

**S.Y. Golovina, I.V. Voitkovskaya, E.V. Sychenko**  
**ANALYSIS OF INTERNATIONAL LABOR LAW RULES**  
**COVERING PROTECTION OF EMPLOYEES**  
**FROM PSYCHOLOGICAL STALKING**

*A Study is funded by a grant of Russian Science Foundation (Project No. 19-18-00517)*

**Svetlana Golovina** – Head of the Department of Labour Law, Ural State Law University, Doctor of Law, Professor, Yekaterinburg; e-mail: [golovina.s@inbox.ru](mailto:golovina.s@inbox.ru).

**Iлона Войтковская** – Advocate, Independent Researcher on Grant for Kutafin Moscow State Law University, Moscow; e-mail: [Iлона.voitkovska@gmail.com](mailto:Iлона.voitkovska@gmail.com).

**Elena Sychenko** – Senior Lecturer, the Department of Labour and Social Law, Saint-Petersburg State University, PhD in Law, St. Petersburg; e-mail: [e.sychenko@mail.ru](mailto:e.sychenko@mail.ru).

*The article defines the concept of psychological stalking and substantiates the relevance of ensuring protection against such a harassment in the Russian Federation. The rules of international instruments on human right are discussed through the lense of implementation whereof as the basis of the development of a comprehensive employee protection system in Russia. Particular attention is paid to analysing the new International Labor Organisation Convention No.190 d.d. 10 June 2019 "On the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work". The authors make conclusion on the need to ratify the Convention and to create an efficient mechanism of protecting a worker from psychological stalking in accordance with Recommendation of International Labor Organisation No. 206.*

**Keywords:** labor legislation; mobbing; psychological stalking; international labor standards; discrimination.

**С.Ю. Головина, И.В. Войтковская, Е.В. Сыченко**  
**АНАЛИЗ НОРМ МЕЖДУНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА**  
**О ЗАЩИТЕ РАБОТНИКОВ ОТ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО**  
**ПРЕСЛЕДОВАНИЯ**

*Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда  
(проект № 19-18-00517)*

**Светлана Юрьевна Головина** – зав. кафедрой трудового права, Уральский государственный юридический университет, доктор юридических наук, профессор, г. Екатеринбург; e-mail: [golovina.s@inbox.ru](mailto:golovina.s@inbox.ru).

**Илона Владимировна Войтковская** – адвокат, независимый исследователь по гранту для Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), г. Москва; e-mail: [Iлона.voitkovska@gmail.com](mailto:Iлона.voitkovska@gmail.com).

**Елена Вячеславовна Сыченко** – доцент кафедры трудового и социального права, Санкт-Петербургский государственный университет, кандидат юридических наук, г. Санкт-Петербург; e-mail: [e.sychenko@mail.ru](mailto:e.sychenko@mail.ru).

*Определяется понятие психологического преследования, обосновывается актуальность темы защиты работника от такого преследования в РФ. Рассматриваются нормы международных актов о правах человека, которые могут служить основами для построения системы защиты работника в России, а также нормы новой конвенции МОТ № 190 от 10 июня 2019 г. «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда». Делается вывод о необходимости ратификации конвенции МОТ и создания эффективного*

механизма защиты работника от психологического преследования, руководствуясь Рекомендацией МОТ по борьбе с насилием и домогательствами на рабочем месте № 206.

**Ключевые слова:** трудовое законодательство; моббинг; психологическое преследование; международные трудовые стандарты; дискриминация.

*Введение.* В юридической литературе последних лет четко прослеживается идея о необходимости принятия в России специального механизма защиты достоинства работника в трудовых отношениях [6; 11]. Гражданско-правовой механизм защиты не может быть эффективным для защиты работника, поскольку он не учитывает специфику наемного труда, «привязанности» работника к работодателю, широких полномочий работодателя по управлению трудов и локальному регулированию. В настоящей статье авторами будут рассмотрены нормы международного трудового права о защите работника от психологического преследования на рабочем месте. Полагаем, что эти стандарты могут быть использованы в качестве основания защиты прав работников в России в настоящий момент даже в условиях отсутствия специальных норм о защите от психологического преследования.

*1. Постановка проблемы.* 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 [8]. О наличии моббинга и домогательств свидетельствуют публикации в средствах массовой информации и в научной литературе [4; 5; 7].

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, осуществ-

ляемое 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 [9]. Негативное последствие моббинга для конкретного работника может выражаться в виде депрессии, тревоги, комплексов, страхов, ощущения безысходности, профессиональной и личностной нереализованности и неполноценности. Часто это вынуждает работников к увольнению и потере работы, и ведет, соответственно, к росту безработицы. Таким образом, травля на работе представляет собой угрозу не только индивиду, но и обществу. Тем не менее, несмотря на столь негативные последствия, приходится констатировать отсутствие должного внимания к проблеме насилия и домогательств в сфере труда в России. Проблема является универсальной, и многие страны, сталкивающиеся с психологическим преследованием в сфере труда как явлением, принимают специальные правовые механизмы защиты работников. Примеры регулирования можно найти в законодательстве Франции, которое запрещает психологическое преследование непосредственно в нормах Трудового кодекса и вводит специальный состав в Уголовный кодекс [10]. Интересна практика судов Италии, которые основывают защиту работников на норме об охране труда и об обеспечении достоинства работника в отсутствие специальных правил о защите от психологического преследования [10]. Разработка европейскими странами механизмов защиты работников от данного явления является отражением признанной на международном уровне необходимости борьбы с ним. Ниже будут рассмотрены нормы международного трудового права,

закрепляющие обязанность государств обеспечить защиту работника от психологического преследования.

2. *Международные нормы о защите работника от психологического преследования.* Стоит отметить, что осознание необходимости защиты достоинства работника на международном и национальном уровне произошло лишь после формирования «костяка» регулирования труда: обеспечения охраны труда, заработной платы, ограничения рабочего времени и регулирования времени отдыха. Действительно, необходимость защиты достоинства работника не упоминается ни в документах Международной Ассоциации трудового Законодательства, основанной в Базеле в 1901 г. [17, с. 89–103], ни в Уставе Международной Организация Труда, созданной в 1919 г. [14].

Достоинство человека впервые было провозглашено в Филадельфийской Декларации МОТ, принятой 10 мая 1944 г. Полагаем, что в данном документе знаменитые слова о том, что «труд не является товаром», являются отражением намерения мирового сообщества обеспечить каждому «право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства» [10]. Затем были приняты нормы Европейской конвенции по правам человека, запрещающей унижающее человеческое достоинство обращение (ст. 3). Наиболее прямое отношение к области защиты права работника на достоинство имеют нормы пересмотренной Европейской социальной хартии (ЕСХ), принятые в 1996 г., в частности, ст. 26 о защите достоинства работника. Целью новой статьи согласно пояснительной записке к проекту, было обеспечить работникам право на достоинство на работе и в связи с работой [15]. К сожалению, данная статья не была ратифицирована РФ. Ратифицированная Россией ст. 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 в отношении России [1] вопросы защиты работников от преследований включаются в более широкий вопрос об обеспечении надлежащей политики в области охраны труда.

Также стоит отметить, что ратифицированный РФ Международный Пакт об экономических, социальных и культурных правах закрепляет право каждого на справедливые и благоприятные условия труда (ст. 7). Согласно п. 48 Замечаний общего порядка № 26 (2016) Международного комитета по экономическим, социальным и культурным правам, все работники должны быть свободны от физических и психических преследований.

Данный феномен определяется Конвенцией МОТ № 190 от 10 июня 2019 г. «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» как ряд неприемлемых форм поведения и практики или угрозы таковых – будь то единичный или повторный случай, – целью, результатом или возможным следствием которых является причинение физического, психологического или экономического вреда. Эта Конвенция, принятая на юбилейной 100-й Конференции Конвенция МОТ, на текущий момент не вступила в силу [13] и не ратифицирована Россией. Важно отметить, что при принятии Конвенции Российское правительство воздержалось от голосования, а представители российских работодателей голосование проигнорировали. При принятии Конвенции МОТ № 190 Россия оказалась в заметном меньшинстве, поскольку за принятие конвенции проголосовали 438 участника голосования, 30 воздержались, а 7 проголосовали против [4]. Стоит отметить, что в Декларации столетия МОТ о будущем труда, принятой в год столетия организации в 2019 г., Международная конференция труда указала на необходимость обеспечения труда, который свободен от насилия и домогательств.

Согласно Конвенции МОТ № 190, «гендерное насилие и домогательства»

означает насилие и домогательства, направленные на лиц по причине их половой или гендерной принадлежности, или которые несоразмерно воздействуют на лиц конкретного пола или конкретной гендерной принадлежности и включают сексуальные домогательства. При этом домогательство рассматривается не только как часть концепции дискриминации, но и в контексте безопасности и гигиены труда, как психосоциальный риск [19]. МОТ предлагает государствам гарантировать работникам право покинуть рабочие места, если они имеют достаточно веские основания полагать, что условия их труда создают назревающую и серьёзную опасность для их жизни или здоровья по причине насилия и домогательств (пп. «g» ст. 10). Требование по предотвращению и устранению насилия и домогательств в сфере труда относится МОТ к институту охраны труда.

Конвенция охватывает насилие и домогательства, возникающие в период работы, связанные с работой или возникающие в связи с работой, выполняемой: а) по месту работы, в том числе в общественных местах и в частных помещениях, когда они являются местом работы; б) в местах, где работник получает заработную плату, пользуется перерывом на отдых или принимает пищу или пользуется санитарно-бытовыми помещениями и раздевалками; в) во время служебных командировок, поездок, профессиональной подготовки, мероприятий или социальной деятельности; д) в ходе коммуникаций, связанных с трудовой деятельностью, включая те, которые обеспечиваются информационно-коммуникационными технологиями; е) в жилых помещениях, предоставляемых работодателем; ф) во время поездок на работу и с работы (ст. 3 Конвенции). Пункт «d» представляется особенно актуальным в свете массового перехода на дистанционный формат работы в связи с пандемией. Конвенция распространяется на работников и других лиц в сфере труда, включая наёмных работников по определению национальных законодательства и практики, а также занятых лиц безотносительно их договорного ста-

туса, лиц, проходящих профессиональную подготовку, включая стажёров и учеников, работников, трудовые отношения которых были прекращены, волонтеров, ищущих работу лиц и соискателей вакансий, а также лиц, осуществляющих властные функции, выполняющих обязанности и несущих ответственность работодателя (ст. 2). Государства-члены обязуются принимать нормы в этой сфере в процессе консультаций с представительными организациями работодателей и работников (ст. 3) и обеспечить работникам и другим заинтересованным лицам свободный доступ к надлежащим и эффективным средствам правовой защиты и к безопасным, справедливым и действенным механизмам уведомления и урегулирования споров в случае актов насилия и домогательств в сфере труда (ст. 10). Кроме того, государства должны гарантировать, чтобы службы инспекции труда и другие соответствующие органы в установленном порядке были наделены правом рассматривать случаи насилия и домогательств, в том числе имели право выписывать ордера на осуществление мер, подлежащих немедленному исполнению, и ордера на прекращение работы в случае назревающей угрозы для жизни или здоровья работников, при соблюдении права обжалования в судебном или административном порядке, что может быть предусмотрено законодательством. Рассмотренные нормы позволяют сделать вывод о том, что МОТ широко определяет круг лиц, которые подлежат защите, предлагает комплексный подход к проблеме домогательства, подчеркивает необходимость законодательного запрета такого явления, выделяет роли судов и инспекций труда в борьбе с ним.

Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин ратифицирована СССР в 1981 г. К Факультативному протоколу к Конвенции от 6 октября 1999 г. РФ присоединилась 8 мая 2001 г., что дает правовое основание обращаться в Комитет с индивидуальными жалобами в случае нарушения Россией обязательств по Конвенции.

В данной Конвенции отсутствует ука-

знание на необходимость обеспечения защиты женщин от преследования на работе. Но насилие, в том числе и психологическое, согласно Общей рекомендации Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин № 19 (далее – КЛДЖ № 19), признается одной из форм дискриминации женщин, если оно совершается в силу того, что жертва – женщина, или если насилие оказывает на женщин несоразмерное воздействие [17; 18]. Согласно п. 7 общей рекомендации КЛДЖ № 19, право на защиту от насилия на рабочем месте включает, в том числе, право не подвергаться бесчеловечным или унижающим достоинство видам обращения и наказания, право на наивысший достижимый уровень физического и психического здоровья и право на справедливые и благополучные условия труда. В силу ст. 2е) Конвенции государства-участники обязались принимать все соответствующие меры для ликвидации дискриминации в отношении женщин со стороны какого-либо лица, организации или предприятия, следовательно, в соответствии с нормами международного права на государство может быть возложена ответственность за деяния, совершаемые частными лицами, в том случае, если эти государства не проявляют должной заботы для предотвращения нарушения прав или расследования актов насилия, наказания виновных и выплаты компенсаций.

Согласно п. 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, в частности, относятся меры, которые обеспечивают женщинам возможность обращаться с жалобами о нарушении их прав, предусмотренных Конвенцией, и получать доступ к эффективным средствам правовой защиты.

В отношении России Комитет не рассматривал индивидуальных жалоб об отсутствии механизма правовой защиты от домогательств на рабочем месте. Однако в 2015 г. по результатам рассмотрения доклада РФ Комитет выразил обеспокоен-

ность отсутствием конкретного законодательства, запрещающего сексуальные домогательства на рабочем месте. Было рекомендовано принять всеобъемлющее законодательство по борьбе с дискриминацией и сексуальными домогательствами на рабочем месте [3]. Стоит отметить, что аналогичная рекомендация содержалась и в предыдущих Заключительных замечаниях, принятых в 2010 г. [2].

*Заключение.* Вслед за Конвенцией МОТ № 190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда в 2019 г. МОТ приняла Рекомендацию по борьбе с насилием и домогательствами на рабочем месте № 206. Эти акты являются подробным руководством к обеспечению механизма защиты работников от психологического преследования. Учитывая, что рассмотренные выше ратифицированные РФ нормы международного права содержат обязательство обеспечить защиту работников от психологического преследования на рабочем месте, ратификация данной Конвенции МОТ и ее имплементация в трудовое право России видится необходимым элементом выполнения международных обязательств в сфере прав человека.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Европейский комитет по социальным правам. Заключение 2017. РФ. Ст. 3-1 2017. URL: <http://def/RUS/3/1/EN,08/12/2017> (дата обращения: 12.04.2021).

2. Заключительные замечания Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин. 46 сессия 12–30 июля 2010 года // Электронная база данных договорных органов ООН. URL: [http://fcoz.ru/international\\_obligations/5/3/5\\_172.N1048556.pdf](http://fcoz.ru/international_obligations/5/3/5_172.N1048556.pdf) (дата обращения: 13.03.2021). Женева: ООН. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин.

3. Заключительные замечания по восьмому периодическому докладу Российской Федерации // Электронная база данных договорных органов ООН. URL: <https://undocs.org/pdf?symbol=ru/CEDAW/C/RUS/CO/8/Add.1> (дата обращения: 13.03.2021). Женева: ООН. Комитет по

ликвидации дискриминации в отношении женщин, 2015.

4. Коновалова В. Моббинг как моббинг: источники и последствия психологического террора // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. № 3. С. 105–113.

5. Корыстина Е. Моббинг в организации, его виды и причины возникновения // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2012. № 7. С. 120–125.

6. Лушников А.М., Лушникова М.В. Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечение равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст. 2 Трудового кодекса РФ) // Трудовое право. 2009. № 2. URL: <https://www.top-personal.ru/lawissue.html?1663> (дата обращения: 13.03.2021).

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

8. Сексуальные домогательства на работе: российская специфика // Ведомости. 2020. 22 января. URL: <https://www.vedomosti.ru/career/articles/2020/01/22/821257-rabotodateli-pomogayut> (дата обращения: 12.04.2021).

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

10. Сыченко Е.В. Защита работников от психосоциальных рисков: опыт Европы и его применимость в России. Ч. 2: психологическое преследование // Трудовое право. 2014. № 8. С. 75–87.

11. Филадельфийская Декларация МОТ. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/genericdocument/wcms\\_405835.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/genericdocument/wcms_405835.pdf) (дата обращения: 12.04.2021).

12. Щербакова О.В. Принцип обеспечения права работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятель-

ности // Russian Juridical Journal. 2019. Vol. 124. № 1. Jan. P. 124–129.

13. 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. Т. 60. № 2. С. 246–265.

14. Constitution of the International Labour Organization. URL: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/download/constitution.pdf> (дата обращения: 12.04.2021).

15. European Social Charter (revised) - Explanatory Report - [1996] COETSER 4 (3 May 1996). URL: [www.worldlii.org/int/other/treaties/COETSER/1996/4.html](http://www.worldlii.org/int/other/treaties/COETSER/1996/4.html) (дата обращения: 12.04.2021).

16. 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/ilc/ILCSessions/108/WCMS\\_711349/lang--en/index.htm/](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/WCMS_711349/lang--en/index.htm/) (дата обращения: 13.04.2021).

17. Jaising I. Eliminating sexual harassment at the workplace: Broadening the discourse on gender equality // Commonwealth Law Bulletin. 2014. Т. 40. № 2. С. 375–397.

18. 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. Т. 45. № 3. С. 431–453.

19. Psychosocial risk prevention in a global occupational health perspective. A descriptive analysis / F. Chirico [и др.] // International Journal of Environmental Research and Public Health. 2019. Т. 16. № 14.

20. Survey of international actions affecting labour. Bulletin of the United States Bureau of labour statistics № 268. Washington. 1920. P. 89–103.