

О. С. Козерацька, ст. викладач

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова,
кафедра кримінального права, кримінального процесу та криміналістики,
Французький бульвар, 24/26, Одеса, 65058, Україна

ЛАТЕНТНІСТЬ ЗЛОЧИНІВ ПРОТИ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

В умовах побудови правової держави особливо актуальним стає питання про формування режиму законності, запобігання і профілактики правопорушень. Програми боротьби із злочинністю мали б великий коефіцієнт корисності, якби включали заходи щодо попередження латентності окремих категорій і видів злочинів. У статті досліджуються чинники, які сприяють латентності злочинів проти безпеки праці, пропонується комплекс заходів, спрямованих на їх нейтралізацію, а також методика по виявленню прихованих злочинів.

Ключові слова: латентна злочинність, охорона праці, виробничий травматизм, природна латентність, штучна латентність, цивільно-правовий договір підряду, інформаційно-порівняльний метод.

Одним з найважливіших чинників демократизації вітчизняного суспільства в ході побудови в Україні правової держави є, поза сумнівом, конституційне закріплення прав і свобод людини і громадянина як вищої цінності. Проте просте декларування найширших прав ще не означає, що у людини з'явилася реальна можливість користуватися повною мірою благами, які лежать в їх основі. Для реального забезпечення всіх прав і свобод людини необхідний дієвий соціально- юридичний механізм реалізації прав і свобод, який містить гарантії їх забезпечення і захисту. Однією з найважливіших груп серед прав і свобод людини і громадянина виступають трудові права, до яких належить право на належні, безпечні і здорові умови праці.

За даними Фонду соціального страхування, від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань в Україні у 2007 році порівняно з попереднім роком кількість випадків травматизму на виробництві зменшилася на 1083 випадки або на 5,4 % (18 982 травмованих осіб), кількість травмованих зі смертельним наслідком збільшилося на 33 особи або на 3,6 % (925 осіб). Кількість випадків професійного захворювання на виробництві та смерті внаслідок профзахворювання зменшилася — відповідно на 191 або на 3,1 % (5 947 осіб) та на 115 або 19,8 % (467 осіб).

Аналіз виробничого травматизму та професійної захворюваності на підприємствах, установах і організаціях України за 2007 рік свідчить про те, що роботодавці, посадові особи та фахівці служби охорони праці вживають недостатньо профілактичних заходів для створення безпечних та нешкідливих умов праці на робочих місцях, які мали б попередити виробничий травматизм, аварійність та професійну захворюваність, викликані умовами праці, призупинити та зменшити динаміку їх зростання. Підтвердженням цьому є те, що 77,9 % (15730 осіб) нещасних випадків на виробництві сталися через організаційні причини.

На розширеному засіданні колегії Генеральної прокуратури України, яке відбулося 29 лютого 2008 року та було присвячено стану додержання законодавства про охорону праці і прокурорського нагляду з цих питань, заступник Генерального прокурора України Тетяна Корнякова зазначила, що у 2007 році прокурорами у сфері охорони

праці порушено 555 кримінальних справ, з яких 463 направлено до суду. За документами реагування, до відповідальності притягнуто майже 10 тис. посадових осіб.

Як бачимо, кількість нещасних випадків на виробництві, які сталися у 2007 році з організаційних причин, значно перевищує кількість порушених кримінальних справ щодо порушення посадовими особами підприємств, установ і організацій законодавства про охорону праці, де останні складають лише 3,5 %.

Слід зазначити, що ситуація, яка склалася останніми роками з охороною праці, є інтегральним показником загального неблагополуччя на підприємствах, установах і організаціях України — зниження відповідальності керівників усіх рівнів за належну організацію і результати виробництва в будь-якій сфері діяльності, безвідповідальність і безкарність за упущення і розвал, а деколи і злочини в цій галузі.

Не можна не згадати про трагедію, яка сталася на орендовому підприємстві “Шахта ім. Засядька” і стала найбільш масштабною за час незалежності України. В результаті трьох вибухів на шахті 18 листопада, а також 1 і 2 грудня 2007 року, загинули 106 людей (101 гірник і 5 рятувальників). Жахлива статистика свідчить про те, що на цій шахті з 1999 року було травмовано близько 2 тисяч гірників, зокрема 286 — смертельно.

За даними комітету, в період з 2 січня по 5 лютого 2008 року працівниками Держгірпромнагляду на шахті було проведено 112 обстежень, під час яких виявлено понад 1000 порушень вимог нормативно-правових актів з охорони праці, в тому числі 102 порушення вимог пилогазового режиму. Але навіть після останньої трагедії керівництво шахти продовжує цинічно ігнорувати вимоги правил безпеки. За фактами цих вибухів Донецька прокуратура порушила кримінальні справи, але до цього часу жодну посадову особу не притягнуто до відповідальності. Відсутність дієвих заходів визначає слабкість державного захисту прав і свобод громадян, а також породжує думку про безсилля правоохоронних органів і судової системи. Все це вкрай сприяє подальшому розвитку криміногенної обстановки в Україні.

Таким чином, стан охорони праці і виробничого травматизму передбачає посилення комплексної правової дії, у тому числі і застосування кримінально-правових заходів. Порушення правил охорони праці належить до високолатентних злочинів, отже, кількість цих злочинів значно більша, ніж офіційно зареєстрована і розслідувана кількість. Тільки цією обставиною можна пояснити обмаль кримінальних справ про злочини, які передбачені у Розділі X. “Злочини проти безпеки виробництва” Особливої частини Кримінального кодексу України (далі — КК України) [1, 475], розглянутих судами України.

На існування *латентної, тобто прихованої* (від лат.: lateens (latentis) — прихований) злочинності звернено увагу ще на початку XIX століття. Вже в працях одного з основоположників соціологічного напрямку у вивченні злочинності, видатного бельгійського криминолога А. Ж. Кетле, звернуто увагу на факт існування латентної злочинності. Відзначаючи, що реальні межі злочинності значно перевершують відомі, А. Ж. Кетле писав, що відома лише частина всіх злочинів, що скоюються [10, 262].

У Росії це явище почало вивчатися наприкінці 60-х років XX століття. Саме тоді з’явилися перші спроби радянських криминологів дати визначення латентної злочинності. Один з перших дослідників поняття *латентної злочинності* серед вітчизняних криминологів — В. В. Панкратов, який у контексті аналізу проблем, пов’язаних з непрямими методами вивчення злочинності, визначав латентну злочинність як сукупність злочинів, невиявлених органами міліції, прокуратури і суду і, відповідно, таку, що не відбивали в обліку кримінально-караних діянь [11, 7]. Дещо пізніше Р. М. Акутаєв у роботі “Латентна злочинність: актуальність, проблеми та поняття” визначає латентну злочинність як сукупність діянь, що не призвели до застосування кримінально-правових заходів реагування і дії з боку органів,

рема, в багатьох випадках не проводили огляд місця події, не призначали технічних експертиз тощо [5].

Наприклад, машиніст гірничо-виробничих машин шахти “Великомостівська” П. був притягнений до кримінальної відповідальності за те, що, порушивши вимоги п. 123 Інструкції з охорони праці для машиністів гірничо-виробничих робіт, не переконався у безпечності проведення маневру і запустив комбайн, частинами якого (що оберталися) був смертельно травмований помічник начальника дільниці С. Слідчий прокуратури м. Червонограда Львівської області, кваліфікувавши дії П. за ч. 2 ст. 272 КК, і не дослідив, які саме роботи чи дії обвинуваченого призвели до нещасного випадку, не провів огляд місця події, не призначив судово-технічної експертизи у справі, внаслідок чого не був установленний причинний зв’язок між діями обвинуваченого та наслідками [5].

Значне місце в структурі чинників, що детермінують латентність злочинів, належить поведінці особи, що потерпіла, жертви злочину. Непоодинокі випадки, коли працівник, отримавши травму на виробництві, піддавшись на уговори, а подеколи і на погрози роботодавця, погоджується не розголошувати факт нещасного випадку, а потрапивши до лікарні, стверджує, що він травмувався в побуті. Запобігти цьому може суворе дотримання посадовими особами лікувально-профілактичних закладів вимог п. 9 Порядку розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого Постановою КМУ від 25 серпня 2004 року № 1112, щодо інформування лікувально-профілактичним закладом робочих органів виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України про кожне звернення потерпілого з посиланням на нещасний випадок на виробництві без направлення підприємства [6, 7].

На тлі фінансово-економічної кризи, яка виникла в Україні восени 2008 року, сучасне становище трудящих у загальній масі може бути визначено, як критичне. За результатами дослідження, проведеного Інститутом проблем управління імені Горшеніна, наслідки цієї кризи відчув на собі і ринок праці, свідченням чого є масові скорочення, затримка зарплати тощо. Так, від початку листопада відсоток тих, чий друзі або родичі вже були звільнені внаслідок кризи, збільшився з 33,9 до 49,6%. Так само збільшилася частка тих, хто зіткнувся із затримкою виплат заробітної плати (з 15,3 до 18,3%), переходом на неповний робочий тиждень (з 1,5 до 4,8%) та безоплатною відпусткою (з 1,4 до 3,3%).

За прогнозами Міністерства праці та соціальної політики України і Державної служби зайнятості у 2009 році безробіття в Україні може сягнути 8,5—9,0 % економічно активного населення — це майже втричі більше, ніж на початку 2008 року. Якщо станом на 1 січня 2008 року на одне вільне робоче місце претендувало 4 особи, що шукали роботу, то на 1 січня 2009 року — 10 громадян.

Усі ці негативні явища в економіці України, загострення яких спричинила фінансова криза в державі, суттєво вплинули на дотримання власниками підприємств вимог нормативно-правових актів у сфері охорони праці, а також на забезпечення прав працівників, які гарантовані їм законодавством про охорону праці.

Останні роки серед роботодавців поширена практика: при оформленні трудових відносин з фізичними особами укладати цивільно-правові договори підряду замість трудового договору. Розмежування трудових і цивільно-правових договорів, заснованих на трудовій діяльності людей, набуває на практиці великого значення, позаяк змішування цих понять може спричинити неправильне застосування законодавства. Трудовий і цивільно-правовий договори по-різному укладаються, змінюються, розриваються та створюють різні правові наслідки. У випадку виникнення конфлікту між сторонами укладеного договору необхідно чітко визначитись, який вид договору між ними був укладений, бо законодавство про працю поширюється тільки на осіб, що уклали трудовий, а не цивільно-правовий договір.

У разі виконання цивільно-правових договорів не діють також гарантії, які встановлені законодавством про працю України.

Так, до початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний: роз'яснити працівникові його права та обов'язки і проінформувати під розписку про умови праці, про наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я; про його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору; ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; проінструктувати працівника про техніку безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони. На підставі ст. 153 Кодексу законів про працю України [4, 688] роботодавець зобов'язаний забезпечити працівникам безпечні та необхідні умови праці. Безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці. Власник або уповноважений ним орган повинен впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виробничому травматизму та виникненню професійних захворювань працівників. Роботодавець не вправі вимагати від працівника виконання роботи, пов'язаної з явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці.

Що ж до цивільно-правових відносин, то згідно зі ст. 850 Цивільного кодексу України (далі — ЦКУ) [3, 262] замовник зобов'язаний сприяти підрядникові у виконанні роботи у випадках, в обсязі та в порядку, встановлених договором підряду; тобто у цивільно-правових відносинах визначальними для умов праці виконавця є те, про що домовились сторони. У найбільш поширеному на практиці замінику трудових договорів — цивільно-правовому договорі підряду, відповідно до ст. 837 ЦКУ — одна сторона (підрядник) зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовника) [3, 259].

Користуючись складною економічною ситуацією, яка склалася в Україні, та правовою необізнаністю населення, роботодавець примушує працівників до укладання цивільно-правових договорів підряду. До цієї категорії працівників слід віднести так званих “гастарбайтерів” (нем. *Gastarbeiter* дословно: гость-рабочий (нем. *Gast* + *Arbeiter*) — иностранный наёмный работник), з якими взагалі не укладаються ніякі договори, нещасні випадки з ними не розслідуються та не фіксуються, їх нібито не існує.

Таким чином, виконання працівником роботи на власний ризик позбавляє його права на соціальний захист, а роботодавцю надає можливість уникнути відповідальності, в тому числі і кримінальної. Такі злочини залишаються поза увагою відповідних державних органів, правоохоронних органів, що, на нашу думку, є ще одним різновидом латентної злочинності.

Нагляд за дотриманням і належним застосуванням законодавства про охорону праці здійснює Генеральний прокурор України і підпорядковані йому прокурори. Найбільш дієвим засобом виявлення порушень законності є перевірка виконання законодавства про охорону праці безпосередньо на підприємстві.

Розкриваючи методи виявлення латентних злочинів, Р. М. Акутаєв зазначає, що, окрім економіко-правового аналізу, інша група методів виявлення латентних злочинів — оперативно-слідча — включає і ряд інших, не менш ефективних, прийомів і способів їх виявлення. Деякі з них зводяться до зіставлення і порівняльного вивчення відомостей, що знайшли відображення в наказах, рішеннях, поданнях, службових довідках, звітах та інших документах, які містять кількісні показники скоєних

злочинів певного виду, з офіційними даними порушених за ними кримінальних справ. Тим самим вдається встановити злочини, інформація про здійснення яких не була доведена до правоохоронних органів (природна латентність), або ці факти, що стали їх надбанням, не спричинили законних заходів реагування (штучна латентність) [7, 58]. Так, інформаційно-порівняльний метод може бути застосований для визначення стану латентності при порушенні законодавства про охорону праці, первинну інформацію про який можна отримати із: листків непрацездатності за вказаний період (довідки), що видані закладами охорони здоров'я у зв'язку з будь-якими нещасними випадками — на виробництві, в побуті, на шляху до роботи або з роботи тощо, та додані до них документи; журналів обліку звернень працівників за першою медичною допомогою, що ведуться в медичних пунктах підприємств (якщо такий медпункт організовано); звітів про травматизм на виробництві згідно з установленою Держкомстатом України формою № 7-ТНВ; актів форми НТ про розслідування нещасних випадків невикробничого характеру; актів довільної форми або інших документів, матеріалів, висновків, довідок органів внутрішніх справ, державної автомобільної інспекції, тощо, які стосуються будь-яких нещасних випадків з працівниками підприємства (незалежно від місця, часу події, попередньої кваліфікації цих випадків та інших факторів), та ін.

Для поліпшення умов праці, здоров'я працюючих і їх соціального благополуччя необхідно удосконалювати ряд заходів, з яких за пріоритетністю ми б виділили певні напрями:

1. Подолання правового нігілізму керівників установ, підприємств, організацій і окремих громадян шляхом висвітлення проблем злочинності у сфері безпеки виробництва в засобах масової інформації. Звернення уваги суспільства до тих можливих негативних наслідків, які містить в собі загроза зростання латентної злочинності у сфері охорони праці;

2. Забезпечення законності функціонування системи кримінальної юстиції в державі, підвищення рівня довіри населення до неї;

3. Перегляд статистичного підходу до вивчення злочинів проти безпеки виробництва, що, безумовно, спричинить за собою зниження латентності цього виду злочинів;

4. Підвищення ефективності правоохоронної діяльності, вимогливості до рівня професіоналізму працівників правоохоронних органів. У зв'язку з цим необхідне введення спекурсів для вивчення проблем злочинності, пов'язаної з порушенням законодавства про охорону праці, в юридичних вузах нашої держави;

5. Початок роботи із створення методичних рекомендацій з питань виявлення, розкриття і розслідування злочинів у сфері охорони праці, оскільки уміння розкривати і розслідувати злочини безумовно веде за собою і зниження рівня латентності даного виду злочинних посягань.

6. Вирішення цієї проблеми ми також бачимо в посиленні заходів дисциплінарної, адміністративної і кримінальної дії на працеводців і посадовців, дії або бездіяльність яких призводять до приховування злочинів проти безпеки праці. Це положення повинно знайти чітке, недвозначне відбиття в законодавстві.

Література

1. Кримінальний кодекс України: Науково-практичний коментар. Видання п'яте, перероблене та доповнене/Відп. ред. Є. Л. Стрельцов. — Х.: ТОВ "Одіссей", 2008. — 800 с.
2. Уголовно-процессуальный кодекс Украины: Научно-практический комментарий/Под общей редакцией В. Т. Маляренко, Ю. П. Аленина. — Х.: ООО "Одиссей", 2003. — 960 с.
3. Гражданский кодекс Украины. — Х.: ООО "Одиссей", 2007. — 400 с.
4. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде / Б. С. Стычинский, И. В. Зуб, В. Г. Ротань. — 5-е изд., доп. и перераб. — К.: Издательство А. С. К., 2004. — 1072 с.

