

УДК 349.22:316.346.2

Кушнір Н. В.
аспірант Харківського
національного університету
внутрішніх справ

Забезпечення гендерного паритету при відповідальності та трудових спорах

Анотація: стаття присвячена дослідженню необхідності забезпечення гендерного паритету при притягненні до відповідальності та розгляду трудових спорів суб'єктів трудових правовідносин.

Ключові слова:гендерний паритет, юридична відповідальність, трудові спори, суб'єкти трудових правовідносин.

Аннотація: статья посвящена исследованию необходимости соблюдения гендерного паритета при привлечении к ответственности и при рассмотрении трудовых споров, субъектов трудовых правоотношений.

Ключевые слова: гендерный паритет, юридическая ответственность, трудовые споры, субъекты трудовых правоотношений.

Summary: The article investigates the need for gender parity in bringing to justice and settlement of labor disputes, subjects of labor relations.

Key words: Gender parity, legal liability, labor disputes, the subjects of labor relations.

Конституція України в ст. 24 закріплює рівноправність всіх громадян України у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Вона також фіксує загальний принцип неприпустимості встановлення за будь – яких соціальних чи особистих підстав привілеїв і обмежень (тобто встановлення додаткових можливостей, позбавлення зобов'язань або звуження змісту та осягу прав). [1].

Треба зазначити, що дотримання та реалізація принципу рівності трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин є необхідною умовою функціонування трудових правовідносин, зокрема і таких їх аспектів, як юридична відповідальність та трудові спори.

Порушення сторонами трудових правовідносин, обов'язків, передбачених в законодавстві про працю, колективних договорах і прави-

лах внутрішнього трудового розпорядку, призводить за певних умов до юридичної відповідальності, під якою ми розуміємо заходи відповідного впливу, що ґрунтуються на юридичному і громадському осуді правопорушника, або встановлення щодо нього певних негативних наслідків передбачених чинним трудовим законодавством. [2].

Трудове право виділяє два види юридичної відповідальності працівників: дисциплінарну та матеріальну. Так, застосування щодо окремих несумлінних працівників заходів дисциплінарного впливу (ст. 140 КЗпП) прийнято називати дисциплінарною відповідальністю. Вона має своїм спрямуванням забезпечити дотримання внутрішнього трудового розпорядку і є однією з правових форм впливу, що застосовується до несумлінних працівників за порушення трудового розпорядку та інших обов'язків. Існуюча нерівність у володінні, користуванні і розпорядженні власністю створює суспільні суперечності, які досить часто переростають у протиправні форми набування власності. З цими негативними явищами держава бореться за допомогою різних правових засобів, зокрема і матеріальній відповідальності сторін трудових правовідносин за заподіяну іншій стороні шкоду. Матеріальна відповідальність як важливий інститут трудового права покликана забезпечити відповідність поведінки людей нормам, прийнятим державою. Ця відповідальність, на відміну від дисциплінарної, є двосторонньою, оскільки відповідальність несе не тільки працівник перед власником або уповноваженим ним органом, а й власник перед працівником за заподіяння шкоди його майну або здоров'ю. В загальному вигляді матеріальну відповідальність за трудовим правом доцільно визначити як встановлений законом обов'язок сторони трудового договору відшкодувати збитки, заподіяні іншій стороні протиправними діями.

Під час трудової діяльності між найманими працівниками та працедавцями часто виникають різного роду непорозуміння. Здебільшого вони носять індивідуальний характер, для вирішення яких законодавством про працю передбачено певний порядок. Непорозуміння (розбіжності), які виникають між суб'єктами трудового права з приводу встановлення умов праці або реалізації змісту трудового договору, а також застосування норм трудового законодавства, прийнято називати трудовими спорами.

Гендерна рівність під час застосування заходів юридичної відповідальності та вирішення трудових спорів передбачає, в першу чергу, рівність чоловіка і жінки перед законом. Однак, аналіз відповідних ста-

тистичних матеріалів та дослідження практики застосування дисциплінарної та матеріальної відповідальності свідчать про протилежне. Так, дискримінацію у цьому плані зазнають саме чоловіки. Для прикладу, в середньому із 100 працівників чоловічої статі до дисциплінарної відповідальності протягом року притягується - 15 осіб в мілітаризованих (військових) формуваннях; в цивільних організаціях - 9; відповідно жінок: 4 - у мілітаризованих (військових) формуваннях; в цивільних організаціях - 3. Більш того, під час розгляду правопорушень вчинених жінками акцент, в першу чергу робиться на їх так звану „жіночість”, „ніжність”, „слабкість”, тим більше якщо справу розглядає начальник (керівник) чоловічої статі, що у свою чергу призводить до необ'єктивності розгляду конкретної справи. Отже, якщо у попередньому підрозділі дисертації йшлося здебільшого про гендерну дискримінацію жінок, то підчас притягнення до юридичної відповідальності та вирішення трудових спорів вбачається гендерна дискримінація саме чоловіків

Рівність працівників перед законом, зокрема під час вирішення питання про притягнення конкретної особи до дисциплінарної або матеріальної відповідальності як принцип трудового права має важливе юридичне і навіть політичне значення, він визначає фундамент юридичного статусу особи як учасника трудових правовідносин. Рівність громадян перед законом, зокрема і за ознаками статі є одним з „найавторитетніших” принципів, вона невідривно пов'язана зі справедливістю як філософською категорією, що дозволяє оцінити процес настання юридичної відповідальності з позицій пріоритету загальнолюдських цінностей. Вочевидь, це і стало однією з причин закріплення принципу загальноправової рівності у ст. 24 Конституції України, що передбачає конкретизацію цього положення у галузевому законодавстві, в тому числі й у трудовому.

На нашу думку, забезпечення гендерного паритету при відповідальності та трудових спорах - це однакове застосування приписів закону, підзаконних нормативних актів в частині процедури притягнення до відповідальності та застосування передбачених санкції до працівників незалежно від їх статі. На нашу думку, рівність працівників перед законом передбачає не тільки єдину юридичну кваліфікацію поведінки осіб при вчиненні ними протиправних діянь одного виду - це лише зовнішні межі рівності, але й точну, з урахуванням внутрішньовидових властивостей діяння, міру відповідальності. Більш того, принцип рівності працівників перед законом торкається головним чином їх обов'язку нести від-

повідальність за порушення встановлених заборон. Таким чином, забезпечення гендерного паритету при відповідальності доцільно визначити як рівний обов'язок чоловіків та жінок, які вчинили правопорушення, підлягати дисциплінарній чи матеріальній відповідальності, так і у рівних підставах її застосування та рівних критеріях визначення змісту видів та розмірів відповідальності.

Тут може виникнути питання: чи не дублюють одне одного принципи рівності громадян перед законом та невідворотності відповідальності. Видається, що це не так, оскільки принцип невідворотності, якщо про нього казати, є лише конкретизацією більш загального за змістом принципу рівності. На нашу думку, невідворотність полягає не у тому, що за кожне правопорушення обов'язкове застосування саме юридичної санкції, а у тому, що жодне правопорушення не повинно залишитися непоміченим або нерозкритим, кожне повинне отримати публічний розголос, потрапити у поле зору відповідних посадових осіб.

Рівний для всіх працівників обов'язок нести дисциплінарну чи матеріальну відповідальність за вчинення правопорушення складає суть забезпечення гендерного паритету при відповідальності та трудових спорах. Кожний громадянин, який порушив закон, може бути притягненим до відповідальності, і ніхто не вправі уникнути юридичної оцінки вчиненого, якщо в його діях є склад правопорушення. Отже, рівність працівників перед законом передбачає єдність загальної підстави юридичної відповідальності, яка виступає у вигляді складу правопорушення. Єдність в даному випадку означає те, що лише склад правопорушення може бути підставою юридичної відповідальності. Загальність як властивість цієї підстави визначається тим, що вона застосовується у відповідних випадках до всіх без винятку осіб, що володіють ознаками суб'єкта правопорушення, зокрема незалежно від статі.

Забезпечення гендерного паритету при відповідальності та трудових спорах в найзагальнішому сенсі означає, що до однойменних суб'єктів трудових відносин - чоловіків чи жінок не можуть застосовуватись будь-які розрізнення, винятки, обмеження чи переваги з огляду на їх відмінності у статі. Зміст гендерного паритету проявляється в рівності: 1) прав і свобод; 2) юридичних властивостей, в рамках яких чоловіки та жінки здійснюють свою діяльність; 3) перед законом і судом. Останній аспект втілюється не лише в процесуальному, як це може видатися на перший погляд, але й в матеріальному праві, наприклад, він знаходить відображення при накладенні юридичної відповідальності. Реалізація

його означає, що будь-який суб'єкт права при здійсненні ним правопорушення відповідає за одними і тими ж законами, що діють на території країни, і що покладення відповідальності здійснюється одними і тими ж юрисдикційними органами.

Таким чином, забезпечення гендерного паритету при відповідальності та трудових спорах означає, що чоловіки та жінки є рівноправними учасниками трудових відносин, врегульованих за допомогою права, і жодному з них не можуть надаватися привілеї чи обмеження, виходячи з ознак статі. Усі чоловіки та жінки як суб'єкти трудових відносин мають рівні права й обов'язки, а тому вони повинні поважати рівність і своєрідність один одного, а також усі права, що властиві їх природі, визначати і здійснювати на свій розсуд відносини з іншими суб'єктами згідно з правом та в дусі загальнолюдських принципів. Жодна особа, чоловік чи жінка не може претендувати на привілейоване становище за ознаками статі. Тобто з точки зору формальної юридичної процедури, чоловіки та жінки, як суб'єкти трудових відносин рівні між собою, та повинні знаходитись у рівних умовах під час вирішення питань щодо притягнення їх до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності, а також в процесі розгляду трудових спорів.

Література :

1. Конституція України // ВВР. -1996.- № 30. - Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю // ВВР УРСР. - 1971. - Дод. до № 50. - Ст. 375.