

**В.М. ВЕНЕДІКТОВА**

канд. юрид. наук

Харківський національний університет внутрішніх справ

УДК 331.109

## ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТУ ПРИ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ТА ТРУДОВИХ СПОРАХ

Щодо особливостей забезпечення гендерного паритету з'ясовані категорії «юридична відповідальність» і «трудовий спір» та визначені їх теоретичні поняття й сутнісні ознаки.

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 і трудові спори. Однак, приймаючи до уваги те, що в юридичній науці, зокрема в теорії трудового права, відсутнє єдине розуміння категорій «юридична відповідальність» та «трудовий спір», то, і як слід, перед безпосереднім дослідженням особливостей забезпечення гендерного паритету при відповідальності та трудових спорах доцільним буде, перш за все, з'ясування вище вказаних категорій із подальшим визначенням їх теоретичних понять та сутнісних ознак.

Так, значний внесок у розвиток теорії юридичної відповідальності зробили вчені науки трудового права: О.А. Абрамова, О.В. Абрамова, М.І. Бару, О.Т. Барабаш, В.С. Венедіков, М.І. Данченко, Д.О. Карпенко, Є.О. Кленов, Р.З. Лівшиць, В.Г. Малов, А.Р. Мацюк, В.І. Нікітінський, З.К. Симорот, В.І. Скобелкін, В.М. Смирнов, П.Р. Стависький, Л.О. Сироватська, О.І. Процевський, В.І. Прокіпко та ін.

Не вдаючись до аналізу існуючих у науковій літературі теоретичних визначень поняття «юридична відповідальність», зазначимо те, що як в теорії права, так і в трудовому праві немає єдності точок зору вчених щодо змісту і сутності юридичної відповідальності. Кожний автор намагається визначити її по-своєму, підкреслюючи ті її сторони, які він вважає головними (визначальними). Більшість дослідників розуміють юридичну відповідальність як міру державного примусу або отожднюють її з покаранням за правопорушення. Інша група вчених розглядає юридичну відповідальність у межах існуючих правових категорій. Вони трактують її як охоронне правовідношення, як специфічний юридичний обов'язок, як реалізацію санкцій правових норм. Останнім часом сформувався ще один напрямок - аналіз юридичної відповідальності як явища загально-соціального, результатом якого стала концепція позитивної юридичної відповідальності. Отже, право, правопорушення й відповідальність (її негативний і позитивний аспекти) нерозривно пов'язані. Тому визнання в юридичній відповідальності позитивного і негативного аспектів у силу законів формальної логіки видається ціл-

ком обґрунтованим та очевидним.

Таким чином, юридична відповідальність - це складне соціально-правове явище, розглядати яке необхідно в двох аспектах - негативному (ретроспективному) та позитивному (перспективному). В негативному аспекті юридична відповідальність є одним із засобів боротьби з правопорушеннями, забезпечення правомірної поведінки учасників правовідносин під час і в процесі виконання ними своїх обов'язків. У позитивному аспекті вона є засобом заохочення, стимулювання учасників правовідносин до правомірної поведінки. Позитивний і негативний аспекти діалектично взаємопов'язані: чим вище рівень відповідальності в позитивному сенсі, тим рідше виникає відповідальність ретроспективна. Ретроспективний аспект юридичної відповідальності настає лише у тому випадку, коли не спрацював механізм позитивного аспекту юридичної відповідальності.

До ознак юридичної відповідальності ми відносимо наступне: опирається на державний примус у формі каральних і правовідновлюючих (компенсаційних) способів; виражається в обов'язку особи зазнавати певних втрат (позбавлення конкретних благ) особистого (позбавлення волі, посади та ін.), організаційного і майнового характеру (конфіскація майна, штраф) за свою вину, тобто нести кару, яка є новим, додатковим, юридичним обов'язком, що не існував до правопорушення; настає лише за вчинені або вчинювані правопорушення у разі встановлення складу правопорушення; застосовується компетентним органом у суворій відповідності з законом.

Порушення сторонами трудових правовідносин обов'язків, передбачених в законодавстві про працю, колективних договорах і правилах внутрішнього трудового розпорядку, призводить за певних умов до юридичної відповідальності, під якою ми розуміємо заходи державного примусу, що ґрунтуються на юридичному і громадському осуді правопорушника, або встановлення щодо нього певних негативних наслідків у формі обмеження або позбавлення особистих чи майнових прав.

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 при-

мусу, 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 матеріальної 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, але 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 працевдавцями 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 укладення трудового договору, а також застосування норм трудового законодавства, прийнято називати трудовими спорами.

Визначивши вище власний підхід щодо розуміння таких категорій, як "юридична відповідальність" та "трудова спір", перейдемо до безпосереднього дослідження особливостей забезпечення гендерного паритету при відповідальності та трудових спорах. Відразу ж відзначимо, що 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 статистичних 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 жінки: 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 раніше йшлося здебільшого про гендерну дискримінацію жінок, то під час 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 трудового правовідношення. Рівність громадян перед законом, зокрема і за ознаками статі, є одним із "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 загально-правової 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 санкцій 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 відповідальність за порушення встановлених заборон. Таким чином, забезпечення гендерного паритету при відповідальності доцільно визначити як рівний обов'язок чоловіків та жінок, які вчинили правопорушення, бути притягнутими до дисциплінарної чи матеріальної 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 невідоротності відповідальності? Видається, що це не так, оскільки принцип невідоротності, якщо про нього казати, є лише конкретизацією більш загального за змістом принципу рівності. На нашу думку, невідоротність 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 має 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 у 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. При визначенні виду і міри покарання беруться до уваги: характер проступку, його наслідки, обставини, за яких його було вчинено, попередня поведінка винного, його ставлення до служби, стаж служби і рівень кваліфікації. Перед накладанням стягнення, що оголошується в наказі, від винного береться пояснення (письмове чи усне).

Сьогодні рівність працівників перед законом сприймається як рівний обов'язок підлягати дисциплінарній чи матеріальній відповідальності у випадку вчинення право-

порушення, однак зміст цього обов'язку далеко не однаковий. Як приклад можна навести особливий (спрощений) порядок провадження по справах про дисциплінарні проступки, коли стягнення накладається усно.

Як зазначає В.С. Нерсисянц, принцип абстрактної, формальної рівності суб'єктів, що виступають в ролі учасників певного кола відносин, фактично відмінних між собою, є основним принципом будь-якого права, що виражає його специфіку на відміну від всіх інших видів соціальних норм і типів соціальної регуляції [1, с.22]. В цій правовій рівності виступає і визнання свободи суб'єктів права, тобто їх формальна незалежність один від одного.

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.

Деякі автори вважають, що принцип рівності перед законом поглинається принципами законності та вини. В результаті робиться висновок, що "декларування принципу рівності громадян перед законом здатне, таким чином, викликати думку про бажання законодавця завуалювати фактичну нерівність, покрити давнім символом порфіроносного Божественного представництва, явно зайвими для справедливого закону акцентами, здатними разом з тим виконувати цілком визначену функцію ідеологічного штампю" [2, с.51].

У контексті питання, що розглядається, а саме - особливості забезпечення гендерного паритету при відповідальності та трудових спорах, цікавим видається аналіз поняття "справедливості". Справедливість як складне багатогранне явище набуває неабиякого значення при розбудові правової держави, реформуванні правової системи. Справедливість - поняття більш широке, ніж законність, і виходить за межі законів. Від ступеня справедливості залежить ефективність права, оскільки справедливий закон має більше шансів на втілення в життя і з меншими затратами, ніж несправедливий.

Відразу ж зазначимо, що справедливість та рівність - це різні поняття. Так, в основному принцип справедливості застосовується в момент притягнення до юридичної відповідальності, у процесі вибору заходів впливу відповідно до діяння та особи правопорушника. У свою чергу, принцип рівності встановлює певну "точку відліку", початковий статус особи, що включає його права та обов'язки як суб'єкта правопорушення.

Справедливість в юридичній літературі найчастіше розглядають як "виражений в рівному юридичному масштабі поведінки і у суворій співрозмірності юридичної відповідальності вчиненому правопорушенню" [3, с.154]. Зауважимо, що в одних галузях права (наприклад, в кримінально-процесуальному праві) принцип справедливості

безпосередньо закріплений у вигляді норми, в інших він виводиться з множини норм. Це зумовлює відмінності у формах втілення в життя волі законодавця: у першому випадку вона реалізується безпосередньо в правах і обов'язках, тоді як у другому - у засобах, методах, прийомах правового регулювання, і через них - в окремих правових нормах менш загального значення. Проте, навіть при відсутності прямої згадки в нормативно-правовому акті, справедливість, тим не менше, знаходить закріплення в найрізноманітніших формах: у вигляді рівності між учасниками суспільних відносин, у тому числі і незалежно від статі, шляхом встановлення певного співвідношення між правами і обов'язками, через визначення відповідного характеру цілей і засобів правових норм, шляхом індивідуалізації санкцій і т.п.

У сучасній етиці цінностей справедливість виступає попередньою умовою здійснення інших цінностей, що у сукупності позначають право. Виражаючи його сутність і одночасно будучи обставиною, необхідно для повноцінного буття системи права [4, с.435, 507], справедливість споконвічно є носієм соціально-етичного, філософського змісту. Разом із тим, як вірно зазначає Л.С. Явіч, справедливість не тільки одна з найважливіших етичних категорій, вона одночасно є й юридичною категорією, оскільки справедливість поширюється далеко за межі моральних відносин і виступає однією з найважливіших засад права, законності, правосуддя [5, с.23]. Справедливість знаходить своє переломлення в різних урегульованих правових сферах, у тому числі й у трудових правовідносинах, де справедливість здобуває якості правової категорії. Правильніше буде сказати, що вимога справедливості, виражена через право, виступає і як моральна, і як правова вимога. При цьому, якби вона перестала бути справедливою з погляду моралі, то і, будучи вираженою у праві, також не була би справедливою. Отже, справедливість, що виражається в праві, є етико-юридичним феноменом.

При оцінці справедливості застосування юридичних санкцій необхідно відокремлювати науковий, об'єктивний аналіз трудової діяльності від її оцінки, що ґрунтується на моральних почуттях і уявленнях. В.В. Похмелькін вважає, що зайво розглядати у якості самостійних понять справедливість як оцінку і як норму, оскільки її характеристика, як принцип нормативного регулювання, поєднує оцінювальний і нормативний компоненти [6, с.19].

Ми погоджуємося також з А.І. Екімовим, який обґрунтовує можливість розгляду справедливості як правової категорії, так і категорії права (як компоненту нормативної системи), а також щодо необхідності проведення розмежування між такими поняттями, як "справедливість в праві", "справедливість права" і "юридична справедливість", а саме: під "справедливістю у праві" звичайно розуміють ту соціально-етичну категорію, що одержала вираження в праві; "справедливість права" - це те, в чому саме проявляється справедливість, що реалізується за допомогою права, і, врешті-решт "юридична справедливість" - це поняття, однозначне із законністю, яке означає, що справедливість виражається в однаковому застосуванні закону до кожного [7, с.42].

Справедливість в будь-якому суспільстві починається з того, що робить необхідною єдину форму людських дій, утворює однакові нормативи поведінки для усіх членів соціальної групи, в межах якої справедливість функціонує як інтегративна цінність. У цьому зв'язку велике значення надається проблемі формальної, чи, як інакше кажуть,

процедурної, процесуальної справедливості, орієнтованої на саму процедуру виконання людьми справедливих норм і принципів, основний постулат якої передбачає чесність у виборі засобів поведінки на базі існуючих в суспільстві єдиних систем соціальних норм (моралі, права, політичних, релігійних і т.д.), і лише тоді результат індивідуальної чи колективної дії може бути зарахований як виправданий чи справедливий. Ми погоджуємося з Г.В. Мальцевим, що є усі підстави вважати формальну справедливість, в основі котрої лежить ідея нормативного уніформізму, одним з найбільш величних культурних досягнень людства, джерелом походження дуже багатьох інститутів і понять, невіддільних від сучасного суспільного життя, таких, як законність, рівність перед законом, заперечення "подвійної" моралі, і т.д. [8, с.155-156].

На нашу думку, принцип справедливості є одним із загальнолюдських принципів права як його універсальних нормативних засад, що визначають сутність і спрямованість правового регулювання. Він знаходить свою конкретизацію як у міжнародно-правовій, так і у національних системах права. Значимо, що Статут ООН зафіксував завдання "створити умови при яких можуть дотримуватись справедливість і повага" до міжнародного права [9]. Не дивлячись на вкрай непростий шлях, принцип справедливості, на думку багатьох юристів, є принципом позитивного права.

Коли йдеться про застосування права, справедливість є навіть більш важливою, у порівнянні зі справедливістю у правотворчості. Справедливе застосування норм права вимагає від суб'єктів застосування права безсторонності, недискримінаційного підходу, неупередженості та ін. Як слушно зауважив О. Костенко, для тоталітарного суспільства характерне те, що несправедливість закону доповнюється, "коригується" несправедливістю (але вже по-іншому) під час практики його застосування [10, с.14]. З точним і безстороннім застосуванням норм права пов'язані дві проблеми: по-перше, деякі норми права є несправедливі, а тому незручні не лише для звичайних людей, а й для суддів і посадових осіб, які мають професійний обов'язок застосовувати закон таким, яким він є, і мають вирішувати, чи застосовувати їх, оскільки точне та безсторонне застосування несправедливого закону означає поширення несправедливості [11, с.14]; по-друге, чи зобов'язані громадяни підкорятися несправедливому закону. Існують причини, з яких іноді буває несправедливим примушувати до виконання угоди, наприклад, коли повноваження сторін при її укладенні були дуже нерівні. Справедливість вимагає зміни та пристосування загальних правил до тих ситуацій, в яких вони інакше спричинилися б до серйозних ускладнень.

Таким чином, забезпечення тендерного 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.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Нерсисянц В.С. Права человека в истории политической и правовой мысли (от древности до Декларации 1789 г.) // Права человека в истории человечества и в современном мире. -М., 1989. -С.21-29.
2. Иванов Н.Г. Парадоксы закона // Государство и право. -1998. -№ 3. -С.50-58.
3. Явич Л.С. Общая теория права. -Л.: Изд-во ЛГУ, 1976. -286 с.
4. Философский энциклопедический словарь. -М.: ИНФРА-М, 1997. -576 с.
5. Явич Л.С. Право развитого социалистического общества (сущность и принципы). -М.: Юрид. лит., 1978. -224 с.
6. Похмелькин В.В. Социальная справедливость и ответственность. -Красноярск: Изд-во Краснояр. ун-та, 1990. -176 с.
7. Экимов А.И. Справедливость и социалистическое право. -Л.: Изд-во ЛГУ, 1980. -123 с.
8. Мальцев Г.В. Буржуазный эгалитаризм: (Эволюция представлений о социальном равенстве в мире капитала). -М.: Мысль, 1984. -254 с.
9. Устав Организации Объединенных наций // Действующее международное право. -В 3-х т. -Т.1. /Сост. Ю.М. Колосов и Е.С. Кривчикова. -М.: Изд-во МНИМП, 1999. -С.7-33.
10. Костенко О.М. Справедливость закону як передумова ефективності його застосування. -В кн.: Законодавство: проблеми ефективності. -К.: Наук. думка, 1995. -С.12-152.
11. Оноре Тоні. Про право. Короткий вступ. -К.: Сфера, 1997. -258 с.

*Надійшла до редколегії 07.12.2005*

### ВЕНЕДИКТОВА В.М. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТА ПРИ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И ТРУДОВЫХ СПОРАХ

В отношении особенностей обеспечения гендерного паритета выяснены категории «юридическая ответственность» и «трудовой спор» и определены их теоретические понятия и существенные признаки.

\*\*\*

### VENEDIKTOVA V.M. MAINTENANCE GENDER PARITY AT THE RESPONSIBILITY AND LABOR DISPUTES

Concerning features of maintenance gender parity categories «the legal responsibility» and «labor dispute» are found out and their theoretical concepts and intrinsic attributes are determined.