

Защита личного достоинства работника: зарубежный опыт и перспектива его применения в РФ

Научный руководитель – Шония Гури Вахтангович

Тарасова Алла Сергеевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА),
Институт права, Москва, Россия
E-mail: alla00_96@mail.ru

- 1) Важнейшим условием благоприятной психологической атмосферы в трудовом коллективе является защита личного достоинства работников. В статье предложены пути совершенствования трудового законодательства РФ, основываясь на опыте зарубежных развитых стран, по указанной проблеме. В статье проанализирован опыт в этой сфере таких стран, как Франция, Италия и Израиль.
- 2) Защита личного достоинства работника включает в себя защиту от дискриминационного поведения, сексуального домогательства, психосоциальных рисков, психологического насилия, обеспечения равенства возможностей на продвижение по карьерной лестнице.
- 3) В законодательстве РФ имеются исключительно основополагающие нормы, касающиеся защиты достоинства работника на производстве. Ни Трудовой Кодекс РФ, ни иные нормативные правовые акты о труде не содержат специальных правовых механизмов (форм и способов) защиты указанного права.
- 4) В законодательстве Франции понятие личного достоинства работника раскрывается через понятие «домогательство». Определение домогательства во Франции содержится в Трудовом кодексе и Уголовном кодексе. Домогательством является повторяющееся действие, направленное или реализованное в виде ухудшения условий труда, которое может нанести ущерб правам или достоинству работника, повлиять на его физическое или психическое здоровье или скомпрометировать его профессиональное будущее.
- 5) В отличие от Франции, в Италии защита работника от домогательства строится на широком судебном толковании необходимости защиты личности работника. Домогательство в итальянской судебной практике называется моббингом. Итальянские суды под моббингом понимают противозаконное поведение, отвечающее следующим признакам: намеренность враждебного поведения, повторяемость оскорбительных актов, направленность на преследование работника, вредное воздействие на его психическое и физическое здоровье.
- 6) В Израиле данный вопрос регулирует Закон 1998 года «О предотвращении сексуальных домогательств», в котором установлена уголовная ответственность за правонарушения данного рода. Сексуальным домогательством считаются: шантаж сексуального характера; развратные действия, совершённые для полового удовлетворения или деяния в целях полового унижения человека, повторяющиеся предложения полового характера.
- 7) Для совершенствования российского законодательства в области защиты личного достоинства работника представляется целесообразным: ввести норму, согласно которой работники должны проявлять недискриминационное поведение в отношении с

другими работниками и работодателем, соблюдать права других работников на профессиональное достоинство; обязать работодателя принимать меры по предотвращению сексуальных домогательств и обеспечивать соблюдение профессионального достоинства, обеспечивать комфортные психологические условия; создать орган, защищающий достоинство и честь работника; предусмотреть порядок обжалования дискриминационного поведения; ввести дисциплинарную ответственность работодателя за домогательства к работникам; предусмотреть штатного психолога.

Источники и литература

- 1) Алтухова Г.А. Моббинг как этическая проблема // 1998. № 2. С. 63-70