

Першим напрямом має бути зниження податків та податкового навантаження. Пропонується побулова ліберальної податкової системи, що передбачає:

- Скасування податку на прибуток. Замість нього - податок на виведений капітал;
- Зниження ПДВ з 20% до 15% (знижений 10% на продукти харчування для дітей, друковані газети, книги тощо).
- Всі податки на заробітну плату - не більше 20%.
- ПДФО з 18% знижується до 10%, ЄСВ з 22% знижується до 17% + 5% на персональний накопичувальний пенсійний рахунок.

Низькі податки є основою для швидкого росту та виходу економіки з тіні. Поточний рівень податкового навантаження на економіку становить 43%. Це є основною причиною високого рівня тінізації, демотивації для підприємців та неприйнятно повільного зростання темпу нашої економіки (на рівні 2-3%). Податкове навантаження на економіку необхідно зменшити до 30%, що в разі збільшить ріст ВВП та рівень життя громадян.

Другим напрямом удосконалення податкової системи є скасування оподаткування іноземних доходів. Перелік країн з якими діють угоди про запобігання подвійного оподаткування для громадян України має бути розширений до всіх країн світу (крім міжнародно визнаних офшорних юрисдикцій). Будь-яке оподаткування доходів отриманих в країнах ЕС, Британської співдружності, США та Канади з яких вже сплачені податки в країнах отримання доходу – є неприпустимим.

І третім напрямом є обов'язкова податкова декларація фізичних осіб. У разі приховування або нечесної декларації накладатиметься штраф у розмірі 30% від різниці, яка є непідтвердженою або ж прихованою.

Отже, ми виділили основні три напрями вдосконалення податкової системи України, які покривають основні недоліки податкової системи такі як: відсутність декларування фізичних осіб, подвійне оподаткування іноземних доходів та високе податкове навантаження.

#### *Список використаних джерел:*

1. Програма реформ «Вільна економіка». Режим доступу: <https://freeeconomy.institute/program/preamble/>.
2. Офіційний сайт Міністерства юстиції України. Режим доступу: [minjust.gov.ua](http://minjust.gov.ua)
3. Прімерова О., Васильчук В. Міжнародний досвід ефективної детінізації економіки. – 2019.
4. Bui, T. H., Primierova, O. K. (2018). "Tax stimulation of small-size business development in Ukraine". *Efektivna ekonomika*, [Online], vol. 9, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6533>.

Zakharchuk Olha

*2<sup>nd</sup>-year student, NaUKMA*

## **THE GENDER PAY GAP: MAIN CAUSES AND FEATURES IN DIFFERENT COUNTRIES OF THE WORLD**

The gender pay gap is a specific indicator that shows the difference between the wages of men and the corresponding wages of women, which is considered as a percentage of men's wages. It illustrates the inequality that is characteristic for high-, middle- and low-income countries. This phenomenon is exacerbated in a market economy, because entrepreneurs are primarily interested in earning a profit, so they often refuse to hire women because of the likelihood of maternity leave or a large number of childcare days off. On average, a woman gets three times less pay than a man, although a woman works about 4-6 hours more. Household work is not taken into account when calculating employment, so statistics can illustrate that women work far less. Therefore, the topic of

research and identification of the causes of gender differences in wages, main features and legal regulation issues is relevant.

The differentiation between wages of men and women, or unadjusted wage gap, is provoked by various factors and includes a number of other indicators that show gender inequality. These include:

- the difference between the educational success of men and women,
- the number of years of education for both sexes,
- the concentration of women in those professions and industries where wages are lower,
- the comparison of men's and women's full-time and part-time employment
- the role of the mother and her obligation to care for other relatives or family well-being.

According to the theory of human capital, the cost of education greatly increases the opportunity to get a job and high wages. Mostly, women work fewer hours per week, but spend much more time on the household, and especially on childcare. This situation has a negative impact on a woman's ability to accumulate knowledge and experience in order to gain a high-paying position and career advancement. In addition, women have less incentive to invest in their education, which leads to shorter careers than men. As a result, women accumulate less capital and, as a result, receive less wages.

Gender inequality also points to the link between the area or industry and earnings of both sexes. Women are mostly employed in areas where wages are below the market average - social security, education, health care, and social services, where the share of women exceeds 70%. According to the statistics analyzed, men are more likely to start their own businesses or move into higher positions.

One of the most important factor in choosing a profession and place of work is a woman's perception of herself as a mother and the caretaker of a family health, because in these circumstances, women choose flexible work schedule, close and convenient work, while forgetting about the level of wage.

One of the causes of gender pay gap is also the discrimination against women that has been embedded in their minds since childhood. It has roots in religion and a culture where women have traditionally been perceived as weak and unable to make their own decisions. This pattern has the negative consequences that emerge when a woman wants to engage in self-realization, get a job, agree on a higher wage and better working conditions. Because of these traditional judgments, women choose low-paying jobs, sometimes informal ones, paying attention to the convenience and short-term factors and not caring about possible job development and skills to move to the higher positions.

Countries with different levels of development and estimates according to the gender pay gap were explored with two measures: mean (the average of all the values covered and the median (the value located in the middle of the distribution). Detail information about the level of differentiation between men`s and women`s hourly wages in different countries is illustrated (Figure 1).

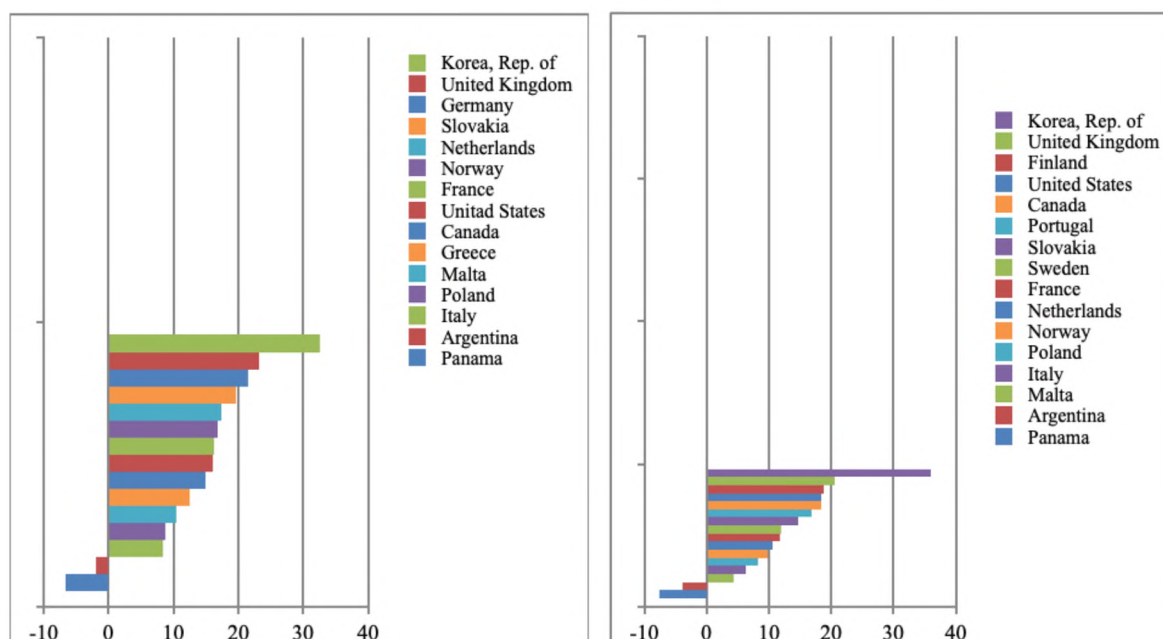
The first observation arising from this figure is that the gender pay gap is overwhelmingly estimated as a positive value – it means, that men earn more than women. 23 of the 31 countries covered in Figure 1 show a positive mean gender pay gap; the same is true for 26 of the 32 countries for which median gender pay gaps are estimated.

The weighted global estimates range from about 16 per cent. Looking at all the different estimates, one conclusion is that, on average, women are paid approximately 16 per cent less than men across the world. However, there are wide variations among countries, with the mean hourly gender pay gap, for example, ranging from 47,2 per cent in Pakistan to –8,3 per cent in Egypt (which would be interpreted to mean that in this country, women earn on average 8,3 per cent more than men).

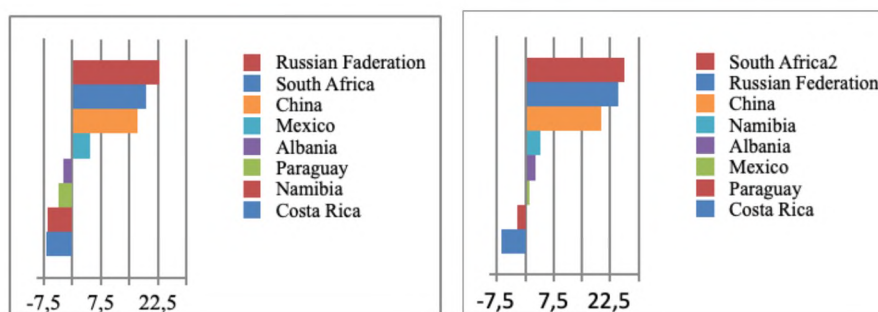
### Mean gender pay gap

### Median gender pay gap

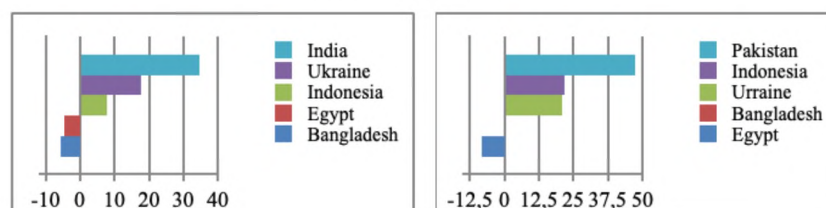
#### High-income countries



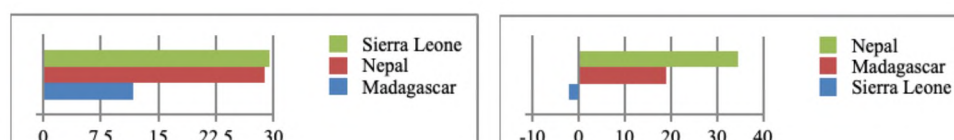
#### Upper-middle income countries



#### Lower-middle income countries



#### Low-income countries



Graph 1. Gender pay gaps using hourly wages in different countries

In addition, for almost all countries the gender pay gap is higher when the evaluation is based on monthly wages rather than hourly wages, representing the fact that in most countries women and men vary significantly in respect of working time –part-time work is more prevalent among women than among men.

Summing up, the gender pay gap illustrates the widespread discrimination against women in the labor market and the obstacles they face to succeed in a particular industry. Differentiation in the size of wages of men and women is a constant phenomenon and is characteristic of all countries, regardless of their level of development. Moreover, the existence of a gender pay gap has a negative impact not only on the productivity and success of the individual, but also on the development of the country as a whole, reducing human resource efficiency. Gender equality is important for the self-realization of individuals, their maximum development, but the current state of gender discrimination makes overcoming impossible in the near future.

### *References*

1. International Labour Organization Global Wage Report. What lies behind gender pay gaps – 2019. – P. 20-26 // Mode of access: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_650553.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf)
2. Adeboye M. Adelekan Mark H.R. Bussin Gender pay gap in salary bands among employees in the formal sector of South Africa – 2018. – P. 2.
3. Primierova O. K. Gender equality: economic issue //Культура народів Причорномор'я. – 2013.
4. Галайда Т.О., Васюта В.Б., Марченко М.К. Проблема гендерної нерівності та її вплив на відмінності оплати праці в Україні – 2012. – P. 2.
5. Капліна Г.А. Гендерна диференціація оплати праці – 2007. – P. 1.
6. Білик О. І. Дослідження впливу гендерної асиметрії на економіку: причини, наслідки – 2018. – P. 42-43.
7. Dickson Thomas Ndamsa, Aloysius Mom Njong, Francis Menjo Baye, Jackson Youyem. Investigating the role of male advantage and female disadvantage in explaining the discrimination effect of the gender pay gap in the Cameroon labor market – 2015. – P.59-60.
8. Прімерова О., Васильчик А. Теоретико-методологічні підходи до оцінювання взаємозв'язку економічного розвитку країни та показників гендерної рівності. – 2016.

Зенченко А. Є.

*Студентка 2 р.н., НАУКМА*

## **МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ФУНКЦІОНУВАННЯ МІСЦЕВИХ ФІНАНСІВ**

Місцеві фінанси є інструментом ефективного впливу на всі процеси соціально-економічного розвитку, а також частиною загальнонаціональної бюджетної системи. Фінансова децентралізація, яка почалася 2014 року в Україні, ґрунтується на досвіді європейських країн. Проте він відрізняється для кожної країни, враховуючи її особливості, історію, законодавство, менталітет та інші фактори, а цінності і завдання децентралізації влади та фінансів є дуже подібними в усіх країнах.

Насамперед, оцінюючи фінансову децентралізацію, враховують бюджетну систему країни, яка залежить від форми державного устрою – федеративні країни мають трирівневу систему (наприклад, США, Канада, Німеччина та ін.) і унітарні держави, які мають дворівневу систему (наприклад, Україна, Франція, Італія, Японія та ін.).

У Сполучених Штатах Америки розподіл влади – це один з ключових принципів Конституції. Історично склалося, що влада є трирівневою і саме тому країна не мала довгого і кропіткого шляху до децентралізації, а лише удосконалення системи, що вже існує. Сфери впливу чітко розділені між рівнями, і тому функціонування органів місцевого самоврядування здійснюється в межах визначеної компетенції, представники центральної