

Тищенко М. П.

к.е.н., доцент кафедри економічної теорії
КНЕУ імені Вадима Гетьмана
Проспект Перемоги, 54/1, Київ, Україна
e-mail: tyshchenko@poruch.ua

Верба Д.В.

к.е.н., доцент кафедри економічної теорії
КНЕУ імені Вадима Гетьмана
Проспект Перемоги, 54/1, Київ, Україна
електронна пошта: denys.verba@kneu.ua
<https://orcid.org/0000-0002-8712-4027>

Гаращенко С.В.

аспірант, гендерний радник голови державної служби
спеціального зв'язку та захисту інформації України
електронна адреса: svitlanavg84@gmail.com

ФАКТОРИ ГЕНДЕРНОГО РОЗРИВУ В ОПЛАТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЕНЕРГЕТИКИ УКРАЇНИ

Maria Tyshchenko

Ph.D., Associate Professor department of Economic Theory
KNEU named after Vadym Hetman
Peremohy avenue, 54/1, Kyiv, Ukraine
e-mail: tyshchenko@poruch.ua

Denys Verba

Ph.D., Associate Professor department of Economic Theory
KNEU named after Vadym Hetman
Peremohy avenue, 54/1, Kyiv, Ukraine
e-mail: denys.verba@kneu.ua

Svitlana Garacschenko

PhD student, Gender advisor of the Head of state Service
of Special Communication and Information Protection of Ukraine
e-mail: svitlanavg84@gmail.com

FACTORS OF THE GENDER WAGE GAP AT UKRAINIAN ENERGY ENTERPRISES

Анотація. За результатами вибіркового обстеження енергетичних компаній з гендерних аспектів зайнятості проведеного протягом четвертого кварталу 2020 року в рамках гранту, наданого ESP USAID, отриманої статистично значущі характеристики розміру та факторів гендерного розриву в заробітній платі на підприємствах української енергетики. Оцінено поширеність і розмір гендерного розриву для різних професійно-кваліфікаційних груп персоналу підприємств енергетики. Виділена частина гендерного розриву, пов'язана з нерівністю доступу до робочих місць з відносно вищим рівнем оплати і частина такого розриву, зумовлена нерівністю оплати жінок і чоловіків з аналогічними характеристиками виконуваної роботи, досвіду та кваліфікації. В якості основних факторів, що визначають розмір заробітної плати,

розглядалися рівень освіти (було виділено чотири групи персоналу за рівнем освіти), стаж роботи в компанії (виділено п'ять груп) та посада (позиція) респондента в кваліфікаційній ієрархії компанії (виділено вісім груп).

Отримані результати свідчать, що провідним фактором гендерного розриву оплати праці в українській енергетиці є нерівний доступ жінок і чоловіків до отримання характеристик, необхідних для збільшення заробітної плати. Зокрема, невідповідність розподілу загальної кількості респондентів жінок і чоловіків між кваліфікаційними рівнями (середній рівень кваліфікації жінок становить 4,8 проти 5,5 для чоловіків), а також різниця в освіті та досвіді зумовлюють переважну частину фактично зафіксованого гендерного розриву. Формування гендерного розриву через нерівну оплату праці жінок і чоловіків, які мають аналогічні характеристики досвіду, кваліфікації та складності роботи локалізовані на нижчих кваліфікаційних рівнях (з 2-го по 4-й).

Ключові слова: Гендерний розрив у заробітній платі, непояснена частина гендерного розриву в зарплатах, групи професій, нерівність доступу до високооплачуваної роботи, енергетика

Abstract. Using the results of the sample survey, conducted among the energy companies during the fourth quartal of 2020 within the grant, provided by ESP USAID we have obtained new empirical evidence of size and factors of the gender wage gap in Ukrainian energetics and about spreading of that phenomenon among different professions groups. As the main factors, determining the size of wage were considered the educational level (four groups were identified), length of service in the company (five groups were identified), and respondent's position/workplace in the company's qualification hierarchy (eight groups were identified).

The results obtained evidences, that leading factor in the gender pay gap in Ukrainian energetics is the unequal access of women and men to gaining the characteristics necessary for increasing wages. In particular, the disparity in the distribution of the total number of female and male respondents between the qualification levels (the average qualification level of women is 4.8 vs. 5.5 for men), together with differences in education and experience, cause the main part of the total size of the actually observed gender gap. The formation of the gender gap through unequal remuneration of women and men who have similar characteristics of experience, qualifications and complexity of the work is localized in the lower qualification levels (from the 2nd to the 4th).

Keywords: Gender wage gap, unexplained part of Gender wage gap, professions groups, inequality of access to high-paying work, energetics

JEL code: J26;J16

Постановка проблеми. Загальною, як для енергетики, так і для інших галузей, умовою господарської діяльності в Україні є масштабне скорочення чисельності економічно активного населення. Гострота цієї проблеми для бізнесу в Україні традиційно пом'якшувались стагнацією масштабів виробництва та можливостями заміщення праці капіталом. Проте розвиток галузі, реалізація проєктів як з розширення масштабів господарювання, так і якісного підвищення організаційно-технічного рівня, за таких умов вкрай ускладнюються. Про дефіцитність, а іноді відсутність носіїв багатьох критично важливих для енергетики наборів компетенцій, як про важливий чинник, що обмежує вибір стратегій розвитку й адаптації бізнесу до нових викликів, указують в анкетуванні значна частина опитаних менеджерів енергетичних підприємств. Водночас, наявність на підприємствах масштабних «традиційно чоловічих» сегментів зайнятості

сприймається більшістю керівників «як даність», а не як джерело резервів поліпшення забезпечення підприємств кваліфікованим персоналом.

Реалізація таких резервів вимагає ретельної «структуризації» сфери праці в енергетиці, виділення й оцінювання окремих аспектів гендерної нерівності в галузі. Зокрема, для оцінювання очікуваного ефекту від вирівнювання можливостей жінок і чоловіків реалізувати свій трудовий потенціал в енергетиці важливе розуміння масштабів і причин гендерної нерівності в оплаті праці.

Відповідно, ця стаття присвячена удосконаленню аналітико-методичного забезпечення оцінювання наслідків реалізації програм і політики з вирівнювання можливостей зайнятості і трудової кар'єри в енергетиці для жінок і чоловіків. Ми розраховуємо, що її результати будуть корисними для представників бізнесу — дозволивши точніше уявляти механізм впливу запровадження гендерного підходу до управління персоналом на обсяги і структуру витрат на оплату праці. Також, результати дослідження допоможуть розробникам регуляторної політики та галузевих програм розвитку уточнити масштаби та розподіл між групами бенефіціарів очікуваного соціально-економічного ефекту від усунення факторів дискримінації жінок у сфері праці енергетики.

Аналіз літератури. У літературі з гендерної проблематики розрив в оплаті праці чоловіків і жінок поділяється на дві якісно відмінні складові. Перша — так званий «пояснений» компонент розриву в оплаті праці. Це та складова гендерного розриву, що зумовлена відмінностями, притаманними «чоловічий» і «жіночий» сукупностям зайнятих, за ознаками кваліфікації, чи виконуваної роботи.

Друга складова — «не пояснений» компонент гендерного розриву, що, виражає нерівність становища жінок і чоловіків на ринку праці. Виділення другої складової базується на тому, що функціональний зв'язок між факторами зарплати (характеристиками людського капіталу та виконуваної роботи) і розмірами оплати праці відображається різними коефіцієнтами для жінок і для чоловіків. Саме другий компонент може трактуватись як ознака дискримінації певної соціально-демографічної групи щодо можливостей реалізації свого економічного потенціалу в статусі найманого працівника. Значні його розміри є підставою для подальшого дослідження й уточнення інституціональних умов та факторів виникнення такої відмінності та обґрунтування доцільності використання терміну «дискримінація» стосовно певного набору конкретних випадків неоднакової віддачі на вкладення у людський капітал для жінок і чоловіків [1—6].

Певною мірою, закономірність існування такої «дискримінаційної» складової гендерного розриву в оплаті праці обґрунтовується концепцією Г. Бекера, яка передбачає, що максимізація задоволення роботодавця досягається шляхом здійснення неоптимального (з точки зору виробничих потреб) вибору виконавця в процесі зовнішнього найму чи просування по організаційній ієрархії [7].

Відповідно, зумовлена такими причинами відмінність між оплатою праці жінок і чоловіків має проявлятися навіть за умови ідентичних ознак їх кваліфікації та досвіду та за умови виконання ідентичної роботи.

У свою чергу, «пояснений» компонент гендерного розриву оплати праці не може трактуватись як «вільний від нерівності» між соціально-демографічними групами. Він також може містити компонент нерівності доступу жінок і чоловіків до певних освітніх ресурсів, чи кар'єрних можливостей та компонент нерів-

ності уподобань, властивих жінкам і чоловікам стосовно форм реалізації свого економічного потенціалу.

Так, моделі «bonding and selection» [8; 9], які в контексті стратегічних рішень щодо інвестування в людський капітал обґрунтовують, що роботодавці вважатимуть жінок фертильного віку менш схильними до постійної зайнятості та надаватимуть перевагу найму чоловіків на ті робочі місця, що передбачатимуть вузькоспеціальну підготовку. Теза про те, що жінки фертильного віку схильніші до зрушень у трудовому житті, відповідно, надають перевагу інвестуванню в універсальні навички (які зберігають цінність у випадку зміни робочого місця), а не в спеціальні (орієнтовані на певне підприємство) може знаходити емпіричне підтвердження в різній віддачі від терміну перебування на посаді для жінок і чоловіків: «менша віддача від досвіду роботи для жінок може обумовлюватись раціональними очікуваннями роботодавця щодо залученості жінок до роботи. Для прикладу, якщо ми спостерігаємо статистично достовірні ознаки дискримінації жінок певним роботодавцем, то він, напевно, сприймає жінок як «менш відданих роботі», менш стабільних працівників, що спонукає його систематично відхиляти кандидатури жінок на посади, пов'язані з формуванням спеціального людського капіталу» [10, с. 1297].

Зокрема, незважаючи на те, що ще у 80-ті роки ХХ ст. у розвинутих країнах жінки звели до мінімуму відставання в освітньому рівні, а з початку ХХІ ст. переважно мають вищий середній освітній рівень [5] представництво жінок на технічних та інженерних спеціальностях освіти суттєво поступається чоловічому [11]. Аналогічна ситуація властива й Україні, де жінки мають вищий освітній рівень за чоловіків, проте інженерні та технічні спеціальності, традиційно залишаються «чоловічими» [12].

В Україні проблематика гендерного розриву в оплаті праці досліджувалась як у контексті галузевої специфіки (з акцентом на специфічні регулятивні норми та поведінкові стереотипи, сформовані в організаціях галузі) [13], так і в контексті відмінностей реалізації соціально-демографічного потенціалу жінок і чоловіків, умов формування і реалізації людського капіталу гендерних груп національній економіці [14—17].

Методологія. Ми врахували три провідні фактори розмірів заробітної плати, два з яких відображають характеристики респондентів (освіта і стаж роботи в енергетичній компанії) і один — виконуваної ними роботи (місце посади / робочого місця в кваліфікаційній ієрархії підприємства).

Для виділення груп за ознакою складності виконуваної роботи був використаний міжнародний стандарт класифікації професій ISCO-08, адаптований до специфіки вітчизняних довідників професійно-кваліфікаційних характеристик професій.

Для виділення груп за рівнем освіти — вітчизняна класифікація освітніх рівнів, покладена в основу статистичної звітності підприємств з праці.

Виділення груп за тривалістю стажу роботи — виходячи з гіпотези про чутливість рівня оплати до п'ятирічної відмінності в тривалості стажу роботи на підприємстві, що була підтверджена відповідями респондентів на питання анкети.

За першою ознакою (рівень освіти) виділено сім груп: 1) базова середня освіта, 2) професійно-технічна освіта непрофільна (не відповідна поточній роботі); 3) професійно-технічна освіта профільна (відповідна поточній роботі);

4) базова (бакалаврського рівня) вища освіта непрофільна (не відповідає поточній роботі); 5) базова (бакалаврського рівня) вища освіта профільна (відповідає поточній роботі); 6) повна вища освіта непрофільна (не відповідає поточній роботі); 7) повна (магістерського рівня) вища освіта профільна (відповідає поточній роботі).

За другою ознакою (стаж роботи в компанії) було виділено п'ять груп: 1) стаж роботи в компанії (Стаж) < 5 років; 2) $5 \leq \text{Стаж} < 10$; 3) $10 \leq \text{Стаж} < 15$; 4) $15 \leq \text{Стаж} < 20$; 5) $20 \leq \text{Стаж}$;

За третьою ознакою (позиція посади / робочого місця респондента в кваліфікаційній ієрархії компанії) було виділено вісім груп: 1) прості роботи, що не вимагають кваліфікації; 2) кваліфіковані робітники з інструментом, оператори машин і механізмів; 3) лінійне керівництво кваліфікованими робітниками; 4) технічні службовці; 5) фахівці й професіонали початкових рівнів кваліфікації; 6) професіонали вищих рівнів кваліфікації; 7) керівники й менеджери середньої ланки; 8) топ-менеджмент компанії.

Такий розподіл має суттєвий недолік: він не чутливий до диференціації кваліфікації у межах одного кваліфікаційного рівня (наприклад, інженер I чи II категорії; робітник II чи VI розряду потраплятимуть до однієї групи). Надалі ми плануємо удосконалити таку класифікацію для забезпечення чутливості до змін кваліфікації в межах певної професійної групи.

Викладення основних матеріалів дослідження. Відмінності середніх розмірів заробітної плати жінок і чоловіків-респондентів наведено в табл. 1.

Таблиця 1

РОЗМІРИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ РЕСПОНДЕНТІВ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Показники	жінки		чоловіки		Відносна відмінність між групами «жінки» та «чоловіки», %
	показник	Гранична похибка вибірки, % вибіркового середнього, за $\rho=5\%$	показник	Гранична похибка вибірки, % вибіркового середнього, за $\rho=5\%$	
Розмір заробітної плати, грн	14627,1	6,3	18023,7	4,6	-18,9
Середній відсоток тарифної частини зарплати, %	54,6	14,1	64,1	8,1	-16,1

Фактична середня місячна зарплата 216 респондентів становить 16 671,3 грн, зокрема 14 627,1 грн для 86 респондентів-жінок і 18 023,7 грн для 130 респондентів-чоловіків. Відповідно, середня зарплата жінок становить 87,7 % середньої зарплати по вибірці та 81,2 % зарплати чоловіків. Гендерний розрив — 18,9 %.

Гендерно дезагерований розподіл чисельності респондентів між кваліфікаційними рівнями та середні розміри зарплат по цих рівнях наведено в табл. 2.

Розміри гендерного розриву суттєво диференційовані по рівнях кваліфікаційної ієрархії обстежених підприємств (рис. 1).

Таблиця 2

ГЕНДЕРНИЙ РОЗРИВ В ОПЛАТІ ПРАЦІ: ЗАГАЛЬНИЙ І ПО КВАЛІФІКАЦІЙНИХ РІВНЯХ

	Кваліфікаційний рівень							Разом
	2	3	4	5	6	7	8	
Жінки								
Чисельність	10	2	6	34	22	12	0	86
Середня зарплата	9542,1	20 625,0	10 903,6	13 290,3	16 562,3	19 966,1	-	14 627,1
Чоловіки								
Чисельність	4	3	17	28	28	45	5	130
Середня зарплата	10 000,0	17 500,0	17 228,8	13 295,9	17 209,4	21 884,3	23 750,0	18023,7
Відношення «жінки/чоловіки»	95,42	117,86	63,29	99,96	96,24	91,23	-	81,2
Усі респонденти								
Чисельність	14	5	23	62	50	57	5	216
Середня зарплата	9673,0	18 750,0	15 578,7	13 292,8	16 924,7	21 480,4	23 750,0	16671,3
Гендерний розрив	-4,58	17,86	-36,71	-0,04	-3,76	-8,77	-	-18,9
Питома вага респондентів відповідної кваліфікаційної групи в загальній чисельності	6,48	2,31	10,65	28,70	23,15	26,39	2,31	100

До складу вибірки не увійшли представники найпростіших професій (роботи, що не вимагають кваліфікації). На другому кваліфікаційному рівні (кваліфіковані робітники з інструментом, оператори машин і механізмів) спостерігається порівняно невисокий гендерний розрив — 4,58 %.

На третьому кваліфікаційному рівні (лінійне керівництво виробничими процесами) гендерний розрив змінює знак: рівень оплати жінок суттєво вищий — він перевищує показник чоловіків на 17,9 %. Одразу звернемо увагу, що питома вага представників цього кваліфікаційного рівня в загальній чисельності респондентів найменша — всього 2,3 %, що зумовлює малий вплив гендерної відмінності в оплаті праці на агрегований показник гендерного розриву по всіх кваліфікаційних рівнях.

На четвертому рівні (технічні службовці, чисельність яких становить 10,7 % усієї чисельності респондентів) гендерний розрив сягає свого максимального значення — 36,7 % на користь чоловіків.

Достатньо значущими для детермінації загального гендерного розриву є п'ятий (фахівці та професіонали нижчих рівнів кваліфікації) і шостий (професіонали вищих рівнів кваліфікації) кваліфікаційні рівні, на які припадає, відповідно, 28,7 % і 23,5 % загальної чисельності респондентів. У межах цих кваліфікаційних рівнів гендерний розрив залишається помірним і становить 0,04 % на п'ятому рівні й 3,8 % — на шостому.

Нарешті, на сьомому кваліфікаційному рівні (менеджмент і керівники, чисельність яких дорівнює 26,4 % усіх респондентів) гендерний розрив становить 8,8 %.

Восьмий кваліфікаційний рівень (топменеджмент енергетичних компаній) представлений лише чоловіками, чисельність яких становить 2,3 % чисельності респондентів, а зарплата — 23 750 грн, що на 62,4 % вище за середню зарплату по жінках. Відповідно, виключна присутність чоловіків на вищому професійно-кваліфікаційному рівні також спричиняє вагомий вплив на гендерний розрив в оплаті праці респондентів.

Отже, зафіксований досить високий гендерний розрив формується як відмінностями в оплаті праці жінок і чоловіків, зайнятих на однакових рівнях кваліфікаційної ієрархії обстежених енергетичних компаній (здебільшого на четвертому й сьомому рівнях) і завдяки відмінностям у розподілі жінок і чоловіків між кваліфікаційними рівнями (зокрема відсутності жінок на восьмому рівні, з найвищим розміром зарплати).

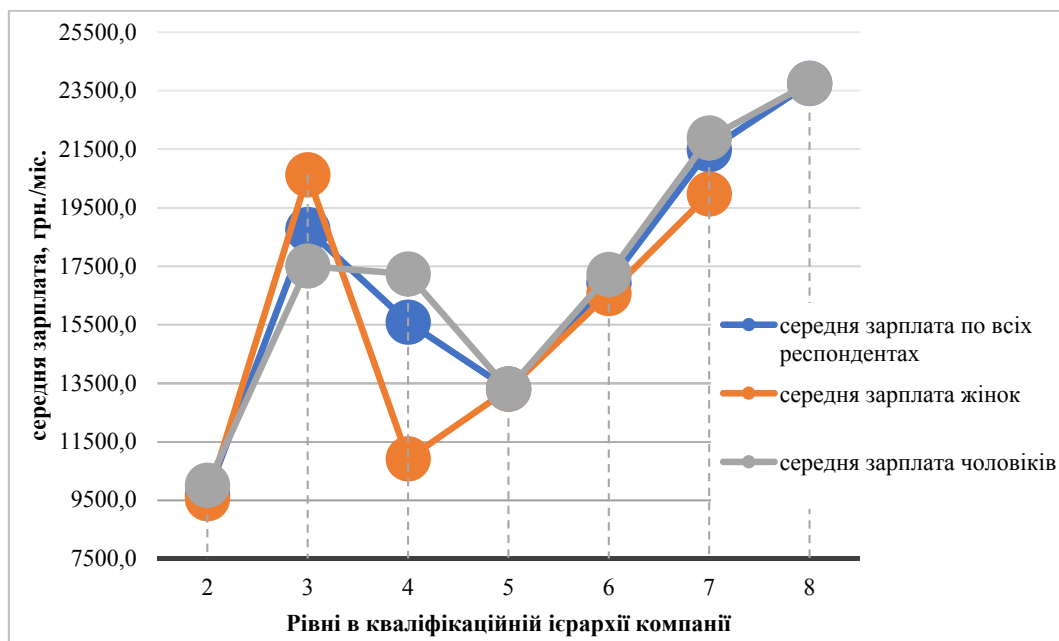


Рис. 1. Розміри середньої зарплати жінок, чоловіків і загальні по рівнях кваліфікаційної ієрархії обстежених підприємств

Зокрема, відмінності розподілу респондентів жінок і чоловіків за кваліфікаційними рівнями узагальнено проявляються у вищому середньому кваліфікаційному рівні чоловіків-респондентів, ніж жінок: середній по респондентах обох статей — 5,5, по чоловіках — 5,8, а по жінках — 5,1.

Абсолютні показники (чисельність) жінок і чоловіків по кваліфікаційних рівнях наведено на рис. 2, а відносні (питомі ваги жінок і чоловіків у чисельності респондентів певного кваліфікаційного рівня) — на рис. 3.

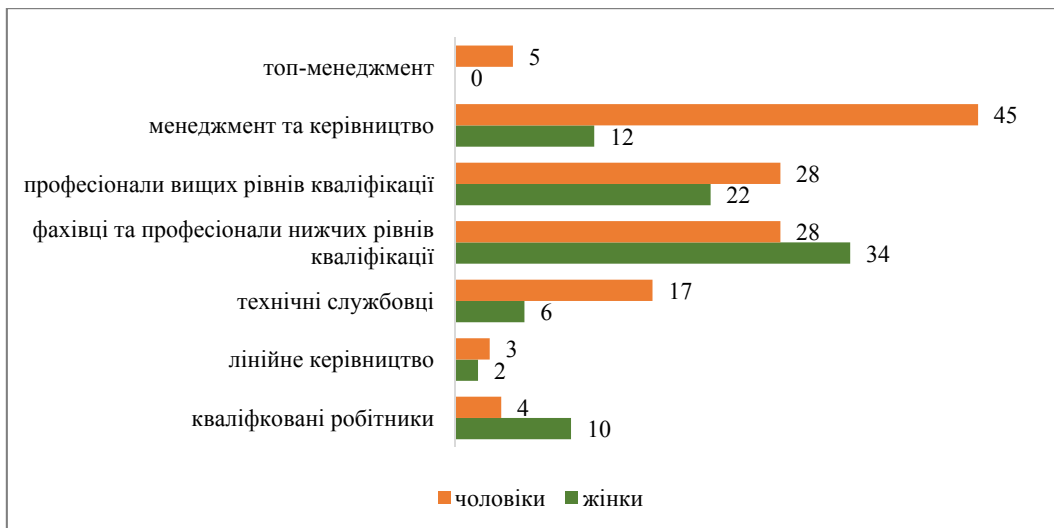


Рис. 2. Чисельність жінок і чоловіків по кваліфікаційних рівнях обстежених підприємств

Жінки переважають на нижчому (другому) кваліфікаційному рівні, а чоловіки — на трьох вищих. При цьому перевага чоловіків на сьомому кваліфікаційному рівні, по суті, найвищому, представники якого можуть мати значну питому вагу в загальній чисельності працівників енергетичних підприємств, є дуже виразною — частка чоловіків серед респондентів сьомого кваліфікаційного рівня сягає майже 80 %.

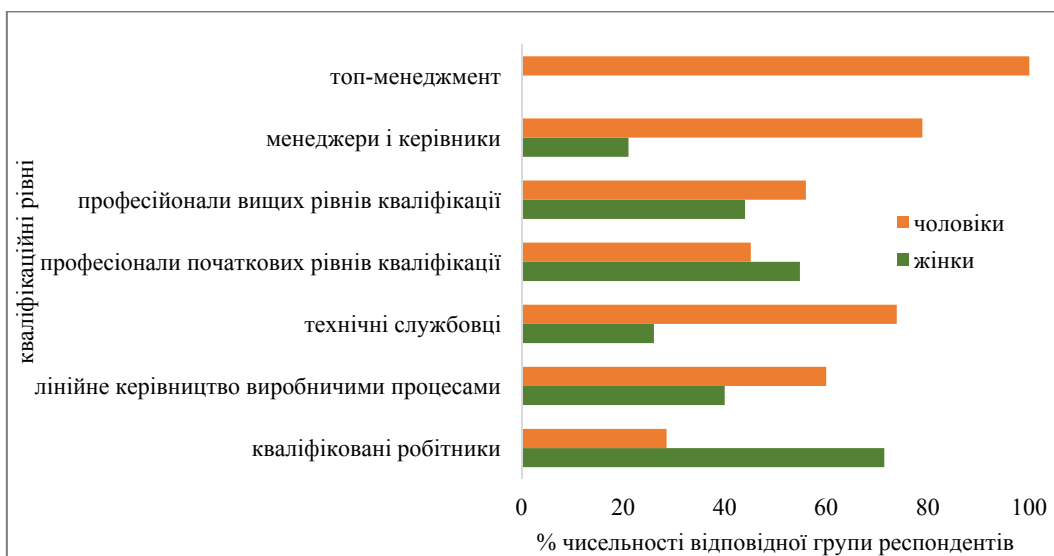


Рис. 3. Розподіл чисельності респондентів жінок і чоловіків між кваліфікаційними рівнями

Відповідно, незважаючи на порівняно високу стандартизацію оплати праці в енергетиці (система індивідуальних контрактів має мінімальне поширення, а типові, галузеві, державні, єдині тарифи та розцінки, посадові оклади й ставки оплати праці переважають серед інструментів організації оплати праці), вагомі розбіжності в оплаті праці жінок і чоловіків зумовлюються як відмінностями розподілу цих категорій респондентів між робочими місцями різних кваліфікаційних рівнів, так і відмінностями оплати жінок і чоловіків, зайнятих на одних кваліфікаційних рівнях.

Перехід до аналізу розподілу чисельності жінок і чоловіків між професійно-кваліфікаційними рівнями (рис. 4) дозволяє побачити, що відмінності розподілу загальної чисельності жінок і чоловіків по кваліфікаційних рівнях явно менші в нижній частині ієрархії (на другому, третьому та четвертому рівнях) і виражено зростають на вищих рівнях ієрархії (шостому, сьомому, восьмому).

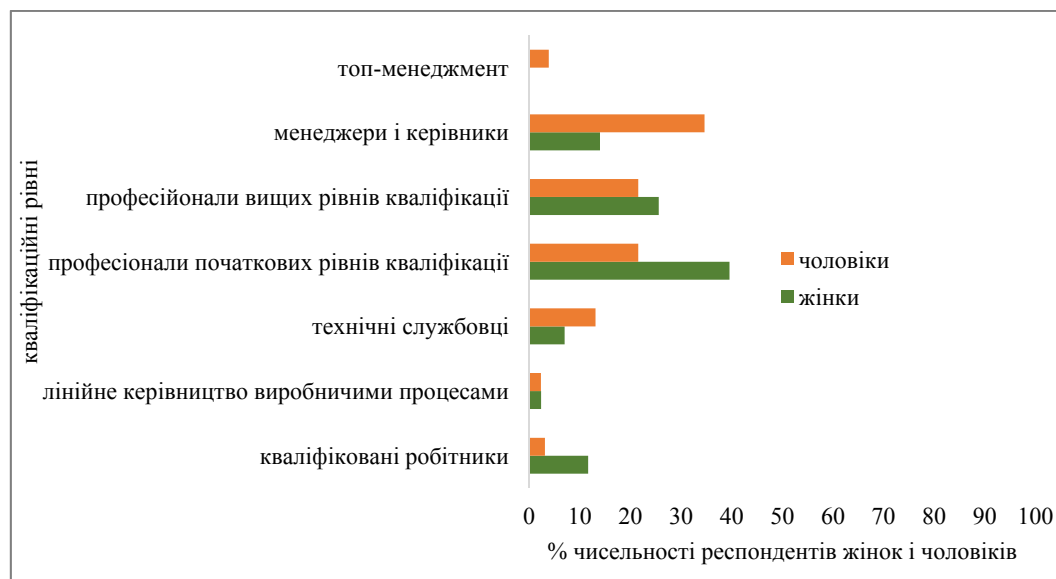


Рис. 4. Розподіл чисельності жінок і чоловіків по професійно-кваліфікаційних рівнях

Питомі ваги респондентів, зайнятих на нижчих рівнях, досить схожі для жінок і чоловіків (на другому-четвертому рівнях зайнято 18,5 % респондентів-чоловіків і 20,9 % респондентів-жінок). Питома вага респондентів, зайнятих на п'ятому та шостому рівнях, навіть вища серед жінок (на п'ятому рівні зайнято 39,5 % жінок проти 21,5 % чоловіків, на шостому — 25,6 % жінок проти 21,5 % серед чоловіків). Проте вагомо різняться на вищих кваліфікаційних рівнях: серед чоловіків респонденти, зайняті на сьомому рівні, становлять 34,6 %, а серед жінок — лише 13,9 %. Респонденти восьмого кваліфікаційного рівня становлять 3,9 % серед чоловіків та відсутні серед жінок.

Отже, на нижчих і середніх кваліфікаційних рівнях (з другого по шостий) більший вплив на гендерний розрив спричиняють відмінності в оплаті праці жінок і чоловіків, зайнятих на одному кваліфікаційному рівні. А зі зростанням позиції працівників в ієрархії підприємства (на сьомому й восьмому рівнях)

більший вплив на гендерний розрив має переважання чоловіків у чисельності респондентів, зайнятих на вищих кваліфікаційних рівнях.

Висновки

1. По вибірці зафіксовано гендерний розрив в оплаті праці 3396,6 грн, або 18,6 % заробітної плати чоловіків, що в умовах досить високої стандартизації оплати праці в енергетиці свідчить про наявність складної системи чинників, які обмежують можливості жінок щодо реалізації свого трудового потенціалу через високо оплачувану роботу на обстежених підприємствах енергетики.

2. Провідним чинником гендерного розриву оплати праці виступають фактори неоднакового доступу жінок і чоловіків до отримання ознак, необхідних для підвищення розмірів зарплати. Зокрема нерівність розподілу загальної чисельності респондентів жінок і чоловіків між кваліфікаційними рівнями (середній кваліфікаційний рівень жінок 5,1 проти 5,8 у чоловіків) разом з відмінностями освіти й досвіду зумовлюють переважну частку розриву в оплаті праці (близько 11,96 % зарплати чоловіків і 63,5 % усього розміру фактично зафіксованого гендерного розриву).

Відповідно, проведені розрахунки дозволяють стверджувати, що нерівність можливостей реалізації трудового потенціалу жінок і чоловіків в енергетиці проявляється значно більшою мірою в обмеженні доступу жінок до більш високо оплачуваних позицій, ніж у заниженні оплати в порівнянні з чоловіками, що працюють на аналогічних позиціях.

3. Осередки формування гендерного розриву через неоднакову оплату праці жінок і чоловіків, які мають аналогічні ознаки досвіду, кваліфікації та складності виконуваної роботи, локалізуються здебільшого на IV та VII кваліфікаційних рівнях. Другий, третій, п'ятий і шостий професійно-кваліфікаційні рівні разом дають сукупне значення зваженого гендерного розриву лише -157,0 (тобто лише близько 12,7 % загального зумовленого неоднаковою віддачею аналогічних параметрів досвіду й освіти гендерного розриву).

Відповідно, осередками формування нерівних умов оплати праці щодо жінок і чоловіків стала група посад технічних службовців (IV рівень) і група менеджерських і керівних посад (VII рівень).

Отже, переважна частка гендерного розриву в оплаті (2156,3 грн абсолютно-го розміру розриву, або 63,5 % його розміру) пояснюється не відмінностями в оплаті праці аналогічних ознак кваліфікації, досвіду й складності виконуваної роботи, а саме відмінностями розподілу загальної чисельності жінок і чоловіків між робочими місцями (посадами) різних кваліфікаційних рівнів і між групами з різним рівнем освіти й досвіду.

4. Послаблення нерівності в оплаті аналогічних характеристик кваліфікації, досвіду та складності виконуваної роботи в міру зростання досвіду працівників свідчить про те, що проблема гендерної нерівності властива більшою мірою сегменту «периферійної» зайнятості. У міру зростання кваліфікації й досвіду (відповідно — цінності працівників для роботодавців) проблема гендерної нерівності оплати проявляється все менше. Проте чисельність жінок, що досягають у своєму кар'єрному зростанні рівня, де гендерна нерівність в оплаті практично не спостерігається, менша за чисельність чоловіків.

Література

1. Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
2. Blau, F. D., & Winkler, A. E. (2017). *The Economics of Women, Men, and Work* (8th ed.). Oxford University Press.
3. Claudia Goldin (2015), Hours Flexibility and the Gender Gap in Pay. Center for American Progress.
4. Cool J. (2010) Wage gap between woman and man (Background paper). Ottawa, Canada, Library of parliament. Publication No. 2010-30-E
5. Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012, OECD Publishing, Paris.
6. Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps. International Labour Office — Geneva: ILO, 2018
7. Becker, G.S. (1957) *The Economics of Discrimination*, Chicago: University of Chicago Press
8. Lazear, Edward P. (1981), Agency, Earnings Profile, Productivity, and Hours Restrictions. *American Economic Review* 71, 606–620.
9. Salop, J., & Salop, S. (1976). Self-Selection and Turnover in the Labor Market. *The Quarterly Journal of Economics*, 90(4), 619. <https://doi.org/10.2307/1885325>
10. Munasinghe, L., Reif, T., & Henriques, A. (2008). Gender gap in wage returns to job tenure and experience. *Labour Economics*, 15(6), 1296–1316. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2007.12.003>
11. World Employment and Social Outlook — Trends for women 2017. International Labour Office, Geneva, 2017.
12. Economic activity of the population of Ukraine 2018: Stat.zbirnyk / State Statistics Service of Ukraine. Kyiv, 2019
13. Жінки та чоловіки в енергетичному секторі України» / О. Дячук, Ю. Галустян, В. Близнюк, Р. Подолець, Г. Трипольська та ін.; за заг. ред. Г. Герасименко // Пред-во Фонду ім. Г. Бьолля в Україні. — Київ: Вид-во ТОВ «ВБ «АВАНПОСТ-ПРИМ», 2019. — 92 с.
14. Лібанова Е.М., Макарова О.В., Герасименко Г.В. та інші. Звіт: Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України. Київ — 2012.
15. Котикова О., Дерезюк І., Семененко А. Аналіз особливостей функціонування регіонального ринку праці в умовах євроінтеграції. Економіка та держава. 2018. № 2. С. 36–41.
16. Галайда Т. О. Проблема гендерної нерівності та її вплив на відмінності оплати праці в Україні/ Т. О. Галайда, В. Б. Васюта, М. К. Марченко // Вісник Хмельницького національного університету. — №3. — Т.3. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchnu_ekon/2011_3_3/069-072.pdf
17. Коленда Н., Саць О. Проблеми забезпечення гендерної рівності на ринку праці України. Економічні науки. Сер.: Економіка та менеджмент. 2011. Вип. 8. С. 110–123.

References

1. Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
2. Blau, F. D., & Winkler, A. E. (2017). *The Economics of Women, Men, and Work* (8th ed.). Oxford University Press.

3. Claudia Goldin (2015), Hours Flexibility and the Gender Gap in Pay. Center for American Progress.
4. Cool J. (2010) Wage gap between woman and man (Background paper). Ottawa, Canada, Library of parliament. Publication No. 2010-30-E
5. Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012, OECD Publishing, Paris.
6. Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps. International Labour Office — Geneva: ILO, 2018
7. Becker, G.S. (1957) The Economics of Discrimination, Chicago: University of Chicago Press
8. Lazear, Edward P. (1981), Agency, Earnings Profile, Productivity, and Hours Restrictions. *American Economic Review* 71, 606–620.
9. Salop, J., & Salop, S. (1976). Self-Selection and Turnover in the Labor Market. *The Quarterly Journal of Economics*, 90(4), 619. <https://doi.org/10.2307/1885325>
10. Munasinghe, L., Reif, T., & Henriques, A. (2008). Gender gap in wage returns to job tenure and experience. *Labour Economics*, 15(6), 1296–1316. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2007.12.003>
11. World Employment and Social Outlook — Trends for women 2017. International Labour Office, Geneva, 2017.
12. Economic activity of the population of Ukraine 2018: Stat.zbirnyk / State Statistics Service of Ukraine. Kyiv, 2019
13. O. Dyachuk O., Galustyan Y., Blyznyuk V., Podolets R., Trypolska G. (2019). Women and men in the energy sector of Ukraine. Foundation. G. Böll in Ukraine. — Kyiv: Publisher LLC "VB" AVANPOST-PRIM ", 2019. — 92 p. [in ukrainian]
14. Libanova E.M, Makarova O.V., Gerasimenko G.V. (2012) "Report: Analytical study of women's participation in the Ukrainian labor force". Kyiv. 205p. [in ukrainian]
15. Kotykova O., Derezyuk I., Semenenko A. (2018). Analysis of the peculiarities of the regional labor market in frame of Eurointegration. *Economy and state*. № 2. P. 36–41. [in ukrainian]
16. Galaida T.O., Vasyuta V.B., Marchenko M.K. (2011) The problem of gender inequality and its impact on the differences in wages in Ukraine /Visnyk of Khmelnytsky National University. — №3. — T.3. [Electronic resource]. — Access mode: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchnu_ekon/2011_3_3/069-072.pdf
17. Kolenda N., Sats O. Problems of ensuring gender equality in the labor market of Ukraine. *Economic sciences. Ser.: Economics and Management*. 2011. Vol. 8. P. 110–123.

Стаття надійшла в редакцію 02.05.2021