
SECTION 6. EUROPEAN WAY OF REFORMING AND IMPROVING THE ORGANIZATION OF LABOR PROTECTION

SECURITY THE DIGNITY OF THE EMPLOYEE AS A COMPONENT OF OCCUPATIONAL SAFETY

Bailo O.V.,
*Candidate of Juridical Sciences,
Associate Professor of the Chair of Civil Law Disciplines
Odessa I.I. Mechnikov National University,
Odessa, Ukraine*

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОСТІ ПРАЦІВНИКА ЯК СКЛАДОВА ОХОРОНИ ПРАЦІ

Байло О.В.,
*к.ю.н., доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Одеського національного університету імені І.І.Мечникова,
м. Одеса, Україна*

Значна увага гідності людини та її захисту приділяється в актах Європейського Союзу. Хартія ЄС про основні права від 7 грудня 2000 року містить главу I «Гідність», в якій закріплюються основні особисті права громадян Європейського Союзу, а також інших осіб (ст.ст.1-5) [1]. Усі права, що закріплені в цій главі, логічно пов'язані з правом на людську гідність (ст.1) і не можуть розглядатися у відриві від нього. До них належать право на життя (ст.2 Хартії), право на психологічну і фізичну цілісність (ст.3 Хартії) та інші особисті права. Слід погодитися з В.А. Четверніним, що можна говорити про принцип поваги гідності особистості як базовий принцип у сфері особистих (і не тільки особистих) прав і свобод [2, с. 145].

Відповідно до ст. 1 Хартії людська гідність недоторканна. Вона підлягає повазі та захисту. Це означає, що право на людську гідність визнається Хартією одним із найважливіших прав кожної людини. Ціла низка інших прав напряму випливає із цього права. До них можна віднести право на цілісність особистості (ст.7 Хартії), заборону катувань, нелюдського або принижуючого гідність поводження і покарання (ст.4) заборону рабства і примусової праці (ст.5) та ін.

Особливість структури Хартії полягає в тому, що право на людську гідність поставлено перед правом на життя, закріпленим у ст. 2. Вочевидь, що, розміщуючи право на людську гідність перед правом на життя, автори Хартії слідували не тільки і не стільки конституційним традиціям низки держав-членів, але й основоположним міжнародно-правовим документам, які закріплюють право на життя, і передусім Загальній декларації прав людини 1948 року.

Крім того, як відзначає С.Ю. Кашкін, поставивши першим право людини на людську гідність і включивши до його формулювання положення про обов'язковість його «поваги і захисту», автори Хартії підкорили реалізації права людську гідність здійснення всіх інших прав і свобод людини [3, с. 68].

У п. 19 «Безпека і гігієна праці» Хартії основних соціальних прав працівників від 9 грудня 1989 року [4] зазначається, зокрема, про те, що кожному працівникові мають бути забезпечені умови, необхідні для забезпечення здоров'я і безпеки на робочому місці, безпечного і здорового виробничого середовища. Потрібно вживати заходів, спрямованих на гармонізацію умов охорони праці в масштабах ЄС. Ці заходи повинні враховувати необхідність навчання, інформації працівників, проведення з ними консультацій, оптимальної участі самих працівників у визначенні ризиків, яким вони підлягають, і у розробці заходів щодо зменшення або ліквідації цих ризиків.

Слід відзначити, що у цей час у розвинених країнах багато уваги приділяється створенню комфортного психологічного середовища як важливої складової механізму забезпечення безпечних і здорових умов праці. Справедливість і безпека умов праці в сучасному світі пов'язуються нині не тільки з додержанням технічних і медичних норм безпеки праці, але і зі створенням комфортних (у широкому розумінні) умов праці з урахуванням технічних, медичних, етичних, психофізіологічних і навіть естетичних складових.

Як відзначають А.М. Лушніков і М.В. Лушнікова, найважливішою складовою сучасної охорони праці є створення сприятливого психологічного виробничого середовища або виробничого психологічного клімату. Це повинно виключати виникнення на робочому місці стресів, не допускати застосування психологічного або фізичного насилля з боку керівництва чи колег, запобігати збільшенню травматизму або професійних захворювань на нервовому підґрунті. Дані проблеми, що раніше відносилися тільки до кадрового менеджменту і дисципліні праці, нині є складовою частиною проблематики

охорони праці [5, с. 928]. Такий підхід має бути відображений і у національному трудовому законодавстві. За відсутності відповідних норм у трудовому законодавстві України, видається необхідним реалізацію приписів ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої) здійснювати за допомогою актів соціального діалогу, які відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [6] укладаються на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях.

У колективних договорах слід давати визначення домаганням до працівників, передбачати процедуру розгляду скарг, покарання винних. Йдеться про сексуальні домагання; приставання, що мотивовані расизмом і націоналізмом; приставання до працівників з обмеженою працездатністю; знущання над працівниками, що є результатом низького рівня етичної культури, відсутність поважного, бережливого ставлення людей один до одного. У кожному колективному договорі повинен бути визначений представник адміністрації, якому доручено розглядати претензії жертв домагань, надавати їм допомогу.

Список використаних джерел:

1. Хартія основних прав Європейського Союзу: Міжнародний документ від 07.12.2000 р.: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_524.
2. Конституция Российской Федерации: Проблемный комментарий / Отв. ред. В.А. Четвернин. – М.: Центр конституционных исследований МОНФ, 1997. – С.145.
3. Хартия Европейского Союза об основных правах: Комментарий / Под ред. д.ю.н., проф. С.Ю. Кашкина. М.: Юриспруденция, 2001. – С. 68.
4. Хартия основных социальных прав работников от 9 декабря 1989 г. //Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – С.665-668.
5. Лушников А.М. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право /А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М.: Статут, 2009. – С. 928.
6. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 №2862-VI //Офіційний вісник України. – 2011. – №3. – Ст. 168.