

## IV. ТРУДОВОЕ ПРАВО

**Информация для цитирования:**

Головина С. Ю., Сыченко Е. В., Войтковская И. В. Защита от насилия и домогательств в сфере труда: вызовы и возможности для России и Казахстана // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2021. Вып. 53. С. 624–647. DOI: 10.17072/1995-4190-2021-53-624-647.

Golovina S. Yu., Sychenko E. V., Voitkovska I. V. Zashhita ot nasiliya i domogatel'stv v sfere truda: vyzovy i vozmozhnosti dlya Rossii i Kazakhstana [Protection Against Violence and Harassment in the World of Work: Challenges and Opportunities for Russia and Kazakhstan]. Vestnik Permskogo universiteta. Juridicheskie nauki – Perm University Herald. Juridical Sciences. 2021. Issue 53. Pp. 624–647. (In Russ.). DOI: 10.17072/1995-4190-2021-53-624-647.

УДК 349.2

DOI: 10.17072/1995-4190-2021-53-624-647

**ЗАЩИТА ОТ НАСИЛИЯ И ДОМОГАТЕЛЬСТВ В СФЕРЕ ТРУДА:  
ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ РОССИИ И КАЗАХСТАНА****С. Ю. Головина**

Уральский государственный юридический университет

E-mail: golovina.s@inbox.ru

**Е. В. Сыченко**

Санкт-Петербургский государственный университет

E-mail: e.sychenko@mail.ru

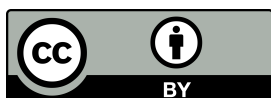
**И. В. Войтковская**

Московский государственный юридический университет имени О. Е. Кутафина

E-mail: Iona.voitkovska@gmail.com

**Поступила в редакцию 20.02.2021**

**Введение:** статья посвящена проблеме насилия в условиях рабочего или иного места, где работник находится по поводу своей трудовой деятельности. Статистические данные показывают, что в России и Казахстане от насилия на рабочем месте страдают много людей. Сексуальные домогательства, как более узкая часть явления насилия на рабочем месте, становятся «видимой» проблемой в странах постсоветского пространства, в особенности в связи с многочисленными выступлениями женщин, заявивших о домогательствах на работе. **Цель:** найти правовые решения для тех, кто подвергся насилию и домогательствам в сфере труда, поскольку наибольшую трудность для них представляют: страх стигматизации; сложность распознавания насилия и домогательств как «неадекватного» поведения со стороны коллег и руководителей; выбор формы поведения как для жертвы, так и для работодателя в ситуации, когда насилие имело место; процесс доказывания факта психологического или физического насилия в совокупности с необходимостью выставлять на всеобщее обсуждение указанные фак-



ты частной жизни. **Методы:** эмпирические методы сравнения, описания; теоретические методы формальной и диалектической логики; частнонаучные методы: сравнительно-правовой и метод толкования правовых норм. **Результаты:** признание законодательства и практики России и Казахстана в сфере защиты от насилия и домогательства на работе не в полной мере соответствующими международным трудовым стандартам; формирование предложения в части доступных правовых механизмов для разработки законодательства по обеспечению защиты работников от насилия и домогательств. **Выводы:** трудовое законодательство России и Казахстана не защищает работников от насилия и домогательств на рабочем месте, на уровне исполнительной власти имеют место попытки рекомендательного регулирования проблемы. Практика показывает, что работодатели и работники стремятся к диалогу в этом «чувствительном» вопросе. Судебная практика России и Казахстана свидетельствует о малой осведомленности судей в отношении проблем защиты работников от таких форм насилия, как притеснение, преследование, моббинг, харассмент.

Ключевые слова: безопасные условия труда; насилие; домогательства; харассмент; дискриминация

## **PROTECTION AGAINST VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES FOR RUSSIA AND KAZAKHSTAN**

**S. Yu. Golovina**

Ural State Law University  
E-mail: golovina.s@inbox.ru

**E. V. Sychenko**

Saint Petersburg State University  
E-mail: e.sychenko@mail.ru

**I. V. Voitkovska**

Kutafin Moscow State Law University (MSLA)  
E-mail: ilona.voitkovska@gmail.com

**Received 20.02.2021**

**Introduction:** the article deals with the problem of violence in the workplace or in another place where the employee performs their labor duties. Statistics show that a significant number of people suffer from violence at work in both Russia and Kazakhstan. The problem of sexual harassment, if considered as a narrower part of the phenomenon of violence in the world of work, is becoming 'visible' in the countries of the post-Soviet space, especially in connection with the numerous statements of women who have reported harassment at work. The **purpose** of our study is to find legal solutions for those who have been subjected to violence and harassment at work since the greatest difficulties for them are: fear of stigmatization, the difficulty of recognizing violence and harassment on the part of colleagues and managers as 'inappropriate' behavior, the choice of the form of behavior for both the victim and the employer in a situation where violence has occurred, as well as the process of proving the fact of psychological or physical violence in conjunction with the necessity to expose the specified facts of private life for general discussion. **Methods:** empirical methods of comparison, description; theoretical methods of formal and dialectical logic; special scientific methods such as the comparative legal method and the method of interpretation of legal norms. **Results:** we have shown that the legislation and practice of Russia and Kazakhstan in the field of protection from violence and

*harassment at work are not in complete conformity with international labor standards; formulated some proposals concerning available legal mechanisms to be used for the development of legislation aiming to ensure the protection of workers from violence and harassment. **Conclusions:** the labor legislation of Russia and Kazakhstan does not protect workers from violence and harassment at work, however, there are attempts made at the level of the executive branch to regulate the problem in a recommendatory manner. Practice shows that employers and employees seek dialogue on this sensitive issue. Judicial practice in Russia and Kazakhstan testifies to the low awareness among judges of the issues concerning protection of workers from such forms of violence as oppression, victimization, mobbing, and harassment.*

Keywords: workplace safety; violence; harassment; discrimination

## Введение

Важнейшим аспектом трудовой жизни являются условия труда на рабочем месте. Один из индикаторов благоприятных условий труда – физический и психический комфорт на работе. Физический комфорт в трудовом законодательстве обеспечивается институтом охраны труда, на основе которого строится система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Институт охраны труда включает правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Психологический комфорт предполагает удовлетворенность работника в части труда и своего положения в коллективе, отсутствия стрессов и давления, благоприятного социально-психологического климата, осознания своей значимости и роли в общем трудовом процессе. Важнейшая составляющая психологического комфорта – отсутствие насилия на работе. К сожалению, психологическому здоровью ни российские, ни казахстанские законодатели не уделяют должного внимания и не рассматривают моббинг, буллинг, боссинг или харассмент (термины, используемые в науке и практике) как явления, с которыми необходимо бороться правовыми средствами, несмотря на то что в данных государствах это не редкость. Россия и Казахстан находятся на стадии разработки подходов по гармонизации трудового законодательства государств-членов Евразийского экономического союза (см. подробнее [19]), в связи с чем представляет интерес вопрос о состоянии механизмов правовой защиты от насилия и домогательств в сфере труда в национальных системах этих государств.

Согласно статистическим данным в России 16 % женщин и 7 % мужчин хотя бы раз за свою карьеру подвергались домогательствам на рабочем месте. При этом около трети работодателей России осознают проблему сексуальных домогательств как актуальную и адекватно реагируют на жалобы работников о таких действиях в отношении их<sup>1</sup>. По данным сайта Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан 2,9 % женщин подверглись физическому насилию со стороны лица, не являющегося интимным партнером. По данным альтернативных исследований в Казахстане 42,3 % женщин, работающих по найму, сталкивались с сексуальными домогательствами [8, с. 76]. Приходится констатировать, что проблема насилия и домогательств в сфере труда ни для России, ни для Казахстана не является надуманной. О наличии моббинга и домогательств свидетельствуют публикации в средствах массовой информации и в научной литературе [1; 2; 6]. Более того, проблема является универсальной и многие страны, которые сталкиваются с насилием в сфере труда как явлением, адаптируют правовые механизмы защиты работников (см: опыт Индии [16], Африки [20]). Проблема усугубилась в период пандемии COVID-19, когда многие работники были вынуждены перейти на дистанционный формат работы, что резко увеличило количество времени, проводимого в домашних условиях. И это негативно сказалось на взаимоотношениях некоторых совместно проживающих людей. Как отметил Генеральный секретарь ООН Антониу Гутерриш, многие женщины в

<sup>1</sup> Сексуальные домогательства на работе: российская специфика // Ведомости. 2020. 23 янв. URL: <https://www.vedomosti.ru/career/articles/2020/01/22/821257-rabotodateli-pomogayut>.

условиях строгой изоляции из-за COVID-19 столкнулись с насилием там, где они должны находиться в полной безопасности: в своих собственных домах<sup>1</sup>.

Как следует из доклада семи российских организаций по защите прав женщин<sup>2</sup>, ситуация с домашним насилием в период строгой изоляции (с марта по май 2020 года) резко ухудшилась. Так, по данным Псковского независимого социального женского центра, в апреле и мае 2020 года количество обращений за помощью увеличилось в пять раз по сравнению с периодом январь-март 2020 года. Проект «Ты не одна» сообщил о 1 352 обращениях за помощью в апреле 2020 года и 2 038 обращениях в мае при среднем количестве в 500–700 обращений ежемесячно. После введения режима самоизоляции возросло количество звонков на Всероссийскую «горячую линию» Центра АННА, открытую для женщин, страдающих от домашнего насилия. Общее количество звонков в период с марта по май 2020 года составило 8 682 звонка: после введения режима самоизоляции в марте Центром зарегистрировано 2 437 звонков, в апреле – 2 682 звонка, в мае количество звонков увеличилось до 3 563.

В России отмечается рост количества зарегистрированных случаев домашнего насилия более чем в два с половиной раза – с 6 054 в марте 2020 года до более чем 13 000 в апреле 2020 года<sup>3</sup>. В Казахстане уровень семейно-бытового насилия в период карантина вырос на 25 %<sup>4</sup>.

Одной из причин увеличения числа жертв домашнего насилия в период пандемии назы-

вают падение доходов, которое привело к повышению тревожности и дестабилизации эмоционального состояния людей. Кроме того, отмечается, что для некоторых семей замкнутые пространства стали токсичной средой для конфликтов, что привело к росту случаев насилия в семье. Изоляция спровоцировала напряжение, связанное с проблемами безопасности и здоровья, а также финансовыми проблемами. Все это также оставляет женщин лицом к лицу с агрессивными партнерами, отделяя их от людей и ресурсов, которые могут им помочь. Это идеальные условия для доминирования и проявления насилия [12, р. 70].

Рост насилия в семье и в России, и в Казахстане ставит перед обществом новую проблему: как защитить работника, переведенного на дистанционный труд, от домашнего насилия с учетом того, что работодатель в данной ситуации не может воздействовать на не подчиненного ему субъекта – члена семьи жертвы насилия.

Основными инструментами психологического преследования на работе могут быть распространение слухов, запугивание, необоснованная критика, социальная изоляция, прямая агрессия, унижения, бойкот. Наиболее агрессивным видом преследования считается управляемый моббинг (целенаправленная травля), т. е. осуществление морального преследования с целью выполнения группой нападающих негласных установок представителей работодателя или преследование, осуществляемое непосредственно должностными лицами, представляющими интересы работодателя. Как отмечают специалисты, управляемый моббинг может быть элементом кадровой политики работодателя по отношению к работникам. Кроме того, он может выполнять функцию по решению проблемы увольнения без соблюдения установленных трудовых законодательством правил [7, с. 41–43]. Негативное последствие моббинга для конкретного работника может выражаться в виде депрессии, тревоги, комплексов, страхов, ощущения безысходности, профессиональной и личной нереализованности и неполноценности. Часто это вынуждает работников к увольнению и потере работы, а соответственно, растет безработица. Таким образом, травля на работе представляет собой угрозу не только индивиду, но и обществу. Тем не

<sup>1</sup> Генеральный секретарь призвал защитить женщин от эпидемии насилия, сопутствующей распространению COVID-19. URL: <https://news.un.org/ru/story/2020/04/1375602>.

<sup>2</sup> Домашнее насилие в условиях COVID-19 в России: доклад семи организаций по защите прав женщин («Зона права»; АННА – Центр помощи пострадавшим от домашнего насилия; Консорциум женских неправительственных объединений; Российская Правовая Инициатива (РПИ); «Ты не одна» (сеть взаимопомощи женщин); Центр «Сестры»; Центр «Китеж»). 2020. URL: <https://www.asi.org.ru/wp-content/uploads/2020/07/Doklad-o-domashnem-nasilii-v-usloviyah-COVID-19-v-Rossii-2020-god.pdf>.

<sup>3</sup> В России отмечен рост домашнего насилия с 10 апреля в 2,5 раза // РИА Новости 2020. 5 мая. URL: <https://ria.ru/20200505/1570971794.html>.

<sup>4</sup> На 25 % вырос уровень семейно-бытового насилия в Казахстане в период карантина // ZONAKz: интернет-газета 2020. 29 июня. URL: <https://zonakz.net/2020/06/29/na-25-vyros-uroven-semejno-bytovogo-nasiliya-v-kazaxstane-v-period-karantina/>.

менее, несмотря на столь негативные последствия, приходится констатировать отсутствие должного внимания к проблеме насилия и домогательств в сфере труда со стороны правительств России и Казахстана.

Государства – члены Евразийского экономического союза<sup>1</sup>, к которым относятся Россия и Казахстан, фактически находятся на пути к гармонизации и унификации норм национального трудового законодательства для реализации планов по созданию общего рынка труда [19, р. 102]. Полагаем, что такие крупные государства задают тон в вопросах регулирования сферы труда как на уровне регионального Союза, так и внутри стран-членов ЕАЭС. В связи с этим представляет интерес вопрос о состоянии правовой регламентации в этих странах такой «чувствительной» сферы трудовых отношений, как противодействие насилию в сфере труда.

#### **Международные акты о противодействии насилию в сфере труда и практика их применения**

Важнейшими международными актами в сфере защиты работников от насилия и домогательств [22, pp. 310–311] являются: Европейская социальная хартия (1961 г.)<sup>2</sup>; Конвенция Организации Объединенных Наций «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (1979 г.)<sup>3</sup>; Конвенция Международной организации труда «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» (2019 г.)<sup>4</sup>; Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод (1950 г.)<sup>5</sup>.

Казахстан не ратифицировал Европейскую социальную хартию, поскольку не является членом Совета Европы, а Россия ратифициро-

вала ее в 2009 году лишь частично<sup>6</sup>, исключив из числа своих международных обязательств статью 26, регулиющую обязательства государства защищать работников от сексуальных домогательств, издевательских, явно враждебных и оскорбительных действий на рабочем месте или в связи с работой. Ратифицированная Россией статья 3 Европейской социальной хартии провозглашает первоочередной целью политики в сфере охраны труда улучшение охраны и гигиены труда и предотвращение несчастных случаев и нанесения ущерба здоровью, происходящих в процессе работы или связанных с ней, прежде всего путем сведения к минимуму причин рисков, присущих производственной среде. Согласно заключению Европейского комитета по социальным правам (далее – ЕКСП) в отношении России вопросы защиты работников от преследований включаются в более широкий вопрос об обеспечении надлежащей политики в области охраны труда. ЕКСП указал на необходимость предоставления информации об учете РФ психосоциальных рисков в системе охраны труда.

Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин ратифицирована СССР в 1981 году<sup>7</sup> с оговоркой, которая была снята в 1989 году<sup>8</sup>. К Факультативному протоколу к Конвенции от 6 октября 1999 г. Россия присоединилась 8 мая 2001 г.<sup>9</sup> Казахстан ратифицировал указанную Конвенцию в 1998 г.<sup>10</sup>, а Факультативный протокол к ней – в 2001 г.<sup>11</sup>

<sup>6</sup> *О ратификации* Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 г.: Федер. закон от 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ. URL: <http://www.pravo.gov.ru>.

<sup>7</sup> *О ратификации* Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин: указ Президиума ВС СССР от 19 дек. 1980 г. № 3565-X. URL: <http://www.pravo.gov.ru>.

<sup>8</sup> *О снятии* сделанных ранее оговорок СССР о непризнании обязательной юрисдикции Международного Суда ООН по спорам о толковании и применении ряда международных договоров: указ Президиума ВС СССР от 10 фев. 1989 г. № 10125-XI. URL: <http://www.pravo.gov.ru>.

<sup>9</sup> *О ратификации* Факультативного протокола к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин: Федер. закон РФ от 19 июня 2004 г. № 52-ФЗ. URL: <http://www.pravo.gov.ru>.

<sup>10</sup> *О присоединении* Республики Казахстан к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин: Закон Республики Казахстан от 29 июня 1998 г. № 248. URL: <https://adilet.zan.kz>.

<sup>11</sup> *О ратификации* Факультативного протокола к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении

<sup>1</sup> *О Евразийском экономическом союзе*: Междунар. договор от 29 мая 2014 г. Подписан в г. Астана (с учетом поправок, внесенных «Протоколом о внесении изменений в Договор о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г., а также об изменении и прекращении действия отдельных международных договоров» (подписан в г. Ереване 01.10.2019). URL: [www.eaeunion.org](http://www.eaeunion.org).

<sup>2</sup> *Европейская социальная хартия* ETS от 18 окт. 1961 г. № 163. URL: <https://www.coe.int>.

<sup>3</sup> *О ликвидации* всех форм дискриминации в отношении женщин: Конвенция ООН от 18 дек. 1979 г. URL: <https://www.un.org>.

<sup>4</sup> *Об искоренении* насилия и домогательств в сфере труда: Конвенция МОТ от 21 июля 2019 г. № 190. URL: <https://www.ilo.org>.

<sup>5</sup> *О защите* прав человека и основных свобод: Европейская конвенция от 4 нояб. 1950 г. URL: <https://www.echr.coe.int>.

В данной Конвенции отсутствует указание на необходимость обеспечения защиты женщин от сексуальных домогательств и других видов преследования на работе. Однако насилие, согласно Общей рекомендации Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин № 19, признается одной из форм дискриминации женщин, если оно совершается в силу того, что жертва – женщина, или если насилие оказывает на женщин несоразмерное воздействие. Согласно пункту 7 Общей рекомендации, право на защиту от насилия на рабочем месте включает: право на жизнь, право не подвергаться пыткам и жестоким, бесчеловечным или унижающим достоинство видам обращения и наказания; право на равную защиту в соответствии с гуманитарными нормами в период международных и внутренних военных конфликтов; право на свободу и безопасность личности; право на равную защиту закона; право на равенство в семье; право на наивысший достижимый уровень физического и психического здоровья; право на справедливые и благоприятные условия труда.

Принятая на юбилейной 100-й Конференции Конвенция МОТ № 190 от 21 июня 2019 г. «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» на сегодняшний день не вступила в силу (о подготовке документа см. [11]) и не ратифицирована Россией и Казахстаном. Важно отметить, что при принятии Конвенции Российское правительство воздержалось от голосования, а представители российских работодателей голосование проигнорировали. Представители работников, работодателей и правительства Казахстана не принимали участия в голосовании за принятие Конвенции, хотя еще в марте 2018 года объединение общественных организаций и представителей бизнеса создали горячую линию для жертв сексуальных домогательств на рабочем месте с целью сбора информации о насилии в отношении работников и разработки предложений по изменению законодательства<sup>1</sup>. После принятия Конвенции профсоюзы Республики Казахстан (РК) высту-

пили с инициативой о ратификации Республикой Казахстан Конвенции МОТ № 190<sup>2</sup>, а представители работодателей выступили с предложением по внесению изменений в трудовое законодательство с целью идентификации и запрещения насилия на рабочем месте<sup>3</sup>. Тем не менее при принятии Конвенции МОТ № 190 Россия и Казахстан оказались в заметном меньшинстве, поскольку за принятие Конвенции проголосовали 438 участников голосования, 30 воздержались, а 7 проголосовали против<sup>4</sup>.

Согласно Конвенции МОТ № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» (The Violence and Harassment Convention, 2019), насилие и домогательства в сфере труда – это ряд неприемлемых форм поведения и практики или угрозы таковых, будь то единственный или повторный случай, целью, результатом или возможным следствием чего является причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда, включая гендерное насилие и домогательства. Термин «гендерное насилие и домогательства» означает насилие и домогательства, направленные на лиц ввиду их половой или гендерной принадлежности, или несоразмерное воздействие на лиц конкретного пола или конкретной гендерной принадлежности и включают сексуальные домогательства (харассмент). При этом насилие и харассмент в сфере труда рассматривается в законодательстве развитых стран как психосоциальный риск, охватываемый защитой законодательства в сфере безопасности и гигиены труда [14], как элемент неустойчивой занятости [21, p. 346].

Из наиболее заметных шагов России и Казахстана в направлении противодействия насилию и домогательствам на рабочем месте стоит назвать принятие на себя международных обя-

женщин: Закон Республики Казахстан от 4 июля 2001 г. № 220-II. URL: <https://adilet.zan.kz>.

<sup>1</sup> В Казахстане открыли горячую линию для жертв сексуальных домогательств // Informburo.kz. 2018. 5 марта. URL: <https://informburo.kz/novosti/v-kazahstane-otkryli-goryachuyu-liniyu-dlya-priyoma-zvonkov-o-seksualnyh-domogatelstvah.html>.

<sup>2</sup> КАЗПРОФТРАНС поддержал инициативу Федерации профсоюзов РК «О ратификации Конвенции МОТ №190 “Об искоренении насилия и домогательства в сфере труда”»: заявление от 25 дек. 2020 г. URL: <https://kasipodaq.kz/about>.

<sup>3</sup> Вести понятие «сексуальные домогательства на рабочем месте» в законодательство РК предлагают общественики Алматы // ZONAKz: интернет-газета. 2018. 27 фев. URL: <https://zonakz.net/2018/02/27/vvesti-ponyatie-seksualnye-domogatelstva-na-rabochem-meste-v-zakonodatelstvo-rk-predlagayut-obshhestvenniki-almaty/>.

<sup>4</sup> Final record vote on the adoption of the Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work: International Labour Conference – 108th Session. ILO, 2019. URL: <https://www.ilo.org>.

зательств в сфере защиты работников (женщин) от насилия и домогательств на рабочем месте, согласно Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (далее – Конвенция).

Имплементация норм международного договора в национальное законодательство и практику является обязанностью государств-участников, и теоретически этот процесс включает не только имплементацию текста международного договора, но и его официальное толкование.

Следует отметить, что толкование международных договоров носит динамичный характер, т. е. фактически международные органы, наделенные правом официального толкования текста международного акта, исходят не из буквального текста нормы, а из условий, в которых она применяется, опираясь на «живую» природу нормы, которая, согласно положениям Венской конвенции о праве международных договоров от 23 мая 1969 года, должна толковаться в свете текущих условий сегодняшнего дня, принимая во внимание эволюционирующие нормы национального и международного права. В практике возможность расширительного и динамичного толкования международных договоров в сфере труда должна основываться на согласии сторон договора для применения в отношении себя соответствующего толкования.

Такое согласие Россия и Казахстан выразили в статье 17 Конвенции и в Факультативном протоколе к Конвенции от 6 октября 1999 года, которыми Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин (далее – Комитет) был наделен правомочием принимать общие рекомендации по вопросам применения Конвенции, а также рекомендации в форме мнений, адресованных государствам – нарушителям Конвенции, принимаемым по результатам рассмотрения жалоб граждан государств-участников Конвенции. Указанные акты Комитета формируют массив новых знаний о правовой природе домогательств как о форме дискриминации в сфере труда и требуют от государств-участников серьезной внутренней работы по имплементации рекомендаций в законодательство и практику.

Государства-участники Конвенции предоставляют доклады о состоянии правовой защиты

женщин от дискриминации, из которых следует, что процесс имплементации норм Конвенции в законодательство и практику России и Казахстана отстает от развития норм Конвенции, а проблемам насилия в сфере труда не уделяется достаточного внимания. Согласно Девятому периодическому докладу, предоставленному Российской Федерацией в 2019 году<sup>1</sup>, Россия полагает, что статья 123 УК РФ, предусматривающая уголовную ответственность за насильственные действия сексуального характера, является примером комплексного законодательства по борьбе с дискриминацией и сексуальными домогательствами на работе, поскольку норма статьи распространяется на действия, совершенные в любом месте. В Пятом периодическом докладе Казахстана 2018 года<sup>2</sup> Республика Казахстан приводит более убедительные аргументы. Казахстан сообщает, что кроме уголовной ответственности Кодекс об административных нарушениях РК предусматривает право полиции составить протокол, который будет рассмотрен в течение 4-5 дней судом, в случае установления фактов оскорбительных приставаний или унижения в сфере семейно-бытовых отношений (ст. 73 КоАП РК<sup>3</sup>), приставаний (в том числе сексуального характера) в общественных местах (ст. 449 КоАП РК), умышленного причинения легкого вреда здоровью (ст. 73-1 КоАП РК) и побоев (ст. 73-2 КоАП РК). Однако, как и Россия, Республика Казахстан не предоставила статистических данных, которые бы охарактеризовали эффективность применения указанных защитных механизмов применительно к сфере труда.

В силу статьи 2е) Конвенции, государства-участники обязались принимать все соответствующие меры для ликвидации дискриминации в отношении женщин со стороны какого-либо лица, организации или предприятия, следова-

<sup>1</sup> Девятый периодический доклад, представленный Российской Федерацией в соответствии со статьей 18 Конвенции и подлежащий представлению в 2019 году Организация Объединенных Наций / Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин. № CEDAW/C/RUS/9/ Согг.1 от 30 сент. 2020. URL: <https://undocs.org>.

<sup>2</sup> Пятый периодический доклад Казахстана согласно статье 18 Конвенции, подлежащий представлению в 2018 году Организация Объединенных Наций / Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин. № CEDAW/C/KAZ/5 от 11 июля 2018. URL: <https://undocs.org>.

<sup>3</sup> Кодекс об административных правонарушениях: Кодекс Республики Казахстан от 5 июля 2014 г. № 235-V ЗПК. URL: <https://adilet.zan.kz>.

тельно, в соответствии с нормами международного права на государства может быть возложена ответственность за деяния, совершаемые частными лицами, в случае если эти государства не проявляют должной заботы для предотвращения нарушения прав или расследования актов насилия, наказания виновных и выплаты компенсаций.

В Общей рекомендации Комитета № 19 указывается, что принципу равенства в области занятости может быть нанесен серьезный ущерб в ситуации, когда женщины в силу своей принадлежности к полу подвергаются насилию в форме сексуальных домогательств на работе, под которыми понимается нежелательное сексуально мотивированное поведение в форме физического контакта, приставания, реплик с сексуальным подтекстом, показа порнографических материалов и сексуальных притязаний в форме высказываний или действий, которые могут быть унижительными или представлять угрозу здоровью и безопасности женщины. Такое поведение приобретает характер дискриминации в случае, когда у женщины есть разумные основания полагать, что возражения с ее стороны поставят ее в неблагоприятное положение с точки зрения ее работы, включая те ситуации, когда речь идет о приеме на работу или продвижении по службе, или же если оно приводит к возникновению неприязненной атмосферы на рабочем месте.

Согласно пункту 36 Общей рекомендации Комитета № 28, государства-участники должны принимать меры, обеспечивающие ликвидацию дискриминации в отношении женщин и равенство между женщинами и мужчинами на практике. Сюда отнесены меры, которые: обеспечивают женщинам возможность обращаться с жалобами о нарушении их прав, предусмотренных Конвенцией, и получать доступ к эффективным средствам правовой защиты; позволяют женщинам принимать активное участие в разработке и осуществлении соответствующих мер; обеспечивают подотчетность правительства внутри страны; содействуют развитию просвещения в поддержку целей Конвенции во всей системе образования и в обществе; поощряют деятельность правозащитных и женских неправительственных организаций; предусматривают создание необходимых национальных правозащитных учреждений или других механизмов;

связаны с оказанием надлежащей административной и финансовой поддержки для обеспечения того, чтобы принимаемые меры на практике способствовали достижению реальных изменений в жизни женщин.

В 2015 году Комитет принял Мнение по делу Анны Белоусовой против Казахстана<sup>1</sup>, которым констатировал нарушение государством-участником Конвенции, невыполнение обязательств, предусмотренных статьей 2, толкуемой в совокупности со статьями 2, 1, 5 (a) и пунктами 1 (a) и (f) статьи 11 Конвенции. При этом Комитет не только признал, что А. Белоусова подверглась домогательствам со стороны вновь назначенного директора школы, но и констатировал неэффективность правовых инструментов для защиты от домогательств на рабочем месте в силу того, что фактически ни один из органов государственной власти, в который обращалась заявительница, не выслушал ее по существу и не исследовал вопрос о том, по какой причине срочный трудовой договор, который продлевался с ней в течение 10 последних лет, после смены руководителя школы не был продлен в очередной раз. Ни прокуратура, ни органы внутренних дел, ни суд не проявили должного внимания к жалобам на домогательства. Вместо защиты от домогательств А. Белоусова столкнулась фактически с репрессиями, когда суд привлек ее к гражданской ответственности по иску директора школы за клевету в связи с ее обращениями с жалобами на домогательства. При этом суд игнорировал ходатайства А. Белоусовой о заслушивании аудиозаписи и о допросе свидетелей. Установив факты домогательств, а также отсутствие эффективных правовых средств защиты работника от домогательств на рабочем месте, Комитет рекомендовал Казахстану возместить А. Белоусовой потерю дохода, судебные издержки и компенсацию морального вреда, а также внести существенные изменения в законодательство РК с целью обеспечить эффективную защиту от домогательств в сфере труда. Казахстан не исполнил рекомендаций Комитета, а суды Казахстана

<sup>1</sup> Мнения, принятые Комитетом на его шестьдесят первой сессии (6–24 июля 2015 г.) / Организация Объединенных Наций. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин. Сообщение № 45/2012, № CEDAW/C/61/D/45/2012, 25 авг. 2015 г. URL: <https://undocs.org>.



отказали А. Белоусовой в удовлетворении иска о взыскании компенсации, ссылаясь на следующие аргументы: 1) в Республике Казахстан «нет универсального правового инструментария по исполнению вынесенных Комитетами ООН решений»; 2) Мнение Комитета ООН, согласно позиции суда РК, носит рекомендательный, а не обязательный характер, не носит характера преюдиции в гражданском процессе, т. е. не освобождает истцу от обязанности доказывания обстоятельств причинения ей морального вреда в отдельном гражданском процессе<sup>1</sup>. Иначе говоря, фактически национальный суд не принял во внимание Мнение Комитета ООН, поскольку исходил из того, что истица обязана была повторно доказать факт причинения ей морального вреда, противоправность поведения директора школы и связь между таким поведением и моральным ущербом. Следует отметить, что в ответ на дополнительные вопросы Комитета ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин в связи с рассмотрением Пятого периодического доклада Казахстан заявил о своем намерении устранить указанный правой пробел. Несогласованность и непоследовательность позиций органов государственной власти в отношении проблемы гендерной дискриминации и попыток решить ее с помощью международных органов просматривается в следующей ситуации. В 2020 году на рассмотрении законодательного органа находился законопроект, посвященный проблемам гендерной дискриминации, которым в том числе было предложено предусмотреть в качестве основания пересмотра судебных постановлений по вновь открывшимся обстоятельствам по административным делам факт установления Комитетами ООН, компетенцию которых признала Республика Казахстан, нарушения прав человека и основных свобод при рассмотрении судом конкретного дела, в связи с принятием решения по которому заявитель обращался в соответствующий Комитет ООН. Правительство выразилось в резко негативной форме в отношении данной инициативы, а законопроект подвергся жесткой критике при проведении научно-правовой экспертизы с указанием на попытку снижения

<sup>1</sup> Постановление судебной коллегии по гражданским делам суда г. Астаны от 17 июля 2018 г. по делу № 2а-4520-18. URL: <https://office.sud.kz/lawsuit>.

имиджа Казахстана как субъекта международного права<sup>2</sup>.

В настоящий момент указом Президента РК от 9 июня 2021 года № 597<sup>3</sup> Правительству РК предписано утвердить План, предусматривающий такие направления работы, как совершенствование механизмов взаимодействия с договорными органами ООН и специальными процедурами Совета ООН по правам человека, ликвидацию дискриминации в отношении женщин, повышение эффективности взаимодействия с неправительственными организациями. Несмотря на то что План содержит лишь общие контуры новой политики, а не конкретные направления ее реализации, полагаем, что указ Президента РК может внести позитивный вклад в борьбу с дискриминацией в сфере труда. План может стать основой для начала совместной работы Правительства Республики Казахстан и неправительственных организаций по разработке изменений в трудовое законодательство с целью ликвидации гендерной дискриминации и харасмента в сфере труда.

В отношении России Комитет не рассматривал индивидуальных жалоб в части отсутствия механизма правовой защиты от сексуальных домогательств на рабочем месте. Однако в 2015 году по результатам рассмотрения доклада РФ Комитет выразил обеспокоенность по поводу отсутствия конкретного законодательства, запрещающего сексуальные домогательства на рабочем месте. В 2015 году, согласно Заключительным замечаниям по восьмому периодическому докладу РФ<sup>4</sup>, Комитет рекомендовал России принять всеобъемлющее законодательство по борьбе с дискриминацией и сексуальными домогательствами на рабочем месте. Стоит отметить, что аналогичная рекомен-

<sup>2</sup> О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам семейной и гендерной политики (апрель 2020 года): досье на проект Закона Республики Казахстан. Заключение Правительства РК от 21 апр. 2020 г. № 21-8/3631 зп. URL: <https://adilet.zan.kz>.

<sup>3</sup> О дальнейших мерах Республики Казахстан в области прав человека: указ Президента Республики Казахстан от 9 июня 2021 г. № 597. URL: <https://adilet.zan.kz>.

<sup>4</sup> Заключительные замечания по восьмому периодическому докладу Российской Федерации. Добавление. Информация, представленная Российской Федерацией в ответ на заключительные замечания / Организация Объединенных Наций. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин. № CEDAW/C/RUS/CO/8/Add.1, 24 апр. 2018 г. URL: <https://undocs.org>.

дация содержалась и в предыдущих Заключительных замечаниях Комитета, принятых в 2010 году<sup>1</sup>.

Обобщая изложенные выше нормы международного права, следует указать на наличие обязательств государств обеспечить защиту женщин от насилия на рабочем месте в ратифицированной Казахстаном и Россией Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Кроме того, ратифицированная РФ Европейская социальная хартия обязывает обеспечить защиту всех работников от психологического преследования на рабочем месте.

### Правовые инструменты защиты от насилия в России и Казахстане

В отличие от подхода Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин трудовое законодательство России и Казахстана не рассматривает насилие в сфере труда как часть концепции дискриминации, и в нарушение норм Конвенции не принимаются достаточные меры, обеспечивающие женщинам возможность обращаться с жалобами о нарушении их прав и получать доступ к эффективным средствам правовой защиты. Кроме того, в обеих странах отсутствуют нормы, на основании которых было бы возможно защитить работника любого пола от психологического преследования или сексуальных домогательств в период трудовой деятельности. По мнению Д. В. Черняевой, дефиниции «сексуальное домогательство» или «насилие на рабочем месте», «моббинг», «харассмент» только определяются и не отличаются единообразием и последовательностью [13, pp. 14–15]. Вместе с тем научные исследования по проблеме насилия и домогательств в сфере труда в России уже есть [13; 3; 4], однако ученые пока концентрируются на понятийном аппарате, определяя, например, харассмент как откровенно сексуальное поведение, нежелательное и оскорбительное жертве и не обусловленное формальной моделью отношения, в котором находятся жертва и пре-

следователь [9, с. 56]. Сегодня же в сфере трудового права России концепции ученых не реализованы и не являются частью законотворческой дискуссии.

Важно подчеркнуть, что в настоящей статье мы рассматриваем именно возможности защиты работников посредством трудовых инструментов в ситуациях, когда сексуальное домогательство и/или психологическое преследование не образуют состава отдельных административных правонарушений или преступлений.

В Трудовых кодексах обеих стран закреплен ряд принципов трудового права, которые могли бы стать правовой основой дальнейшего регулирования защиты работников от насилия на рабочем месте. В частности, Трудовой кодекс РФ<sup>2</sup> относит к основным принципам правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений запрещение дискриминации в сфере труда, обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности, а также обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности (ст. 2 ТК РФ). Анализ российской судебной практики показывает, что при обосновании иска именно нормы о запрете дискриминации и принцип уважения достоинства чаще всего используются работниками, которые считают, что они подверглись насилию на рабочем месте.

Статья 4 ТК Казахстана<sup>3</sup> устанавливает такие принципы, как недопустимость ограничения прав человека и гражданина в сфере труда, запрещение дискриминации в сфере труда, обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, приоритет жизни и здоровья работника. Как и в России, в Казахстане редки иски о защите работников от психологического преследования на работе или сексуальных домогательств, хотя есть случаи обращения в суд в ситуации, когда работник считает, что его увольнение было проявлением преследования (расправы или мести) со стороны работодателя.

<sup>1</sup> *Заключительные* замечания Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин. Сорок шестая сессия (12–30 июля 2010 г.) / Организация Объединенных Наций. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин. № CEDAW/C/USR/CO/7, 16 авг. 2010 г. URL: <https://undocs.org>.

<sup>2</sup> *Трудовой* кодекс Российской Федерации: Федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021). URL: <http://www.pravo.gov.ru>.

<sup>3</sup> *Трудовой* кодекс Республики Казахстан: Кодекс Республики Казахстан от 23 нояб. 2015 г. № 414-V ЗПК. URL: <https://adilet.zan.kz>.

Со слов автора дорожной карты, по решению Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин по делу Анны Белоусовой в Казахстане специальные механизмы правовой защиты от психологического преследования созданы только в вопросах семейно-бытового насилия и деятельности отдельных категорий работников. Так, статья 73 КоАП РК<sup>1</sup> относит к противоправным действиям в сфере семейно-бытовых отношений нецензурную брань, оскорбительное приставание, унижение, повреждение предметов домашнего обихода и другие действия, выражающие неуважение к лицам, состоящим с правонарушителем в семейно-бытовых отношениях, нарушающие их спокойствие, совершенные в индивидуальном жилом доме, квартире или ином жилище, если эти действия не содержат признаков уголовно наказуемого деяния. С 27 декабря 2019 г. в Кодексе об административных правонарушениях РК предусмотрена административная ответственность за проявление неуважения к педагогу при исполнении им своих должностных обязанностей, выраженное в нецензурной брани, непристойном поведении, оскорбительном приставании, демонстрации неприличных жестов (знаков), предметов, в том числе с использованием средств массовой информации или сетей телекоммуникаций<sup>2</sup>.

Кроме того, в 2020 году Кодекс об административных правонарушениях РК был дополнен статьей 80-1, установившей административную ответственность за проявление неуважения к медицинским и (или) фармацевтическим работникам при исполнении ими своих должностных обязанностей, выраженное в нецензурной брани, демонстрации неприличных жестов (знаков) и предметов, в том числе с использованием средств массовой информации или сетей телекоммуникаций, непристойном поведении, оскорбительном приставании<sup>3</sup>.

В законодательстве Казахстана не закреплены такие понятия, как «сексуальные домогательства на работе (харассмент)», «буллинг», «сталкинг» и эквивалентные им понятия. В то же время попытки определить термин «сексуальные домогательства» предпринимались. Так, в период действия Стратегии гендерного равенства в Республике Казахстан на 2006–2016 годы<sup>4</sup> термин «сексуальные домогательства на рабочем месте» определялся как нежелательное сексуальное поведение, а именно как физический контакт и сексуально окрашенные предложения, замечания, показ порнографии и сексуальные требования, будь то слово или действия. Однако по окончании 2016 года термин из правового поля исчез. В 2020 году Правительство Казахстана не поддержало положения проекта закона от 24 апреля 2020 г. «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам семейной и гендерной политики»<sup>5</sup>, где предлагалось предусмотреть административную ответственность работодателя за допущение дискриминации в сфере труда, а также понятие сексуальных домогательства в отношении лиц, находящихся в подчиненном или зависимом положении. Правительство исходило из того, что ответственность за указанные нарушения предусмотрена в Уголовном кодексе Республики Казахстан<sup>6</sup>. На наш взгляд, позиция Правительства РК является спорной, поскольку не учитываются фактические сложности для жертвы доказать факты насилия в уголовно-процессуальном порядке. По данным общественных организации Казахстана с 1998 по 2018 год по статье 123 УК РК, предусматривающей уголовную ответственность за «понуждение к половому сношению», вынесено 25 приговоров, ни один из которых не преду-

здрavoохранения: Закон Республики Казахстан от 7 июля 2020 г. № 361-VI ЗПК. URL: <https://adilet.zan.kz>.

<sup>4</sup> *Об утверждении Стратегии гендерного равенства в Республике Казахстан на 2006-2016 годы*: указ Президента Республики Казахстан от 29 нояб. 2005 г. № 1677. URL: <https://adilet.zan.kz>.

<sup>5</sup> *О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам семейной и гендерной политики*: досье на проект Закона Республики Казахстан (апрель 2020 г.). URL: [online.zakon.kz](https://online.zakon.kz).

<sup>6</sup> *Уголовный кодекс Республики Казахстан*: Кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 г. № 226-V ЗПК (в ред. от 02.01.2021 г.). URL: <https://adilet.zan.kz>.

<sup>1</sup> *Кодекс об административных правонарушениях*: Кодекс Республики Казахстан от 5 июля 2014 г. № 235-V ЗПК. URL: <https://adilet.zan.kz>.

<sup>2</sup> *О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам статуса педагога, снижения нагрузки на ученика и учителя*: Закон Республики Казахстан от 27 дек. 2019 г. № 294-VI ЗПК. URL: <https://adilet.zan.kz>.

<sup>3</sup> *О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам*

сма­три­вал на­ка­за­ние в ви­де ли­ше­ния сво­бо­ды<sup>1</sup>. В то же время здесь не учи­ты­ва­ет­ся, что уго­лов­ное прес­ле­до­ва­ние пре­дус­мо­т­ре­но за­ко­но­да­тель­ством для осо­бо же­сто­ких форм на­си­лия, в то в время как «бо­лее мяг­кие» фор­мы на­си­лия, та­кие как не­же­ла­тель­ные для жер­т­вы дей­ствия аг­рес­со­ра с сек­су­аль­ным под­тек­стом (на­ме­ки, фи­зи­че­ские при­кос­но­ве­ния, де­мон­стра­ция изоб­ра­же­ний или жес­тов и т.п.), ко­то­рые ча­сто име­ют место на ра­бо­те в от­но­ше­ниях «на­чаль­ник-под­чи­нен­ный» и за­ча­стую яв­ля­ют­ся при­чи­ной уво­ль­не­ний жер­т­вы по соб­ствен­но­му же­ла­нию, оста­ют­ся в поле пра­во­мер­но­го по­ве­де­ния.

Пра­во­вые ин­стру­мен­ты за­щи­ты от сек­су­аль­ных до­мо­га­тель­ств и пси­хо­ло­гичес­ко­го прес­ле­до­ва­ния мож­но ус­лов­но раз­де­лить на пуб­лич­но-пра­во­вые и част­но­пра­во­вые. Пер­вые дол­жны вклю­чать пра­во об­ра­ще­ния в суд с тре­бо­ва­нием о пре­к­ра­ще­нии не­за­кон­но­го по­ве­де­ния, воз­ме­ще­нии вре­да, в т.ч. мо­раль­но­го, и пре­дус­ма­три­вать воз­мож­ность на­ка­за­ния ви­нов­ных лиц. На­при­мер, в РФ ос­но­ва­нием для об­ра­ще­ния в суд с ис­ком о ком­пен­са­ции мо­раль­но­го вре­да (ст. 237 ТК РФ) мож­ет быть на­ру­ше­ние прин­ци­па ува­же­ния до­сто­ин­ства, за­пре­та дис­кри­ми­на­ции. Если ра­бо­то­да­тель до­пус­тил или не ус­тра­нил си­ту­а­цию, ко­гда в от­но­ше­нии ра­бо­тника бы­ли со­вер­ше­ны дей­ствия, на­ру­ша­ю­щие его пра­во на ува­же­ние до­сто­ин­ства в си­лу дис­кри­ми­на­ци­он­но­го от­но­ше­ния со сто­ро­ны ра­бо­то­да­те­ля, то ра­бо­тник име­ет пра­во тре­бо­вать ком­пен­са­ции при­чи­нен­но­го мо­раль­но­го вре­да. Ва­жно от­ме­тить, что ра­бо­то­да­тель мож­ет за­я­вить в та­кой си­ту­а­ции о «лич­ном кон­ф­лик­те» меж­ду жер­т­вой и аг­рес­со­ром, в си­лу че­го не­об­хо­ди­мо ус­та­нав­ли­вать об­стоя­

тель­ства, ко­то­рые свя­за­ны с те­че­нием кон­ф­лик­та и по­ве­де­нием ра­бо­то­да­те­ля в этом кон­ф­лик­те.

Сог­лас­но ста­тье 3 ТК РФ, дис­кри­ми­на­ция в сфе­ре тру­да по при­зна­ку по­ла, расы, цве­та ко­жи, на­ци­ональ­но­сти, язы­ка, про­ис­хо­жде­ния, иму­щес­вен­но­го, се­мей­но­го, со­ци­аль­но­го и дол­ж­нос­тно­го по­ло­же­ния, воз­ра­ста, мес­та жи­тель­ства, от­но­ше­ния к ре­ли­гии, убе­жде­ний, при­над­ле­ж­но­сти к об­щес­твен­ным объ­еди­не­ни­ям или ка­ким-ли­бо со­ци­аль­ным груп­пам, а та­же дру­гих об­стоя­тель­ств, не свя­зан­ных с де­ло­вы­ми ка­чес­тва­ми ра­бо­тника, за­пре­ще­на. ТК РФ со­дер­жит и дру­гие ос­но­во­по­ла­га­ю­щие прин­ци­пы, на ос­но­ва­нии ко­то­рых воз­мож­на за­щи­та от до­мо­га­тель­ств: обес­пе­че­ние пра­ва ра­бо­тни­ков на за­щи­ту сво­е­го до­сто­ин­ства в пе­ри­од тру­до­вой де­я­тель­но­сти обя­за­тель­ность воз­ме­ще­ния вре­да, при­чи­нен­но­го ра­бо­тни­ку в свя­зи с ис­пол­не­нием им тру­до­вых обя­зан­но­стей, обес­пе­че­ние пра­ва каж­до­го на за­щи­ту го­су­дар­ством его тру­до­вых пра­в и сво­бод, вклю­чая су­деб­ную за­щи­ту (ст. 2). Ко­декс ус­та­нав­ли­ва­ет та­же пра­во ра­бо­тника на воз­ме­ще­ние мо­раль­но­го вре­да, при­чи­нен­но­го не­пра­во­мер­ны­ми дей­ствия­ми или без­дей­ствием ра­бо­то­да­те­ля (ст. 237 ТК РФ), в де­неж­ной фор­ме в раз­ме­рах, оп­ре­де­ля­е­мых сог­ла­ше­нием сто­ро­н тру­до­во­го до­го­во­ра, а в слу­чае воз­ник­но­ве­ния спо­ра – су­дом. Пра­во­вой ме­ха­низ­м по­ну­жде­ния ра­бо­то­да­те­ля, ру­ко­во­ди­те­ля ор­га­ни­за­ции или ра­бо­тни­ков-ко­лле­г к ис­пол­не­нию прин­ци­па за­пре­та дис­кри­ми­на­ции обес­пе­чи­ва­ет­ся пра­вом ра­бо­тника об­ра­тить­ся в суд, од­на­ко об­ра­ще­ние в суд мож­ет быть эф­фек­тив­ным спо­со­бом за­щи­ты толь­ко в си­ту­а­ции, если ло­каль­ны­ми нор­ма­тив­ны­ми ак­та­ми ус­та­нов­ле­ны прин­ци­пы недо­пус­ти­мо­сти на­си­лия на ра­бо­чем мес­те. Воп­ре­ки рас­про­стра­нен­ной прак­ти­ке раз­ви­тых стран за­ко­но­да­тель­ство в Рос­сии (и Ка­зах­стане) не об­лег­ча­ет про­цесс до­ка­зы­ва­ния со сто­ро­ны жер­т­вы на­си­лия в си­лу ба­зо­во­го прин­ци­па дис­по­зи­тив­но­сти: каж­дая сто­ро­на спо­ра дол­жна до­ка­зать об­стоя­тель­ства, на ко­то­рые она ссы­ла­ет­ся. Ра­бо­тник обя­зан до­ка­зать факт дис­кри­ми­на­ции, на­ли­чие ха­рак­терис­тик у ист­ца, на ос­но­ва­нии ко­то­рых он под­верг­ся дис­кри­ми­на­ции, и не­бла­го­при­ят­ных по­след­ствий для се­бя (в ви­де не­за­кон­но­го от­ка­за в при­еме на ра­бо­ту или не­за­кон­но­го уво­ль­не­ния, не­за­кон­но­го при­в­ле­че­ния к дис­ци­п­ли­нар­ной или ма­те­ри­аль­ной от­

<sup>1</sup> См. по­дроб­нее: *Бо­ль­ше* все­го от сек­су­аль­ных до­мо­га­тель­ств в Ка­зах­стане стра­да­ют ми­гран­ты и сту­ден­ты – экс­пер­ты // КА­РА­ВАН. 2018. 5 мар­та. URL: <https://www.caravan.kz/news/bolshe-vsego-ot-seksualnykh-domogatelstv-v-kazakhstan-stradayut-migranty-i-studenty-ehksperty-424426/>. Сог­лас­но офи­ци­аль­ной ста­ти­сти­ке РК в 2016 го­ду в от­но­ше­ния же­нщин бы­ло за­ре­гис­три­ро­ва­но 1624 за­яв­ле­ния об из­на­си­ло­ва­нии и 302 за­яв­ле­ния о на­си­ль­ствен­ных дей­ствиях сек­су­аль­но­го ха­рак­те­ра в от­но­ше­нии же­нщин. При этом чис­ло осуж­ден­ных за из­на­си­ло­ва­ние в 2016 го­ду со­ста­ви­ло при­мер­но 368 че­ло­век (1,2 % об­ще­го ко­личес­тва осуж­ден­ных) и 0 – за со­вер­ше­ние на­си­ль­ствен­ных дей­ствиях сек­су­аль­но­го ха­рак­те­ра. См. по­дроб­нее: *Же­нщи­ны и муж­чи­ны Ка­зах­ста­на 2012-2016*: стат. сб. / М-во нац. эконо­ми­ки Респ. Ка­зах­стан. Ко­ми­тет по ста­ти­сти­ке. Управ­ле­ние соц. и де­мо­гр. ста­ти­сти­ки. Аста­на, 2017. С. 110–111.

ветственности, снижения заработной платы, причиненного морального ущерба и т. д.) [18, pp. 23–25]. Поскольку доктрина пока не толкует харассмент как форму дискриминации, процесс доказывания представляет непосильную ношу для работника-истца.

Основанием для административной ответственности за насилие в сфере труда в России может быть общая норма части 1 статьи 5.27 КоАП РФ<sup>1</sup>, когда имеют место психологическое преследование или сексуальные домогательства как нарушения права на уважение достоинства работника. Кроме того, если следовать европейскому опыту при рассмотрении наличия форм дискриминации, то виновное должностное лицо может быть привлечено к ответственности по статье 5.62 КоАП РФ.

Поскольку принцип уважения достоинства работника не получил развития в ТК РФ и отсутствуют специальные нормы, на которые работник мог бы опираться в случае, если он (она) подвергся сексуальным домогательствам или насилию, то и о практике привлечения работодателя / должностных лиц к публично-правовой ответственности за такие действия говорить не приходится.

Официальной статистики о количестве жалоб по факту дискриминации, домогательств или психологического преследования на рабочем месте, направленных в суд, как и о фактах привлечения к гражданской ответственности по указанным основаниям, в России нет [5, с. 83].

Открытые источники, такие как сайт Роструда «онлайнспекция.рф», позволяют ознакомиться с текстом обращений работников с жалобами на различные формы психологического давления или физического насилия на рабочем месте. По ключевым словам «моббинг», «харассмент», «домогательства» мы обнаружили, по крайней мере, 100 обращений, датированных 2014-2018 годами, основанных на требованиях работников защитить их от сексуальных домогательств и моббинга на рабочем месте. При этом по результатам рассмотрения жалоб в подавляющем большинстве случаев есть только сведения о том, что работнику направлен ответ от Государственной инспекции труда, и лишь в единичных случаях указано, что проблема ре-

шена. Полагаем, что большинству работников рекомендовано обратиться в суд, поскольку, согласно части 4 статьи 3, статье 391 ТК РФ, индивидуальные трудовые споры лиц, считающих, что они подверглись дискриминации, рассматриваются непосредственно в судах.

В Казахстане нет нормы, предусматривающей административную ответственность за любое нарушение законодательства о труде. Специальные нормы об административной ответственности за отдельные виды нарушений сформулированы чрезвычайно узко, в связи с чем полагаем, что даже теоретически они не могут быть отнесены к правовым инструментам защиты от насилия на работе. Например, статья о запрете дискриминации предусматривает ответственность не за любой акт дискриминации, а лишь за «дискриминацию в сфере труда, выраженную в нарушении права работника на равную оплату за равный труд, в нарушении права работника на равные производственно-бытовые условия (ст. 90 Кодекса об административных правонарушениях). Запрет дискриминации закреплен в ТК РК: «Никто не может подвергаться какой-либо дискриминации при реализации трудовых прав по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, возраста или физических недостатков, а также принадлежности к общественным объединениям» (п. 2 ст. 6).

В Республике Казахстан принят специальный антидискриминационный акт – закон «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин»<sup>2</sup>. Данный Закон устанавливает основные принципы и нормы, касающиеся создания условий для гендерного равенства во всех сферах государственной и общественной жизни, включая трудовую сферу. Так, согласно пункту 1 статьи 10 Закона, мужчинам и женщинам гарантируются равные права и равные возможности, в том числе: 1) при заключении трудового договора; 2) равный доступ к вакантным рабочим местам; 3) в вопросах повышения квалификации, переподготовки и продвижения по службе.

<sup>1</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федер. закон от 30 дек. 2001 № 195-ФЗ (в ред. от 26.05.2021). URL: <http://www.pravo.gov.ru>.

<sup>2</sup> О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин: Закон РК от 8 дек. 2009 г. № 223-IV (ред. от 29.06.2020 г.). URL: <https://adilet.zan.kz>.

Однако, как отмечают ученые, в Казахстане отсутствуют средства правовой защиты от домогательств в сфере труда, поскольку формально домогательства, как форма дискриминации в сфере труда, не подпадают под юрисдикцию ни уголовного законодательства или законодательства об административные правонарушения, ни под ТК РК. В законодательстве Республики Казахстан отсутствует понятие харассмента, не определен уполномоченный орган в сфере достижения равных прав и возможностей для мужчин и женщин, в компетенцию которого входили бы координация вопросов реализации гендерной политики и рассмотрение жалоб, не предусмотрены обязанности работодателя по предотвращению подобных явлений, а равно в части обеспечения эффективного способа подачи жалоб и их рассмотрения для участников трудовых отношений [10, с. 122]. Исследователи отмечают, что дискриминация в отношении женщин и гендерное неравенство имеют место на всей территории Казахстана, однако судебные прецеденты обнаружить крайне сложно. Подчеркивается, что отсутствие исковых заявлений женщин о дискриминации не говорит об отсутствии неравенства. По мнению специалистов, это скорее показатель недостаточного доступа к правосудию<sup>1</sup>. Как уже отмечалось выше, практика в части защиты работников от психологического преследования также отсутствует в Казахстане.

Рассмотрим частнопроводные инструменты защиты работников: возможность обратиться с жалобой на насилие к работодателю; возможность работодателя требовать прекращения незаконного поведения и привлечь нарушителя к дисциплинарной ответственности.

В России уже есть практика наложения дисциплинарных взысканий за притеснения коллег по работе, однако отсутствие четкого требования этичного поведения в трудовом договоре или в локальных нормативных актах создает проблемы привлечения к дисциплинарной ответственности<sup>2</sup>. В случае наличия такой

обязанности работники привлекались к дисциплинарной ответственности за оскорбительные действия, угрозы и побои<sup>3</sup>.

В России и Казахстане в кодексах этики некоторых крупных компаний содержатся положения о недопустимости сексуальных домогательств и других неприемлемых форм поведения, унижающих достоинство работника (кодексы корпоративной этики Государственной корпорации «Росатом», ПАО «КАМАЗ», НИУ «Высшая школа экономики», Condé Nast International (журнал Vogue). Например, Кодекс корпоративного поведения АО «ТНК «Казхром» обязывает сотрудников уважительно относиться ко всем другим сотрудникам, клиентам, поставщикам и третьим лицам; не унижать достоинство других людей; сообщать о любых притеснениях или проявлениях дискриминации своему непосредственному руководителю или местному представителю отдела кадров; избегать неуместных шуток или комментариев и демонстрации оскорбительных материалов или изображений.

В настоящее время для работодателей существуют разъяснения понятий «преследование» и «травля» в терминах, которые используются Европейскими социальными партнерами. Так, Национальный стандарт ГОСТ Р 55914-2013 «Руководство по менеджменту психосоциального риска на рабочем месте»<sup>4</sup> указывает, что «преследование возникает, когда один или несколько работников или руководителей подвергаются повторяющемуся и намеренному оскорблению, запугиванию и/или унижению в обстоятельствах, связанных с работой», а запугивание определяется как «оскорбительное поведение в форме мстительных, жестоких, злонамеренных или унижающих попыток подрывания позиции отдельной личности или группы сотрудников». Националь-

от 22.03.2011 г. по делу № 2-634/2011; от 08.04.2013 г. по делу № 33-5330. URL: <https://sudact.ru>.

<sup>3</sup> *Решение* Промышленновского районного суда Кемеровской области от 16.10.2017 г. по делу № 2-284/2017; апелляционные определения: Верховного Суда Республики Мордовия от 05.04.2016 г. по делу № 33-795/2016; Самарского областного суда от 23.10.2018 г. по делу № 33-12728/2018; Свердловского областного суда от 20.04.2018 г. по делу № 33-6808/2018. URL: <https://sudact.ru>.

<sup>4</sup> *Об утверждении* национального стандарта: приказ Феде-Агентства по техническому регулированию и метрологии М-ва промышленности и торговли РФ от 17 дек. 2013 г. № 2327-ст. URL: <http://www.gost.ru>.

<sup>1</sup> *Доступ* женщин к правосудию в Казахстане: определение препятствий и потребности в переменах: доклад. Женева: Междунар. комиссия юристов, 2013. URL: <https://www.icj.org/wp-content/uploads/2013/11/Women's-Access-to-Justice-in-Kazakhstan-Rus-Interactive.pdf>.

<sup>2</sup> См., например: апелляционные определения Санкт-Петербургского городского суда: от 08.04.2013 г. по делу № 33-5330; решение Черкесского городского суда

ный стандарт также разъясняет предпосылки возникновения преследований на рабочем месте и методы их профилактики. Национальные стандарты носят рекомендательный характер, поэтому нельзя утверждать, что указанные положения помогают в защите работников от насилия и домогательств в сфере труда.

В соответствии со статьями 219, 220 ТК РФ, работник вправе отказаться от выполнения работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (правил охраны труда). В этом случае работодатель обязан на период отказа работника предоставить ему другую работу или оплатить период вынужденного бездействия работника, вызванного невозможностью работодателя предоставить ему другую работу.

Термин «угроза жизни или здоровью», как правило, понимается с точки зрения опасности, возникающей при несоблюдении требований правил техники безопасности и охраны труда, где предписано защищать физическое здоровье работника от воздействия внешних производственных факторов (химических, физических, биологических и др.).

Однако, на наш взгляд, понятие «угроза жизни или здоровью» может включать в себя и риск домогательств как часть угрозы здоровью работника. Так, термин «здоровье работника» не раскрывается в Трудовом кодексе РФ, но раскрывается в Федеральном законе «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»<sup>1</sup>, согласно которому «здоровье — это состояние физического, психического и социального благополучия человека, при котором отсутствуют заболевания, а также нарушения функций органов и систем организма». Так, на наш взгляд, если психическому и социальному благополучию работника объективно угрожает чье-либо поведение, то работник, который может доказать этот факт (факт угрозы и факт плохого состояния здоровья, вызванного угрозой), имеет возможность обратиться к работодателю с заявлением, в котором изложит факты домогательств и сообщит о своем намерении прекратить работу. Работодатель, который не хочет конфликта, может

вмешаться в ситуацию и перевести сотрудника в другое структурное подразделение или применить к обидчику дисциплинарное взыскание. В случае если работодатель проигнорирует заявление работника и привлечет его к дисциплинарной ответственности за прогул («отсутствие на рабочем месте без уважительной причины»), работник может подать иск в суд, поскольку у него действительно был повод, представляющий угрозу здоровью. Однако российский работодатель проявляет в этом вопросе себя двояко. Например, в 2020 году два менеджера Сбербанка были обвинены в домогательствах и изнасиловании, один из которых заявил о намерении уволиться<sup>2</sup>. Ситуация получила такое развитие: работодатель сообщил, что в действиях сотрудников не было признаков дисциплинарных нарушений, один из работников уволился по собственному желанию, а второй остался работать<sup>3</sup>. На этом примере видно, что эффективность норм о защите работников от харассмента остается под вопросом.

В коллективных договорах российских работодателей появляются нормы, запрещающие любые формы нежелательного поведения. К примеру, в пункте 7.2 Правил внутреннего трудового распорядка Российского университета дружбы народов<sup>4</sup>, которые являются частью коллективного договора университета, указано, что педагогический работник может быть уволен за повторное грубое нарушение устава, в частности за домогательства в отношении учащихся, коллег, высказывание серьезных угроз в их адрес, а также за оскорбление и унижение достоинства обучающегося, за применение методов воздействия, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося (воспитанника). В коллективном договоре Комплексного центра социального

<sup>2</sup> Сотрудник Сбербанка Руслан Гафаров объявил об увольнении после обвинений в домогательствах и изнасиловании // Medusa Project SIA. 2020. 17 июля. URL: [https://meduza.io/news/2020/07/17\\_sotrudnik-sberbanka-ruslan-gafarov-ob-yavil-ob-uvolnenii-posle-obvineniy-v-domogatelstvah-i-iznasilovanii](https://meduza.io/news/2020/07/17_sotrudnik-sberbanka-ruslan-gafarov-ob-yavil-ob-uvolnenii-posle-obvineniy-v-domogatelstvah-i-iznasilovanii).

<sup>3</sup> Сбербанк решил не увольнять обвиненного в харассменте сотрудника // The Bell. 2020. 30 июля. URL: <https://thebell.io/sberbank-reshil-ne-uvolnyat-obvinennogo-v-harassmente-sotrudnika>.

<sup>4</sup> Об утверждении правил внутреннего трудового распорядка Российского университета дружбы народов: приказ ректора Рос. ун-та дружбы народов от 7 сент. 2015 г. № 542. URL: <https://www.rudn.ru>.

<sup>1</sup> Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации: Федер. закон от 21 нояб. 2011 г. (в ред. от 26.01.2021 г.). URL: <http://www.pravo.gov.ru>.

обслуживания населения города Верхняя Салда<sup>1</sup> предусмотрены стандарты этического поведения, согласно которым работникам запрещались такие действия, как сексуальные домогательства по отношению к работникам учреждения, угрозы, грубость, запугивание, пренебрежительные замечания в адрес конкурентов, злоречивые комментарии, – любое поведение на рабочем месте, которое может привести к созданию агрессивной обстановки. Интерес представляет пример коллективного соглашения между международной корпорацией Unilever (включая российские представительства) и глобальным профсоюзом IndustriALL о предотвращении сексуальных домогательств, в котором отмечается, что сексуальные домогательства на рабочем месте могут приводить к тяжелым психологическим проблемам работников и увольнениям. Среди форм нежелательного поведения названы: оскорбления и неподходящие реплики, шутки, инсинуации и комментарии в отношении одежды человека, телосложения, возраста, семейных обстоятельств и т.д.; снисходительное или патерналистское отношение с сексуальным подтекстом, подрывающее чувство собственного достоинства; любое недружелюбное приглашение или просьба в явной или скрытой форме, независимо от того, сопровождалась ли они угрозами или нет; любой похотливый взгляд или другой жест, который ассоциируется с сексуальностью; любой нежелательный физический контакт, как, например, прикосновение, ласки, щипание или нападение<sup>2</sup>.

Некоторые работодатели включают нормы, запрещающие сексуальные домогательства и насилие на рабочем месте, в локальные нормативные акты<sup>3</sup>. Так, в Регламенте «Новой газеты» против сексуальных домогательств и психологического насилия понятие сексуальных домогательств определяется как нежелательное

внимание сексуального характера, включающее не только принуждение к сексу, но и прикосновения, совершенные без согласия, похотливые жесты, комментарии по поводу внешнего вида с сексуальным подтекстом, что ставит человека в неловкое или унижительное положение. Примечательным представляется внедрение правил, запрещающих насилие в отношении курьеров служб доставки, хотя большинство сервисов применяет труд курьеров без оформления трудовых отношений, настаивая на том, что они являются только посредниками между исполнителями и заказчиками. С 2020 года Пользовательское соглашение платформы «Яндекс.Еда»<sup>4</sup> содержит правило, согласно которому клиент может быть отключен от сервиса в случае невежливого или грубого поведения, создающего угрозу для жизни, здоровья или имущества курьера.

Однако эффективность правового регулирования не может зависеть исключительно от степени социальной ответственности работодателя. Полагаем, что локального регулирования недостаточно для решения проблемы предотвращения и пресечения насилия в сфере труда. На сегодняшний день в законодательстве России и Казахстана отсутствуют действенные правовые механизмы эффективной защиты от насилия и домогательств. Лишь принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений дают работникам прозрачную возможность отстаивать свои права на физическую и психологическую неприкосновенность.

### **Защита от насилия на рабочем месте: анализ судебной практики России**

Судебная практика содержит единичные примеры дел о психологическом преследовании или травле работников. Как правило, работники-истцы обосновывают свои исковые требования нарушением принципа защиты достоинства работника (ст. 2 ТК РФ), обязанностью работодателя возместить моральный вред, причиненный работнику (ст. 237 ТК РФ), нормами, запрещающими дискриминацию в сфере труда (ст. 3 ТК РФ). Обоснование иска норма-

<sup>1</sup> Коллективный договор ГАУ СОН Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Верхняя Салда» с 11 дек. 2018 г. по 11 дек. 2021 г. URL: <https://msp.midural.ru/download/43718>.

<sup>2</sup> *To prevent workplace sexual harassment: Joint commitment by IndustriALL, IUF and Unilever* dated 27 Jan. 2016. URL: <https://www.industriall-union.org>.

<sup>3</sup> *Рабочее место должно быть безопасным. «Новая газета» приняла регламент против психологического и сексуального насилия // Новая газета. 2020. 14 июля.* URL: <https://novayagazeta.ru/articles/2020/07/14/86271-raboochee-mesto-dolzno-byt-bezopasnym>.

<sup>4</sup> *Пользовательское соглашение сервиса «Яндекс.Еда».* URL: [https://yandex.ru/legal/termsfuse\\_ed](https://yandex.ru/legal/termsfuse_ed).



ми о запрете дискриминации как тенденция появилось относительно недавно.

Примеров судебных решений, в которых истец ссылается на сексуальные домогательства на работе как на основание или предмет иска, нами не обнаружено. Однако есть примеры судебных решений, из которых следует, что сексуальные домогательства указывались работником как одно из обстоятельств, свидетельствующих о создании работодателем невыносимых условий труда<sup>1</sup>.

Отметим, что сегодня высшими судебными инстанциями не приводятся обзоры практики по делам о защите достоинства работников при осуществлении трудовой деятельности. В связи с этим нами были проанализированы судебные решения, которые есть в базах данных судов общей юрисдикции, по ключевым словам: «травля», «оскорбление», «преследование», «моббинг». Обнаружено, что в судебных решениях есть упоминания о моббинге и боссинге как об обстоятельствах, изложенных в исковых заявлениях работников, что говорит об осведомленности российских работников о формах и видах насилия на рабочем месте<sup>2</sup>.

Ученые, исследовавшие судебную практику, отмечают, что исковые требования, основанные на фактах психологических преследований, были связаны либо с дискриминацией, либо с несправедливым увольнением. Психологическое преследование, как правило, не заявлялось как самостоятельное нарушение, а лишь как проявление дискриминации [13, р. 27]. Это наблюдение по-прежнему актуально, однако список следует дополнить делами о незаконных дисциплинарных взысканиях, которые были средством психологического давления на работника.

Совершенно очевидно, что работодатель является более сильной стороной в трудовых

отношениях и имеет право организовывать труд и управлять им. В некоторых случаях работодатель может злоупотреблять положением и использовать полномочия для давления на работников и создания невыносимых условий труда.

Учитывая особенности режима премирования в ситуации, когда премии рассматриваются не как часть заработной платы, а как поощрение за труд в рамках статьи 191 ТК РФ, ее невыплата неугоднему работнику фактически становится инструментом психологического давления со стороны работодателя. Часто такое давление приводит к тому, что работник принимает вынужденное решение об увольнении по собственному желанию. Суды редко дают подробный анализ фактических обстоятельств поведения работодателя<sup>3</sup>. Есть пример, когда суд признал невыплату премий формой дискриминации в отношении работницы, обратившейся в инспекцию труда с жалобой на нарушения работодателем трудового законодательства<sup>4</sup>.

Ярким примером преследования на рабочем месте является дело о дискриминации работницы – члена профсоюза, которой работодатель систематически перед началом рабочего дня направлял охранников с уведомлениями о простое, отключая электронный ключ для доступа на рабочее место. Каждый такой «простой» объявлялся не более чем на три часа. Принимая во внимание, что работница работала в ночное время, последняя из-за дискриминационных действий работодателя в течение нескольких рабочих смен не могла ни покинуть рабочее место, ни попасть в здание, оставаясь на улице в ночное время<sup>5</sup>. Суды первой и апелляционной инстанции отметили разные нарушения со стороны работодателя: от фиктивности простоев до дискриминации в отношении работника с учетом способа объявления простоя – непосредственно на рабочем месте в

<sup>1</sup> См.: *Решения*: Бородинского городского суда Красноярского края от 08.02.2018 г. по делу № 2-35/2018; Волжского городского суда Волгоградской области от 10.02.2012 г. по делу № 2-885/2012.

<sup>2</sup> *Решения*: Ленинского районного суда города Нижний Тагил Свердловской области от 23.01.2017 г. по делу № 2-3260/2016 (2-112/2017); Кимовского городского суда Тульской области от 15.03.2016 г. по делу № 2-138/2016; Индустриального районного суда города Хабаровска от 19.06.2018 г. по делу № 2-2316/2018; Октябрьского районного суда города Уфы, Башкортостан от 13.02.2018 г. по делу № 2-1108/2018. URL: <https://sudact.ru>.

<sup>3</sup> *Решения*: Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 10.02.2017 г. по делу № 2-16242/2016; Кимовского городского суда Тульской области от 15.03.2016 г. по делу № 2-138/2016. URL: <https://sudact.ru>.

<sup>4</sup> *Решение* Октябрьского районного суда города Саранска Республики Мордовия от 28.03.2012 г. по делу № 2-307/2012. URL: <https://sudact.ru>.

<sup>5</sup> *Апелляционное определение* судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда от 18.04.2018 г. по делу № 33-2297/2018. URL: <https://sudact.ru>.

ночное время. Представляется необходимым либо включить в содержание понятия насилия на рабочем месте как проявления дискриминации в отношении работника, либо уточнить нормы трудового законодательства посредством включения в них запрета преследований на рабочем месте как формы дискриминационного поведения работодателя.

Широко известно, что работодатели практикуют следующие формы преследования в отношении работников: либо понуждают работников к увольнению по собственному желанию, создавая невыносимые условия труда, преследуя последнего за несогласие с кадровыми или экономическими решениями работодателя<sup>1</sup>; либо принимают предвзятые (дискриминационные) решения об увольнении работников по основаниям, связанным с нарушением трудовой дисциплины или в связи с фиктивным сокращением штата (когда сокращение штата фактически обосновано не интересами организации, а личной позицией руководителя. Такая личная предвзятость может проявляться как продолжение сексуальных домогательств или гендерной дискриминации со стороны руководителя).

В судебной практике просматривается общий подход при оценке заявления работника о применении к нему давления на момент увольнения: если увольнение произошло по собственному желанию, суд исходит из обязанности работника доказать наличие такого давления, а также из презумпции соответствия письменных доказательств (заявления об увольнении, обходного листа, анкетирования при увольнении) реальной воле работника<sup>2</sup>; если же увольнение произошло по инициативе работодателя, суд исходит из обязанности работодателя доказать наличие законного осно-

вания для увольнения, однако зачастую решения суда обосновывают законность увольнения при ссылке на письменные документы, составленные самим работодателем<sup>3</sup>, а пояснения работника о травле судом игнорируются как не доказанные работником<sup>4</sup>, причем такой формальный подход обосновывается правовыми позициями Верховного Суда РФ, изложенными в постановлении Пленума от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». В некоторых случаях суды прямо указывают, что мотивы работодателя при увольнении работников по сокращению штата не имеют юридического значения<sup>5</sup>.

Исследовательский интерес представляют решения, где суд действует вопреки указанным распространенным позициям. Так, в одном деле суд установил, что работник был вынужден уволиться, так как работодатель создал враждебную среду, а подача заявления о расторжении трудового договора была результатом негативных эмоциональных факторов<sup>6</sup>; в другом деле суд установил, что заявление об увольнении по собственному желанию было обусловлено сложившейся между сторонами конфликтной ситуацией, вызванной неправомерным поведением работодателя (непредоставление средств труда) и было подписано под давлением со стороны работодателя<sup>7</sup>. В качестве доказательств, которые подтверждают действия работника, суд принимает материалы видеосъемки тех мер и ограничений, которые применяет работодатель при работе за компьютером<sup>8</sup>. Кроме того, судом принимаются материалы проверок прокуратуры по фактам нару-

<sup>1</sup> *Реальные секреты увольнения. Пропал сотрудник? Заявите в полицию – и он появится* // Деловой журнал Управление персоналом. URL: <https://www.top-personal.ru/commentissue.html?168>.

<sup>2</sup> См: *Апелляционное* определение Санкт-Петербургского городского суда от 20.04.2016 г. по делу № 33-7524/2016; Решения Ленинского районного суда города Нижний Тагил Свердловской области от 23.01.2017 г. по делу № 2-3260/2016 (2-112/2017); Центрального районного суда города Сочи Краснодарского края от 20.02.2012 г. по делу № 2-414/2012; Московского районного суда города Калининграда от 05.03.2019 г. по делу № 2-186/19; Нижегородского районного суда города Нижний Новгород от 14.05.2019 г. по делу № 2-4755/2019. URL: <https://sudact.ru>.

<sup>3</sup> См. *Кассационное* определение Пермского краевого суда от 23.05.2011 г. по делу № 33-4995/2011. URL: <https://sudact.ru>.

<sup>4</sup> *Решение* Кировского районного суда города Ростова-на-Дону от 25.05.2011 г. по делу № 2-2449/2011. URL: <https://sudact.ru>.

<sup>5</sup> *Решение* Кировского районного суда города Ярославля от 08.12.2016 г. по делу № 2-638/2016; *Решение* Кировского районного суда города Ростова-на-Дону от 25.05.2011 г. по делу № 2-2449/2011. URL: <https://sudact.ru>.

<sup>6</sup> *Решение* Центрального районного суда Читинской области от 03.05.2007 г. по делу № 2-1055-07. URL: <https://sudact.ru>.

<sup>7</sup> *Апелляционное* определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 22.07.2013 г. по делу № 33-8066/2013. URL: <https://sudact.ru>.

<sup>8</sup> *Решение* Звенигородского городского суда Московской области от 06.06.2019 г. по делу № 2-329/2019. URL: <https://sudact.ru>.

шений, когда, например, работник заявил о потребности к увольнению по собственному желанию путем проведения работодателем предвзятых проверок, попыток понизить заработную плату через одностороннее изменение условий трудового договора, необоснованного выговора, а прокуратура признала наличие таких нарушений. Следует отметить, что в силу отсутствия норм трудового законодательства, защищающих от психологического преследования на рабочем месте, суды не всегда корректно ссылаются на нормы, запрещающие дискриминацию. Согласно европейской практике, психологическое преследование является формой дискриминации, только когда оно осуществляется на основании дискриминирующих признаков – пол, возраст, инвалидность и т.п. Во всех остальных случаях, когда основанием психологического преследования становится просто личное неприятие работника работодателем, причину которого невозможно установить, это не может оцениваться как дискриминация, а должно рассматриваться как нарушение права работника на уважение его достоинства (моббинг – в Италии, психологическое преследование – во Франции и Бельгии).

Для обеспечения эффективности правовой защиты работников необходимо применение адекватных правовых механизмов. Когда речь идет о защите от психологического преследования со стороны работодателя или от сексуальных домогательств со стороны коллег, этот механизм должен быть филигранным, учитывающим уязвимость положения работника и сложность доказывания фактов.

Обобщая вышесказанное, отметим, что в отсутствие специальных норм о защите от насилия на работе защитить работника от сексуальных домогательств и психологических преследований в России практически невозможно. Суды в редких случаях глубоко исследуют право работника на уважение достоинства. Как правило, судьи используют формальный подход при оценке обстоятельств дела, т. е. исследуют письменные доказательства на предмет соответствия действий работодателя (невыплата премий, заработной платы, изменение условий труда, предоставление отпуска, увольнение и т. п.) формальным требованиям Трудового кодекса РФ.

### Защита от насилия на рабочем месте: анализ судебной практики Республики Казахстан

Согласно правовой позиции Верховного Суда Республики Казахстан<sup>1</sup> незаконно уволенный работник имеет право на получение компенсации морального вреда. Срок исковой давности по таким требованиям отсутствует. Под нравственными страданиями понимаются испытываемые лицом чувства унижения, раздражения, подавленности, гнева, стыда, отчаяния, ущербности, состояние дискомфорта и т. д. Эти чувства могут быть вызваны: противоправным посягательством на жизнь и здоровье; причинением вреда здоровью; раскрытием семейной, личной или врачебной тайны; нарушением тайны переписки, телефонных или телеграфных сообщений; распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь и достоинство гражданина; нарушением права на имя, на изображение. Представляется, что все указанные страдания можно отнести к ситуации насилия и домогательств на рабочем месте, однако открытой и доступной для анализа практики по таким делам ничтожно мало. Так, согласно данным, предоставленным Комитету по ликвидации дискриминации в отношении женщин ООН<sup>2</sup>, судами Казахстана за 2018 год и 6 месяцев 2019 года рассмотрено 4 462 дела с применением Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (в том числе 1585 гражданских дел, 55 уголовных дел и 2822 административных дела). В то же время в открытом доступе подобных дел применительно к сфере труда найти не удалось.

В некоторых делах суды Казахстана прямо указывают, что дела о преследованиях на работе не подлежат рассмотрению в порядке гражданского судопроизводства<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> *О применении судами законодательства о возмещении морального вреда: Нормативное постановление Верховного суда Республики Казахстан от 27 нояб. 2015 г. № 7.* URL: <https://adilet.zan.kz>.

<sup>2</sup> *Ответы на дополнительные вопросы Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин ООН в связи с рассмотрением пятого периодического доклада Казахстана о выполнении Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин: сводная таблица от 16 сент. 2019 г.* URL: <https://tbinternet.ohchr.org>.

<sup>3</sup> См: *Решение Сарыаркинского районного суда города Астаны от 03.06.2019 г. по делу № 7113-19-00-2/5415.* URL: <https://online.zakon.kz>.

Открытые сведения о трудовых спорах показывают, что в ситуациях, когда есть очевидные признаки преследования работника на рабочем месте, судьи избегают слов «преследование» или «боссинг», но отображают эти факты в решениях как нарушения процедуры увольнений.

Так, согласно решению Есильского районного суда города Нур-Султан<sup>1</sup> суд установил, что до увольнения истицы в течение одного дня к ней были применены пять дисциплинарных взысканий в виде замечания, выговора, строгих выговоров и увольнения. Суд признал многочисленные нарушения порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности, допущенные работодателем: от непредоставления времени работнику для дачи объяснений до нарушения срока наложения дисциплинарных взысканий. Суд выразил недоумение по поводу мотивов работодателя, привлекшего работника к дисциплинарной ответственности четыре раза за один день, и расценил это обстоятельство как предвзятость по отношению к работнику.

Следует отметить, что, в отличие от решений российских судов, решения судей Казахстана чаще содержат подробное изложение фактических обстоятельств дела на основании показаний свидетелей и в меньшей степени исходят из формального содержания письменных документов. Кроме того, судьи Казахстана чаще допрашивают свидетелей трудового конфликта для перепроверки фактов, изложенных в документах работодателей, и избегают термина «дискриминация», признавая увольнения, которые имеют явные признаки предвзятого отношения к работнику, незаконными только из-за нарушения порядка (процедуры) наложения дисциплинарных взысканий, что говорит об отсутствии или неэффективности иных инструментов для защиты работника в ситуации преследования на рабочем месте.

### Заключение

Трудовое законодательство России и Казахстана нуждается в дополнении нормами, позволяющими государствам создать механизм реальной защиты своих граждан от физическо-

го и психологического насилия в сфере труда. Международная организация труда прямо указывает на недопустимость насилия на рабочих местах. Вслед за Конвенцией № 190 МОТ в 2019 году также приняла Рекомендацию № 206<sup>2</sup> об искоренении насилия и домогательств. Государствам остается не только ратифицировать Конвенцию, но и имплементировать ее в свое национальное законодательство, а также контролировать соблюдение имплементированных норм, что на практике затруднено (см. подробнее [17]). Международная организация труда предлагает имплементацию в законодательства государств-членов инклюзивного, комплексного и гендерно этичного подхода к предотвращению и устранению насилия и домогательств в сфере труда. Такой подход в первую очередь предусматривает законодательный запрет, что должно стать одним из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений наравне с запрещением принудительного труда и дискриминации в сфере труда.

Чтобы в должной мере обеспечить защиту работников от насилия и домогательств на рабочем месте, необходимо и в нормах Трудовых кодексов России и Казахстана предусмотреть механизм реализации данного принципа, в частности указать средства правовой защиты во внесудебном порядке. Например, в статью 379 ТК РФ и статью 181 ТК РК можно включить пункт о насилии и домогательстве в качестве основания для применения самозащиты в форме отказа от выполнения работы. Это будет соответствовать позиции МОТ, которая в Конвенция № 190 предлагает государствам гарантировать работникам право покинуть рабочее место, если они имеют достаточно веские основания полагать, что условия их труда создают назревающую и серьезную опасность для их жизни или здоровья по причине насилия и домогательств (подп. «g» ст. 10). В полномочия государственной инспекции труда можно включить полномочие по рассмотрению случаев насилия и домогательств, в том числе право выносить работодателю подлежащие немедленному исполнению предписания на осуществ-

<sup>1</sup> Решение Есильского районного суда города Нур-Султан от 03.02.2021 г. по делу № 7140-20-00-2/4962. URL: <https://office.sud.kz/lawsuit>.

<sup>2</sup> Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда: Рекомендация МОТ от 21 июня 2019 г. № 206. URL: <https://www.ilo.org>.

вление мер по пресечению и предотвращению моббинга и харассмента.

МОТ относит требование по предотвращению и устранению насилия и домогательств в сфере труда к такой области правовой регламентации, как безопасность и гигиена труда, т. е. речь идет об институте охраны труда. Следовательно, правила в части защиты работников от моббинга и харассмента должны войти в разделы Трудовых кодексов России и Казахстана, посвященные охране труда. В частности, в российском законодательстве дефиниции понятий необходимо раскрыть в статье 209 ТК РФ, а в статью 210 ТК РФ включить в качестве одного из основных направлений государственной политики в области охраны труда противодействие насилию и домогательствам в сфере труда.

Казахстанские ученые отмечают необходимость определения термина «домогательство» и установления правил подачи и рассмотрения жалоб на домогательства, также предлагается предусмотреть в ТК РК обязанность работодателей пресекать домогательства и обеспечивать конфиденциальность при рассмотрении жалоб и корреспондирующие им права работников в совокупности с эффективным правовым решением вопроса о возмещении ущерба, причиненного сексуальными домогательствами [10, с. 124].

Противодействие насилию и домогательствам на рабочих местах не будет эффективным без участия представителей работодателей, работников, а также правительства, в связи с чем и в России, и в Казахстане должен быть инициирован социальный диалог по данной проблеме.

Рассматривая трудовое право как социальную ценность, полагаем необходимым внедрение в отечественное законодательство норм, призванных сохранить не только физическое, но и психологическое здоровье работника.

Даже если государства не намерены ратифицировать Конвенцию МОТ № 190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда, они должны идти в русле мировой политики в части создания достойных условий труда и повышения качества трудовой жизни [15, р. 718].

Во-первых, необходимо установить законодательный запрет насилия и домогательств в

отношении как женщин, так и мужчин, возведя его до уровня принципа правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, и законодательно признать право на защиту от насилия и домогательств на рабочих местах, определив при этом содержание данных понятий. Юридическое признание права является важной составляющей доступа к правосудию.

Во-вторых, следует предусмотреть эффективный механизм по реализации указанного права в рамках как судебных, так и внесудебных процедур. Иными словами, и суд, и работодатель должны быть обязанными рассматривать жалобы работников на насилие и домогательства на рабочем месте. Наличие доступных и надежных средств правовой защиты – залог эффективности действия соответствующих правовых норм.

В-третьих, должна быть установлена юридическая ответственность работодателя и агрессора за нарушение запретов на совершение действий, составляющих суть насилия и домогательств. Это могут быть меры как дисциплинарной, так и материальной ответственности.

В-четвертых, для жалоб на домогательства и харассмент должен быть предусмотрен эффективный механизм рассмотрения, при котором пояснения жертвы насилия признаются достаточным доказательством факта совершения насилия, если они являются полными, подробными и правдоподобными.

### Библиографический список

1. Коновалова В. Моббинг как моббинг: источники и последствия психологического террора // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. № 3. С. 105–113.
2. Корыстина Е. Моббинг в организации, его виды и причины возникновения // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2012. № 7. С. 120–125.
3. Курсова О. В., Плужник И. Л. Правовой идеал и правовой вакуум: к вопросу о защите работника от психологического насилия в России // Российский журнал правовых исследований. 2015. № 3. С. 186–195. DOI: <https://doi.org/10.17816/RJLS18072>.
4. Курсова О. В. Защита от психологического насилия на государственной службе: проблемы правового регулирования: материалы Все-

рос. науч.-практ. конф. с иностр. участием «Формирование современной модели государственного управления: перспективы и вызовы» / Тюмен. гос. ун-т, Ин-т государства и права, BRICS LAW JOURNAL. Тюмень, 2019. С. 114–120.

5. *Невежина М. В.* Запрет дискриминации в сфере трудовых отношений // Журнал российского права. 2017. № 4. С. 83–89.

6. *Пластинина Н.* Как защищаться от моббинга? // Трудовое право. 2012. № 2. С. 29–38.

7. *Соловьев А.* Моббинг как элемент социального конфликта // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. № 12. С. 39–46.

8. *Турежанова Р. Г.* Положение женщин на рынке труда в республике Казахстан // Система ценностей современного общества. 2013. № 28. С. 72–76.

9. *Харитонов М. М.* Понятие сексуального харассмента (домогательства) и механизмы противодействия ему в трудовом праве России // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2019. № 3. С. 52–75.

10. *Хасенов М. Х.* О результатах анализа законодательства Республики Казахстан о государственных гарантиях равных возможностей мужчин и женщин // Вестник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан. 2019. № 3. С. 116–124.

11. *Aeberhard-Hodges J., McFerran L.* An International Labour Organization instrument on violence against women and men at work: The Australian influence // Journal of Industrial Relations. 2018. Vol. 60, № 2. Pp. 246–265. DOI: 10.1177/0022185617712751.

12. *Alieva K.* Gender Equality During a Pandemic: The Problem of Domestic Violence // Review of Law Sciences. 2020. № 2. Pp. 69–73.

13. *Chernyaeva D.* The Regulation of Mobbing and Harassment in Russia: Current Challenges and Future Prospect, 2014, 3(2) // E-Journal of International and Comparative Labour Studies. 2014a. Vol. 3, № 2. Pp. 14–31.

14. *Chirico F. et al.* Psychosocial risk prevention in a global occupational health perspective. A descriptive analysis // International Journal of Environmental Research and Public Health. 2019. Vol. 16(14), № 2470. DOI: 10.3390/ijerph16142470.

15. *Golovina S. Yu., Kuchina Yu. A., Serovala A. V.* Increasing the Quality of Working Life: Modern Labor Legislation's Strategic Task // Advances in Social Science, Education and Humanities

Research. 2019. Vol. 333. Pp. 715–719. DOI: 10.2991/HSSNPP-19.2019.136.

16. *Jaising I.* Eliminating sexual Harassment at the Workplace: Broadening the Discourse on Gender Equality // Commonwealth Law Bulletin. 2014. Vol. 40, № 2. Pp. 375–397. DOI: 10.1080/03050718.2014.909127.

17. *Lyutov N.* ILO System of International Labour Standards and Monitoring of Procedures: Too Complicated to Be Effective? // Zbornik – Pravnog Fakulteta u Zagrebu. 2014. Vol. 64, № 2. Pp. 255–276.

18. *Lyutov N.* Russian Law on Discrimination in Employment: Can it be Compatible with International Labor Standards? // Russian Law Journal. 2016. № 4(3). Pp. 7–50. DOI: 10.17589/2309-8678-2016-4-3-7-50.

19. *Lyutov N., Golovina S.* Development of Labor Law in the EU and EAEU: How Comparable? // Russian Law Journal. 2018. № 6(2). Pp. 93–117. DOI: 10.17589/2309-8678-2018-6-2-93-117.

20. *Mogapaesi T.* Sexual Harassment in the Workplace and Women's Access to Justice: Lessons for Botswana from a South African Perspective // Commonwealth Law Bulletin. 2019. Vol. 45, № 3. Pp. 431–453.

21. *Perry J. A., Berlingieri A., Mirchandani K.* Precarious Work, Harassment, and the Erosion of Employment Standards // Qualitative Research in Organizations and Management // An International Journal. 2019. Vol. 15, № 3. Pp. 331–348. DOI: 10.1108/QROM-02-2019-1735.

22. *Sychenko E.* Protection from Psychosocial risks at Work under the European Convention on Human Rights: is it Possible? // International Journal of Occupational Safety and Ergonomics. 2016. Vol. 22, № 3. Pp. 310–319. DOI: 10.1080/10803548.2016.1153923.

## References

1. *Konovalova V.* Mobbing kak mobbing: istochniki i posledstviya psikhologicheskogo terrora [Mobbing as Mobbing: Sources and Consequences of Psychological Terror]. *Kadrovik. Kadrovyy menedzhment* – HR. HR Management. 2011. Issue 3. Pp. 105–113. (In Russ.).

2. *Korystina E.* Mobbing v organizatsii, ego vidy i prichiny vozniknoveniya [Mobbing in an Organization, Its Types and Causes]. *Kadrovik. Kadrovyy menedzhment* – HR. HR Management. 2012. Issue 7. Pp. 120–125. (In Russ.).

3. Kursova O. V., Pluzhnik I. L. *Pravovoy ideal i pravovoy vakuum: k voprosu o zashhite rabotnika ot psikhologicheskogo nasiliya v Rossii* [The Legal Ideal and the Legal Vacuum: On the Protection of Employees from Psychological Violence in Russia]. *Rossiyskiy zhurnal pravovykh issledovaniy* – Russian Journal of Legal Studies. 2015. Vol. 2. Issue 3. Pp. 186–195. DOI: <https://doi.org/10.17816/RJLS18072>. (In Russ.).
4. Kursova O. V. *Zashhita ot psikhologicheskogo nasiliya na gosudarstvennoy sluzhbe: problemy pravovogo regulirovaniya* [Protection from Psychological Violence in Public Service: Problems of Legal Regulation]. *Materialy Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii s inostrannym uchastiem «Formirovanie sovremennoy modeli gosudarstvennogo upravleniya: perspektivy i vyzovy»* [Proceedings of All-Russian Scientific and Practical Conference with Foreign Participation ‘Formation of a Modern Model of Public Administration: Prospects and Challenges’]. Tyumen: University of Tyumen, Institute of State and Law, BRICS Law Journal, 2019. Pp. 114–120. (In Russ.).
5. Nevezhina M. V. *Zapret diskriminatsii v sfere trudovykh otnosheniy* [Prohibition of Discrimination in Labor Relations]. *Zhurnal rossiyskogo prava* – Journal of Russian Law. 2017. Issue 4. Pp. 83–89. (In Russ.).
6. Plastinina N. *Kak zashhishhat'sya ot mobbinga?* [How to Protect Yourself from Mobbing?]. *Trudovoe pravo* – Labor Law. 2012. Issue 2. Pp. 29–38. (In Russ.).
7. Solov'ev A. *Mobbing kak element sotsial'nogo konflikta* [Mobbing as an Element of Social Conflict]. *Kadrovik. Trudovoe pravo dlya kadrovika* – HR. Labor Law for HR Specialists. 2007. Issue 12. Pp. 39–46. (In Russ.).
8. Turezhanova R. G. *Polozhenie zhenshin na rynke truda v respublike Kazakhstan* [The Status of Women in the Labor Market in the Republic of Kazakhstan]. *Sistema tsennostey sovremennogo obshchestva* – The Value System of Modern Society. 2013. Issue 28. Pp. 72–76. (In Russ.).
9. Kharitonov M. M. *Ponyatie seksual'nogo kharassmenta (domogatel'stva) i mekhanizmy protivodeystviya emu v trudovom prave Rossii* [The Concept of Sexual Harassment and Mechanisms for Countering It in Russian Labor Law]. *Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki* - Law. Journal of the Higher School of Economic. 2019. Issue 3. Pp. 52–75. (In Russ.).
10. Khasenov M. Kh. *O rezul'tatakh analiza zakonodatel'stva Respubliki Kazakhstan o gosudarstvennykh garantiyakh ravnykh vozmozhnostey muzhchin i zhenshin* [On the Results of the Analysis of Legislation on State Guarantees of Equal Opportunities for Men and Women in the Republic of Kazakhstan]. *Vestnik Instituta zakonodatel'stva i pravovoy informatsii Respubliki Kazakhstan* – Bulletin of Institute of Legislation and Legal Information of the Republic of Kazakhstan. 2019. Issue 3. Pp. 116–124. (In Russ.).
11. Aeberhard-Hodges J., McFerran L. An International Labour Organization Instrument on Violence against Women and Men at Work: The Australian Influence. *Journal of Industrial Relations*. 2018. Vol. 60. Issue 2. Pp. 246–265. DOI: 10.1177/0022185617712751. (In Eng.).
12. Alieva K. Gender Equality during a Pandemic: The Problem of Domestic Violence. *Review of Law Sciences*. 2020. Issue 2. Pp. 69–73. (In Eng.).
13. Chernyaeva D. The Regulation of Mobbing and Harassment in Russia: Current Challenges and Future Prospect. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*. 2014a. Vol. 3. Issue 2. Pp. 14–31. (In Eng.).
14. Chirico F. et al. Psychosocial Risk Prevention in a Global Occupational Health Perspective. A Descriptive Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2019. Vol. 16. Issue 14. Article number 2470. DOI: 10.3390/ijerph16142470. (In Eng.).
15. Golovina S. Yu., Kuchina Yu. A., Serova A. V. Increasing the Quality of Working Life: Modern Labor Legislation's Strategic Task. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. 2019. Vol. 333. Pp. 715–719. DOI:10.2991/HSSNPP-19.2019.136. (In Eng.).
16. Jaising I. Eliminating Sexual Harassment at the Workplace: Broadening the Discourse on Gender Equality. *Commonwealth Law Bulletin*. 2014. Vol. 40. Issue 2. Pp. 375–397. DOI: 10.1080/03050718.2014.909127. (In Eng.).
17. Lyutov N. ILO System of International Labour Standards and Monitoring of Procedures: Too Complicated to Be Effective? *Zbornik Pravnog Fakulteta u Zagrebu*. 2014. Vol. 64. Issue 2. Pp. 255–276. (In Eng.).
18. Lyutov N. Russian Law on Discrimination in Employment: Can It Be Compatible with International Labor Standards? *Russian Law Journal*. 2016. Issue 4(3). Pp. 7–50. DOI: 10.17589/2309-8678-2016-4-3-7-50. (In Eng.).

19. Lyutov N., Golovina S. Development of Labor Law in the EU and EAEU: How Comparable? *Russian Law Journal*. 2018. Issue 6(2). Pp. 93–117. DOI: 10.17589/2309-8678-2018-6-2-93-117. (In Eng.).

20. Mogapaesi T. Sexual Harassment in the Workplace and Women's Access to Justice: Lessons for Botswana from a South African Perspective. *Commonwealth Law Bulletin*. 2019. Vol. 45. Issue 3. Pp. 431–453. (In Eng.).

21. Perry J. A., Berlingieri A., Mirchandani K. Precarious Work, Harassment, and the Ero-

sion of Employment Standards. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*. 2019. Vol. 15. Issue 3. Pp. 331–348. DOI: 10.1108/QROM-02-2019-1735. (In Eng.).

22. Sychenko E. Protection from Psychosocial Risks at Work under the European Convention on Human Rights: Is It Possible? *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. 2016. Vol. 22. Issue 3. Pp. 310–319. DOI: 10.1080/10803548.2016.1153923. (In Eng.).

#### Информация об авторах:

**С. Ю. Головина**, доктор юридических наук, профессор, зав. кафедрой трудового права

Уральский государственный юридический университет 620137, Россия, г. Екатеринбург, ул. Комсомольская, 21  
ORCID: 0000-0003-3987-121X  
ResearcherID: V-2703-2019

Статьи в БД «Scopus» / «Web of Science»:  
DOI: 10.17589/2309-8678-2018-6-2-93-117  
DOI: 10.2991/hssnpp-19.2019.136  
DOI: 10.1088/1757-899X/753/7/072013

**Е. В. Сыченко**, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового и социального права  
Санкт-Петербургский государственный университет 199034, Россия, г. Санкт-Петербург, 22-я линия В.О., 7  
ORCID: 0000-0002-7045-9218  
ResearcherID: P-3636-2017

Статьи в БД «Scopus» / «Web of Science»:  
DOI: 10.21684/2412-2343-2020-7-4  
DOI: 10.14665/1614-4007-27-2-003  
DOI: 10.21684/2412-2343-2019-6-4-34-66

**И. В. Войтковская**, независимый исследователь по гранту для Московского государственного юридического университета имени О. Е. Кутафина 125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, 9  
ORCID: 0000-0003-2109-4539  
ResearcherID: AAR-4081-2021

Статьи в БД «Scopus» / «Web of Science»:  
DOI: 10.17589/2309-8678-2021-9-1-81-113

#### About the authors:

**S. Yu. Golovina**

Ural State Law University  
21, Komsomolskaya st., Ekaterinburg, 620137, Russia  
ORCID: 0000-0003-3987-121X  
ResearcherID: V-2703-2019

Articles in Scopus / Web of Science:  
DOI: 10.17589/2309-8678-2018-6-2-93-117  
DOI: 10.2991/hssnpp-19.2019.136  
DOI: 10.1088/1757-899X/753/7/072013

**E. V. Sychenko**

Saint Petersburg State University  
7, 22nd line, Vasilievsky Ostrov, St. Petersburg, 199034, Russia  
ORCID: 0000-0002-7045-9218  
ResearcherID: P-3636-2017

Articles in Scopus / Web of Science:  
DOI: 10.21684/2412-2343-2020-7-4  
DOI: 10.14665/1614-4007-27-2-003  
DOI: 10.21684/2412-2343-2019-6-4-34-66

**I. V. Voitkovska**

Kutafin Moscow State Law University (MSLA)  
9, Sadovaya-Kudrinskaya st., Moscow, 125993, Russia  
ORCID: 0000-0003-2109-4539  
ResearcherID: AAR-4081-2021

Articles in Scopus / Web of Science:  
DOI: 10.17589/2309-8678-2021-9-1-81-113