

ПОРУШЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Катерина Сергіївна ЧЕРНИЦЬКА,

*судовий експерт сектора дактилоскопічних
досліджень відділу криміналістичних видів
досліджень Одеського Науково-дослідного експертно-
криміналістичного центру МВС України*

З середини ХХ сторіччя питанням захисту прав людини приділяється значна увага. Були створені відповідні міжнародні організації, прийнятий ряд важливих документів, які закріпили основні природні права і свободи людини, а також способи їхньої охорони та захисту.

Серед інших, до переліку таких прав увійшли права людини на працю та на належні, безпечні та здорові умови праці. Значимість цих прав підтверджується тим, що вони закріплені у нормативно-правових актах вищої юридичної сили на міжнародному та національному рівнях: Загальній декларації прав людини 1948 р. (ст. 23) [1], Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. (ст. 7) [2], Конституції України (ст. 43) [3]. Галузеве законодавство детально регламентує право працівників на здорові та безпечні умови праці [4].

Говорячи про умови праці найчастіше мають на увазі організаційно-технологічні та санітарно-гігієнічні норми, вплив шкідливих і небезпечних фізичних, хімічних і біологічних факторів виробництва на здоров'я працівників. Вони докладно описані, врегульовані нормативно-правовими актами, їхнє дотримання контролюється спеціально уповноваженими державними органами. При цьому повністю ігнорується такий важливий аспект умов праці, як психофізіологічна та соціально-психологічна складова. Навідміну від вищевказаних груп умов, для них неможливо вирахувати та встановити норми, а законодавець, вочевидь, не вважає за потрібне вводити їх до правового поля, залишивши «на відкуп» моральні традиції. Однак вплив психофізіологічних і соціально-психологічних факторів на здоров'я людини безсуперечний і може мати серйозні наслідки. Саме в цій області в Україні повсюдно зустрічаються грубі порушення прав людини в трудових відносинах на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності.

Згідно ст. 3 Конституції України, «Людина, її життя та здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю» [3]. З огляду на те, що Україна позиціонує себе як соціальна правовая держава, вказану норму слід вважати основоутворюючою. Також вона співвідноситься зі ст. 12 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, що встановлює «право кожної людини на найвищий досяжний рівень фізичного та психічного здоров'я» [2], що передбачає заборону на будь-які дії, здатні спричинити шкоду фізичному та психічному здоров'ю людини. При цьому в трудових відносинах працівники часто стикаються з ситуаціями психологічного тиску, а іноді відкритого психологічного насильства з боку працедавців і неформальних лідерів у трудових колективах. Виражається це в публічних образах, найчастіше із застосуванням ненормативної

лексики, спробах приниження, знецінюванні особистих і професійних якостей працівників, зловживаннях відносинами службової залежності, примушуванні до виконання робіт, що не входять до посадових обов'язків, створенні нестерпних умов праці та постійної психоемоційної напруги, погрозах, а у крайніх випадках – переході до фізичного насильства. Ефективних засобів боротьби з такими негативними явищами у правовому полі на сьогоднішній день не існує. Притягнення винних до юридичної відповідальності можливе лише у двох випадках: застосування фізичної сили та доведення до самогубства (ст. 115, 116, 119 – 123, 125, 126, 128 Кримінального кодексу України [5]). У всіх інших випадках працівник в юридичному плані беззахисний. Більш того, через відносини службової залежності, страх покарання або звільнення, посилені політичною та соціально-економічною нестабільністю в країні, рівень латентності подібних порушень надзвичайно високий. Виникає закономірне питання: і де ж тут захист здоров'я, честі та гідності людини як «найвищої соціальної цінності» з боку «соціальної та правової» держави?..

Необхідно визнати, що на сьогоднішній день проблема психологічного тиску та насильства у трудових відносинах існує, представляє серйозну загрозу та ніяк не регулюється державою. Для її вирішення, на наш погляд, необхідно на законодавчому рівні розробити обов'язковий до виконання кодекс поведінки учасників трудових відносин, механізм виявлення та розслідування його порушень, а також ввести юридичну відповідальність за такі порушення. При цьому необхідно повністю виключити можливість службової або іншої залежності посадових осіб, що контролюють виконання цих норм, від можливих порушників (наприклад, шляхом введення відповідної посади у державних органах з охорони праці або залучення незалежних аудиторів). Це стало б суттєвим кроком на шляху до забезпечення захисту прав та основних свобод людини і громадянина в Україні.

Список використаних джерел:

1. Загальна декларація прав людини, прийнята резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10.12.1948 р. URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.html, дата звернення – 06.12.2021 р.
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, прийнятий резолюцією 2200 А (XXI) Генеральної Асамблеї ООН від 16.12.1966 р. // URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.html, дата звернення – 07.12.2021 р.
3. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // ВВР, 1996, № 30, ст. 141.
4. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом Української РСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII // ВВР, 1971, № 50, ст. 375.
5. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. № 2341-III // ВВР, 2001, № 25 – 26, ст. 131.