новая Зеландия	Бизнес-НЗ	O	O	O	N	O	O	O	N	N	N	O	N	Y		O	N	O	Y	Y	O	Y	Y	N	Y		O
Работодат.	Пакистан	ФРП	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Работодат.	Сент-Люсия	СЛЕФ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Работодат.	Сенегал	НСРС	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	O	N		Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Работодат.	Сингапур	НФРС	N	N/A	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	N	N	N		N	Y	N	N	Y	N	Y	Y	N	Y		N
Работодат.	Южная Африка	BUSA	Y	R	Y	Y	Y	Y	N	N	Y	Y	N	Y	Y		Y	Y		N	Y	O	Y	Y	N	Y		Y
Работодат.	Испания	ИКОР	Y	R	N	N	O	O	Y	Y	O	O	N	O	N		O		N	N	O	O	Y	O	O	O		N
Работодат.	Турция	ТИСК	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	N	O	N													
Работодат.	Соединённые Штаты Америки	ССМБ	O	N/A						N					N													
Работодат.	Уругвай	НТСПУ	Y	R				O		Y	N		N		N													
Работодат.	Зимбабве	КРЗ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	O	Y	O	N	Y	Y	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O
Работодат.	Всемирная	МОР	N	O	N	N	Y	Y	Y	N	O	O	N	O	O		Y	Y	Y	N	Y	O	Y	Y	N	Y		O

			Содержание рекомендации: основополагающие принципы и права в сфере труда и защита					Содержание рекомендации: превентивные меры				Содержание рекомендации: обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв										Содержание рекомендации: поддержка и руководство на национальном уровне			Особые проблемы	
Респондент	Страна	Акроним	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	49	
Работодат.	Австралия	АССИ	N	N	O	Y	O	Y	O	O	O	N	O	N	O	N	O	N	O	O	O	O	N	Y	Y	
Работодат.	Австрия	ФАП	Y	N	Y	N	N	N	O	N	N	O	Y	O	O	Y	O	Y	Y	Y	N	Y	Y		N	
Работодат.	Австрия	ТППА										O		O	O		O							N		
Работодат.	Кипр	КФРП	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	O	O	O	N	Y	N	O	N	Y	Y	Y	Y	
Работодат.	Дания	КДР	N	N	Y	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	Y	N	N	N	Y	N	Y	
Работодат.	Эстония	ЭКР			N	N			N													Y		N		
Работодат.	Грузия	ГАР	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	
Работодат.	Германия	БДА				N			N	O		O		O		O	N							N		
Работодат.	Италия	Конфкоммерсио		O	O								Y		O	O		Y			Y		O	N		
Работодат.	Япония	Кейданрен	Y	Y	Y		N	Y	N	N	O	N	N	N	N	Y				Y		N		N		
Работодат.	Респ-ка Корея	КФР	N	N	N	N	N	Y	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	Y	Y	Y	Y	Y	N	
Работодат.	Кыргызстан	НКРКР	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
Работодат.	Ливан	АЛП	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y		
Работодат.	Люксембург	ФПЛ		N	N	N		N	N	N	N	N	N	N	N	N						O	N	N		
Работодат.	Мексика	КОНКАМИН	Y	N	N	N	Y	Y	Y	O	O	O	N	O	O	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	O		
Работодат.	Мексика	КОПАРМЕКС	Y	N	N	N	N	Y	O	N	N	O	O	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	N	O	N	N		
Работодат.	Черногория	ФРЧ																								
Работодат.	Новая Зеландия	Бизнес-НЗ	O	N	O	O	N	Y	N	N	N	O	O	O	N	Y	N	N	Y	N	N	N	N	O		
Работодат.	Пакистан	ФРП	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N		
Работодат.	Сент-Люсия	СЛЕФ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N		
Работодат.	Сенегал	НСРС	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работодат.	Сингапур	НФРС	Y	N	O	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	N	N	Y	N	N	Y	Y	N	Y	Y	N		
Работодат.	Южная Африка	BUSA	O	Y	N	N	N	N	N	O	N	O	Y	O	N	O	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	Y		
Работодат.	Испания	ИКОР	O	N	Y	N	O	N	O	O	Y	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	Y		
Работодат.	Турция	ТИСК	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	N	Y	O	O	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N		
Работодат.	Соединённые Штаты Америки	ССМБ	N	N	N	N	N	Y	N	N	N		N	N	N	N	N	N	Y	N	O	Y	O	N		
Работодат.	Уругвай	НТСПУ	O		O	O	N	N		N		O	N			N	N					Y		N		
Работодат.	Зимбабве	КРЗ	Y		N	N	Y	N	O	Y	O	O	Y	O	Y	Y	N	Y	N	O	Y	O	Y	N		
Работодат.	Всемирная	МОР	O	Y	N	N	N	N	N	N	O	O	Y	N	N	N	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	N		

			Форма актов		Преамбула						Определения и сфера применения					Содержание конвенции	Содержание конвенции: основополагающие принципы и права в сфере труда и защита				Содержание конвенции: превентивные меры		Содержание конвенции: обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв				Содержание конвенции: поддержка и руководство на национальном уровне		Содержание конвенции: средства осуществления
Респондент	Страна	Акроним	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
Работники	Албания	СНПА	Y	C	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	N	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Ангола	НСТА	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Антигуа и Барбуда	АГАБ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Аргентина	АГНО	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Аргентина	АПКО	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Аргентина	АОРА	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Аргентина	ВКТ-РА	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Аргентина	СРОЮ	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Австралия	АСП	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Австрия	БАК	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Бахрейн	ВФПБ	Y	C	N	N	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	Y	N	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Бангладеш	BJSD	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Бангладеш	BJSL	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Бангладеш	ФРБ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Барбадос	НСГ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Беларусь	БКДП	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Бельгия	ВКЛПБ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Бельгия	КХП	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Бельгия	ВФТБ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Бразилия	НКРТГБ	Y	C	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	N		Y	O	O	Y	Y			O	Y	O	Y	Y		Y	
Работники	Бразилия	ЕЦОР	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Бразилия	ВСП	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	O	N	Y	O	Y	O	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Болгария	КНПБ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Буркина-Фасо	НКРБ	Y	C-R	Y	Y	Y	O	Y	N	Y	O	N	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	
Работники	Буркина-Фасо	КПБФ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Бурунди	КПБ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	O	Y	O	Y	Y	O	O		Y	Y	O	Y	O		Y	
Работники	Камерун	ККТ	Y	C-R	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Камерун	КАПК	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Канада	ККТ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Чад	КПЧ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Чили	ЕКПЧ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Колумбия	ВКПК	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Колумбия	КТК	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Колумбия	КРК	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	

			Форма актов		Преамбула						Определения и сфера применения					Содержание конвенции	Содержание конвенции: основополагающие принципы и права в сфере труда и защита				Содержание конвенции: превентивные меры		Содержание конвенции: обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв				Содержание конвенции: поддержка и руководство на национальном уровне		Содержание конвенции: средства осуществления
Респондент	Страна	Акроним	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
Работники	Коморские острова	КРКО	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Острова Кука	АРОК	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Коста-Рика	СКХМП	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Коста-Рика	КРРН	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Коста-Рика	ЕКР	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Коста-Рика	НФРАС	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Коста-Рика	СФЛОВ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Кот д'Ивуар	ВСРК	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Кипр	ВФТ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Чешская	ЧМКП	O	R	Y	Y	O	O	Y	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O		Y	Y	Y	Y	Y	O	Y		
Работники	Демократическая Республика Конго	КПК	Y	C-R	Y	O	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y		Y	Y	O		Y	O	Y	Y	Y		
Работники	Дания	ДКП	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Доминиканская Республика	АККП	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Доминиканская Республика	НКДР	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Доминиканская Республика	НКПЕ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Доминиканская Республика	НФТЖ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Эквадор	ЭКЕКОР	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Сальвадор	ЦОРС	Y	C	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O				N		Y	Y	O			Y	Y	Y			Y		
Работники	Сальвадор	НФСР	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Фиджи	ФТУК	Y	C	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Франция	ВКТ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Франция	ВКТ-ФО	Y	C-R	Y	Y	Y	O	Y	Y	N	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	O		
Работники	Габон	КОСИГА	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Габон	СФРПАГ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Габон	ОПРПГ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Грузия	ГКП	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		

			Форма актов		Преамбула						Определения и сфера применения					Содержание конвенции	Содержание конвенции: основополагающие принципы и права в сфере труда и защита			Содержание конвенции: превентивные меры		Содержание конвенции: обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв				Содержание конвенции: поддержка и руководство на национальном уровне		Содержание конвенции: средства осуществления	
Респондент	Страна	Акроним	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
Работники	Германия	ОНП	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Германия	ЛПСОГ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Гана	ВПТНП	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Гана	КПГ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Греция	ВКРГ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Гватемала	ЦКРГ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Гватемала	КПЕГ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Гватемала	ФЕСТРАС	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Гватемала	УНСИТРАГУА	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Гвинея	НКГР	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Гаити	КТГ	Y	C-R	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Гонконг, Китай	ГКП	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Индия	ХМС	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Индия	НКПИ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Индия	АСЖ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Индонезия	ИКПП	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Индонезия	КИП	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Ирак	ВКИП	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Израиль	Гистадрут	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Италия	ВИКТ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Италия	ИСТ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Япония	ГСЛЯ-РЕНГО	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Иордания	ФНПИ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Казахстан	ФПРК	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Кения	КОТУ	Y	C	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Кения	КСТПСО	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Кения	КСДГОБС	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Кения	КССПСО	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Республика Корея	ФКП	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Кыргызстан	ФПК	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O		O		Y	O	Y	O	Y	Y	Y	O	Y	Y		O	Y	
Работники	Латвия	КСПЛ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Литва	ЛКП	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	

			Форма актов		Пreamбула						Определения и сфера применения					Содержание конвенции	Содержание конвенции: основополагающие принципы и права в сфере труда и защита				Содержание конвенции: превентивные меры		Содержание конвенции: обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв				Содержание конвенции: поддержка и руководство на национальном уровне		Содержание конвенции: средства осуществления	
Респондент	Страна	Акроним	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25			
Работники	Люксембург	ЛКХП	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Люксембург	КНПЛ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Малави	СIAWU	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Малави	СГПОП	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Малави	МКТЮ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Малайзия	МТЮК	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Мавритания	ВКТМ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Мавритания	СКРМ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Мавритания	НПРАГ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Мексика	ДКР	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Мексика	КРОК	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Мексика	РКМР	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y		
Работники	Мексика	КТМ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Мексика	НСТ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Республика	Молдсиндкоопкомерт	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Республика	НКПМ	Y	C	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Республика	СиндЛУКАС	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Монголия	КПМ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Черногория	КПЧ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Черногория	ОСПЧ	Y	C	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Марокко	ВОТМ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Непал	АНТУФ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Непал	КПН	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Нидерланды	НХФП	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Нидерланды	ФПН	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Нидерланды	ФПС	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Новая Зеландия	НЗСП	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Никарагуа	ФПРУН	Y	C-R	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y		
Работники	Нигер	НКТ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Нигер	НППРН	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Нигерия	КТН	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Оман	ВФОП	Y	C	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Пакистан	ПВФ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		

			Форма актов		Преамбула						Определения и сфера применения					Содержание конвенции	Содержание конвенции: основополагающие принципы и права в сфере труда и защита				Содержание конвенции: превентивные меры		Содержание конвенции: обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв				Содержание конвенции: поддержка и руководство на национальном уровне		Содержание конвенции: средства осуществления
Респондент	Страна	Акроним	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
Работники	Панама	КОНАТО	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Панама	КОНЮСИ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Панама	КРРП	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Парагвай	ЦОТ-А	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Перу	АКПР	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Перу	ВКТР	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Перу	ЕЦОРП	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Филиппины	ФСР	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Филиппины	ПКФ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Польша	НСПС «Солидарность»	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Румыния	НПБ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Руанда	КОТРАФ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Сенегал	НКТС	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Сенегал	СИГАС	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Сенегал	ДСТС	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Сьерра-Леоне	КТСЛ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Сингапур	НКПС	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Южная Африка	КОСАТУ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Южная Африка	SACCAWU	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Испания	ПКРК	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Испания	ВСТ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Шри-Ланка	КТЦ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Шри-Ланка	JSS	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Шри-Ланка	SLNSS		C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	O	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Суринам	Раваксур	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Швеция	ШПГР	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	O		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Швейцария	UNIA	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Швейцария	СГБ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Швейцария	Travail.Suisse	Y		Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Танзания	КПТ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Тунис	ВТОТ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Турция	НАК-ИС	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Турция	КПРГ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Уганда	НОПУ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Украина	ФПМСПУ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	

			Форма актов		Преамбула						Определения и сфера применения					Содержание конвенции	Содержание конвенции: основополагающие принципы и права в сфере труда и защита			Содержание конвенции: превентивные меры		Содержание конвенции: обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв				Содержание конвенции: поддержка и руководство на национальном уровне		Содержание конвенции: средства осуществления
Респондент	Страна	Акроним	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
Работники	Соединённое Королевство	КТЮ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Соединённые Штаты Америки	АФТ-КПП	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Соединённые Штаты Америки и Канада	UFCW	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Соединённые Штаты Америки и Канада	МНРСО	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Соединённые Штаты Америки и Канада	USW	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Уругвай	МПАТ-НКТ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Венесуэла (Боливарианская Республика)	НПКОР	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Венесуэла (Боливарианская Республика)	KPB	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	O	O	N	O												
Работники	Зимбабве	ФПППСЗ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Зимбабве	КПЗ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Зимбабве	СДРАЗ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Всемирная	BWI	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Всемирная	МФДР	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Всемирная	МФЖ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Всемирная	IndustriALL	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Всемирная	МФТ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Всемирная	МКП	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Всемирная	IUF	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Всемирная	PSI	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	

			Содержание рекомендации: основополагающие принципы и права в сфере труда и защита					Содержание рекомендации: превентивные меры				Содержание рекомендации: обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв										Содержание рекомендации: поддержка и руководство на национальном уровне			Особые проблемы	
Респондент	Страна	Акроним	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
Работники	Албания	СНПА																					O	N	N	
Работники	Ангола	НСТА	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Работники	Антигуа и Барбуда	АГАБ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	
Работники	Аргентина	АГНО	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Работники	Аргентина	АПКО	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Работники	Аргентина	АОРА	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	
Работники	Аргентина	ВКТ-РА	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	
Работники	Аргентина	СРОЮ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Работники	Австралия	АСП	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
Работники	Австрия	БАК	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	
Работники	Бахрейн	ВФПБ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N
Работники	Бангладеш	ВJSD	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
Работники	Бангладеш	ВJSL	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
Работники	Бангладеш	ФРБ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
Работники	Барбадос	НСГ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Работники	Беларусь	БКДП	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
Работники	Бельгия	ВКЛПБ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	
Работники	Бельгия	КХП	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
Работники	Бельгия	ВФТБ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	
Работники	Бразилия	НКРТГБ	Y	Y		Y	Y	Y	O	Y	O		Y		Y	Y		Y	Y		Y			Y	Y	N
Работники	Бразилия	ЕЦОР	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Работники	Бразилия	ВСР	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
Работники	Болгария	КНПБ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Работники	Буркина-Фасо	НКРБ	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	O	Y	N	N	
Работники	Буркина-Фасо	КПБФ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
Работники	Бурунди	КПБ	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	O	O	Y	
Работники	Камерун	ККТ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N
Работники	Камерун	КАПК	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Работники	Канада	ККТ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
Работники	Чад	КПЧ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
Работники	Чили	ЕКПЧ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
Работники	Колумбия	ВКПК	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	
Работники	Колумбия	КТК	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Работники	Колумбия	КРК	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	

			Содержание рекомендации: основополагающие принципы и права в сфере труда и защита					Содержание рекомендации: превентивные меры				Содержание рекомендации: обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв										Содержание рекомендации: поддержка и руководство на национальном уровне				Особые проблемы	
Респондент	Страна	Акроним	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	49		
Работники	Коморские острова	КРКО	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
Работники	Острова Кука	АРОК	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Коста-Рика	СКХМП	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y		
Работники	Коста-Рика	КРРН	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y		
Работники	Коста-Рика	ЕКР	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y		
Работники	Коста-Рика	НФРАС	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N		
Работники	Коста-Рика	СФЛОВ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N		
Работники	Кот д'Ивуар	ВСРК	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
Работники	Кипр	ВФТ	Y	O	Y	Y	O	Y	Y	Y	O	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
Работники	Чешская	ЧМКП	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	N	Y	O	O	O	O	N	N		
Работники	Демократическая Республика Конго	КПК	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	Y	O	O	Y	Y	Y	O	Y	O	Y		
Работники	Дания	ДКП	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
Работники	Доминиканская Республика	АККП	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
Работники	Доминиканская Республика	НКДР	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
Работники	Доминиканская Республика	НКПЕ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
Работники	Доминиканская Республика	НФТЖ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y		
Работники	Эквадор	ЭКЕКОР	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y		
Работники	Сальвадор	ЦОРС	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		O		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	N		
Работники	Сальвадор	НФСР	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Фиджи	ФТУК	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	N	O		
Работники	Франция	ВКТ	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
Работники	Франция	ВКТ-ФО	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Габон	КОСИГА	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Габон	СФРПАГ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
Работники	Габон	ОПРПГ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
Работники	Грузия	ГКП	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		

			Содержание рекомендации: основополагающие принципы и права в сфере труда и защита					Содержание рекомендации: превентивные меры				Содержание рекомендации: обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв										Содержание рекомендации: поддержка и руководство на национальном уровне			Особые проблемы	
Респондент	Страна	Акроним	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	49	
Работники	Германия	ОНП	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
Работники	Германия	ППСОГ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
Работники	Гана	ВПТНП	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
Работники	Гана	КПГ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
Работники	Греция	ВКРГ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
Работники	Гватемала	ЦКРГ	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	
Работники	Гватемала	КПЕГ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
Работники	Гватемала	ФЕСТРАС	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
Работники	Гватемала	УНСИТРАГУА	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Гвинея	НКГР	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
Работники	Гаити	КТГ	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	O	O	O	O	Y	O	Y	Y	O	Y	O	O	
Работники	Гонконг, Китай	ГКП	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
Работники	Индия	ХМС	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Индия	НКПИ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
Работники	Индия	АСЖ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
Работники	Индонезия	ИКПП	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Индонезия	КИП	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
Работники	Ирак	ВКИП	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Израиль	Гистадрут	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
Работники	Италия	ВИКТ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Италия	ИСТ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
Работники	Япония	ГСЯЯ-РЕНГО	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Иордания	ФНПИ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
Работники	Казахстан	ФПРК	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
Работники	Кения	КОТУ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Кения	КСТПСО	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	
Работники	Кения	КСДГОБС	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	
Работники	Кения	КССПСО	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	
Работники	Республика Корея	ФКП	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Кыргызстан	ФПК	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O		Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y		Y	O	Y	Y	Y	
Работники	Латвия	КСПЛ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
Работники	Литва	ЛКП	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	

			Содержание рекомендации: основополагающие принципы и права в сфере труда и защита					Содержание рекомендации: превентивные меры				Содержание рекомендации: обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв										Содержание рекомендации: поддержка и руководство на национальном уровне			Особые проблемы	
Респондент	Страна	Акроним	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	49	
Работники	Люксембург	ЛКХП	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	
Работники	Люксембург	КНПЛ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	
Работники	Малави	СIAWU	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	
Работники	Малави	СГПОП	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
Работники	Малави	МКТЮ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
Работники	Малайзия	МТЮК	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Мавритания	ВКТМ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Мавритания	СКРМ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	O	O	N	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Мавритания	НПРАГ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
Работники	Мексика	ДКР	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Мексика	КРОК	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Мексика	РКМР	Y	O	O	Y	Y	Y	O	O	O	O	Y	O	O	Y	O	Y	Y	Y	N	O	Y	Y	Y	
Работники	Мексика	КТМ	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Мексика	НСТ	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Республика	Молдсиндкоопкомерт	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
Работники	Республика	НКПМ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	N	Y	N	
Работники	Республика	СиндЛУКАС	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
Работники	Монголия	КПМ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
Работники	Черногория	КПЧ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	N	
Работники	Черногория	ОСПЧ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
Работники	Марокко	ВОТМ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
Работники	Непал	АНТУФ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
Работники	Непал	КПН	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
Работники	Нидерланды	НХФП	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	
Работники	Нидерланды	ФПН	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	
Работники	Нидерланды	ФПС	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	
Работники	Новая Зеландия	НЗСП	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	
Работники	Никарагуа	ФПРУН	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	N	N	
Работники	Нигер	НКТ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Нигер	НППРН	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
Работники	Нигерия	КТН	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
Работники	Оман	ВФОП	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
Работники	Пакистан	ПВФ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	

			Содержание рекомендации: основополагающие принципы и права в сфере труда и защита					Содержание рекомендации: превентивные меры				Содержание рекомендации: обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв										Содержание рекомендации: поддержка и руководство на национальном уровне				Особые проблемы	
Респондент	Страна	Акроним	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	49		
Работники	Панама	КОНАТО	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
Работники	Панама	КОНЮСИ	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Панама	KPP	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Парагвай	ЦОТ-А	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
Работники	Перу	АКПР	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Перу	ВКТР	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Перу	ЕЦОРП	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Филиппины	ФСР	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y		
Работники	Филиппины	ПКФ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
Работники	Польша	НСПС «Солидарность»	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
Работники	Румыния	НПБ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Руанда	КОТРАФ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
Работники	Сенегал	НКТС	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Сенегал	СИГАС	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
Работники	Сенегал	ДСТС	Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
Работники	Сьерра-Леоне	КТСЛ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
Работники	Сингапур	НКПС	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	N		
Работники	Южная Африка	КОСАТУ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Южная Африка	SACCAWU	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
Работники	Испания	ПКРК	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
Работники	Испания	ВСТ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
Работники	Шри-Ланка	КТЦ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
Работники	Шри-Ланка	JSS	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
Работники	Шри-Ланка	SLNSS	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
Работники	Суринам	Раваксур	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
Работники	Швеция	ШПГР	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
Работники	Швейцария	UNIA	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
Работники	Швейцария	СГБ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
Работники	Швейцария	Travail.Suisse	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
Работники	Танзания	КПТ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y		
Работники	Тунис	ВТОТ	Y	O	Y	O		Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
Работники	Турция	НАК-IS	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
Работники	Турция	КПРГ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
Работники	Уганда	НОПУ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O		
Работники	Украина	ФПМСПУ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		O	Y	Y	N		

			Содержание рекомендации: основополагающие принципы и права в сфере труда и защита					Содержание рекомендации: превентивные меры				Содержание рекомендации: обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв										Содержание рекомендации: поддержка и руководство на национальном уровне			Особые проблемы	
Респондент	Страна	Акроним	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	49	
Работники	Соединённое Королевство	КТЮ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Соединённые Штаты Америки	АФТ-КПП	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
Работники	Соединённые Штаты Америки и Канада	UFCW	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
Работники	Соединённые Штаты Америки и Канада	МНРСО	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
Работники	Соединённые Штаты Америки и Канада	USW	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Уругвай	МПАТ-НКТ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	
Работники	Венесуэла (Боливарианская Республика)	НПКОР	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	N	N	
Работники	Венесуэла (Боливарианская Республика)	KPB	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	Y	Y	N	
Работники	Зимбабве	ФППЛСЗ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Зимбабве	КПЗ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Зимбабве	СДРАЗ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Всемирная	BWI	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Всемирная	МФДР	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
Работники	Всемирная	МФЖ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
Работники	Всемирная	IndustriALL	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
Работники	Всемирная	МФТ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
Работники	Всемирная	МКП	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
Работники	Всемирная	IUF	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	N	Y	
Работники	Всемирная	PSI	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	

Резюме ответов

Правительства	Форма актов		Преамбула						Определения и сфера применения					Содержание конвенции	Содержание конвенции: основополагающие принципы и права в сфере труда и защита			Содержание конвенции: превентивные меры		Содержание конвенции: обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв				Содержание конвенции: поддержка и руководство на национальном уровне	Содержание конвенции: средства осуществления
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Ответы: конвенция		2																							
Ответы: рекомендация		30																							
Ответы: конвенция и и рекомендация		48																							
Ответы: федеративные государства																									
Ответы: н/п	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ответы: Да	79	0	80	74	82	79	79	44	69	55	55	50	36	55	67	67	52	58	58	67	63	58	61	67	60
Ответы: Нет	0	0	1	3	1	0	0	39	2	1	16	4	44	5	2	3	8	0	3	1	3	10	3	1	2
Ответы: Другие	4	5	4	7	2	4	4	1	14	29	12	30	4	16	3	2	10	15	12	6	7	5	7	6	9
ОБЩЕЕ ЧИСЛО ОТВЕТОВ без н/п	83	85	85	84	85	83	83	84	85	85	83	84	84	76	72	72	70	73	73	74	73	73	71	74	71
Без ответа	2	0	0	1	0	2	2	1	0	0	2	1	1	9	13	13	15	12	12	11	12	12	14	11	14

Правительства	Содержание рекомендации: основополагающие принципы и права в сфере труда и защита					Содержание рекомендации: превентивные меры				Содержание рекомендации: обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв										Содержание рекомендации: поддержка и руководство на национальном уровне			Особые проблемы		
	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46				
Ответы: конвенция																									
Ответы: рекомендация																									
Ответы: конвенция и и рекомендация																									
Ответы: федеративные государства																							2		
Ответы: н/п	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	73	0	
Ответы: Да	78	63	73	63	67	74	73	77	64	66	76	48	47	71	54	73	70	79	72	77	59	23	0	29	
Ответы: Нет	1	11	3	12	4	6	4	2	7	4	2	5	12	8	16	4	5	1	5	2	9	50	0	55	
Ответы: Другие	5	9	9	5	9	3	8	4	11	11	2	24	19	1	10	6	6	2	5	4	11	11	10	0	
ОБЩЕЕ ЧИСЛО ОТВЕТОВ без н/п	84	83	85	80	80	83	85	83	82	81	80	77	78	80	80	83	81	82	82	83	79	84	12	84	
Без ответа	1	2	0	5	5	2	0	2	3	4	5	8	7	5	5	2	4	3	3	2	6	1	0	1	

Работодатели	Форма актов		Преамбула						Определения и сфера применения					Содержание конвенции	Содержание конвенции: основополагающие принципы и права в сфере труда и защита			Содержание конвенции: превентивные меры		Содержание конвенции: обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв				Содержание конвенции: поддержка и руководство на национальном уровне	Содержание конвенции: средства осуществления
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Ответы: конвенция		1																							
Ответы: рекомендация		11																							
Ответы: конвенция и и рекомендация		4																							
Ответы: н/п	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ответы: Да	13	0	16	16	17	15	16	7	14	8	7	7	6	7	12	9	6	13	7	16	10	8	13	10	10
Ответы: Нет	10	0	4	7	2	2	4	19	4	3	16	6	19	4	6	8	13	3	8	2	3	10	4	4	6
Ответы: Другие	3	10	3	0	4	7	2	0	7	14	3	12	1	9	2	4	3	6	9	2	7	4	3	8	5
ОБЩЕЕ ЧИСЛО ОТВЕТОВ без н/п	26	26	23	23	23	24	22	26	25	25	26	25	26	20	20	21	22	22	24	20	20	22	20	22	21
Без ответа	3	1	6	6	6	5	7	3	4	4	3	4	3	9	9	8	7	7	5	9	9	7	9	7	8

Работодатели	Содержание рекомендации: основополагающие принципы и права в сфере труда и защита					Содержание рекомендации: превентивные меры				Содержание рекомендации: обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв									Содержание рекомендации: поддержка и руководство на национальном уровне			Особые проблемы	
	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	49
Ответы: конвенция																							
Ответы: рекомендация																							
Ответы: конвенция и и рекомендация																							
Ответы: н/п	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ответы: Да	13	10	11	8	9	14	8	9	7	5	13	6	7	14	6	13	15	13	11	16	16	8	10
Ответы: Нет	5	13	10	14	12	10	12	11	11	8	8	8	9	7	13	7	4	3	6	3	5	17	17
Ответы: Другие	5	1	5	2	2	0	5	5	5	12	4	11	9	5	5	2	2	6	5	5	3	2	0
ОБЩЕЕ ЧИСЛО ОТВЕТОВ без н/п	23	24	26	24	23	24	25	25	23	25	25	25	25	26	24	22	21	22	22	24	24	27	27
Без ответа	6	5	3	5	6	5	4	4	6	4	4	4	4	3	5	7	8	7	7	5	5	2	2

Работники	Форма актов		Преамбула						Определения и сфера применения					Содержание конвенции	Содержание конвенции: основополагающие принципы и права в сфере труда и защита			Содержание конвенции: превентивные меры		Содержание конвенции: обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв				Содержание конвенции: поддержка и руководство на национальном уровне	Содержание конвенции: средства осуществления
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Ответы: конвенция		9																							
Ответы: рекомендация		5																							
Ответы: конвенция и и рекомендация		164																							
Ответы: н/п	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ответы: Да	177	0	177	176	178	175	176	160	173	168	167	161	45	169	175	173	168	171	173	175	174	177	177	171	176
Ответы: Нет	0	0	1	1	0	0	0	17	2	3	7	0	34	0	0	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Ответы: Другие	1	0	1	2	1	4	3	2	4	6	2	16	99	6	3	0	7	4	4	2	3	1	1	5	2
ОБЩЕЕ ЧИСЛО ОТВЕТОВ без н/п	178	178	179	179	179	179	179	179	179	177	176	177	178	175	178	177	177	175	177	177	177	178	178	176	178
Без ответа	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	3	2	1	4	1	2	2	4	2	2	2	1	1	3	1

Работники	Содержание рекомендации: основополагающие принципы и права в сфере труда и защита					Содержание рекомендации: превентивные меры				Содержание рекомендации: обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв									Содержание рекомендации: поддержка и руководство на национальном уровне			Особые проблемы	
	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	49
Ответы: конвенция																							
Ответы: рекомендация																							
Ответы: конвенция и и рекомендация																							
Ответы: н/п	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ответы: Да	178	76	174	81	174	177	175	175	174	103	177	165	168	173	167	175	174	172	173	167	173	67	63
Ответы: Нет	0	2	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	2	1	1	0	1	3	0	1	89	113
Ответы: Другие	0	99	3	96	3	0	3	2	3	73	1	9	8	3	9	2	4	3	1	9	3	22	2
ОБЩЕЕ ЧИСЛО ОТВЕТОВ без н/п	178	177	177	178	177	177	178	177	178	176	178	175	177	178	177	178	178	176	177	176	177	178	178
Без ответа	1	2	2	1	2	2	1	2	1	3	1	4	2	1	2	1	1	3	2	3	2	1	1