

DOI: <https://doi.org/10.32689/2523-4536/77-7>
УДК 331.52:305-055.2/.3

Турло Н.П.

кандидат економічних наук, доцент,
Академія праці, соціальних відносин і туризму

Літвін О.Г.

старший викладач кафедри економіки підприємства та менеджменту,
Академія праці, соціальних відносин і туризму

Turlo Nataliia

Ph.D. in Economics, Associate Professor,
Academy of Labour, Social Relations and Tourism

Litvin Elena

Senior Lecturer at the Department of Enterprise Economics and Management,
Academy of Labour, Social Relations and Tourism

ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ В ОПЛАТІ ПРАЦІ: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ

GENDER INEQUALITY IN REMUNERATION: CURRENT TRENDS

Стаття аналізує проблему гендерної нерівності в оплаті праці, яка залишається актуальною в багатьох країнах, зокрема в Україні. Окреслено основні чинники, що сприяють утриманню розриву в зарплатах між чоловіками та жінками, такі як дискримінація, гендерні стереотипи, упередження щодо ролі жінок у трудовій сфері та відсутність рівного доступу до кар'єрних можливостей. Розглянуто основні законодавчі ініціативи, спрямовані на зменшення цього розриву, включаючи квоти для жінок на керівних посадах і законодавчі вимоги щодо рівної оплати праці. Окремо висвітлено міжнародний досвід, зокрема у країнах ЄС, Ісландії та Норвегії, де вжито ефективних заходів для скорочення гендерної нерівності на ринку праці. Автори підкреслюють важливість комплексного підходу, що поєднує законодавчі ініціативи, культурні зміни та підтримку жінок у професійному розвитку.

Ключові слова: гендерна нерівність, гендерна дискримінація, розрив в оплаті праці, ринкові стереотипи, рівні можливості.

The article addresses the persistent issue of gender inequality in wage compensation, which remains a significant concern in many countries, including Ukraine. Despite efforts to address this issue, women still face a substantial wage gap compared to men for the same work. Factors such as discrimination, gender stereotypes, and biases about women's roles in the workforce contribute to this disparity. Women are often confined to lower-paying, traditionally «female» sectors, while men dominate higher-paying, male-dominated fields. Additionally, women face barriers to career advancement and leadership positions, perpetuating the wage gap. The article explores various legislative measures aimed at addressing this inequality, such as equal pay laws, gender quotas for leadership roles, and mandatory pay disparity reporting. These measures have shown positive results in some countries by promoting transparency and forcing companies to reassess their pay structures. The article emphasizes the role of affirmative action policies in overcoming gender bias and providing women with equal access to better-paying jobs and career advancement. International examples from countries like the European Union, Iceland, and Norway are discussed. These countries have made strides in narrowing the gender wage gap through policies like paid parental leave, subsidized childcare, and state-supported programs empowering women in the workforce. For instance, Iceland requires companies to prove they pay men and women equally or face penalties, leading to significant improvements in gender equality. The article stresses the importance of addressing cultural norms and societal expectations that shape women's career choices. It calls for a holistic approach combining legal reforms, cultural shifts, and the promotion of equal opportunities for both genders. In conclusion, the article argues that gender equality in pay is crucial not only for fairness but also for economic growth and societal development. Closing the gender wage gap contributes to a more productive, innovative workforce and a fairer, inclusive society. Addressing gender inequality in wage compensation requires coordinated efforts at all levels, including governments, businesses, and society.

Keywords: gender inequality, gender discrimination, pay gap, market stereotypes, equal opportunities.

Постановка проблеми. Гендерна нерівність в оплаті праці залишається однією з ключових соціально-економічних проблем сучасного світу. Незважаючи на численні

ініціативи, спрямовані на досягнення рівності, жінки в багатьох країнах отримують нижчу заробітну плату порівняно з чоловіками за аналогічну роботу. За даними міжнародних

досліджень, середній розрив в оплаті праці між жінками та чоловіками становить від 15 до 20%, залежно від регіону та галузі економіки.

Проблема гендерного розриву в оплаті праці зумовлена як структурними чинниками (горизонтальна та вертикальна сегрегація ринку праці, обмежений доступ жінок до керівних посад), так і соціокультурними стереотипами, що впливають на кар'єрні очікування та можливості жінок. Додатковим викликом є нерівномірний розподіл неоплачуваної праці, зокрема догляду за дітьми та ведення домашнього господарства, що обмежує професійний розвиток жінок та їхню конкурентоспроможність на ринку праці.

Сучасні тенденції свідчать про необхідність активного впровадження політик, спрямованих на подолання гендерного розриву в оплаті праці, зокрема прозорості заробітних плат, гнучких умов зайнятості, підвищення участі жінок у сферах із високим рівнем доходів. Водночас залишається відкритим питання ефективності таких заходів та їх впливу на скорочення нерівності в різних країнах і секторах економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Фундаментальним для розуміння економічної історії жінок та причин збереження гендерної нерівності на ринку праці стала книга Клаудії Голдін (Нобелівська премія з економіки 2023 р.), в якій досліджувалися економічні фактори, що вплинули на еволюцію ролі жінок у американській економіці, а також проаналізовані причини та наслідки гендерного розриву в оплаті праці [1]. Ґрунтовні дослідження питання гендерної нерівності в оплаті праці проводили Квентін Водон та Бенедикт де ла Брієр, які визначили економічні втрати від гендерної нерівності в оплаті праці та дійшли висновку, що усунення гендерних відмінностей може збільшити світове багатство на 14% [2].

Нині іноземними вченими продовжується дослідження різних аспектів гендерної нерівності в оплаті праці, виявляються сучасні тенденції на ринку праці в контексті цього явища, підкреслюється актуальність проблеми гендерної нерівності в оплаті праці та необхідність впровадження заходів для її подолання [3–5].

Питання гендерної нерівності в оплаті праці активно досліджуються й українськими науковцями. Т.О. Галайда, В.Б. Васюта, М.К. Марченко визначили поняття «гендерної рівності» та «сегрегації», провели гендерну експертизу законодавства України та виявили причини відмінностей в оплаті праці між жінками та чоловіками [6].

О.В. Іващенко та О.М. Лободинська розглядали проблематику гендерної нерівності на світовому ринку праці, зокрема в Україні, та проаналізували чинники формування розриву в оплаті праці між жінками та чоловіками [7]. О.М. Ніфатова та А.А. Ващенко проаналізували глобальний індекс гендерного розвитку та співвідношення чоловіків і жінок у різних професійних сферах в Україні [8]. В дослідженні, проведеному О.І. Кисельовою та О.О. Тимошенко, розглянуті основні проблеми гендерної дискримінації, проаналізовано причини та фактори її поширення, а також розглянуті міжнародні та національні акти захисту прав жінок [9].

Не дивлячись на значний науковий доробок щодо питання гендерної нерівності в оплаті праці як з боку іноземних, так і українських дослідників, подальшого вивчення вимагає нова економічна реальність після пандемії COVID-19, інтерсекційний підхід до оплати праці, проблема економічної нерівності та її соціальних наслідків, аналіз політичних та законодавчих ініціатив, а також ролі міжнародних організацій у подоланні гендерної нерівності на ринку праці.

Мета статті: дослідити гендерну нерівність в оплаті праці шляхом виявлення її основних причин та наслідків, здійснити аналіз сучасних тенденцій диференціації заробітної плати за гендерною ознакою в Україні та світі, а також визначити перспективні напрями й ефективні механізми подолання розриву в оплаті праці між жінками та чоловіками.

Виклад основного матеріалу. Гендерна нерівність в оплаті праці є однією з найактуальніших соціальних та економічних проблем, яка стосується майже кожної країни світу, включаючи як розвинуті, так і країни, що розвиваються. Це явище виявляється в тому, що жінки отримують меншу заробітну плату за виконання однакової або рівнозначної роботи порівняно з чоловіками. Така нерівність є не лише проявом соціальної несправедливості, але й значною економічною втратою, що обмежує потенціал розвитку суспільства в цілому.

Гендерна нерівність в оплаті праці, також відома як гендерний розрив в оплаті праці й визначається як різниця між середнім заробітком чоловіків та жінок. Цей показник відображає середню різницю в оплаті праці між статями без урахування таких факторів, як освіта, досвід або тип зайнятості [6; 10–12].

Існує два основні види гендерного розриву: загальний (не скоригований) розрив (unadjusted gender pay gap), який відображає середню різницю у заробітку між чоловіками

та жінками без урахування відмінностей у зайнятості, освіті та кваліфікації, й скоригований (*adjusted gender pay gap*), що враховує такі фактори, як досвід роботи, професійна галузь та рівень освіти, що дозволяє точніше оцінити вплив дискримінаційних бар'єрів.

Однією з головних причин гендерного розриву в оплаті праці є сегрегація ринку праці, яка проявляється у двох формах: горизонтальна сегрегація (нерівномірний розподіл жінок і чоловіків по професіях та галузях; жіночі професії традиційно менш оплачувані) та вертикальна (обмежений доступ жінок до керівних посад і високооплачуваних професій).

Гендерна нерівність в оплаті праці може бути прямою або непрямою:

- пряма гендерна нерівність: коли чоловіки та жінки отримують різну зарплату за однакову роботу, маючи ті самі кваліфікацію та посадові обов'язки;

- непряма гендерна нерівність: виникає через обмежений доступ жінок до високооплачуваних посад, кар'єрних можливостей та престижних галузей, що у довгостроковій перспективі впливає на загальний рівень доходів.

Гендерний розрив в оплаті праці є наслідком системних бар'єрів, серед яких ключову роль відіграють ефект «скляної стелі», що обмежує можливості жінок у просуванні на високооплачувані керівні посади, та явище «липкої підлоги», яке утримує їх на низькооплачуваних або менш престижних робочих місцях.

У всіх сферах, окрім адміністративного та допоміжного обслуговування, де середні зарплати чоловіків та жінок рівні, зарплати жінок складають 66–97% від зарплат чоловіків.

Водночас, при порівнянні зарплат чоловіків та жінок з однаковим досвідом, умовами праці, обсягом повноважень і в межах одного підприємства, розрив в оплаті праці скорочується до 1–5%.

Різниця в оплаті спостерігається як на особистому, так і на груповому рівні й має місце у більшості країн світу. За даними Євростату та Глобального звіту про гендерний розрив 2023 року від Світового економічного форуму (WEF), середній незкоригований гендерний розрив у заробітній платі в ЄС становить близько 13%, при цьому показники суттєво відрізняються залежно від країни (рис. 1).

Нерівність в оплаті праці через гендерний розрив залишається важливою соціально-економічною проблемою України, попри законодавчо закріплену рівність трудових прав жінок і чоловіків (лише у 2017 році було

скасовано перелік із 450 «небезпечних» для жінок професій [18]) (рис. 2).

Повномасштабна війна активізувала залучення жінок до нетипових сфер, зокрема транспорту, будівництва та агросектору. Проте це не означає рівності в оплаті праці.

За даними Всесвітнього економічного форуму (2023), усунення глобального гендерного розриву в зарплатах займе 131 рік, а Україна посідає 66 місце серед 146 країн за рівнем прогресу [13].

До вторгнення РФ різниця в зарплатах жінок і чоловіків в Україні становила 18,6% [10]. Під час війни рівень зайнятості жінок зріс (51% проти 43% до війни), але розрив лише поглибився. У 2023 році середня зарплата жінок складала 69% від чоловічої, а в бюджетній сфері – лише 50% [20–22]. Такий розрив пояснюється урахуванням високих зарплат військовослужбовців-чоловіків, що підвищує загальний показник.

Гендерний розрив на ринку праці зумовлений суспільними упередженнями щодо ролі жінки, нерівномірним розподілом сімейних обов'язків і обмеженими кар'єрними можливостями. Чоловіки частіше займають керівні посади, тоді як жінки працюють у менш прибуткових секторах або на нижчеоплачуваних позиціях. Відпустки по догляду за дитиною, які переважно беруть жінки, також уповільнюють їхній професійний розвиток.

До повномасштабної війни (2021 рік) найбільший розрив у зарплатах спостерігався в промисловості (25%), у сфері фінансів і страхування (32%), культурі, спорті, розвагах (34%) [13].

Попри те, що Україна лідирує за рівнем залучення жінок до професійних і технічних сфер, лише 15% компаній належать жінкам, а керівні посади вони обіймають у 17,7% бізнесів.

За даними [23], високий рівень освіти серед жінок не гарантує рівної оплати. Гендерний розрив зберігається в педагогіці, ІТ, агросекторі, медицині та соціальних науках.

Аналітичний центр CEDOS (2023) також зафіксував гендерну сегрегацію у сфері освіти: чоловіки частіше навчаються на інженерних, машинобудівних, транспортних та аграрних спеціальностях, а жінки – на освітніх, медичних, мистецьких і гуманітарних [24].

Для скорочення гендерного розриву в оплаті праці уряд представив Національну стратегію до 2030 року, яка передбачає зменшення різниці в зарплатах з 18,6% (довосенний рівень) до 13,6% [25].

Стратегія включає оновлення трудового законодавства, підтримку жіночого

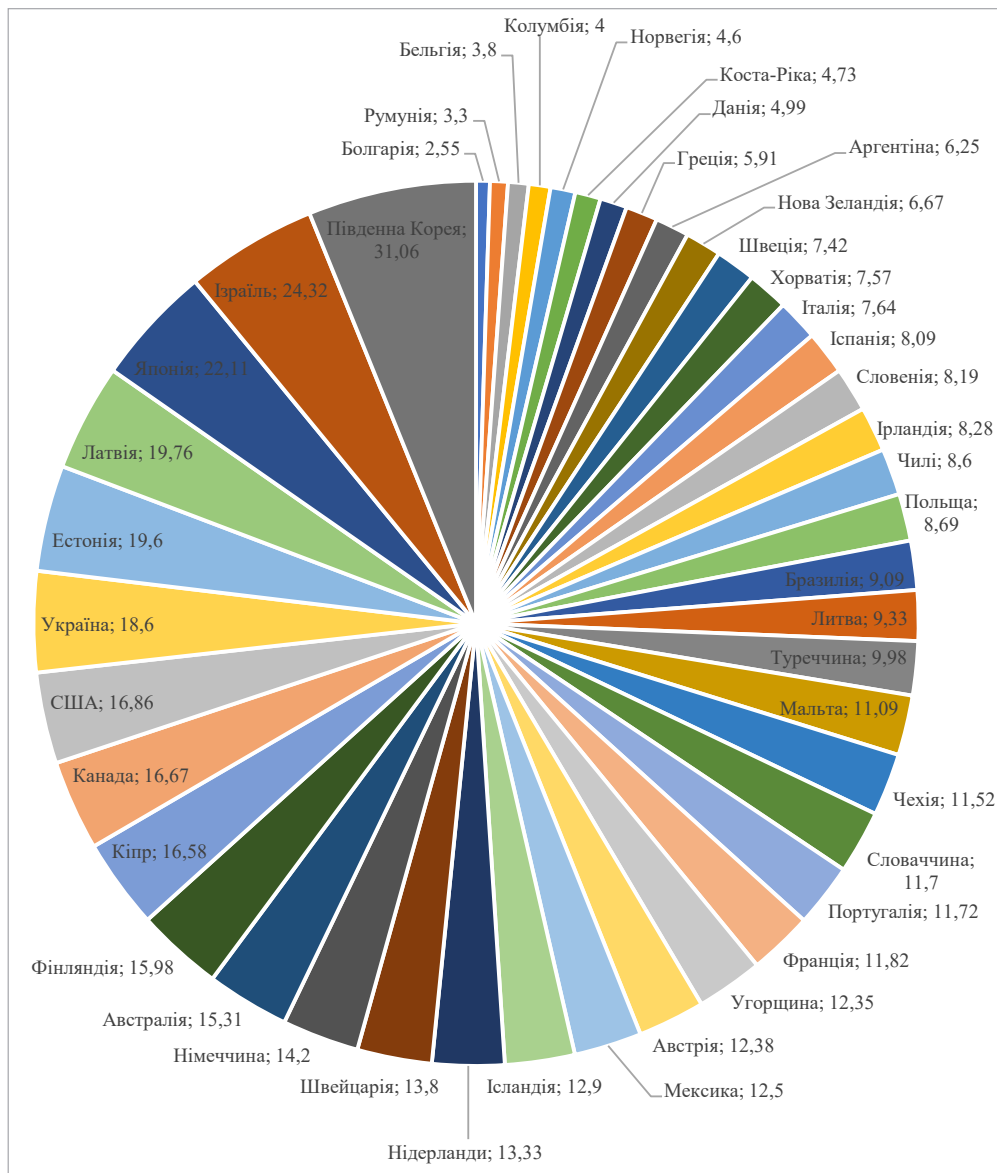


Рис. 1. Розрив в оплаті праці чоловіків і жінок у світі на 24.10.2023 р.

Джерело: складено авторами на основі [13–17]

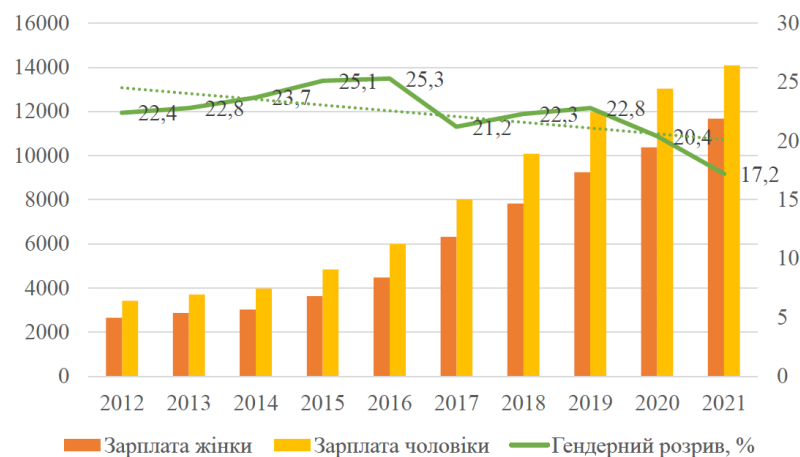


Рис. 2. Гендерний розрив в оплаті праці чоловіків і жінок в Україні протягом 2012–2021 рр.

Джерело: розраховано авторами на основі [19]

підприємництва (грантові програми) та професійне навчання. Нові положення Трудового кодексу гарантують рівну оплату за працю рівної цінності, запроваджують позитивну дискримінацію для захисту жінок і розширюють можливості гнучкої та дистанційної роботи.

Додатково передбачено посилення гарантій для працівниць, що вигодовують дитину, а також право жінок самостійно вирішувати щодо роботи вночі чи відряджень.

Гендерний розрив в оплаті праці є багатфакторним явищем, що формується під впливом економічних, соціальних і культурних факторів. Основними причинами його існування є:

1. Професійна сегрегація: жінки частіше працюють у менш оплачуваних секторах, які вважаються «жіночими» (освіта, охорона здоров'я, соціальна робота). Чоловіки ж частіше займають високооплачувані професії у сферах технологій, фінансів та інженерії. Це частково пов'язано із соціальними очікуваннями та доступністю можливостей для професійного розвитку.

2. Недооцінка праці в традиційно «жіночих» професіях: роботи, які переважно виконуються жінками, часто сприймаються як менш кваліфіковані або менш цінні для економіки, навіть якщо вони вимагають значних навичок та відповідальності. Наприклад, догляд за людьми або викладання мають велике суспільне значення, але оплачуються значно менше, ніж технічні чи управлінські ролі.

3. Обмежений доступ до керівних посад. Ефект «скляної стелі» (невидимих бар'єрів у кар'єрному зростанні) обмежує можливості жінок просуватися до керівних посад. Це може бути пов'язано з упередженнями роботодавців, браком наставництва або соціальними очікуваннями щодо жіночої ролі в родині.

4. Неоплачувана праця та сімейні обов'язки: жінки витрачають у середньому значно більше часу на хатню роботу та догляд за дітьми й членами родини, що обмежує їхню можливість будувати кар'єру. У багатьох країнах існує недостатня підтримка батьків через гнучкі графіки роботи або оплачувані відпустки для догляду за дитиною, що непропорційно впливає саме на жінок.

5. Гендерні стереотипи. Існують соціальні очікування, що певні професії більше підходять чоловікам (наприклад, інженерія чи керівні посади), а жінки повинні обирати «підтримувальні» професії (освіта, догляд, адміністративна робота). Це впливає ще на етапі вибору освіти та кар'єрних орієнтирів

6. Дискримінація на робочому місці. Жінки можуть отримувати нижчу зарплату, навіть якщо займають аналогічні посади, що й чоловіки. Крім того, вони можуть стикатися з упередженим ставленням при прийомі на роботу або при розподілі завдань, що впливає на їхні кар'єрні перспективи.

7. Обмежений доступ до освітніх ресурсів. У деяких країнах дівчата мають обмежений доступ до якісної освіти, особливо в STEM-галузях (наука, технології, інженерія, математика), що зменшує їхні шанси отримати високооплачувану роботу. У розвинених країнах цей бар'єр поступово долається, але досі існує гендерний дисбаланс у технічних спеціальностях.

8. Недостатня підтримка політик щодо балансу між роботою і особистим життям: відсутність програм підтримки батьків, таких як оплачувані декретні відпустки для обох батьків або можливість гнучкого графіка, обмежує кар'єрні перспективи жінок. У багатьох випадках очікується, що саме жінка зробить кар'єрну паузу після народження дитини, що впливає на її конкурентоспроможність на ринку праці.

9. Мережі неформальних зв'язків (нетворкінг). Кар'єрний ріст часто залежить не лише від кваліфікації, а й від професійних зв'язків. Чоловіки частіше входять у ділові спільноти та клуби, що відкриває їм більше можливостей для кар'єрного зростання. Жінки можуть бути менш залучені до таких мереж, що обмежує їхній доступ до перспективних вакансій та підтримки.

Наслідки гендерного розриву в оплаті праці представлені в табл. 1.

За останні десятиліття спостерігається тенденція до скорочення гендерного розриву в оплаті праці чоловіків і жінок. Найуспішніші міжнародні практики, які можуть слугувати орієнтиром для інших країн, зокрема й України, розглянуті в табл. 2.

Попри позитивні тенденції, повністю подолати гендерний розрив у заробітній платі не вдалося навіть у розвинених країнах. Окрім традиційних причин, сучасні виклики, такі як автоматизація, дистанційна робота та економічні кризи, також впливають на гендерний розрив у заробітній платі. Розвиток технологій змінює структуру зайнятості, витісняючи низькокваліфіковану працю, у якій традиційно зайнято багато жінок. Автоматизація особливо негативно впливає на професії в адміністративному секторі, секретаріаті та дрібній торгівлі, де жінки складають значну частку працівників. Водночас цифровізація відкриває нові можливості в ІТ-сфері, проте

Таблиця 1

Негативні наслідки гендерного розриву в оплаті праці чоловіків і жінок

Сфера	Прояв негативних наслідків
Для економіки	Знижує продуктивність праці, стримує економічне зростання, погіршує фінансове становище жінок і загрожує довгостроковій стабільності економік.
Для суспільства	Гендерний розрив в оплаті праці впливає на рівень бідності, соціальну мобільність, демографічні тенденції та загальний добробут населення.
Для індивіда	Відмінності в оплаті праці чоловіків і жінок призводять до фінансової нестабільності, обмежених кар'єрних перспектив, нижчих пенсій, підвищеного рівня стресу та соціальної вразливості.
Для бізнесу та компаній	Компанії, які забезпечують гендерну рівність в оплаті праці, отримують конкурентні переваги: більш мотивованих працівників, меншу плинність кадрів, позитивний імідж, вищу інноваційність та кращі фінансові результати. Натомість бізнес, який ігнорує цю проблему, стикається з ризиками, що можуть суттєво вплинути на його розвиток.
Для держави та політичних систем	Гендерна нерівність в оплаті праці послаблює економіку, підриває політичну стабільність та погіршує соціальну рівність. Усунення цього розриву може значно посилити економічний потенціал країни, підвищити рівень довіри до влади та покращити якість життя всіх громадян.
Для сімей та наступних поколінь	Жінки, отримуючи меншу заробітну плату за ту ж саму роботу, мають обмежені фінансові можливості для забезпечення своїх дітей. Це також збільшує навантаження на жінок у сім'ї, що негативно позначається на їх кар'єрі та соціальній мобільності. Наслідки такої нерівності передаються на наступні покоління, створюючи замкнуте коло бідності та обмежених можливостей для розвитку.
Для глобальних ринків та інвестицій	Знижується ефективність економік, оскільки жінки, які отримують менше за рівну працю, не можуть повністю реалізувати свій потенціал, що призводить до втрат в продуктивності та інноваціях. Це також обмежує доступ до висококваліфікованих робітників і знижує споживчий попит, оскільки жінки мають менше економічних ресурсів. Інвестори можуть втрачати можливості в результаті цих бар'єрів, що впливає на довгострокову економічну стабільність і конкурентоспроможність.
Для науки та інновацій	Проявляються в обмеженні доступу жінок до можливостей кар'єрного росту, зниженні мотивації та зменшенні участі в наукових дослідженнях. Це не лише призводить до втрати потенціалу талановитих науковців, але й обмежує різноманітність поглядів, що є важливим для розвитку інновацій. Гендерна нерівність у заробітній платі також може сприяти упередженим стереотипам та підвищенню рівня нерівності в наукових колах, що стримує прогрес у різних галузях науки та технологій.

Джерело: складено авторами

Таблиця 2

Міжнародний досвід подолання гендерного розриву в оплаті праці

Країна	Стратегії та ініціативи	Приклади успішних практик
1	2	3
Країни ЄС, Ісландія	Прозорість в оплаті праці	У 2006 році ЄС ухвалив директиву, яка вимагає від країн-членів забезпечувати рівну оплату праці для чоловіків і жінок за рівну роботу або роботу рівної цінності. Крім того, ЄС здійснює моніторинг виконання цієї директиви, що стимулює уряди країн до впровадження ефективних механізмів. З 2018 року в Ісландії введено закон, що вимагає від компаній сертифікувати рівність заробітної плати між чоловіками та жінками. Якщо компанія не відповідає вимогам щодо рівної оплати, їй загрожує штраф.
Канада, США, Велика Британія	Заборона на дискримінацію за статтю	Законодавство в Канаді включає положення, які зобов'язують роботодавців забезпечувати рівні умови оплати праці незалежно від статі. Крім того, існують програми, що стимулюють жінок до участі в традиційно чоловічих професіях, таких як інженерія та технології. У США була прийнята серія законів, які забороняють дискримінацію в оплаті праці за статтю. Також існують закони, що зобов'язують роботодавців публікувати інформацію про зарплату та заохочують проведення аудиту рівності оплати. У 2017 році Великобританія ввела обов'язок для всіх компаній з понад 250 працівниками публікувати звіти про гендерний розрив у заробітній платі. Це дозволяє виявляти та виправляти нерівність у оплаті праці.

Закінчення таблиці 1

1	2	3
Швеція	Розвиток гнучких форм зайнятості	Швеція активно впроваджує політику гнучких умов праці для чоловіків і жінок, що сприяє рівномірному розподілу домашніх обов'язків і забезпечує жінкам можливість працювати без шкоди для родинного життя.
Австралія	Активна підтримка жінок у кар'єрному зростанні	В Австралії є програми, спрямовані на заохочення жінок до роботи в науково-технічних та інженерних сферах. Вони включають стипендії, наставництво та партнерства з бізнесами, які допомагають жінкам досягти вищих посад.
Норвегія, Франція, Іспанія	Гендерні квоти в управлінських органах	Норвегія є однією з перших країн, що запровадила квоти для жінок на рівні корпоративних рад. Закони вимагають, щоб не менше 40% членів рад директорів великих компаній складали жінки. Закон, прийнятий у Франції в 2011 р., вимагає, щоб на керівних посадах великих компаній (з доходом більше 50 млн євро) було не менше 40% жінок. Компанії, які не виконують це правило, можуть зіткнутися з штрафами. У 2007 р. Іспанія ухвалила закон, що передбачає квоти для жінок на керівних посадах у державних компаніях, а також сприяє прийняттю заходів для досягнення рівності на приватних підприємствах.
Фінляндія	Ініціативи в освіті та підвищенні кваліфікації	У Фінляндії проводяться програми, які заохочують дівчат обирати наукові, технологічні та інженерні спеціальності, щоб скоротити гендерний розрив у таких галузях.
Нова Зеландія	Включення чоловіків у дискусії	Нова Зеландія активно працює над просуванням рівності між статями, залучаючи чоловіків до боротьби за гендерну рівність, наприклад, через пропаганду важливості поділу домашніх обов'язків.

Джерело: складено авторами

цей сектор залишається переважно чоловічим, що ускладнює швидке вирівнювання зарплат.

Дистанційна робота, поширена під час пандемії COVID-19, стала для жінок можливістю поєднувати професійну діяльність і сімейні обов'язки. Однак в довгостроковій перспективі така зайнятість може знизити їхні шанси на кар'єрне зростання через ризик «невидимості» для керівництва компаній. Крім того, дистанційна робота часто асоціюється з нижчою оплатою, оскільки жінки частіше обирають гнучкі графіки, що негативно впливає на їхній дохід.

Економічні кризи також сприяють збереженню гендерного розриву в оплаті праці. У періоди економічних потрясінь жінки нерідко першими втрачають роботу, адже вони переважно працюють у сферах, що є більш вразливими до криз, таких як послуги, туризм та освіта. Так, фінансова криза 2008 року та пандемія COVID-19 призвели до масового звільнення жінок або їхнього переходу на менш оплачувані посади. Водночас у складні економічні періоди зростає попит на роботу в галузях, традиційно зайнятих чоловіками, таких як будівництво та логістика, що сприяє збереженню розриву у заробітних платах.

Для подолання гендерної нерівності в оплаті праці в умовах сучасних викликів

необхідно адаптувати політики та стратегії до змін у структурі зайнятості. Важливо розширювати доступ жінок до перспективних галузей, таких як ІТ, інженерія та цифрова економіка, через стимулювання їхньої участі в технічній освіті та професійному розвитку. Підприємства повинні запроваджувати програми перепідготовки та підвищення кваліфікації, які допоможуть жінкам адаптуватися до автоматизації та цифровізації. Дистанційна робота має супроводжуватися заходами для забезпечення рівних можливостей кар'єрного зростання, зокрема розвитком механізмів оцінювання продуктивності, що запобігатимуть маргіналізації жінок. Варто впроваджувати гнучкі, але справедливі системи оплати праці, які не знижують фінансові перспективи жінок через їхній вибір балансу між роботою та сім'єю. У періоди економічних криз слід вживати заходів для підтримки жіночої зайнятості, зокрема шляхом цільових програм стимулювання підприємництва, розвитку секторів, де працює багато жінок, та забезпечення їхньої рівної участі в антикризових ініціативах.

За підрахунками McKinsey Global Institute, залучення жінок до ринку праці на рівні з чоловіками могло б збільшити глобальний ВВП на 26% (2015–2025 роки) [26].

Висновки. Гендерна нерівність в оплаті праці залишається однією з актуальних соціально-економічних проблем як у світі, так і в Україні. Незважаючи на численні законодавчі ініціативи та міжнародні зобов'язання, розрив у заробітній платі між жінками та чоловіками продовжує існувати, що зумовлено комплексом соціальних, економічних, культурних та історичних чинників.

Світовий досвід свідчить, що подолання цього явища можливе лише за умови комплексного підходу. Важливими складовими такої стратегії є забезпечення прозорості системи оплати праці, посилення державного контролю, створення рівних можливостей для професійного зростання жінок, а також подолання гендерних стереотипів у суспільстві.

Для України ключовими завданнями залишаються не лише імплементація міжнародних практик, а й їх адаптація до національних реалій. Посилення відповідальності роботодавців, удосконалення трудового законодавства та стимулювання залучення жінок до керівних посад і технічних професій можуть сприяти поступовому скороченню гендерного розриву в доходах.

Досягнення гендерної рівності в оплаті праці є не лише питанням соціальної справедливості, а й важливим чинником економічного

розвитку, який сприяє підвищенню добробуту суспільства загалом.

Подальші наукові розробки у цій сфері можуть зосереджуватися на глибшому аналізі причин гендерного розриву в оплаті праці в Україні, враховуючи регіональні особливості, галузеві відмінності та рівень освіти. Важливим напрямом є оцінка ефективності чинних законодавчих ініціатив і механізмів контролю, а також розробка практичних рекомендацій щодо їх удосконалення.

Окремої уваги заслуговує дослідження впливу гендерних стереотипів на кар'єрний вибір жінок і чоловіків, а також вивчення можливостей розширення доступу жінок до високих посад і професій, що традиційно асоціюються з чоловіками. Дослідження взаємозв'язку між гендерною рівністю в оплаті праці та економічним зростанням може надати додаткові аргументи на користь активної державної політики у цій сфері.

Перспективним напрямом є також аналіз міжнародного досвіду подолання гендерної нерівності у заробітній платі. Зокрема, варто вивчати інноваційні підходи, що застосовуються у країнах ЄС та інших країнах світу, з метою визначення найефективніших стратегій, які можуть бути адаптовані до українських реалій.

Список використаних джерел:

1. Goldin C. Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women. New York, Oxford University Press (USA), 1990. 304 p.
2. Wodon, Quentin T.; de la Brière, Bénédicte. Unrealized Potential: The High Cost of Gender Inequality in Earnings. 2018. Available at: <https://www.globalpartnership.org/node/document/download?file=sites/default/files/2018-05-the-cost-of-gender-inequality.pdf> (дата звернення: 09.02.2025).
3. Millennial women paid less than male colleagues in similar jobs. 2024. Available at: <https://cls.ucl.ac.uk/millennial-women-paid-less-than-male-colleagues-in-similar-jobs/#:~:text=Gender%20pay%20differences,hours%20worked%20and%20contract%20type> (дата звернення: 09.02.2025).
4. Young British women struggle more than men to progress at work, study suggests. 2024. Available at: <https://www.theguardian.com/society/2024/oct/06/young-british-women-struggle-more-than-men-progress-work-study> (дата звернення: 09.02.2025).
5. Business school teaching case study: Can transparency improve pay equality? 2024. Available at: <https://www.ft.com/content/0bc0b200-56e2-4d72-919e-db5b78b98312> (дата звернення: 09.02.2025).
6. Галайда Т.О., Васюта В.Б., Марченко М.К. Проблема гендерної нерівності та її вплив на відмінності оплати праці в Україні. URL: <https://reposit.nupp.edu.ua/bitstream/PolNTU/945/1/1d700f2a97c29469e7d49ee44c96c0c5-Vy%20Docs88.COM.pdf> (дата звернення: 09.02.2025).
7. Іващенко О.В., Лободинська О.М. Гендерна сегрегація чи гендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні засади та емпіричні прояви при працевлаштуванні в Україні. *Український соціум. Соціологія*. 2013. № 1 (44). С. 43–62.
8. Ніфатова О.М., Ващенко А.А. Гендерна політика України: протиріччя та соціальні аспекти. *Вісник Бердянського університету менеджменту та бізнесу*. 2017. № 2 (38). С. 13–17.
9. Кисельова О.І., Тимошенко О.О. Правові гарантії та реалізація принципів гендерної рівності: проблеми та шляхи вирішення. *Держава і регіони. Серія: Право*. 2019. № 3 (65). С. 123–126.
10. Карпа В. На 18,6 % менше. Що таке гендерний розрив в оплаті праці? URL: <https://jurfem.com.ua/hendernyy-rosryv/> (дата звернення: 13.02.2025).
11. Understanding the gender pay gap: definition and causes. URL: <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-and-causes> (дата звернення: 13.02.2025).

12. Gould E., Schieder J., Geler K. What is the gender pay gap and is it real? 2016. URL: <https://files.epi.org/pdf/112962.pdf> (дата звернення: 13.02.2025).
13. World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2023. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf
14. Eurostat. Gender pay gap statistics. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics_explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics
15. OECD. The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. URL: <https://www.oecd.org/gender/>
16. ILO (International Labour Organization). Global Wage Report 2022-23. URL: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report>
17. Міністерство економіки України. URL: <https://me.gov.ua/?lang=uk-UA>
18. Міністерство соціальної політики України. Про скасування Переліку робіт, на яких забороняється застосування праці жінок: Наказ від 27 грудня 2017 року № 1695. URL: <https://ligazakon.net/>
19. Державна служба статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>
20. Державна служба зайнятості. URL: <https://dcz.gov.ua/>
21. Федерація роботодавців України. URL: <https://fru.ua/ua/>
22. HELVETAS Swiss Intercooperation. URL: <https://blogs.worldbank.org/en/team/h/helvetas-swiss-intercooperation>
23. Ukraine / UN Women – Europe and Central Asia. URL: <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/ukraine>
24. Cedos – аналітичний центр, урбаністичне бюро і спільнота. URL: <https://cedos.org.ua/>
25. Кабінет Міністрів України. Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023–2025 роки. Розпорядження № 815-р від 15 вересня 2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-p#Text>
26. McKinsey Global Institute. The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can ADD \$12 Trillion to Global Growth. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

References:

1. Goldin, C. (1990). Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women. New York: Oxford University Press.
2. Wodon, Quentin T.; de la Brière, Bénédicte (2018). Unrealized Potential: The High Cost of Gender Inequality in Earnings. Available at: <https://www.globalpartnership.org/node/document/download?file=sites/default/files/2018-05-the-cost-of-gender-inequality.pdf> (accessed February 9, 2025).
3. Millennial women paid less than male colleagues in similar jobs (2024). Available at: <https://cls.ucl.ac.uk/millennial-women-paid-less-than-male-colleagues-in-similar-jobs/#:~:text=Gender%20pay%20differences,hours%20worked%20and%20contract%20type> (accessed February 9, 2025).
4. Young British women struggle more than men to progress at work, study suggests (2024). Available at: <https://www.theguardian.com/society/2024/oct/06/young-british-women-struggle-more-than-men-progress-work-study> (accessed February 9, 2025).
5. Business school teaching case study: Can transparency improve pay equality? (2024). Available at: <https://www.ft.com/content/0bc0b200-56e2-4d72-919e-db5b78b98312> (accessed February 9, 2025).
6. Ghalajda, T. O., Vasjuta, V. B., Marchenko, M. K. (2011). Problema ghendernoji nerivnosti ta jiji vplyv na vidminnosti oplaty praci v Ukrajinі [The problem of gender inequality and its impact on pay differences in Ukraine]. Available at: <https://reposit.nupp.edu.ua/bitstream/PoltNTU/945/1/1d700f2a97c29469e7d49ee44c96c0c5-By%20Docs88.COM.pdf> (accessed February 9, 2025).
7. Ivashchenko, O. V., Lobodynsjka, O. M. (2013). Ghenderna seghrehhacija chy ghenderna asymetrija na rynku prashi: teoretychni zasady ta empyrychni prajavy ghendernashtuvanni v Ukrajinі. [Gender Segregation or Gender Asymmetry in the Labour Market: Theoretical Foundations and Empirical Manifestations in Employment in Ukraine]. *Ukrainian society. Sociology*, no. 1 (44), pp. 43–62. (in Ukrainian)
8. Nifatova, O. M., Vashhenko, A. A. (2017). Ghenderna polityka Ukrajinі: protyrichchja ta socialjni aspekty [Gender Policy of Ukraine: Contradictions and Social Aspects]. *Bulletin of Berdiansk University of Management and Business*, no. 2 (38), pp. 13–17. (in Ukrainian)
9. Kyseljova, O. I., Tymoshenko, O. O. (2019). Pravovi gharantiji ta realizacija pryncypiv ghendernoji rivnosti: problemy ta shljakhy vyrishennja [Legal guarantees and implementation of gender equality principles: problems and ways of solution]. *State and Regions. Series: Law*, no. 3 (65), pp. 123–126. (in Ukrainian)
10. Karpa, V. (2024). Na 18,6 % menshe. Shho take ghendernyj rozryv v oplatі praci? [By 18.6% less. What is the gender pay gap?] Available at: <https://jurfem.com.ua/hendernyy-rosryv/> (accessed February 13, 2025).
11. Understanding the gender pay gap: definition and causes (2023). Available at: <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-and-causes> (accessed February 13, 2025).
12. Gould, E., Schieder, J., Geler K. (2016). What is the gender pay gap and is it real? Available at: <https://files.epi.org/pdf/112962.pdf> (accessed February 13, 2025).

13. World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2023. Available at: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf
14. Eurostat. Gender pay gap statistics. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics
15. OECD. The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. Available at: <https://www.oecd.org/gender/>
16. ILO (International Labour Organization). Global Wage Report 2022-23. Available at: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report>
17. Ministerstvo ekonomiky Ukrainy [Ministry of Economy of Ukraine]. Available at: <https://me.gov.ua/?lang=uk-UA>
18. Ministerstvo social'noji polityky Ukrainy. Pro skasuvannja Pereliku robot, na jakykh zaboronjajet'sja zastosuvannja praci zhinok: Nakaz vid 27 ghrudnja 2017 roku № 1695 [Ministry of Social Policy of Ukraine. On the cancellation of the List of jobs where the use of women's labour is prohibited: Order of 27 December 2017 No. 1695]. Available at: <https://ligazakon.net/> (accessed February 13, 2025).
19. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [Ukrainian State Statistics Service of Ukraine]. Available at: <https://www.ukrstat.gov.ua/>
20. Derzhavna sluzhba zajnatosti [State Employment Service]. Available at: <https://dcz.gov.ua/>
21. Federacija robotodavciv Ukrainy [Federation of Employers of Ukraine]. Available at: <https://fru.ua/ua/>
22. HELVETAS Swiss Intercooperation. Available at: <https://blogs.worldbank.org/en/team/h/helvetas-swiss-intercooperation>
23. Ukraine. UN Women – Europe and Central Asia. Available at: <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/ukraine>
24. Cedos – analytychnyj centr, urbanistychnе bjuro i spil'nota [Cedos – think tank, urban bureau and community]. Available at: <https://cedos.org.ua/>
25. Kabinet Ministriv Ukrainy. Pro skhvalennia Natsionalnoi stratehii podolannia hendernoho rozryvu v oplati pratsi na period do 2030 roku ta zatverdzhennia operatsiinoho planu zakhodiv z yii realizatsii na 2023-2025 roky. Rozporiadzhennia № 815-r vid 15 veresnia 2023 [On approval of the National Strategy for Overcoming the Gender Pay Gap for the period up to 2030 and approval of the operational plan of measures for its implementation for 2023-2025. Order No. 815-p of 15 September 2023]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-p#Text>
26. McKinsey Global Institute. The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can ADD \$12 Trillion to Global Growth (2015). Available at: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>