

УДК 316.346.2:331.5](477)

Марценюк Т. О.

ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ (НА ПРИКЛАДІ СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ)

У статті на прикладі сексуальних домагань показано відсутність зв'язку між результатами соціологічних досліджень і законодавством щодо регулювання гендерних відносин в Україні. Здійснено критичний аналіз поняття «сексуальні домагання», як альтернативу запропоновано використовувати більш широке визначення «Гендерні домагання». Проаналізовано приклади досліджень дискримінації за ознакою статі на ринку праці в Україні і поширеність сексуальних домагань на робочому місці; наголошено на незбігу результатів різних досліджень. Розглянуто необхідність налагодження зв'язку між процесами регулювання і дослідження гендерних відносин в Україні задля подолання гендерної дискримінації на ринку праці.

Після проголошення незалежності Україна стала на шлях демократичних перетворень. Одним із вимірів демократії є забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок. Протягом останніх років наша держава на офіційному рівні задекларувала курс на забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві, прийнявши Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей для чоловіків і жінок», Державну програму з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р., назвавши 2007 р. в Україні Роком гендерної рівності [1]. Україна ратифікувала основні міжнародні документи стосовно за-

безпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок: Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Цілі розвитку тисячоліття, визначивши для себе забезпечення гендерної рівності як важливу складову подальшого розвитку та як один із пріоритетів державної політики.

Однак дані міжнародних звітів (Звіту з глобального гендерного розвитку 2007 р., Звіту з людського розвитку ПРООН 2007 р.) засвідчують, що Україна перебуває у значно гіршому становищі щодо забезпечення гендерної рівності загалом і на ринку праці зокрема порівняно з іншими демократичними країнами світу

(зокрема, зі скандинавськими та іншими європейськими країнами) [2]. Незважаючи на існування певної законодавчої бази щодо недопущення дискримінації за ознакою статі, ринок праці в Україні продовжує залишатися гендерно сегрегованим, якому притаманні бар'єри при просуванні жінок по службі, різниця в оплаті праці між чоловіками та жінками, сексуальні домагання на робочому місці та інші форми дискримінації. Гендерна дискримінація - проблема, яка стосується різних сфер життя суспільства. Відповідно до результатів досліджень організації «Human Rights Watch» («Нагляд за дотриманням прав людини») «Праця жінок: дискримінація по відношенню до жінок на українському ринку праці», в Україні гендерна дискримінація є досить поширеним явищем, яке потребує більшої уваги з боку державних органів влади [3]. Справді, в Україні проведено мало досліджень щодо питань дискримінації, зокрема і ринку праці. Однією з форм дискримінації за ознакою статі є сексуальні домагання. На неї варто звернути особливу увагу, адже сексуальні домагання пов'язані з питаннями владних відносин і насилля, стосуються робочого середовища.

Таким чином, об'єкт нашого дослідження - гендерна дискримінація на ринку праці в Україні. Предмет - сексуальні домагання як одна з форм цієї дискримінації. Отже, пропонується стаття має на меті здійснити аналіз гендерної дискримінації на ринку праці в Україні на прикладі сексуальних домагань, а саме:

- 1) охарактеризувати визначення понять «гендерна дискримінація» та «сексуальні домагання», наданих в українському законодавстві щодо забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок;
- 2) проаналізувати результати досліджень щодо сексуальних домагань в українському суспільстві;
- 3) дослідити зв'язок між соціологічними дослідженнями гендерної дискримінації на ринку праці та відповідною гендерною політикою.

Емпіричну базу роботи становить дослідження «Громадська думка населення України про демократію», проведене навесні 2005 р. КМІС у рамках Канадсько-українського проекту «Демократична освіта» (n = 2019). Також у цій розвідці використано метод вторинного аналізу емпіричних даних (міжнародних звітів, опитувань громадської думки тощо). У зв'язку з тим, що Швеція є чи не найкращою країною щодо забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків

і жінок, у роботі наводяться окремі приклади успішного шведського досвіду.

Дискримінація на ринку праці

Визначення поняття «гендерна дискримінація» подано у статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок»: «дискримінація за ознакою статі - дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків». Серед основних напрямів державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків зазначено недопущення дискримінації за ознакою статі (стаття 3). Зокрема, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини має такі повноваження у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (стаття 9): розглядати скарги на випадки дискримінації за ознакою статі; у щорічній доповіді висвітлювати питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Якщо ж зайти на вебсторінку «Уповноважений Верховної Ради України з прав людини»¹, то у тих як мінімум трирічної давності даних немає окремо інформації щодо дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків як загалом, так і на ринку праці зокрема. На відміну від електронних ресурсів Омбудсмена з питань рівних можливостей у Швеції², матеріали на сайті українського Омбудсмена не містять щорічних звітів, інформації щодо найновіших (минулорічних) статистичних даних і результатів соціологічних досліджень на тему забезпечення гендерної рівності та випадків гендерної дискримінації.

Дискримінація проти жінок є досить поширеною під час прийому на роботу. Якщо у Швеції відповідно до законодавства про працю заборонено у процесі інтерв'ю під час прийому на роботу ставити запитання особистого характеру, то в Україні це досить поширена практика. Незважаючи на існування статті 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок»: «Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній зі статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на

¹ <http://www.ombudsman.kiev.ua/>

² <http://www.jamombud.se>

роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей», у багатьох оголошеннях щодо прийому на роботу стать респондентів зазначена. Роботодавці порушують Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок», оскільки немає жодних санкцій за ці протиправні дії. У даному випадку в Україні не виконується Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації проти жінок в Україні (міжнародний документ, який Україна ратифікувала у 1980 р.), зокрема стаття 2, де вказано, що держава зобов'язана вживати санкції, які забороняють будь-яку дискримінацію проти жінок.

Питання гендерної дискримінації у сфері економіки є комплексним і потребує ретельного вивчення. Проблемним залишається питання про те, що законодавчим актам, зокрема у сфері регулювання гендерних відносин, бракує однієї важливої складової - уваги до гендерних (соціологічних) досліджень [4]. Однією з найбільш актуальних проблем залишається гендерна дискримінація при оплаті праці [5]. Відповідно до даних у різних джерелах, в Україні чоловіки в середньому заробляють на 30-40 % більше, ніж жінки. Питання великої різниці в оплаті праці спонукає звернути увагу на суперечності у сфері гендерних відносин щодо жінок: освічені жінки працюють на малооплачуваних роботах. В Україні спостерігається суперечливе становище у сферах освіти та зайнятості: більш освічені жінки обіймають менш оплачувані посади на менш престижних роботах.

Визначення сексуальних домагань

Розбіжність між результатами соціологічних досліджень і регулюванням гендерних відносин можна показати на прикладі однієї з форм гендерної дискримінації на робочому місці - **сексуальних домагань**. У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [6], статті 1, подано визначення сексуальних домагань: «дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування». Дане формулювання ми вважаємо неповним, оскільки воно передбачає лише вертикальні відносини (підпорядкування типу начальник - підлеглий), а не включає відносини горизонтального типу (між колегами), серед яких також трапляються випадки сексуальних домагань. Більше того, дані міжнародних досліджень свідчать про те, що сексуальні домагання більшою мірою трапляються серед

колега, ніж у відносинах начальник - підлеглий [7]. Опитування російських жінок переконують, що непровоковану сексуальну активність щодо них найчастіше виявляли їхні колеги-чоловіки [8]. Таким чином, перш ніж приймати відповідний закон, у якому регулюються питання щодо сексуальних домагань, варто як мінімум здійснити огляд результатів подібних досліджень, проведених міжнародними колегами, чи поцікавитися думкою експертів із питань гендерних відносин, якщо відсутні кошти для проведення окремого соціологічного дослідження щодо сексуальних домагань на робочому місці.

Варто зазначити, що у Швеції розрізняють **сексуальні домагання** (*sexual harassment*) і **гендерні домагання** (*gender-related harassment*), що не притаманно для вітчизняної соціології та статистики. Англomовний термін «gender-related harassment» не має відповідної термінології у вітчизняній суспільній науці. Він означає упереджене ставлення до людей через їх належність до певної статі. Ми пропонуємо його перекладати як «гендерне домагання» або «домагання на основі статі». Розгляд питання домагань у контексті не лише дій сексуального характеру є досить слушним зауваженням. Визначення «гендерних домагань» є ширшим, адже акцент не ставиться саме на діях сексуального характеру (як у сексуальних домаганнях), а загалом на діях, які принижують особу іншої статі, що перебуває з кривдником у певних трудових відносинах. У шведському законодавстві термін «гендерні домагання» поступово замінив «сексуальні домагання». Однак, залежно від мети дослідження, ці поняття використовуються або як ідентичні, або як окремі визначення. В офіційній статистиці Швеції ці явища аналізуються окремо. Для «гендерних домагань» статистичні показники є в кілька разів вищими, ніж для сексуальних домагань [9]. Так, протягом 1998-2005 рр. Омбудсмен з рівних можливостей отримала 124 скарги стосовно сексуальних домагань і гендерних домагань (*gender-related harassment*) (112 скарг з боку жінок та 12 - з боку чоловіків) [10].

Гендерні домагання на робочому місці є поширеними нарівні із сексуальними. Пояснюється вони передусім стійкими гендерними стереотипами, які склалися у суспільстві. Найпростіший приклад гендерних домагань проти чоловіків: у робочому колективі вважається, що вкрутити нову лампочку, коли стара перегоріла, - це суто «чоловіча робота» (подібне стосується певних технічних питань - заміна картриджів, під'єднання комп'ютерів тощо). Інший приклад гендерних домагань: керівництво компанії усуває

працівника від певного типу роботи, переважно досить відповідальної, лише через те, що цей працівник - жінка і вона не впорається із завданням.

Поширеність гендерної дискримінації та сексуальних домагань

Таким чином, в Україні прийнято закон, проте відсутні ефективні механізми його регуляції, оскільки немає належного зв'язку між процесами регулювання і дослідження гендерних відносин. Адже кілька різних досліджень подають дані про те, що дискримінація на ринку праці поширена. Наприклад, відповідно до даних дослідження, проведеного у 2002 р. Українським інститутом соціальних досліджень та Канадсько-українським гендерним фондом у рамках проекту «Формування гендерного паритету в контексті сучасних соціально-економічних перетворень», 23 % жінок і 15 % чоловіків вважають, що дискримінація жінок під час прийому на роботу дуже поширена, а 43 % жінок та 41 % чоловіків - що вона має місце в Україні [11]. Відповідно до даних дослідження 2005 р. щодо власного досвіду респондентів (або їхніх друзів) стосовно дискримінації на підставі належності до жіночої статі (див. таблицю 1), виявилось, що найбільшою мірою дискримінації на українському ринку праці респонденти зазнавали під час прийому на роботу (18,6 %), при просуванні по кар'єрній драбині (13 %) та в оплаті праці (11,8 %).

Таблиця 1. Чи зазнавали Ви (або Ваші друзі) дискримінації через те, що Ви (вона) - жінка? 2005 р. (%)

Сфера дискримінації	Так	Ні
При працевлаштуванні	18,6 %	81,4 %
В оплаті праці	11,8 %	88,2 %
При просуванні по кар'єрній драбині	13 %	87 %
При відкритті власного бізнесу	3,6 %	96,4 %
У балотуванні на депутатську посаду до ВР	1,8 %	98,2 %

Окрім того, 3,6 % респондентів (чи їхніх друзів) зазнали дискримінації під час відкриття власного бізнесу і 1,8 % - у процесі балотування на депутатську посаду до Верховної Ради України. Однак, попри результати цих досліджень, проблема належним чином не вирішується відповідними органами влади. У громадській думці дуже мало дискусій на тему дискримінації на ринку праці в Україні. Робоче середовище, в якому людина проводить як мінімум третину свого життя, залишається малодослідженим явищем.

З приводу сексуальних домагань в Україні немає окремого фахового дослідження. Однак

трапляються окремі питання в дослідженнях чи то гендерних відносин, чи то загалом громадської думки щодо певних явищ. Опитування українського суспільства (2005) засвідчує факт того, що більше половини респондентів зауважують проблему сексуальних домагань на робочому місці (див. таблицю 2).

Таблиця 2. Поширеність сексуальних домагань на робочому місці, 2005 р. (%)

	Разом	Чоловіки	Жінки
Досить поширене	20,0	14,1	21,8
Трапляється, але рідко	45,0	41,4	46,2
Досить рідко	22,2	29,3	20,0
Таке взагалі не трапляється	12,7	15,2	12,0
Загалом	100	100	100

П'ята частина опитаних респондентів, серед яких жінки переважають на 7,5 %, вважають сексуальні домагання на робочому місці досить поширеним явищем. Лише 13 % українців зазначили, що таке взагалі не трапляється. На запитання про власний досвід перебування жертвою сексуальних домагань на робочому місці 13 % респондентів відповіли ствердно (див. таблицю 3).

Таблиця 3. Чи Ви стикалися з випадками сексуальних домагань на роботі? 2005 р. (%)

	Разом	Чоловіки	Жінки
Так	13,2	7,3	15,0
Ні	86,8	92,7	85,0
Загалом	100	100	100

Окрім того, не лише жінки, а й чоловіки (7,3 %) перебували у ролі жертви. Цей результат дає змогу ще раз говорити про те, що тема насилля, як і інша гендерна проблематика загалом, стосується не лише жінок, а й представників обох статей, що слід брати до уваги політикам, дослідникам і громадським активістам.

Варто зазначити, що в дослідженнях щодо сексуальних домагань простежуються дві гендерні особливості: чоловіки й жінки відрізняються своїм розумінням, що таке сексуальні домагання (зазвичай жінки під сексуальним домаганням розуміють більш широкий спектр поведінки, ніж чоловіки); жертвами найчастіше виявляються жінки, а агресорами - чоловіки [12]. Тому проводити подібні дослідження досить складно, і результати можуть бути доволі різними.

Наприклад, дані Державного комітету статистики України (див. таблицю 4) не збігаються з поданими вище даними соціологічних досліджень.

Таблиця 4. Сексуальне переслідування на роботі (у % до зайнятих у галузях економіки)

	Міські поселення				Сільська місцевість			
	2002	2003	2004	2006	2002	2003	2004	2006
Жінки								
Чи зазнали Ви сексуального переслідування на роботі?								
Так	1,1	0,8	0,1	0,9	0,6	0,7	-	0,4
Ні	98,9	97,7	99,0	98,0	99,4	98,8	99,3	97,1
Важко відповісти	-	1,5	0,9	1,1	-	0,5	0,7	2,5
Чи зазнали Ваші колеги сексуального переслідування на роботі?								
Так	2,4	2,2	2,2	1,5	1,1	2,6	1,1	0,5
Ні	91,0	92,3	93,7	93,9	93,4	91,6	94,8	94,1
Важко відповісти	6,6	5,5	4,1	4,6	5,5	5,8	4,1	5,4
Чи потрібно проводити політику захисту від сексуального переслідування?								
Так	51,4	50,7	47,0	47,9	47,6	47,9	47,3	45,9
Ні	20,7	21,3	20,6	20,6	23,6	24,0	20,2	19,6
Не знаю	27,9	28,0	32,4	31,5	28,8	28,1	32,5	34,5
Чоловіки								
Чи зазнали Ви сексуального переслідування на роботі?								
Так	0,7	0,1	0,2	1,2	0,5	0,2	-	1,0
Ні	99,3	97,7	97,1	96,8	99,5	98,0	98,7	96,8
Важко відповісти	-	2,2	2,7	2,0	-	1,8	1,3	2,2
Чи зазнали Ваші колеги сексуального переслідування на роботі?								
Так	2,1	2,3	2,1	2,2	1,5	2,6	2,4	2,0
Ні	90,5	92,0	91,4	92,9	93,3	93,3	93,1	93,5
Важко відповісти	7,4	5,7	6,5	4,9	5,2	4,1	4,5	4,5
Чи потрібно проводити політику захисту від сексуального переслідування?								
Так	49,2	44,6	42,8	41,3	44,8	41,5	40,3	41,7
Ні	24,1	25,9	25,5	23,9	27,3	31,8	24,9	23,7
Не знаю	26,7	29,5	31,7	34,8	27,9	26,7	34,8	34,6

У 2006 р. лише 0,9 % жінок і 1,2 % чоловіків серед міського населення, 0,4 % жінок і 1 % чоловіків серед сільського населення зазнавали сексуальних переслідувань на роботі. Дані соціологічного дослідження 2005 р. (див. табл. 3) є більш ніж у десять разів більшими. Окрім того, відповідно до дослідження Державного комітету статистики, чоловіки більшою мірою, ніж жінки, потерпають від сексуальних переслідувань

на робочому місці. Як видно з табл. 4, майже половина опитаного населення (жінки більшою мірою, ніж чоловіки) вважає, що потрібно проводити політику захисту від сексуальних переслідувань. З іншого боку, постає запитання, чому Державний комітет статистики не використав термінологію «сексуальні домагання», яка визначена в Законі України «Про забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок» та застосовується дослідниками у міжнародній практиці. Таким чином, на прикладі дослідження сексуальних домагань також видно розбіжності у статистичній інформації, викликані першодусім браком належної співпраці між різними дослідницькими установами.

Інші дослідження сексуальних домагань: громадські та міжнародні організації

Лева частка досліджень стану гендерної рівності в Україні проводиться різними міжнародними організаціями в рамках міжнародних проектів. Наприклад, моніторинг ситуації щодо сексуальних домагань здійснюється у міжнародному проекті «Зупинимо насилля проти жінок» («Stop Violence against Women») ². Про сексуальні домагання в Україні зазначено, що, незважаючи на статтю 154 в Кримінальному кодексі України, до суду доходять дуже мало або зовсім жодного випадку щодо сексуальних домагань. Тобто, знову ж таки, офіційний рівень розв'язання гендерного питання є недовірливим у зв'язку з нецілісним функціонуванням процесів регулювання і дослідження гендерних відносин в Україні.

По-друге, дослідження явища сексуальних домагань проводяться з боку громадських організацій (переважно жіночих). Західноукраїнський центр «Жіночі перспективи» (Львів) провів дослідження щодо проблем сексуальних домагань на робочому місці з боку керівників і колег по роботі ³. Згідно з опитуванням, проведеним у період із січня по вересень 2005 р., серед жінок і чоловіків у віці від 18 до 59 років, що мешкають у Львові та Львівській області, фактично кожний десятий співвітчизник (а це більш як 14 % респонденток і близько 4 % чоловіків) стикається на роботі з небажаними неформальними поплескуваннями і погладженнями сексуального характеру з боку керівництва. Стільки ж - із небажаною сексуальною ініціативою з боку колег, що стоять на одному з ними шаблі в офісній ієрархії.

¹ За даними вибіркового обстеження «Базова захищеність населення України» / Жінки і чоловіки в Україні: статистичний збірник / Державний комітет статистики України. - К.: ДКСУ, 2007. - С. 81.

² <http://www.stopvaw.org/Ukraine.html>

³ <http://zik.com.ua/ua/news/2007/12/21/105531>

Подібні дослідження гендерної дискримінації на ринку праці в Україні є поодинокими випадками і, звісно ж, потребують значно більшої уваги з боку як дослідників загалом, так і політиків та ЗМІ зокрема.

Висновки

Перш ніж запроваджувати гендерну політику, варто здійснити ретельний моніторинг існуючої ситуації. А потім відповідним чином досліджувати результати цієї політики. В Україні бракує фахових соціологічних досліджень щодо явища сексуальних домагань; статистичні дані та опитування громадської думки, проведені різними організаціями, відрізняються між собою.

Гендерна політика в нашій державі відбувається переважно на декларативному рівні, як свідчать дані міжнародних звітів і опитувань громадської думки. Відсутній зв'язок між процесами регулювання і дослідження гендерних відносин в Україні, що видно на прикладі українського законодавства щодо питань гендерної дискримінації на ринку праці в Україні та сексуальних домагань.

Україні варто скористатися міжнародним досвідом (зокрема, шведським) щодо визначення основних понять у сфері дискримінації на ринку праці, а також дослідження цих явищ. Адже євроінтеграційний курс, який намітила українська влада, потребує розв'язання низки важливих суспільних питань, серед яких і питання забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок. Окрім того, Україні потрібно серйозно подумати над виконанням міжнародних зобов'язань. Адже, відповідно до Цілей розвитку тисячоліття, визначених на Саміті тисячоліття ООН у вересні 2000 р., які є обов'язковими до виконання до 2015 р., Україна серед шести своїх цілей визначила також «забезпечення гендерної рівності» [13]. Цілі (завдання, які полягають у тому, аби «забезпечити гендерне співвідношення на рівні не менше 30 до 70 тієї чи іншої статі у представницьких органах влади та вищих щаблях виконавчої влади», «скоротити наполовину розрив у доходах жінок і чоловіків») мають на меті забезпечити гендерну рівність у політичній сфері та на ринку праці в Україні. Залишається докласти всіх зусиль, аби виконати їх до 2015 р.

1. Постанова Кабінету Міністрів України від 16 травня 2007 року № 741 «Про підготовку і проведення Року гендерної рівності» // Доступно з: <http://portal.rada.gov.ua/>
2. Марценюк Т. Стан гендерної рівності в Україні: міжнародний аспект // Наукові записки НаУКМА. Соціологічні науки. - 2007. - Т. 70. - С. 53-59.
3. Праця жінок: дискримінація по відношенню до жінок на українському ринку праці: Звіт Human Rights Watch. - 2003. - 53 с.
4. Марценюк Т. Гендерні дослідження та гендерна політика в Україні: брак комунікації? // Информационно-просветительское издание «Я», Харьковская женская организация «Крона». - 2008. - Спецвыпуск «Лучшие практики решения гендерных проблем». - С. 23 // http://www.krona.org.ua/mag/Ya-21_www.pdf
5. Марценюк Т. Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні: соціологічний аналіз // Праця і закон. - 2008. - № 2 (98). - С. 16-19.
6. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV. Верховна Рада України // Доступно з: <http://portal.rada.gov.ua/>
7. Клецин А. А. Социологический анализ сексуальных домогательств на работе (на примере Санкт-Петербурга). - СПб.: Филиал Ин-та социологии РАН, 1998. - С. 10.
8. Клецин А. А. Социологический анализ сексуальных домогательств на работе (на примере Санкт-Петербурга). - СПб.: Филиал Ин-та социологии РАН, 1998. - С. 29.
9. Review of Current Knowledge: Sexual Harassment and Gender-related Harassment in Working Life. - Stockholm: Equal Opportunities Ombudsman Office, 2007. - P. 17.
10. Review of Current Knowledge: Sexual Harassment and Gender-related Harassment in Working Life. - Stockholm: Equal Opportunities Ombudsman Office, 2007. - P. 27.
11. Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного українського суспільства. - К.: Укр. ін-т соціальних досліджень, 2002. - С. 99-100.
12. Клецин А.А. Социологический анализ сексуальных домогательств на работе (на примере Санкт-Петербурга). - СПб.: Филиал Ин-та социологии РАН, 1998. - С. 7.
13. Виконання Україною Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. - К.: Державний комітет України у справах сім'ї та молоді, Програма розвитку ООН, 2003. - 189 с.

T. Martsenyuk

GENDER DISCRIMINATION ON THE LABOR MARKET IN UKRAINE: SEXUAL HARASSEMENT AS CASE STUDY

This article demonstrates the absence of the link between results of social research and the legislation on the regulation of gender relations in Ukraine. The critical analysis of the definition of sexual harassment is given; and the author proposes the wider definition of gender-related harassment. Results of research on gender discrimination on the labor market in Ukraine and sexual harassment are provided to stress divergence of these results. Conclusions are made on the necessity of establishing links between the processes of regulation and research of gender relations in order to overcome gender discrimination on the labor market in Ukraine.