

2. Проект Трудового Кодексу // Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

3. Назарова Г. В., Котляревська К. Ю. Організаційно-нормативні новації у регулюванні соціально-трудоких відносин в Україні [Електронний ресурс] // Національний вісник Херсонського державного університету. Випуск 14. Частина 1. – 2015 рік. – Режим доступу: http://ej.kherson.ua/journal/economic_14/20.pdf

Войтюк Д.Я.

аспірант,

*Львівський національний університет
імені Івана Франка*

«ГЕНДЕР» ТА «СТАТЬ»: ВИЗНАЧЕННЯ ТА СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ

Протягом останніх декількох років усе більшого поширення у сфері наукових знань набувають дискусії з питань гендерної політики та гендеру зокрема. Не виключенням є сфера трудової діяльності людини, де питання забезпечення рівності прав чоловіків та жінок постає особливо гостро. Річ у тім, що незважаючи на закріпленій у Конституції принцип рівності та наявність начебто усіх можливостей для вільного розвитку жіночої ініціативи, жінки виявляються менш захищеними у сфері праці, що робить їх низькоконкурентною робочою силою. Відтак важливим аспектом буденної практики українського суспільства є саме ліквідація нерівності між особами обох статей, що передбачає не лише створення рівних умов для розвитку особистості, але і умови для самореалізації індивіда без огляду на його статеву належність.

В основі гендерних досліджень лежить поняття «гендер», щодо визначення якого існує безліч концептуальних підходів. На жаль з огляду на недосконалість існуючої у сфері гендерної політики нормативно-правової бази, сьогодні досі відсутня не лише теоретична база щодо правових аспектів поняття «гендер», але й немає чіткої дефініції цього поняття, що має наслідком відсутність єдиного підходу застосування окресленої термінології, як і неможливість чітко визначити місце терміну «гендер» у юридичній науковій термінології.

Отож, що варто розуміти під поняттям «гендер» та яке його змістовне наповнення. Сучасне розуміння терміну «гендер» до наукового обігу у 1968 році ввів американський психоаналітик Роберт Столлер. Він запропонував використовувати для позначення соціальних та культурних аспектів статі поняття «рід», яке до того використовувалося лише для позначення граматичного роду та не пов'язувалося з біологічними характеристиками людини.

Аналіз наявних у науковій літературі тлумачень цього терміну, запропоновані такими вченими, як Д. Батлер, Дж. Річард Удрі, Р. Унгер, О.А. Вороніна, І.В. Костікова, дозволяє зробити висновок про багатоаспектність позначуваного поняттям «гендер» явища. Так, у сучасній науковій літературі

його використовують у кількох значеннях, а саме як соціально-рольову й культурну інтерпретацію рис особистості та моделей поведінки чоловіка і жінки, на відміну від біологічної, як набуття соціальності індивідами, що народилися в біологічних категоріях жіночої або чоловічої статей та як політику рівних прав і можливостей чоловіків та жінок, а також діяльність зі створення механізмів щодо її реалізації. Згадані підходи до розуміння гендеру об'єднують те, що усі вони пов'язані із соціальною складовою.

Найбільш вдалим видається перший підхід, згідно з яким гендер формується через існуючу у суспільстві систему розподілу праці та наявні у ньому культурні норми, ролі і стереотипи. Вони певною мірою визначають види діяльності, здібності, професії, а також психологічні якості людей в залежності від їх біологічної статі. Тобто бути чоловіком або жінкою в цьому розумінні зовсім не означає володіти певними природними якостями, а виконувати певну роль у суспільстві. В сучасних соціальних і гуманітарних дослідженнях «гендер» використовується не як незмінна і універсальна конструкція, яка означає не річ або предмет, не сукупність речей або предметів, а комплексне переплетіння стосунків і процесів. Гендер репрезентує не біологічні чи фізичні розбіжності між чоловіком та жінкою, а те культурне і соціальне значення, яке суспільство надає цим розбіжностям.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» неодноразово використовує термін «гендерна рівність», «гендерно-правова експертиза», «гендерні дослідження», «гендерна культура», разом з тим, закон не наводить визначення самого терміну «гендер», що створює передумови для його різного тлумачення в процесі реалізації гендерної політики. На міжнародному рівні своє визначення поняття «гендеру» пропонує Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ), яка тлумачить «гендер» як «соціально обумовлені ролі, моделі поведінки, діяльності, а також атрибути, які відповідне товариство вважає необхідними для чоловіків і жінок».

Узагальнюючи, можна зробити висновок, що під гендером розуміється саме соціальна поведінка людини, яка зумовлена існуючими у суспільстві нормами та стереотипами. Це соціально-рольовий статус особи, що визначає соціальні можливості обох статей в освіті, професії та інших сферах життя. З іншого боку це своєрідна система цінностей, норм і характеристик чоловічої і жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та відносин жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що, визначається соціальними, політичними, економічними і культурними контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їхньої статі. Разом з тим, гендер стосується відносин між чоловіками та жінками в цілому та визначає соціальні ролі, що їх виконують особи обох статей у взаємозв'язку між собою, а тому з точки зору права, його слід тлумачити як впорядковану модель соціокультурних відносин, що зумовлює рівність юридичних та інших можливостей незалежно від статі особи.

Визначення поняття «гендер» через категорію статі зумовлює питання про те яким же чином ці два терміни співвідносяться між собою, адже на перший погляд вони начебто тотожні. Традиційно під статтю розуміють сукупність анатомо-фізіологічних ознак організму, що забезпечують

відтворення потомства і дозволяють розрізнити чоловічі й жіночі особини, а також один із двох розрядів живих істот (чоловіків і жінок, самців і самок), що різняться за цими ознаками. Вочевидь, стать задається природно та залежить від фізіологічних особливостей людського організму.

Поняттям «стать» охоплюються біологічні, анатомічні та фізіологічні відмінності між жіночим та чоловічим організмами, що характерні людині від народження. Його слід вживати тільки щодо характеристик і поведінки, які впливають безпосередньо з біологічних відмінностей між чоловіками та жінками.

Тобто, поняття «стать» як наукова категорія охоплює строго біологічні характеристики, за якими розрізняються між собою і доповнюють один одного в процесі репродукції людські особини. Своєю чергою поняття «гендер» являє собою специфічний набір соціокультурних характеристик, які визначають соціальну поведінку жінок і чоловіків та їх взаємини між собою.

Годованець Ю.С.

аспірант,

Львівський національний університет

імені Івана Франка

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ВЧИНЕННЯ АМОРАЛЬНОГО ПРОСТУПКУ

У п. 3 ст. 41 КЗпП зазначається, що розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця може відбутися за вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи. Аналіз положень пункту 3 статті 41 КЗпП України та Закону України «Про освіту» дає підстави для висновку про те, що працівники, які виконують виховну функцію, – вчитель, педагог, вихователь – зобов'язані бути людиною високих моральних переконань та бездоганної поведінки [1]. Варто також наголосити, що Рекомендація ЮНЕСКО/МОП «Про становище вчителів», ухвалена 5 жовтня 1966 року спеціальною міжурядовою конференцією з питань статусу вчителів, визнає вирішальну роль вчителя у розвитку освіти, особистості, у формуванні суспільства в цілому та зазначає, що дисциплінарні заходи за порушення норм професійної поведінки повинні бути чітко визначені [2].

Застосування положень п. 3 ст. 41 КЗпП, передусім, ускладнене тим, що поняття «аморальний проступок» носить оціночний характер. Так, у пункті 28 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.92 «Про практику розгляду судами трудових спорів» зазначається, що при розгляді справ про поновлення на роботі осіб, звільнених за пунктом 3 ст. 41 КЗпП, судам слід враховувати, що розірвання трудового договору з цих підстав не є заходом дисциплінарного стягнення і тому вимоги статей 148, 149 КЗпП про строк і порядок застосування дисциплінарних стягнень на ці випадки не