

Міністерство освіти і науки України

Національний університет «Києво-Могилянська академія»

Факультет економічних наук

Кафедра фінансів

**Кваліфікаційна робота**

освітній ступінь – бакалавр

на тему: **«ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІЗНИЦІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК  
СКЛАДОВОЇ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА: ЗАРУБІЖНА ТА ВІТЧИЗНЯНА  
ПРАКТИКА»**

Виконав: студентка 4-го року навчання,

Спеціальності

072 Фінанси, банківська справа та страхування

Проніна Анна Сергіївна

Керівник: Базилінська О.Я.

кандидат економічних наук, доцент

Рецензент: Панченко О.І, кандидат  
економічних наук, доцент кафедри фінансів,  
банківської справи та страхування

Кваліфікаційна робота захищена

з оцінкою « \_\_\_\_\_ »

Секретар ЕК \_\_\_\_\_ Донкоглова Н.А. \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 р.

Київ 2023

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	4
<b>РОЗДІЛ 1</b> .....	7
<b>ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА В РОЗРІЗІ ОПЛАТИ ПРАЦІ</b> .....	7
1.1. Теоретичні аспекти витрат вітчизняних підприємств .....	7
1.2. Оплата праці як частина витрат підприємства .....	11
1.3. Поняття гендерна рівність. Гендерна різниця оплати праці як частина витрат підприємства .....	14
Висновки до Розділу 1 .....	17
<b>РОЗДІЛ 2</b> .....	19
<b>АНАЛІТИЧНІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОЇ РІЗНИЦІ ОПЛАТИ ПРАЦІ</b> .....	19
2.1. Загальна характеристика ситуації з гендерною рівністю в заробітній платі в світі .....	19
2.2. Гендерна рівність заробітної плати. Фактори впливу та регулювання .	27
2.3. Аналіз гендерної різниці в оплаті праці в Україні та зарубіжних країнах	38
Висновки до Розділу 2 .....	46
<b>РОЗДІЛ 3</b> .....	49
<b>ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЗМЕНШЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІЗНИЦІ В ОПЛАТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ</b> .....	49
3.1. Економетричний аналіз та визначення даних, що мають вплив на гендерну нерівність в оплаті праці.....	49
3.2. Аналіз впливу різниці у заробітній платі між жінками та чоловіками на ефективність діяльності підприємства .....	59

3.3	Визначення ефективних заходів для зменшення гендерної різниці в оплаті праці на підприємствах .....	66
	Висновки до Розділу 3 .....	72
	<b>ВИСНОВКИ</b> .....	73
	<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	77

## ВСТУП

**Актуальність теми** полягає у збільшенні значення проблеми гендерної різниці в оплаті праці в суспільстві, що створює загрозу розвитку економіки та впливає на погіршення рівня життя людей. Гендерна рівність є однією з ключових пріоритетних цілей розвитку у всьому світі, зокрема в Україні.

Незважаючи на позитивні зрушення в цій сфері, гендерна дискримінація в оплаті праці залишається актуальним. Згідно з останніми даними Державної служби статистики України, жінки отримують на 19% менше, ніж чоловіки на аналогічних позиціях. Це свідчить про те, що проблема гендерної нерівності в оплаті праці є серйозною і потребує вирішення. Відсутність гендерної рівності в оплаті праці має не тільки соціальні наслідки, але й економічні, оскільки вона призводить до зменшення ефективності та конкурентоспроможності підприємств. Тому вирішення цієї проблеми є важливим завданням для підприємств та держави в цілому.

**Основна гіпотеза.** Гендерна нерівність як частина оплати праці має вплив на витрати вітчизняних та зарубіжних підприємств та його фінансові результати.

Питання впливу гендерної асиметрії в заробітній платі на витрати та результати підприємств досліджували чимало зарубіжних та українських авторів : Мортен Беннедсен, Олександра Руле, Марка Стабільна, Брайан Генрі, Т.О. Марценюк, Г.О. Галайда, В.Б. Васюта та М.К. Марченко.

**Мета роботи** – розкрити питання гендерної різниці в оплаті праці як складової витрат підприємства, а також чинників, які впливають на рівень гендерної нерівності в оплаті праці в Україні та за кордоном. Проаналізувати результати дослідження, що можуть бути корисні для підприємств, державних органів та всього суспільства в цілому, запропонувати ефективні рішення щодо вирішення проблеми гендерної нерівності в оплаті праці.

Досягнення поставленої мети передбачає вирішення таких завдань :

- вивчення та аналіз теоретичної бази, що описує та досліджує питання структури витрат підприємства;
- визначення гендерної нерівності в оплаті праці як частини витрат підприємства;
- аналіз та характеристика виникнення розриву в заробітній платі за статевою ознакою;
- визначення факторів, що впливають на формування нерівності в оплаті праці чоловіків та жінок;
- статистичний аналіз показників гендерної асиметрії заробітної плати в Україні та світі;
- визначення тенденцій визначення оплати праці в розрізі статевої приналежності в Україні та світі;
- побудова регресійної моделі, що досліджує вплив гендерної нерівності в оплаті праці на витрати та фінансові результати підприємства;
- формування висновків та рекомендацій на основі отриманих даних.

**Об'єктом дослідження** дипломної роботи є різниця в оплаті праці як складова витрат підприємства, яка виникає між чоловіками та жінками.

**Предметом дослідження** є проблеми, пов'язані з нерівною оплатою праці на основі статі, що можуть впливати на ефективність роботи підприємства.

**Методи дослідження.** Побудова лінійної регресії за допомогою мови програмування Python є основним методом економетричного моделювання. Для створення моделі використовуються пакети статистичних інструментів Statsmodels, Pandas, а для обчислення прогнозованих значень - бібліотека Scikit-learn. Побудова моделі виконується за допомогою OLS (ordinary least squares) та робастного (Huber) методів лінійної регресії.

**Інформаційна база.** Інформаційною базою є дослідження праць зарубіжних та вітчизняних авторів з питань гендерної рівності, гендерного паритету заробітної плати та його впливу на підприємства, положення законодавчих актів України з питань дотримання гендерного паритету, статистичні та аналітичні матеріали

Державної служби статистики України, офіційний сайт статистики Європейського Союзу, ресурси Інтернет.

**Практичне значення.** Практичне значення роботи полягає у підвищенні розуміння значимості гендерного паритету в розрізі оплати праці в Україні та світі, аналізі та економетричному дослідженні впливу показника розриву заробітної плати чоловіків та жінок на витрати та фінансові результати підприємства.

**Ключові слова :** витрати підприємства, персонал, витрати на оплату праці, гендерна нерівність в оплаті праці.

# РОЗДІЛ 1

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА В РОЗРІЗІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

### 1.1. Теоретичні аспекти витрат вітчизняних підприємств

Структура витрат є одним з важливих аспектів фінансової діяльності будь-якого підприємства. Вона визначає, які конкретно види витрат включені до загальних витрат підприємства та як вони розподіляються між різними функціональними областями.

Структура витрат вітчизняних підприємств може бути класифікована за різними ознаками, наприклад за функціональним призначенням, за обсягом витрат, за періодом їх здійснення тощо. Однак, найбільш поширеною класифікацією структури витрат є їх поділ на прямі та операційні витрати.

Операційні та прямі витрати - це дві різні категорії витрат підприємства. Виокремлюючи основні відмінності між ними, можна вказати наступні :

1. Походження витрат : Прямі витрати пов'язані з виробництвом продукту або послуги, тоді як операційні витрати пов'язані з щоденною діяльністю підприємства та його функціонуванням.
2. Співвідношення з обсягом продукції : Прямі витрати зазвичай залежать від обсягу виробництва продукту, тоді як операційні витрати можуть залишатися майже незмінними, навіть якщо обсяг виробництва змінюється.
3. Пов'язаність з конкретною продукцією : Прямі витрати можуть бути точно призначені для певної продукції чи послуги, тоді як операційні витрати є загальними для всього підприємства.
4. Призначення: Прямі витрати є безпосередньою складовою частиною собівартості продукту або послуги, тоді як операційні витрати не входять безпосередньо до собівартості продукту, але враховуються при розрахунку прибутку підприємства.

Отже, операційні витрати та прямі витрати - це дві різні категорії витрат, які повинні бути враховані при розрахунку собівартості продукту або послуги та прибутку підприємства.



Рисунок.1.1 Загальна структура витрат підприємства

*Джерело : складено автором на основі даних [1,2]*

Прямі витрати (або витрати на виробництво) пов'язані з безпосередньою виробничою діяльністю підприємства і впливають на обсяг виробництва. До прямих витрат можна віднести зарплату робітників, сировину та матеріали, електроенергію, воду, газ, паливо тощо. Вони мають відносно стабільну структуру та мають прямий вплив на вартість продукції. [1,2]

Операційні витрати (або витрати на управління) не пов'язані з безпосередньою виробничою діяльністю підприємства, а відображають загальну вартість управління підприємством. До операційних витрат можна віднести зарплату керівництва та адміністративного персоналу, витрати на рекламу, транспортування, зберігання, зв'язок тощо.

Операційні витрати можуть бути відносно фіксованими протягом певного періоду, але вони можуть змінюватися в залежності від внутрішніх та зовнішніх факторів, що впливають на діяльність підприємства.

Наприклад, прямі витрати можуть становити значну частину загальних витрат підприємства, особливо у виробничих секторах, це пов'язано з тим, що виробництво потребує значних витрат на сировину, матеріали та оплату праці робітників.

Однак, з іншого боку, операційні витрати можуть бути значною частиною загальних витрат підприємства, особливо у секторі послуг. Це пов'язано з тим, що підприємства, які надають послуги, зазвичай мають велику адміністративну структуру та витрачають значні кошти на маркетинг та рекламу.[1,2,6]

Також варто відзначити, що структура витрат може змінюватися в залежності від внутрішніх та зовнішніх факторів, які впливають на діяльність підприємства. Наприклад, зміна вартості сировини або енергії може вплинути на прямі витрати, тоді як зміна законодавства або конкуренція може вплинути на операційні витрати.[1,2,6]

Структуру витрат підприємств України досліджували багато вчених з різних галузей знань. Ось кілька прикладів таких вчених:

Родіна О.В. - економістка, професорка, авторка багатьох наукових праць з економіки та управління. Вона досліджувала структуру витрат підприємств, включаючи прямі та операційні витрати.[3]

Голов С.Ф. - професор, доктор економічних наук. Він проводив дослідження структури управління витрат підприємств як принципово нову систему, яка дає змогу відстежувати, аналізувати та контролювати витрати.[4]

Чернишова Л.І. - економістка, професорка, докторка економічних наук. Вона досліджувала структуру витрат малих підприємств та вказувала на важливість раціоналізації операційних витрат, зокрема на витрати на рекламу та маркетинг.[5]

Нашкерська Г. В. - досліджувала структуру витрат підприємств у різних секторах економіки. [6]

Чорна М.В. - професорка, яка займалась дослідженнями в галузі економіки, управління та бізнесу. В її дослідженнях розглянуто проблеми структури витрат підприємств, а також запропоновано шляхи реструктуризації системи управління витратами. [7,8]

Таким чином, витрати підприємства можуть корелювати з його фінансовим станом. Фінансовий стан підприємства відображається в його здатності забезпечити фінансові зобов'язання та здійснити інвестиції для розвитку бізнесу.

Витрати підприємства можуть впливати на його фінансові результати, зменшуючи рентабельність підприємства. З іншого боку, правильне розподілення витрат та їх раціоналізація можуть позитивно вплинути на фінансовий стан підприємства, зокрема збільшити його прибутковість та ефективність використання ресурсів.

Тема витрат підприємств є актуальною для багатьох вчених та дослідників в Україні. Декілька імен, які можна згадати в контексті дослідження витрат підприємств в Україні. Наприклад Н.П. Скригун досліджував економічну сутність категорії витрат, як вирішальний чинник впливу на фінансові результати бізнесу й вважав, що вони повинні займати одне з головних місць в системі управління як підприємством, так і його окремих частин. [9]

Фізлова Л.Д. та Харченко В.О. досліджували вплив витрат на діяльність підприємства, звертаючи увагу на їх оптимізацію та їх скорочення. Вчені вказували, що операційні витрати займають більшу частину загальних витрат й потребують найбільшої уваги через свій безпосередній вплив на результати та прибутки компаній. [10]

Це лише деякі з вчених, які досліджували тему витрат підприємств в Україні. Ця тема продовжує залишатися актуальною в наш час і залучає багатьох дослідників та фахівців з різних галузей знань.

## **1.2 Оплата праці як частина витрат підприємства**

Витрати на оплату праці є однією з найбільших статей витрат підприємства і можуть становити до 70 відсотків від загальних витрат. Витрати на оплату праці включають заробітну плату, податки на заробітну плату, відрахування на соціальне страхування, страхування на випадок нещасного випадку на виробництві та інші витрати, пов'язані з оплатою праці.

Оплата праці є важливою складовою успіху підприємства, оскільки вона впливає на мотивацію та продуктивність працівників. Однак, неправильно розподілені витрати на оплату праці можуть призвести до зниження рентабельності та інших фінансових показників підприємства.

Оплата праці грає одну із вирішальних ролей для приваблення та збереження талановитих та досвідчених працівників. Високі зарплати та вигідні умови праці можуть залучити кращих фахівців на ринку праці та допомогти у збереженні вже наявного персоналу. Однак, занадто високі витрати на оплату праці можуть стати непродуктивними та знизити рентабельність підприємства.

Для оптимізації витрат на оплату праці підприємства можуть використовувати різні стратегії, такі як використання автоматизованих систем управління персоналом, оптимізація робочого часу та зменшення кількості робочих годин, використання більш ефективних методів навчання та розвитку персоналу, зменшення витрат на соціальне страхування та інші витрати.

Отже, оплата праці є важливою складовою витрат підприємства, яку необхідно раціонально розподіляти та оптимізувати з метою забезпечення ефективної роботи підприємства та стабільного фінансового стану.

Частиною оплати праці, з-поміж усіх інших компенсацій та витрат, є заробітна плата, що становить їх найбільшу частину.

За Законом України «Про оплату праці» «... це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу..» [12].

Структура заробітної плати на підприємстві складається з трьох видів: основної, додаткової й інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Основною заробітною платою вважається основна виплата чи ставка, що визначається відповідно до позиції працівника та норм праці і є фіксованою.

Додатковою заробітною платою вважається винагорода за понаднормовий час, бонуси за досягнення, виконання ключових показників ефективності та інші трудові успіхи, що можуть фіксуватись раз на певний період або щомісячно.

Заохочувальні та компенсаційні виплати зазвичай не є фіксованими та не передбачені законодавством, можуть включати бонуси за підсумками року, виплати в рамках досягнень, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати.

Сумарні витрати, пов'язані з виробництвом та реалізацією продукції, формують собівартість продукції. Це є ключовим показником діяльності підприємства, який визначається загальною величиною поточних витрат на виробництво, роботи та послуги. Дослідження структури заробітної плати та її впливу на собівартість продукції є актуальним для ефективного управління фінансовими ресурсами підприємства.

Такі дослідження проводили відомі зарубіжні економісти, такі як Мілтон Фрідман, Джон Мейнард Кейнс, Артур Пігу та інші.

Наприклад, Мілтон Фрідман, зокрема, досліджував вплив заробітної плати на інфляцію. Він стверджував, що збільшення зарплати працівників призводить до збільшення витрат на виробництво, що збільшує собівартість продукції. [13] Однак, Кейнс вважав, що збільшення зарплати може стимулювати економіку, збільшуючи попит на товари та послуги, що може призвести до збільшення обсягів виробництва та зменшення собівартості продукції. [13]

Артур Пігу досліджував питання про відношення між заробітною платою та продуктивністю праці. Він прийшов до висновку, що збільшення зарплати може призвести до збільшення продуктивності праці, що зменшує собівартість продукції та збільшує прибуток.[14]

З українських вчених можна виокремити Харіва П.С., Хопчана М.І., Піча Ю.В., що досліджували витрати підприємства та порівнювали їх з витратами на виробництво. Вони розділяли ці два поняття й вказували, що витрати виробництва це жива праця, витрачена в процесі самого виробництва, а витрати підприємства включають в себе оплату праці й матеріальні витрати, які визначають вартість виробництва та собівартості.

Оплата праці може бути пов'язана з наступними показниками фінансового стану підприємства:

- Загальні витрати : Оплата праці є значною частиною витрат підприємства, тому загальні витрати можуть залежати від оплати праці.
- Витрати на персонал : Оплата праці може становити більшість витрат на персонал. Тому зміна заробітної плати може впливати на загальні витрати.
- Витрати на оплату праці на одного працівника : Цей показник може вказувати на ефективність використання ресурсів, оскільки він відображає, скільки коштує один працівник підприємству.
- Чистий прибуток : Оплата праці може впливати на чистий прибуток підприємства, оскільки вона є значним елементом витрат.
- Рентабельність : Оплата праці може впливати на рентабельність підприємства, оскільки вона може впливати на вартість продукту та на конкурентоспроможність підприємства на ринку.
- Фінансовий стан працівників : Оплата праці впливає на фінансовий стан працівників, що може впливати на їхню продуктивність та мотивацію.

Отже, зарплата працівників як частина витрат підприємства, може впливати на різні показники фінансового стану підприємства, тому важливо ретельно аналізувати, контролювати та оптимізувати витрати на оплату праці.

### **1.3 Поняття гендерна рівність. Гендерна різниця оплати праці як частина витрат підприємства**

Гендерна рівність - це концепція, яка передбачає рівні можливості та права для чоловіків і жінок у всіх сферах життя, включаючи ринок праці, політику, освіту та здоров'я. Це означає, що усі особи мають однакові можливості досягнути успіху та отримати справедливу оплату праці незалежно від своєї статі.

Асиметрія в оплаті праці за статевою ознакою є однією з найвідоміших проявів гендерної нерівності. У світі жінки зазвичай заробляють менше, ніж чоловіки за аналогічну роботу та рівень кваліфікації.

Нерівність у заробітній платі між статями може мати серйозний вплив на суспільство та економіку. Вона може призвести до зменшення продуктивності праці та економічного зростання, оскільки деякі працівники не отримують адекватну та справедливу оплату за свою роботу. Крім того, нерівність у заробітній платі може призвести до бідності серед жінок та погіршення їхнього становища в суспільстві.

Гендерна різниця у оплаті праці - це коли жінки та чоловіки отримують різну оплату за виконання однакової роботи. Це явище є однією з проблем, з якими стикаються підприємства у багатьох країнах, включаючи Україну.

Українські вчені також досліджують проблему гендерної різниці оплати праці. Зокрема, Марценюк Т.О. у своїй праці «Гендерні аспекти зайнятості в українському суспільстві» звертала увагу на те, що гендерна рівність є важливим фактором в економічному розвитку країни. Вона показала, що гендерна різниця у оплаті праці в Україні зменшується з часом, але все ще залишається проблемою. Визначила основні фактори та провела їх статистичний аналіз для доведення факту існування асиметрії доходів чоловіків та жінок в Україні. [15]

Інші українські вчені, такі як К.Возьний та В.Стащенко, досліджували вплив гендерної різниці в оплаті праці на підприємство. Вони вказували на те, що гендерна різниця в оплаті праці може впливати на мотивацію працівників,

зменшувати їх продуктивність та збільшувати витрати підприємства на оплату праці. [16]

Гендерна різниця у зарплаті може мати вплив на витрати підприємства. Якщо на підприємстві зарплати жінок та чоловіків несправедливо відрізняються, то це може призвести до збільшення витрат на оплату праці. Наприклад, якщо жінки отримують меншу зарплату, ніж чоловіки, то підприємство може втратити висококваліфікованих працівниць, які будуть шукати роботу на конкурентних підприємствах й створювати високий показник плинності кадрів та додаткові витрати на рекрутинг і найм працівників.

Гендерна різниця у зарплаті також може впливати на мотивацію працівників та їх продуктивність. Якщо працівники відчувають, що їх зарплата несправедлива, то це може призвести до падіння мотивації працювати на повну потужність. Це може вплинути на продуктивність підприємства та зменшити його конкурентоспроможність.

У зв'язку з цим українські вчені пропонують різні способи зменшення гендерної різниці у оплаті праці, такі як розробка політики гендерної рівності на підприємстві, створення програм навчання та підвищення кваліфікації працівників, а також проведення аудиту оплати праці з урахуванням гендерних аспектів.

Багато зарубіжних вчених займалися вивченням питання гендерного розриву в заробітній платі та його впливу на витрати підприємства. Деякі з них:

1. Мортен Беннедсен, Олександра Руле, Марка Стабіле, Брайан Генрі - досліджували гендерні розбіжності у заробітній платі в Сполучених Штатах Америки. Вчені досліджували різні види нерівності в заробітній платі між чоловіками та жінками, і вплив кожної з них на результати економіки та підприємств. [17]
2. Каліна Арабаджієва, Войтер Цвайсен - досліджували розрив у заробітній платі під час пандемії COVID-19. Вони вважають, що під час світової кризи це питання загострилось й нерівність почала зростати активними темпами. Вчені розглядали вертикальну й горизонтальну сегрегацію на ринку праці й фактори, що створюють тиск й запобігають вирішення питання статевої

нерівності. Вони прийшли до висновку, що стратегії гендерного розриву повинні бути всеосяжні й тільки тоді це буде мати позитивний вплив на діяльність не тільки підприємств, а й економіки і благополуччя суспільства. [18]

3. Деніель Бредлі, Мішель Ловрі, Джаред Вільямс - досліджували вплив гендерного розриву в зарплаті на фінансові результати підприємства. Вони виявила, що зменшення гендерного розриву в зарплаті може стати важливим фактором для підприємств. [19]

Серед вітчизняних науковців, що досліджували гендерні нерівності ринку праці була також Юшко А.М., що досліджувала такий розрив саме на вітчизняному ринку праці й прийшла до висновку, що держава буде демократично й соціально розвинена лише при рівності усіх її громадян, а особливу увагу звертала саме на ринок праці, що визначав таку рівність. [20]

Шестаковський О. – кандидат соціологічних наук Інституту економіки та прогнозування НАН України також досліджував питання нерівності на ринку праці між чоловіками та жінками. Вчений звертав увагу на рольові очікування, що потім становили загрозу нерівності в оплаті праці, а також питання нижчих посадових ролей жінок у суспільстві з економічної точки зору. [21]

Галайда Г.О., Васюта В.Б. та Марченко М.К. висвітлювали проблему функціонування ринку праці в Україні, їх головним висновком було створення нової системи зайнятості чоловіків та жінок й подолання гендерної асиметрії. [22]

Лібанова Е., Герасименко Г.В., Блага В.В., Благой В. В., Тихомирова А. О., Кравець В.П., Говорун Т.В., Кікінежді О.М та багато інших вчених звертали увагу на відсутність статевого паритету на ринку праці України, розглядали підходи до його аналізу та моніторингу, проте слід зазначити, що наявної літератури та досліджень все ж є недостатньо для поглибленого вивчення та досягнення суттєвих результатів у питаннях налагодження рівності обох статей в розрізі заробітної плати. [23-26]

Регіональну асиметрію на ринку праці дослідили Самолюк Н.М. та Юрчик Г.М.. Вчені провели статистичний аналіз рівня економічної активності, зайнятості,

безробіття та оплати праці за статевою ознакою у різних регіонах держави. Вони стверджували, що питання зарплатної нерівності потребує нових підходів для забезпечення паритету, в тому числі систему політико-правових та організаційних заходів. [27]

Ці вчені, а також багато інших, досліджували гендерний розрив у зарплаті та його вплив на економіку та бізнес. Вони надавали рекомендації щодо зменшення гендерного розриву в зарплаті, який може мати позитивний вплив на витрати підприємств та їхню прибутковість.

## **Висновки до Розділу 1**

1. Структура витрат підприємства складається з декількох частин : прямі та операційні витрати. Структура витрат може бути адаптованою під потреби бізнесу та відрізнитись від тих, які є на ринку, проте розподіл витрат, їх групування та виокремлення – є невід’ємною частиною фінансової роботи підприємства.
2. Висновки про структуру витрат підприємства повинні бути зроблені на основі конкретних досліджень та аналізу ситуації на ринку та внутрішніх факторів діяльності підприємства. Однак, загальний підхід полягає в тому, щоб забезпечити баланс між прямими та операційними витратами.
3. Оплата праці є одним з найважливіших показників витрат підприємства, оскільки вона становить значну частину загальних витрат. Окрім цього, вартість продукту або послуги безпосередньо пов’язана з витратами на оплату праці, тому її підвищення може призвести до збільшення вартості продукту. Якщо підприємство не забезпечує відповідну оплату праці, то це може призвести до скорочення кадрів, зменшення ефективності роботи та зниження якості продукту або послуги.
4. Оплата праці є важливою частиною витрат підприємства, яка потребує раціонального використання та оптимізації для забезпечення ефективної роботи підприємства та стабільного фінансового стану.

5. Вчені приходять до різних висновків щодо впливу заробітної плати на собівартість продукції, фінансовий результат та прибуток, проте більшість з них визнає, що заробітна плата є важливим фактором, який впливає на ефективність підприємства.
6. Оплата праці та гендерна нерівність - це важливі теми для дослідження. В ряді країн, включаючи Україну, жінки часто отримують меншу зарплату, ніж чоловіки за ту ж саму роботу або роботу з аналогічними вимогами та умовами праці.

## РОЗДІЛ 2

### АНАЛІТИЧНІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОЇ РІЗНИЦІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

#### 2.1 Загальна характеристика ситуації з гендерною рівністю в заробітній платі в світі

Існують статистичні дані, які показують зв'язок між зарплатою працівників і фінансовими результатами підприємства. Наприклад, за даними дослідження McKinsey & Company, підприємства з високим рівнем рівності в оплаті праці та рівномірним представництвом жінок у керівних посадах мають більш високу рентабельність порівняно зі своїми конкурентами.

Провідна світова компанія «McKinsey & Company» проводить щорічні дослідження у яких аналізують вплив гендерної рівності та розриву у заробітній платі на діяльність підприємств, його фінансові показники та рентабельність. Деякі з цих досліджень розглянуті нижче :

"Диверсифікація і включення: Стратегії для підвищення корпоративної продуктивності" (Diversity Matters: McKinsey & Company).

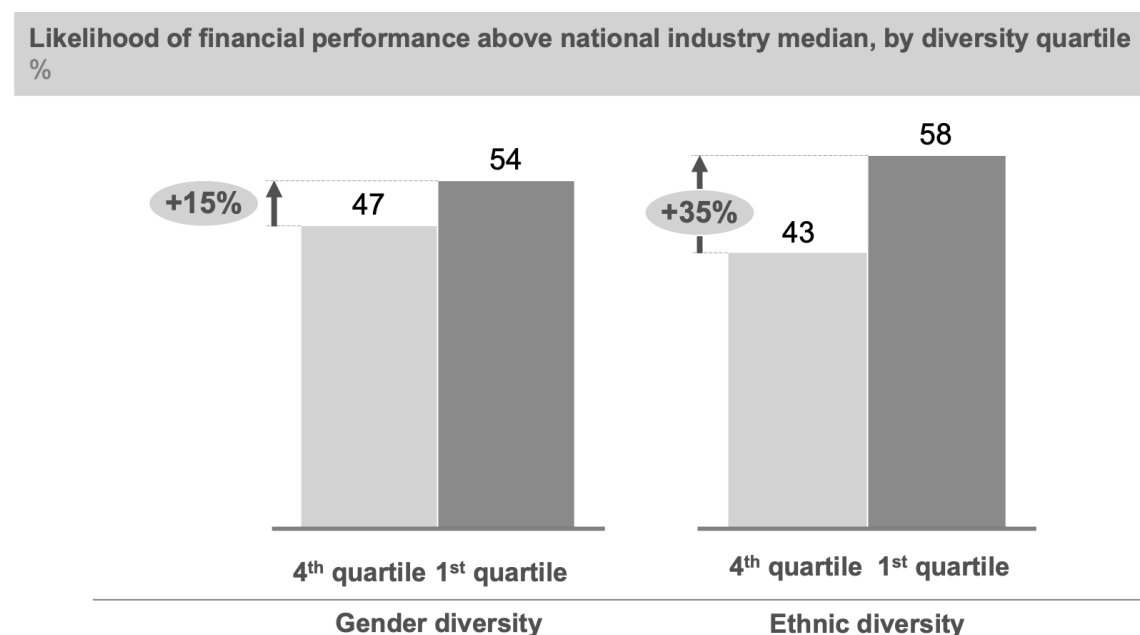
Це дослідження було проведене в 2015 році і охопило понад 366 підприємств з дев'яти країн.

Дослідження показало, що підприємства з високим рівнем рівності в оплаті праці та рівномірним представництвом жінок у керівних посадах мають більш високу рентабельність порівняно зі своїми конкурентами. Зокрема, компанії з тривалим терміном інвестування в різноманітність та включення мали прибутки на 15% вищі, ніж середня для свого сектору.

Дослідження також показало, що підприємства з більш рівномірним представництвом жінок у керівних посадах мають більш високі показники залученості клієнтів та здатності залучити та утримувати таланти.

Загалом, це дослідження підтверджує, що рівномірне представництво жінок у керівних посадах та рівність в оплаті праці не тільки є справедливими з соціальної точки зору, але і є бізнес-стратегією, що збільшує рентабельність підприємства.

В дослідженні, в якому проаналізовано дані 366 компаній, виявлено, що існує значний статистичний зв'язок між різноманітністю в корпоративному керівництві та фінансовими показниками. Компанії, які мають більшу гендерну та расову/етнічну різноманітність у верхньому кuartилі, мають відповідно на 15% та 35% більше шансів отримати фінансову віддачу, вищу за національну медіану галузі. Необхідно зауважити, що ця кореляція не підтверджує, що різноманітність керівництва автоматично перетворюється на більший прибуток, але вказує на те, що компанії з різноманітним керівництвом зазвичай є більш успішними. Такий зв'язок є статистично значущим і присутнім у даних. (Рис. 2.1.) [28]

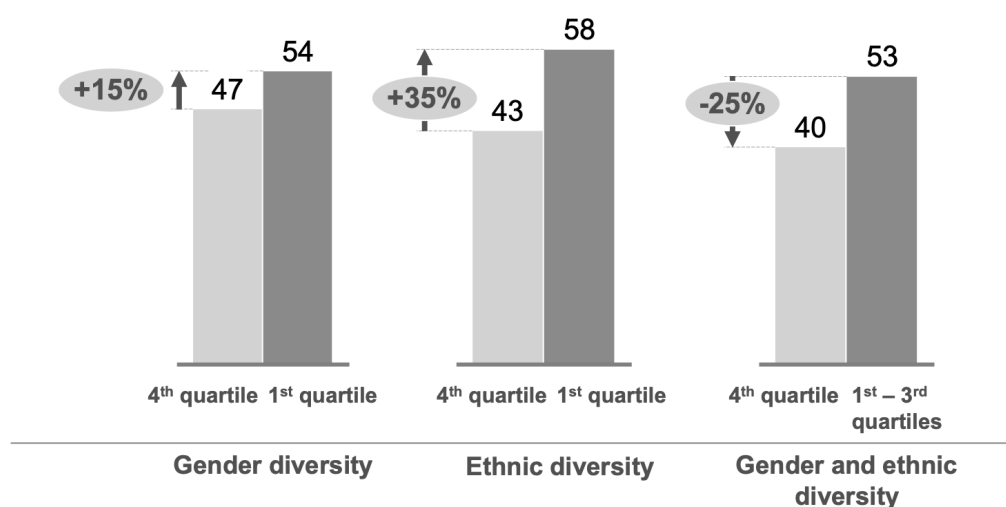


SOURCE: McKinsey Diversity Database

Рисунок 2.1. «Як різноманітність співвідноситься з кращими фінансовими показниками (How diversity correlates with better financial performance)»

Джерело : [28]

Likelihood of financial performance above national industry median, by diversity quartile %



SOURCE: McKinsey Diversity Database

Рисунок 2.2. «Як низька гендерна та етнічна різноманітність корелює з нижчими фінансовими показниками (How low gender and ethnic diversity correlates with poorer financial performance)»

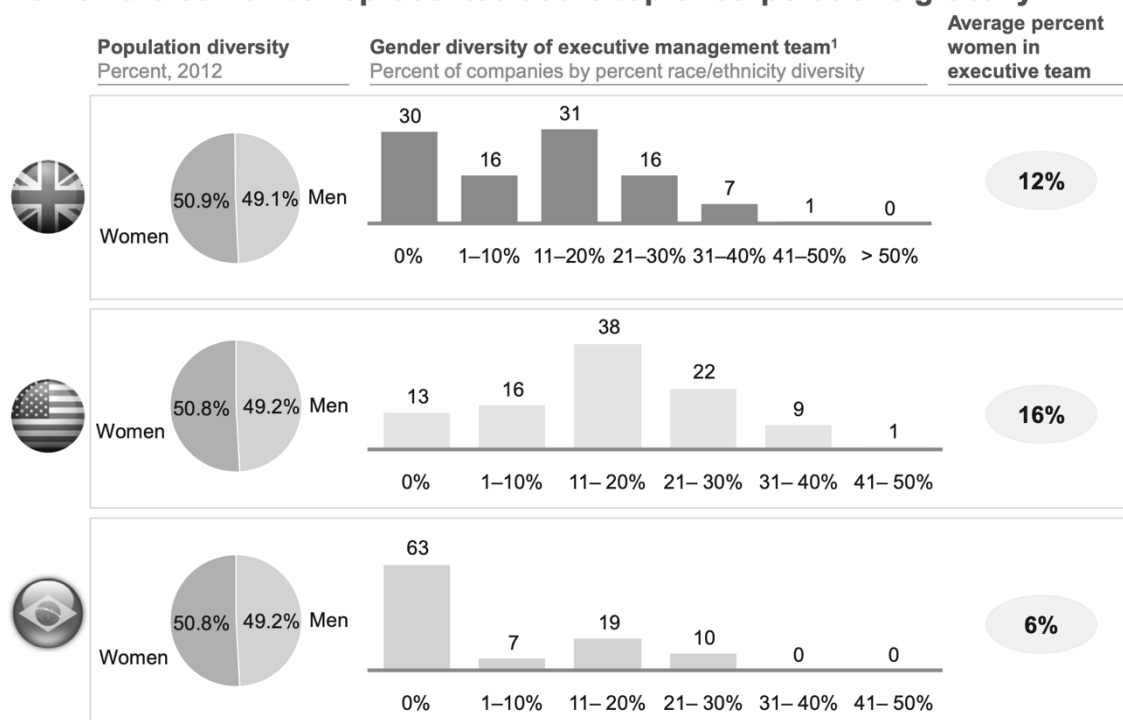
Джерело : [28]

Дослідження показало, що справедливо й зворотне: компанії в нижньому кuartилі як за статтю, так і за етнічною приналежністю поступалися іншим трьом кuartилям. (Рисунок 2.2.)

Більш детальний статистичний аналіз даних виявив багато цікавих, неінтуїтивних знахідок. Так, наприклад, у Сполучених Штатах, останніми роками компанії доклали зусиль, щоб збільшити кількість жінок у керівних командах і радах. Хоча представництво жінок все ще обмежене, помітний прогрес був досягнутий (Рис. 2.3.).

Після проведення глибшого аналізу дослідження показали, що хоча не було виявлено значної кореляції між гендерною нерівністю та продуктивністю, поки жінки не становлять принаймні 22% від керівного складу. З цього моменту кореляція, яка спостерігається для американських компаній, полягає в тому, що на кожні 10% збільшення гендерної рівності рентабельність ЕВІТ збільшується на 0,3%.

## Women are still underrepresented at the top of corporations globally



<sup>1</sup> Number of companies = 107 for UK, 186 for US, 67 for Brazil

SOURCE: US Census Bureau, McKinsey Diversity Database

Рисунок 2.3. «Жінки все ще недостатньо представлені на чолі корпорацій у всьому світі (Women are still underrepresented at the top of corporations globally)»

Джерело : [28]

Хоча статистика є майже 10-річної давності, вона показує еволюцію розвитку, оскільки питання гендерної нерівності, зокрема в оплаті праці, активно підіймається й обговорюється на міжнародній арені.

Отже, дослідження "Diversity Matters" від McKinsey & Company, опубліковане у 2015 році, дійшло таких ключових висновків:

1. Компанії з гендерною рівністю в заробітній платі мають більшу ймовірність мати прибуток, що вищий за галузеву медіану.
2. Жінки знаходяться в меншості на вищих посадах, що є проблемою для бізнесу та економіки.
3. Підвищення гендерної рівності повинно починатися з верхнього керівництва компанії.

4. Надання підтримки жінкам на різних етапах кар'єри є важливим для створення більш різноманітного та успішного бізнесу.

Аналіз даних довів, що різноманітність є критичним фактором для успіху бізнесу в глобальному світі, тому компанії повинні дбати про забезпечення рівності між жінками та чоловіками, в тому числі, в розрізі заробітної плати, щоб підтримувати підприємство на міжнародній арені. [28]

Дослідження «Жінки на робочому місці 2020» McKinsey & Company ("Women in the Workplace 2020")

Дослідження McKinsey & Company "Women in the Workplace 2020" є одним з найбільш широкомасштабних досліджень про роль жінок у бізнесі та їхні можливості досягти керівних посад.[29]

У дослідженні були використані дані 317 компаній, які представляють більше 12 мільйонів робочих місць в США. Дослідження охоплює широкий спектр питань, пов'язаних зі становищем жінок на ринку праці, у тому числі питання оплати праці, представництва жінок у керівних посадах та статевої дискримінації на робочому місці.

Дослідження показало, що компанії, які мають більшу кількість жінок на керівних посадах та дотримуються принципу рівної оплати праці, мають вищий рівень рентабельності порівняно з конкурентами. Зокрема, компанії з вищим відсотком жіночої керівної структури мають на 50% більше ймовірності досягнути вищих фінансових результатів, ніж компанії з низьким рівнем представництва жінок у керівництві.

Однак, дослідження також показало, що на даний момент жінки все ще занадто мало представлені на керівних посадах і зазвичай заробляють менше, ніж чоловіки на аналогічних посадах.

Дослідження «Жінки на робочому місці 2022» McKinsey & Company ("Women in the Workplace 2022")

Дослідження «Жінки на робочому місці 2022» McKinsey & Company ("Women in the Workplace 2022") було проведене в партнерстві з LinkedIn.Org, організацією, заснованою Шеріл Сандберг, головою правління Facebook.

Основні висновки дослідження:

1. Жінок рідше наймають і підвищують до менеджерів: на кожні 100 чоловіків, підвищених і найнятих до менеджерів, лише 87 жінки отримують підвищення та наймають.
2. Чоловіки займають 64% керівних посад, а жінки займають лише 36%. З кожним наступним рівнем кількість жінок зменшується. [30]

Global gender gap report 2022 ( Глобальний звіт всесвітнього економічного форуму про гендерний розрив – 2022)

Гендерний паритет у країнах світу порівнюється із використанням Глобального індексу гендерного розриву, який оцінюється за чотирма аспектами - економічна участь та можливості, рівень освіти, охорона здоров'я та виживання, розширення політичних прав та можливостей. Індекс вимірюється за шкалою від 0 до 100, і бали можуть інтерпретуватися як відсоток гендерного розриву, який був закритий. У 2022 році 146 країн світу були включені до індексу, а з них 102 були представлені в кожному виданні з 2006 року. Гендерний розрив скоротився на 68,1%, але для досягнення повного паритету потрібно ще 132 роки. Однак, згідно з тенденціями перед 2020 роком, розрив повинен був бути закритим за 100 років. [31]

Індекс також вказує, що гендерний розрив скоротився найбільше у галузі охорони здоров'я та виживання (95,8%), освіти (94,4%), економічної участі та можливостей (60,3%), та розширення політичних прав та можливостей (22%). Незважаючи на те, що ні одна країна не досягла повного паритету, десять провідних економік закрили принаймні 80% свого гендерного розриву, з Ісландією (90,8%) на чолі. Ісландія єдиний економічний лідер, який закрити понад 90% гендерного розриву. Фінляндія, Норвегія, Швеція та інші європейські країни також потрапили до топ-5 країн з найменшим гендерним розривом.

Метою Глобального індексу гендерного розриву є забезпечення об'єктивної оцінки рівня гендерної рівності в різних країнах світу та стимулювання розвитку політик і програм для підвищення рівня гендерної рівності. Індекс дає можливість оцінити, які аспекти життя жінок і чоловіків мають найбільші розриви, та допомагає країнам визначити пріоритети для покращення гендерної рівності. [31]

Гендерний розрив у заробітній платі 2022. Головні аспекти.

1. У 146 країнах, що входять до дослідження Глобального звіту про розрив у заробітній платі у 2022 році, розрив у здоров'ї та виживанні скоротився на 95,8%, освітній рівень – на 94,4%, економічна участь і можливості – на 60,3%, а політичні можливості – на 22%.
2. Хоча жодна країна ще не досягла повного гендерного паритету, 10 найбільших економік усунули принаймні 80% своїх гендерних розривів, а Ісландія (90,8%) лідирує в світовому рейтингу. [31]
3. В середньому жінки заробляють 77 центів за кожен долар, опрацьований чоловіками.[32]
4. За оцінками, при нинішніх темпах потрібно 132 років, щоб скоротити глобальний гендерний розрив в оплаті праці. [32]
5. У 2020 році Європейський союз мав найвищий розрив в оплаті праці чоловіків і жінок у Латвії - 22,3% і найнижчий у Люксембурзі - 0,7%.
6. Корея має найбільший гендерний розрив в оплаті праці в світі - 31,5%, а в Бельгії один із найменших розривів - 3,4%.

Порівняння результатів цього року з результатами минулого року шляхом вивчення 146 країн, охоплених у виданнях 2021 та 2022 років.

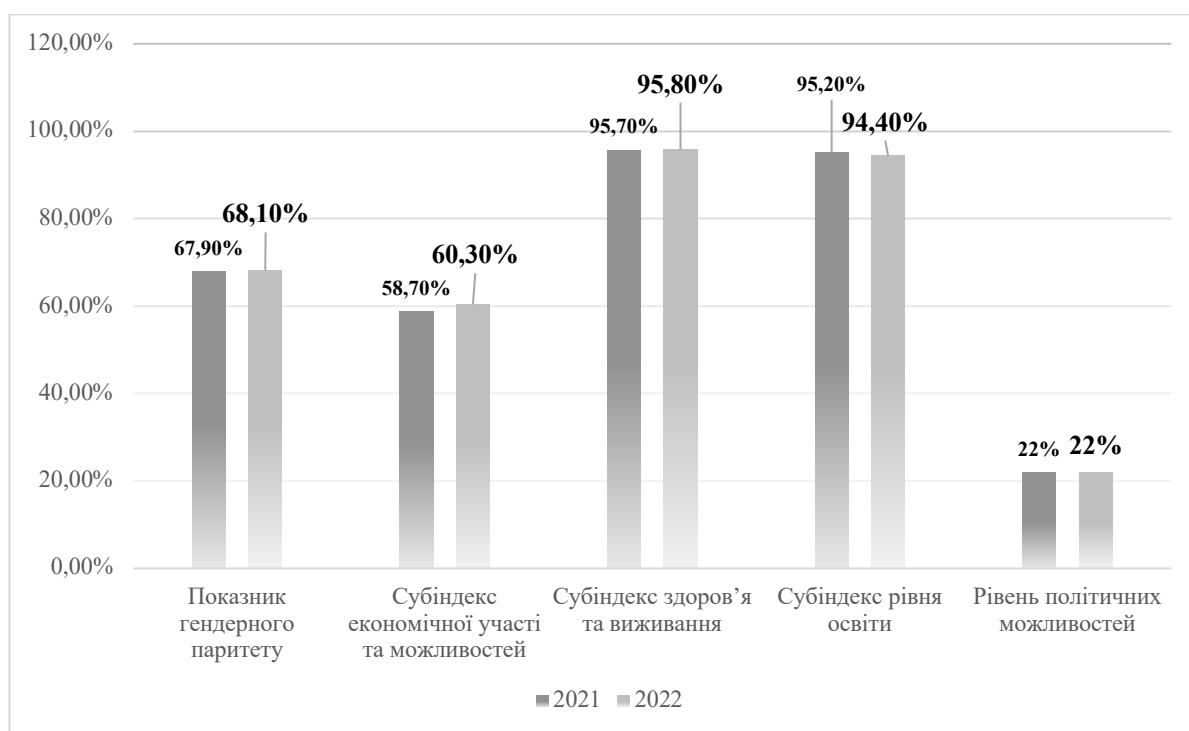


Рисунок 2.4.. Порівняння результатів Глобального звіту про гендерний розрив 2022 з попереднім роком

*Джерело : складено автором на основі даних [31]*

Рисунок 2.4., показує, що існує тенденція до покращення гендерного паритету в порівнянні з попереднім роком. За даними звіту, загальний показник гендерного паритету зріс з 67,9% до 68,1%, субіндекс економічної участі та можливостей також зріс з 58,7% до 60,3%, як і субіндекс здоров'я та виживання з 95,7% до 95,8%. Проте є і негативна динаміка, оскільки субіндекс рівня освіти впав з 95,2% до 94,4%, що є важливим показником. Рівень політичних можливостей залишився на тому ж рівні, що становить 22%.

Отже, хоча є позитивна динаміка показників гендерного паритету у світі, багато компаній є зацікавленими у вивченні та дослідженні цього питання, що свідчить про його важливість у сучасному світі, але ситуація з гендерною рівністю у багатьох аспектах все ще залишається складною.

## 2.2 Гендерна рівність заробітної плати. Фактори впливу та регулювання

Оскільки поняття гендерної нерівності є відносно новим, не дивлячись на те, що декілька сотень досліджень вже було проведено, фактори через які, така нерівність існує досі досліджуються.

Основна причина гендерного розриву в оплаті праці полягає в тому, що чоловіки та жінки працюють на різних видах робіт. Ця сегрегація професій частково зумовлена гендерними відмінностями в кар'єрах. Дослідження показують, що кар'єри чоловіків і жінок починають розходитися відразу після виходу на ринок праці, а подальше просування по кар'єрі посилює цю розбіжність. Ці відмінності в просуванні зумовлюють значну частину гендерного розриву в оплаті праці. Розуміння того, як і чому відрізняються кар'єри чоловіків і жінок, має вирішальне значення для розробки ефективної політики, яка може зменшити гендерні розриви заробітної плати в компаніях.

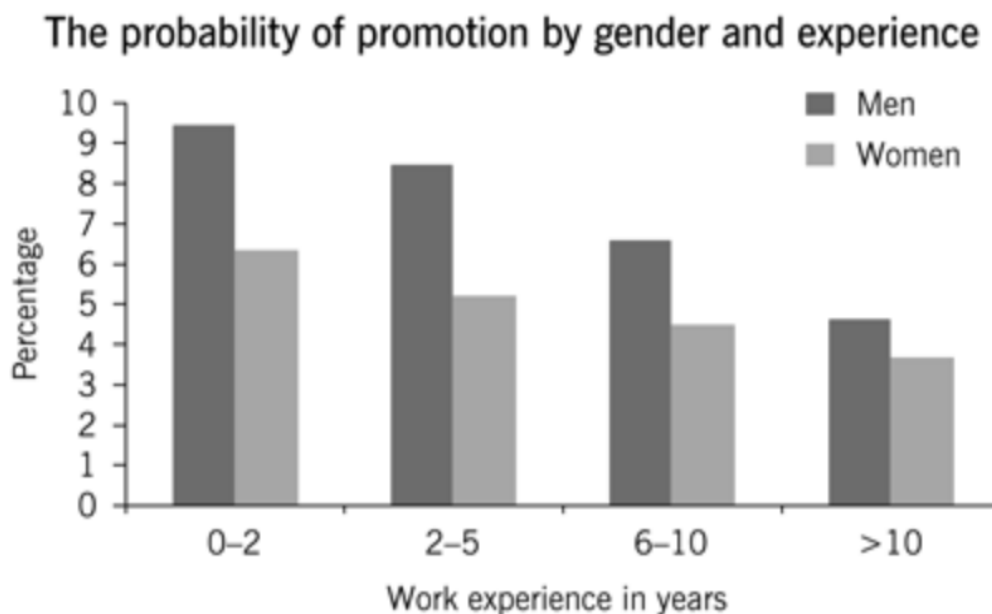


Рисунок 2.5. Можливість підвищення рівня позиції жінок та чоловіків залежно від років досвіду

*Джерело : [33]*

У статті «Гендерні відмінності у корпоративних ієрархіях» (Gender differences in corporate hierarchies), написаною Антті Кауханен, випускником Школи бізнесу та економіки університету Ювяскюля, проаналізовано декілька

досліджень, які показують основні фактори та причини виникнення нерівності між чоловіками та жінками на підприємствах, в тому числі і в заробітній платі. [33]

Одним із висновків є те, що чоловіки починають свою кар'єру на вищих рівнях корпоративної ієрархії, а також мають більше шансів отримати підвищення.

Гендерні відмінності в кар'єрі відображають як різний вибір чоловіків і жінок до і після виходу на ринок праці, так і різне ставлення до чоловіків і жінок на ринку праці. Стратегія гендерної нерівності зазвичай є орієнтованою на зменшенні дискримінації на ринку праці, але не менш важливою є політика, що буде регулювати розрив у перерві в кар'єрі, відпрацьованих годинах, психологічних характеристиках і соціальних нормах між чоловіками та жінками.

Протягом останніх 50 років розрив між чоловіками та жінками на ринку праці почав помітно зменшуватись в розрізі робочого часу, рівня освіти та заробітної плати. [34] Незважаючи на цей прогрес, жінки все ще рідше займають високооплачувані позиції, а розрив в заробітній платі досі починає виникати вже на початку кар'єри.

Зараз у Європі лише близько 10% членів ради директорів є жінками, а в середині 1990-х років у США частка жінок серед п'ятірки найбільш високооплачуваних керівників компаній становила близько 2,5%. Якщо жінки та чоловіки однаково здібні як менеджери, це означає серйозне неправильне використання талантів. На рисунку 2.6. показано частку жінок-керівниць і виконавчих директорів у двох найвищих керівних органах найбільших європейських публічних компаній. Дані охоплюють приблизно 600 компаній у ЄС-27. На графіку видно, що в цих компаніях дуже мало жінок-керівників, хоча останніми роками їх кількість зростає. Жінки частіше займають просто керівні посади, ніж позиції виконавчих чи генеральних директорів, проте і ця частка залишається все ще низькою - лише близько 20% жінок.

Гендерний розрив у заробітній платі відносно невеликий (6–10%) або зовсім відсутній після виходу на ринок праці, але він значно збільшується протягом перших десяти років на ринку праці. Наприклад, у Великій Британії гендерний розрив у заробітній платі практично дорівнює нулю при виході на ринок праці, але

зростає до понад 25% протягом перших десяти років. Для випускників МВА в США гендерна різниця в оплаті праці становить близько 10% при виході на ринок праці, але збільшується до 55% через десять років. [35]

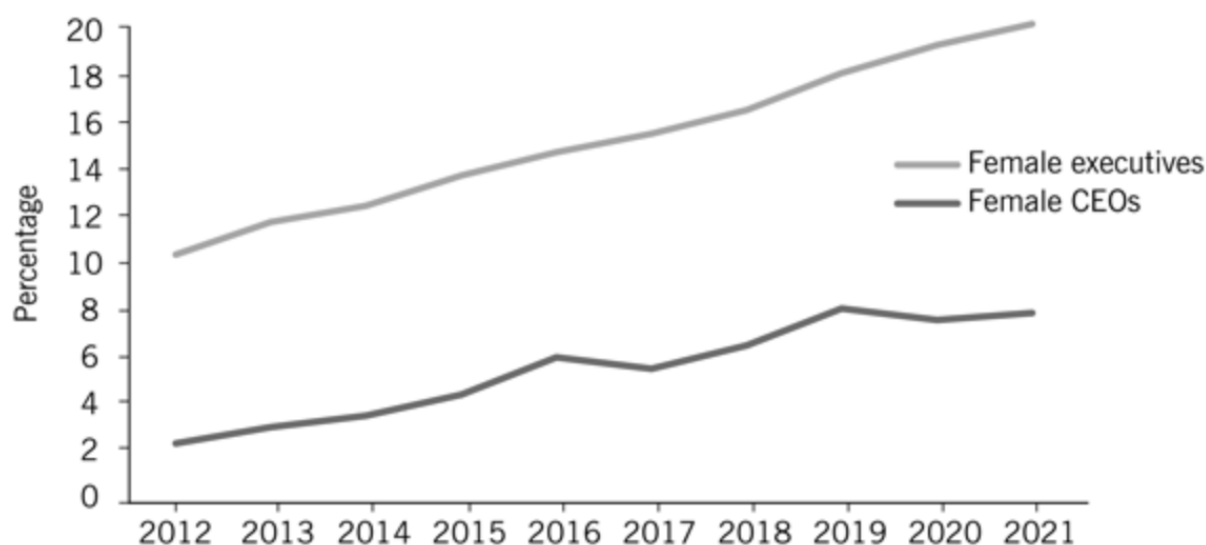


Рисунок 2.6. Відсоток жінок на керівних посадах та позиціях виконавчих директорів у Європі, 2021

Джерело : [36]

І відносно невеликий гендерний розрив у заробітній платі на початку роботи, і його подальше збільшення частково зумовлені гендерними відмінностями в кар'єрах.

Гендерні відмінності на початку кар'єри.

Гендерні відмінності на ринку праці помітні вже при першому виході чоловіків та жінок на роботу. У дослідженні, яке описує кар'єру білих комірців у фінській промисловості з плином часу, починаючи з виходу на ринок праці, приблизно 40% працівників займають жінки. [37] Дослідження робить висновок, що жінки набагато частіше, ніж чоловіки, починають свою кар'єру з нижчих рівнів ієрархії, тобто нижчих позицій. Рисунок 2.7. показує, що жінки частіше вступають на два найнижчі рівні (технічні посади), тоді як чоловіки частіше починають свою кар'єру на вищих рівнях (більш професійні й кваліфіковані посади). Суттєві відмінності полягають у тому, що жінки з такою ж освітою, як чоловіки на 10%

частіше обирають першу роботу з другого найнижчого рівня, коли чоловіки обирають позиції на більш кваліфікованих позиціях або принаймні вище на рівень за жінок.

Хоча гендерні відмінності в роках навчання невеликі, відмінності в обраній галузі освіти є достатньо значущими. Згідно з даними, використаними в цьому дослідженні, 80% чоловіків мають технічний ступінь, тоді як жінок, що отримали такий ж ступінь – менше 20%. Ця різниця в освіті має великий вплив на початкові посади на підприємствах, що показує, що вибір освіти має значний вплив на кар'єру чоловіків і жінок.

Оскільки заробітна плата менше на початкових рівнях ієрархії, нижчі перші посади означають, що чоловіки в середньому, як правило, заробляють більше, ніж жінки, навіть якщо вони мають подібну чи однакову освіту. Однак це не єдине джерело гендерного розриву в оплаті праці при виході на ринок праці. Це ж дослідження показує, що заробітна плата при виході на ринок праці є нижчою для жінок, навіть якщо вони обирають таку ж позицію як чоловіки. Заробітна плата жінок приблизно на 6% нижча, ніж заробітна плата чоловіків, навіть якщо порівнювати чоловіків і жінок з однаковою початковою роботою та однаковою освітою.

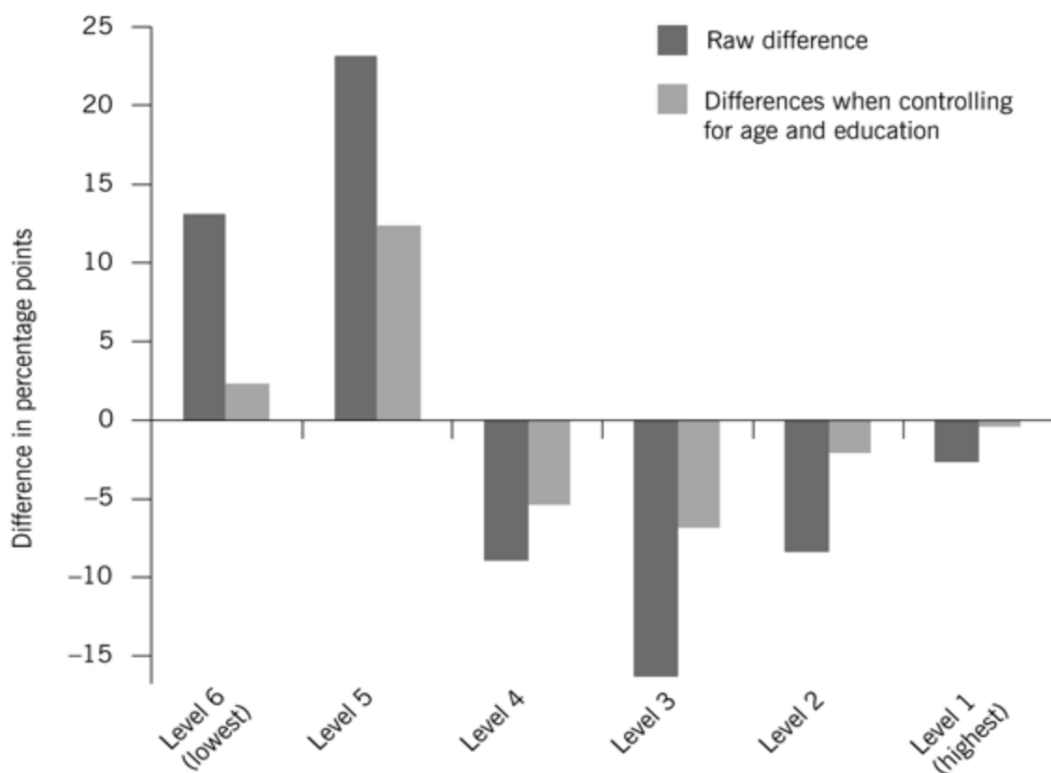


Рисунок 2.7. Гендерна різниця при виборі рівня позиції на початку кар'єри чоловіків та жінок.

*Джерело : [37]*

### Гендерні відмінності в зростанні на робочому місці

Існує кілька досліджень щодо рівнів просування по кар'єрній драбині, і їх найпоширенішим висновком є те, що чоловіків частіше підвищують, ніж жінок.

Усі дослідження включають різні особисті характеристики, такі як вік, роки навчання, досвід роботи, володіння професією.

Як правило, продуктивність роботи не входить до набору основних змінних, але одне дослідження показує, що навіть якщо порівнювати ефективність роботи, жінки мають меншу ймовірність підвищення.

Як видно з Рисунок 2.5., відсоток ймовірності підвищення падає як для чоловіків, так і для жінок, коли вони набувають досвіду роботи, але це зниження є більшим для чоловіків. Гендерні відмінності під час раннього швидкого підвищення мають значення для збільшення гендерного розриву в оплаті праці через значний ріст зарплати, що зазвичай пов'язано з підвищенням по грейду.

Відмінності у заробітній платі також можуть пояснюватись тим, що чоловіки швидше переходять на більш високооплачувану роботу.

Отже, враховуючи той факт, що жінки менш вірогідно можуть бути підвищені, аніж чоловіки, відповідно, різниця в заробітних платах, при всіх інших рівних умовах, буде збільшуватись.

Досліджуючи питання «Чому чоловіки і жінки заробляють по-різному?» можна виокремити декілька факторів, які прямо на це впливають.

Основні з них :

- Освіта
- Години роботи
- Декретна відпустка, виховання дітей та інші «зупинки розвитку кар'єри»
- Дискримінація
- Особисті вподобання

Освіта

Гендерні відмінності в рівнях освіти здебільшого зникли в розвинених країнах, але все ще існують великі гендерні відмінності у вибраних галузях освіти. Як зазначалося раніше, це впливає на початкові посади чоловіків і жінок у корпоративній ієрархії. Сфера освіти також впливає на ймовірність підвищення; отже, гендерні відмінності у виборі сфери освіти впливають на загальну частоту підвищення серед чоловіків і жінок. [37]

Ці результати викликають питання, чому чоловіки та жінки обирають різні сфери освіти. Якщо жінки очікують більшої кількості «перерв у кар'єрі» або очікують, що їм буде важко втримуватись на роботах, які вимагають довшого робочого дня (через обов'язок догляду за дітьми), теорія людського капіталу передбачає, що жінки виберуть типи освіти, які відповідають їхнім майбутнім кар'єрним перспективам. Наприклад, жінки можуть не обирати сфери, у яких технологічний прогрес є дуже швидким (наприклад, ІТ), оскільки перерва в кар'єрі означатиме, що під час перерви їхні навички застаріють.

Суспільна дискримінація є ще однією причиною, чому чоловіки та жінки роблять різний вибір освіти. Прикладом можуть бути суспільні погляди на відповідний вибір «жіночої» та «чоловічою» освіти. Наприклад, жінок можуть не мотивувати до вступу в галузі науки, технологій, інженерії та математики так сильно, як чоловіків через суспільні переконання.

Існують дослідження, які показують, як гендерні відмінності в конкурентоспроможності впливають на вибір освіти. [38] Автори досліджують 15-річних юнаків і дівчат у Нідерландах, які обирають свій навчальний напрям у середній школі. Результати показують, що, незважаючи на подібні академічні здібності хлопчиків і дівчаток, хлопці обирають більш престижні та інтенсивні напрямки з математики. Це важливо, оскільки це впливає на основний вибір університетської освіти та подальші результати на ринку праці. Крім того, автори показують, що 20% гендерного розриву у виборі напрямку навчання пояснюється відмінностями в конкурентоспроможності між хлопцями та дівчатами.

### Години роботи

Незважаючи на те, що у більшості компаній робочі години є фіксованими та в світі спостерігається практичний збіг кількості робочих годин чоловіків і жінок, чоловіки все ще працюють більше. Однією з причин цього є більша відповідальність жінок за догляд за дітьми і домашні обов'язки. Принаймні для молодих спеціалістів більша кількість годин збільшує ймовірність підвищення. Однак лише кілька досліджень містять інформацію про фактичну кількість відпрацьованих годин, тому немає переконливих доказів того, як гендерні відмінності в кількості відпрацьованих годин перетворюються на відмінності в заробітній платі, окрім погодинної оплати праці, наприклад пакувальника на складі.

Було також емпірично встановлено, що відпрацьований час і заробітна плата мають сильно нелінійний зв'язок; так, наприклад, люди, які працюють на 20% більше годин, заробляють на 20% більше, ніж ті, хто працює менше. Дослідження

показали, що гендерний розрив в оплаті праці є більшим, коли зв'язок між кількістю годин і заробітною платою є нелінійним (наприклад, для юристів), і меншим, коли зв'язок є лінійним (наприклад, в аптеках). [34] Таким чином, у деяких професіях (наприклад, у банківській справі) існують покарання або штрафи за невідпрацьовані години. Через нелінійність невеликі гендерні відмінності в робочому часі призводять до великих відмінностей у результатах ринку праці.

Декретна відпустка, виховання дітей та інші «зупинки розвитку кар'єри»

Наявність дітей та інші переривання кар'єри сильно впливають на кар'єрний прогрес. [39] Жінки частіше, ніж чоловіки, переривають кар'єру через народження дітей і часто несуть більшу відповідальність за догляд за дітьми. Крім того, велика частка перерв у кар'єрі зазвичай відбувається протягом перших десяти років на ринку праці, коли відбувається найвідповідальніший період в побудові майбутньої кар'єри. Загалом результати показують, що народження дітей має значні негативні наслідки для кар'єри жінок й відповідно для рівня їх заробітної плати.

Дослідження, зосереджене на програмах MBA провідної бізнес-школи США, виявило подібні результати. [35] Результати показують, що після десяти років на ринку праці жінки заробляють на 24% менше. Ця різниця майже вдвічі більша, якщо порівнювати заробітки чоловіків із заробітками всіх жінок. Важливим висновком цього дослідження є те, що невеликі відмінності в безперервності кар'єри мають великий вплив на результати ринку праці.

Аналіз, проведений після народження першої дитини, показує, що поява дітей призводить до постійного падіння пропозиції робочої сили та заробітку для жінок, але не для чоловіків, незважаючи на подібний час для народження дитини. [39] Після народження першої дитини кар'єрні траєкторії чоловіків і жінок починають розходитися: чоловіки мають більшу ймовірність кар'єрного просування, ніж жінки. Результати також показують, що поява дітей змушує жінок, але не чоловіків, вибирати більш сприятливе для сім'ї робоче середовище.

Дискримінація

Дискримінація стосується ситуації, в якій до однаково кваліфікованих працівників по-різному ставляться на підставі статі, релігії, походження, віку чи інших особистих характеристик. Важко емпірично оцінити вплив дискримінації на гендерні відмінності в кар'єрі. Наприклад, як описано вище, що чоловіки мають приблизно на 3-10% більше шансів отримати підвищення, ніж жінки, навіть якщо врахувати багато інших факторів, які впливають на продуктивність, наприклад рівень освіти.

Якою б не була форма дискримінації, вона завдає шкоди через «ефект зворотного зв'язку», тобто очікування дискримінації впливає на вибір щодо освіти, навчання та напрямку роботи.

#### Особисті вподобання

Вибір освіти, переривання кар'єри та відпрацьовані години є важливими причинами гендерних відмінностей у кар'єрі, але вони не повністю пояснюють ці відмінності.

Жінки, як правило, менш конкурентоспроможні, ніж чоловіки, тому вони обирають роботу, яка не потребує такої конкурентоспроможності, або що вони можуть опинитися в не вигідному становищі в конкурсах на просування з чоловіками. Дослідження показали, що жінки схильні уникати конкуренції, особливо коли серед конкурентів є чоловіки. Це може бути пов'язано з історичними подіями, що завжди висвітлюють жінок як «слабку стать», відповідно з плином часу, жінки почали природньо асоціювати себе з цим висловом.

Також є деякі докази того, що жінки менш охоче ведуть переговори, особливо коли ведуть переговори самі. Це може означати, що вони не так активно домовляються, як чоловіки, щодо підвищення заробітної плати або підвищення. Можливо, це одна з причин чому жінки обирають менш кваліфіковану роботу на початку кар'єри. (Рисунок 2.5.)

Вибір чоловіків і жінок на ринку праці також може залежати від соціальних норм щодо того, що є ближчим для чоловіків або жінок. [40]

Отже, можна зробити висновок, що рівень заробітної плати чоловіків і жінок відрізняється ще на вході на ринок праці. Залежно від кар'єрного росту він змінюється найбільше в перші 10 років кар'єри : це починається ще з їх відповідних початкових позицій: чоловіки, зазвичай, починають свою кар'єру більш високих рівнях, що частково відбиває гендерні відмінності освіти. Подальше кар'єрне зростання посилює гендерні відмінності такі як виховання дітей, дискримінація або навіть особисті риси конкретного чоловіка/жінки. Чоловіки з більшою ймовірністю будуть підвищені на посаді навіть після врахування багатьох факторів аналогічних з такими, що є і у жінок. Ці відмінності у кар'єрному зростанні є важливою рушійною силою виникнення гендерного розриву у заробітній платі та його подальшому впливі на результати підприємства.

Міжнародні та національні законодавчі акти, що регулюють гендерну рівність у заробітній платі

Хоча питання гендерної рівності є відносно новим, проте в інформаційному, економічному та політичному полі інформація та дослідження на дану тему швидко збільшуються. У відповідь на це, законодавча служба, міжнародні й національні спільноти почали також реагувати на проблему нерівності між чоловіками та жінками, в розрізі заробітної плати в тому числі.

Є декілька ключових міжнародних законодавчих актів, що розглянули це питання. Одним з таких є Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), яка вимагає від урядів забезпечити рівні права та можливості для жінок у всіх сферах життя, включаючи працевлаштування та оплату праці. Конвенція Міжнародної організації праці (МОП) про рівну винагороду також вимагає від держав-членів забезпечити рівну оплату чоловіків і жінок за працю рівної цінності. [41,42]

Питання гендерної нерівності почало озвучуватись також і на національних рівнях деяких країн. Такі країни, як Сполучені Штати, Велика Британія та Австралія, також запровадили закони, спрямовані на підтримку гендерної рівності в оплаті праці. Закон Сполучених Штатів Америки [43] про рівну оплату праці

вимагає від роботодавців однаково платити чоловікам і жінкам за роботу, яка потребує однакових навичок, зусиль і відповідальності, тоді як Закон Сполученого Королівства [44] про рівність оплати праці забороняє дискримінацію в оплаті праці за статтю, віком, расою, інвалідністю та іншими захищеними характеристиками. Австралійський Закон [45] про справедливу працю також вимагає від роботодавців однаково платити чоловікам і жінкам за рівноцінну роботу та забороняє дискримінацію в оплаті за статтю.

Стратегія гендерної рівності Ради Європи (2018-2023) окреслює підхід держави до сприяння гендерній рівності в усіх сферах життя, включно з зайнятістю та оплатою праці, а також визначає конкретні цілі та заходи для досягнення цієї мети. [46]

Більше того, Україна не стала виключенням, адже на її законодавчому рівні також діє кілька законів і нормативних актів, спрямованих на забезпечення гендерної рівності в оплаті праці. Наприклад:

1. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» забороняє дискримінацію за ознакою статі та вимагає від роботодавців забезпечувати рівну оплату за рівноцінну працю. [47] Цим законом також передбачено створення державних програм і заходів, спрямованих на сприяння гендерній рівності в різних сферах життя, зокрема у сфері зайнятості та оплати праці.
2. Кодекс законів про працю України (1971 р.) також забороняє дискримінацію за ознакою статі на робочому місці та вимагає від роботодавців забезпечувати рівну оплату за рівноцінну працю. [48]
3. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року в Україні описує стратегічні цілі та завдання щодо реалізації державної політики для забезпечення рівних прав та можливостей обох статей у сфері освіти. [49]

На додаток до цих законів і нормативних актів існує також низка ініціатив і програм, спрямованих на сприяння гендерній рівності в Україні, включаючи гендерне бюджетування, прозорість оплати праці та програми навчання та освіти для жінок.

Отже, підсумовуючи вищезазначене можна сказати, що багато держав у світі дедалі глибше занурюються у вирішення проблеми різниці зарплат чоловіків та жінок, створюючи акти, приймаючи закони, політики та програми, наприклад:

- Політика прозорості оплати праці вимагає від роботодавців звітувати про гендерну різницю в оплаті праці та розкривати інформацію про зарплати працівників, сприяючи прозорості та підзвітності.
- Програми навчання веденню переговорів і лідерству допомагають жінкам підвищити свою впевненість і навички у відстоюванні вищих зарплат і просування по службі.
- Політика різноманітності та інклюзії сприяє рівним можливостям для жінок і недостатньо представлених груп на робочому місці.
- Програми сертифікації рівної оплати праці засвідчують компанії, які досягли рівної оплати праці для своїх працівників, надаючи компаніям стимул до усунення гендерного розриву в оплаті праці.

### **2.3 Аналіз гендерної різниці в оплаті праці в Україні та зарубіжних країнах**

Для того, щоб зрозуміти проблему та знайти способи її вирішення, доцільно та важливо провести аналіз гендерної різниці в оплаті праці в Україні та зарубіжних країнах.

Євростат - офіційний статистичний орган Європейського Союзу - проводить оцінку гендерного розриву в заробітній платі у всіх країнах-членах ЄС. Ця оцінка базується на даних зі статистичних досліджень, які здійснюються регулярно та охоплюють різні галузі економіки та соціальні сфери. Дані Євростату допомагають виявляти тенденції та проблеми, що пов'язані з гендерною рівністю на ринку праці, а також розробляти політики та заходи для її покращення в межах ЄС. [50]

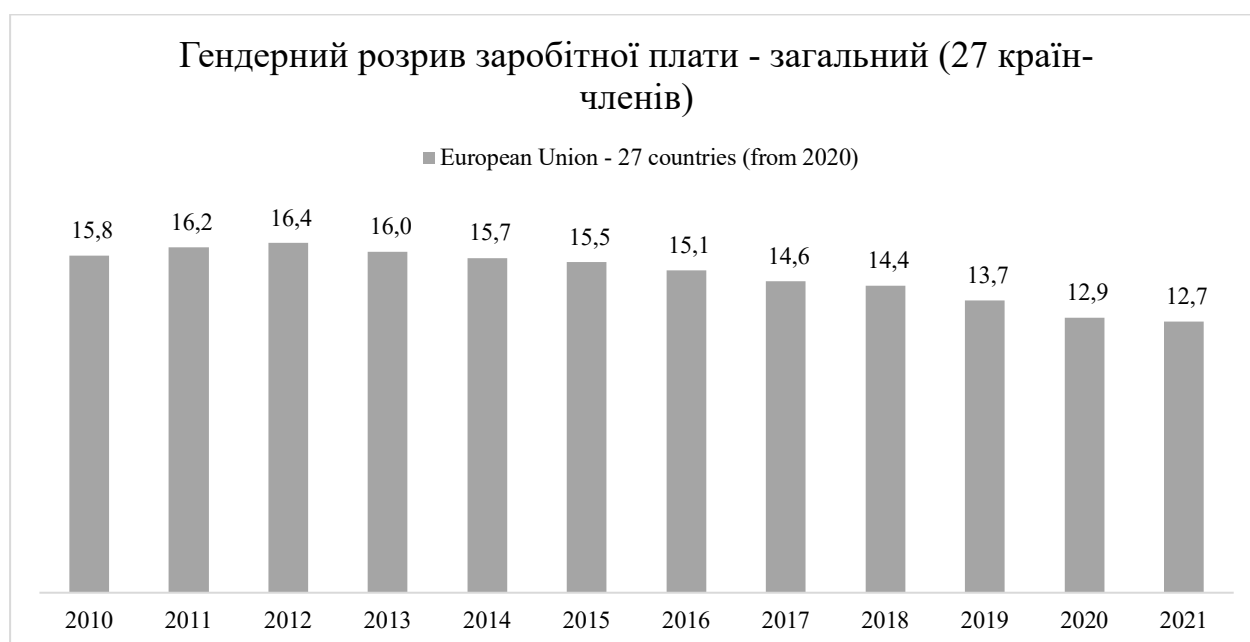


Рисунок 2.8. Статистика гендерного розриву в Євросоюзі 2010-2021р

*Джерело : Складено автором на основі даних [50]*

Аналізуючи дану статистику, можна зробити висновок, що показник розриву має позитивні тенденції до спаду, розглядаючи період з 2010 до 2021 року, і становить 12,7%. Це говорить про те, що країни ЄС приділяють більше уваги більш рівній оплаті праці для жінок та чоловіків. Однак, досі існують нерівності в оплаті праці, і деякі країни можуть мати більш високий гендерний розрив, ніж середні показники ЄС.

Загалом, можна зазначити, що в більшості країн Європи спостерігається певний прогрес у зменшенні гендерної нерівності, оскільки більшість країн в таблиці мають спадаючі показники з 2010 по 2021 рік. Однак, рівень гендерної нерівності все ще високий в багатьох країнах, зокрема в Естонії, Латвії, Угорщині та Чехії. Зауважимо, що в країнах, де показник зменшився, це зменшення було досить помітним з 2010 по 2021 рік, зокрема в Іспанії, Португалії, Німеччині та Нідерландах.



Рисунок 2.9. Статистика гендерного розриву країн Євросоюзу в 2021р

Джерело : Складено автором на основі даних [50]

За даними Євростату, гендерна різниця в оплаті праці значно нижча для молодих працівників в країнах-членах Євросоюзу (ЄС).

Гендерний розрив в оплаті праці, як правило, значно нижчий для нових учасників ринку праці та має тенденцію до збільшення з віком. Однак ці відмінності між віковими групами можуть мати різні моделі в країнах-членах ЄС. Гендерна різниця в оплаті праці може збільшуватися з віком у результаті перерв у кар'єрі, які жінки можуть зазнати протягом свого трудового життя. Однак інформація такого рівня деталізації доступна не для всіх держав-членів ЄС. (Рисунок 2.9.)

Гендерний розрив за віком є значним у деяких країнах, таких як Болгарія та Румунія, де цей розрив позитивний для чоловіків у більшості вікових груп. Кіпр, Португалія, Іспанія та Швейцарія мають найвищий позитивний гендерний розрив для жінок у віковій групі 65 років і старше, що пояснюється тим, що літні жінки в цих країнах мають більшу частку населення. Ісландія та Норвегія мають найменші гендерні розриви в цілому, причому в більшості вікових груп гендерний розрив становить менше 10%. (Табл. 2.1.)

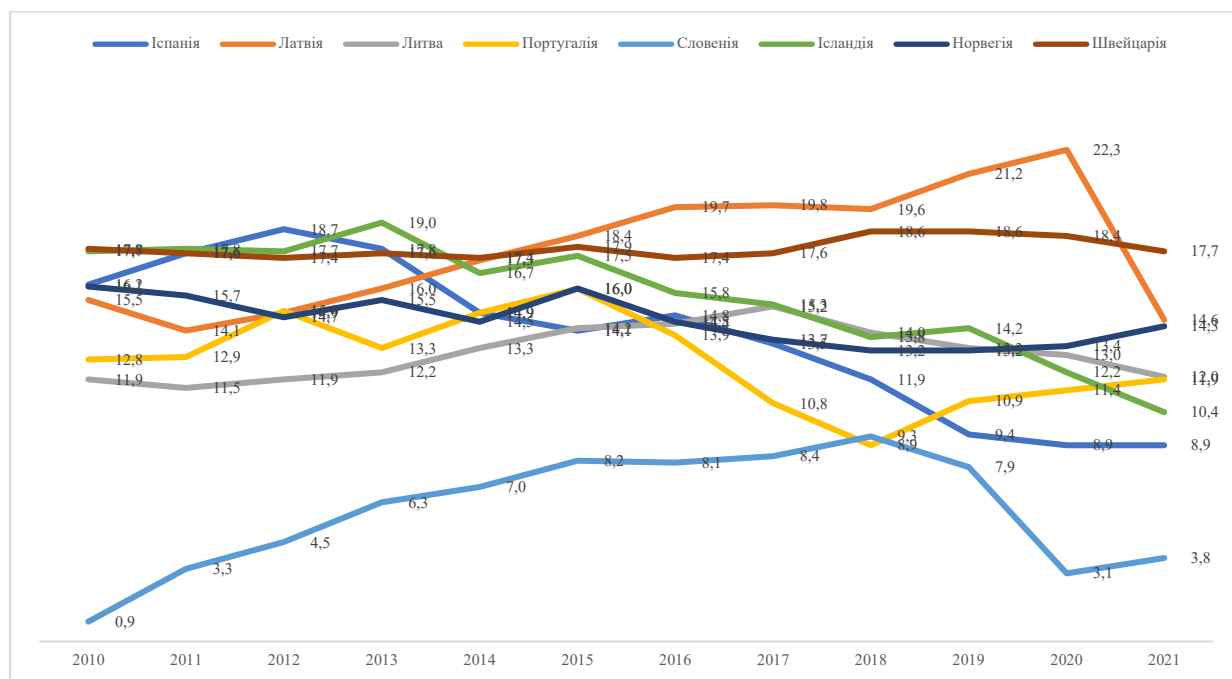


Рисунок 2.10. Країни з найвищим та найнижчими показниками гендерної нерівності в заробітній платі, 2010-2021 рр

Джерело : Складено автором на основі даних [50]

За даними Євростату, гендерний розрив в оплаті праці вищий у приватному секторі серед країн-членів ЄС.

У 2021 році більшість держав-членів ЄС (про які є дані) зафіксували більший гендерний розрив в оплаті праці (в абсолютному вираженні) у приватному секторі, ніж у державному (Табл. 2.2).

Це може бути пов'язано з тим, що в більшості держав-членів ЄС оплата праці в державному секторі визначається прозорими системами заробітної плати, які однаково застосовуються до чоловіків і жінок. Гендерний розрив в оплаті праці коливався в приватному секторі від 8,1 % у Бельгії до 22,1 % у Німеччині, а в державному секторі від -0,6 % у Польщі до 17,2 % в Угорщині.

Отже, у більшості країн-членів ЄС є гендерний розрив у заробітній платі. У деяких країнах цей розрив є незначним, в інших – значним, рівень цієї нерівності значно відрізняється в залежності від країни та вікової групи.

Таблиця 2.1. Гендерний розрив у країнах-членах ЄС у 2021 році.

<b>Країна/Вік</b>	<b>&lt; 25</b>	<b>25 - 34</b>	<b>35 - 44</b>	<b>45 - 54</b>	<b>55 - 64</b>	<b>65 +</b>
Бельгія	-0,1	3,0	4,5	4,4	8,5	:
Болгарія	6,2	14,1	17,2	14,6	4,7	-14,6
Чехія	4,2	10,0	20,0	18,6	8,5	7,1
Данія	5,2	11,1	14,3	17,1	16,7	10,5
Іспанія	-3,8	1,3	6,9	12,1	14,4	27,0
Франція	2,6	8,6	11,1	17,3	21,1	23,8
Хорватія	3,9	8,5	12,4	18,2	8,1	4,7
Італія	3,0	4,9	4,7	6,7	9,2	15,8
Кіпр	17,7	4,2	8,4	13,1	9,7	21,3
Латвія	8,4	19,1	22,3	16,4	12,1	9,3
Литва	12,8	13,0	16,8	9,5	7,9	6,1
Угорщина	7,0	14,3	22,2	19,6	12,5	13,2
Мальта	12,0	6,4	12,3	12,1	8,4	16,7
Нідерланди	2,3	1,3	7,6	17,9	19,7	13,6
Польща	8,2	7,2	9,4	5,5	-6,8	9,1
Португалія	7,7	9,7	11,9	14,2	12,0	28,0
Румунія	5,4	8,1	4,4	-1,2	-5,4	-17,8
Словенія	5,0	6,4	7,1	5,8	1,3	2,2
Словаччина	6,7	12,6	19,8	20,0	12,9	14,2
Фінляндія	5,8	10,0	15,9	19,4	18,7	22,3
Швеція	5,2	7,1	12,0	15,2	14,2	7,9
Ісландія	0,9	3,8	10,0	15,3	16,7	14,2
Норвегія	2,0	7,9	14,2	17,8	19,2	16,5
Швейцарія	3,2	6,4	15,3	23,0	25,0	27,5

*Джерело : Складено автором на основі даних [50]*

Таблиця 2.2. Гендерний розрив у приватному та публічному секторах у країнах-членах ЄС у 2021 році

<b>Країна/сектор</b>	<b>Публічний сектор</b>	<b>Приватний сектор</b>
Бельгія	1,1	8,1
Болгарія	11,0	13,6
Чехія	12,2	19,5
Данія	10,8	13,7
Німеччина	9,2	22,1
Іспанія	8,4	13,4
Хорватія	10,7	13,9
Італія	5,5	15,5
Кіпр	-0,2	19,3
Латвія	15,6	15,5
Литва	9,7	14,3
Угорщина	17,2	16,9
Нідерланди	11,1	19,2
Польща	-0,6	13,0
Португалія	15,0	13,4
Румунія	1,7	10,2
Словенія	5,1	10,8
Словаччина	12,3	18,4
Фінляндія	17,1	16,4
Швеція	7,8	10,1
Ісландія	10,3	13,9
Норвегія	6,8	18,0
Швейцарія	15,5	18,5

*Джерело : Складено автором на основі даних [50]*

Найвищий гендерний розрив у заробітній платі виявлено в Іспанії, Португалії та Швейцарії, де різниця між середньою заробітною платою чоловіків і жінок

складає більше 10%. У той же час, у країнах, таких як Латвія, Литва та Словенія, розрив є незначним, менше 5%. Зокрема, жінки зазвичай заробляють менше, ніж чоловіки, і ця різниця найбільш помітна серед старшої вікової групи. Також варто звернути увагу на те, що у деяких країнах, таких як Ісландія та Норвегія, рівень гендерної нерівності в заробітній платі досить низький. Загалом, вирішення проблеми гендерної нерівності в заробітній платі залишається актуальним завданням для більшості країн-членів ЄС. Це може бути досягнуто шляхом впровадження різноманітних політик і заходів, таких як сприяння рівній доступності до високооплачуваних професій, підвищення рівня освіти та свідомості, забезпечення рівних можливостей для розвитку кар'єри тощо.

Державна служба статистики України - офіційний статистичний орган - проводить оцінку гендерного розриву в заробітній платі та загалом гендерної рівності в країні. Ця оцінка базується на даних зі статистичних досліджень, які здійснюються регулярно та охоплюють різні галузі економіки та соціальні сфери.[51]



Рисунок 2.11. Статистика гендерного розриву в Україні 2010-2021р.

*Джерело : Складено автором на основі даних [51]*

За поданою статистикою можна зробити висновок, що гендерна нерівність в заробітній платі в Україні знижується з 2016 року, проте все ще є проблема в цьому

напрямку. У 2021 році гендерний розрив у зарплаті становив 18,6%, що є досить високим показником.

За статистикою, зображеною на рисунку 2.12., можна зробити висновок, що найбільша різниця у заробітній платі спостерігається якраз у перші 10 років кар'єри у чоловіків та жінок. Це може бути пов'язано з тим, що у віці від 25 до 34 років жінки найчастіше йдуть у декретну відпустку, через що втрачають роки досвіду й відповідно отримують меншу заробітну плату.

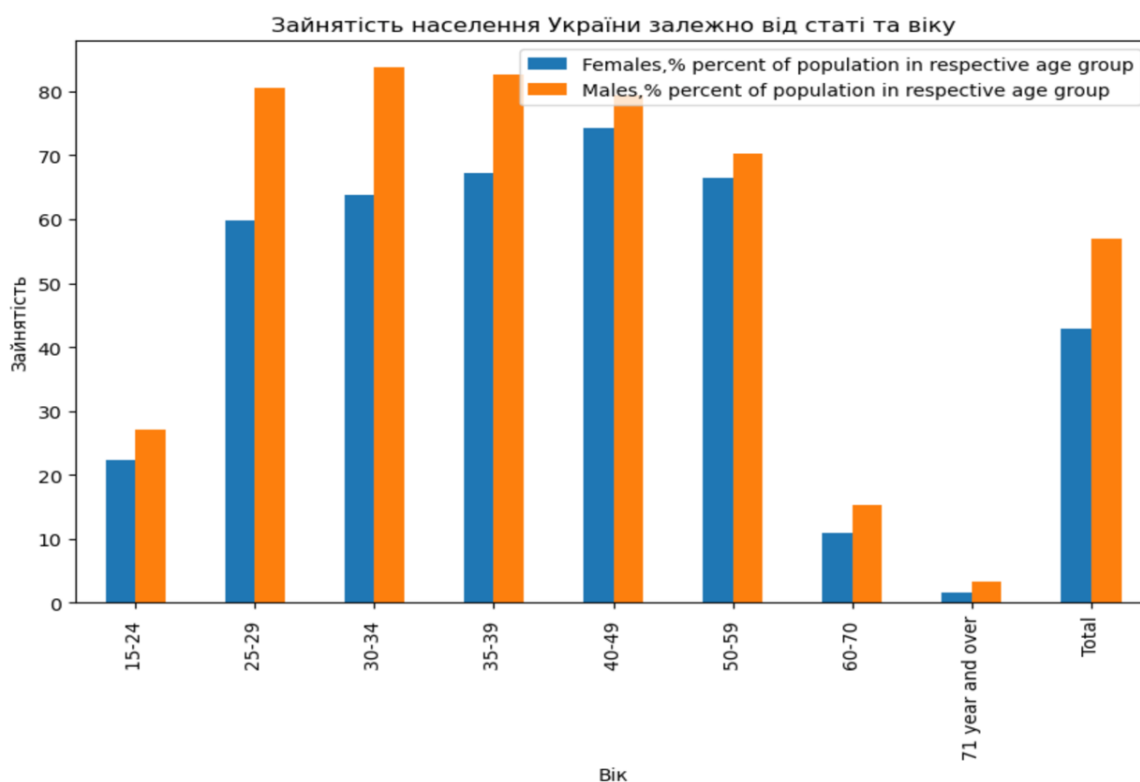


Рисунок 2.12. Зайнятість населення України залежно від статі та віку в 2021 році.

*Джерело : Складено автором на основі даних [51]*

Як видно з рисунку 2.13. найбільший розрив у зарплаті спостерігається у сфері авіаційного транспорту в Україні й становить понад 20 тис. грн між середніми зарплатами чоловіків та жінок ( або 30%). Але наприклад у секторі адміністративного та допоміжного обслуговування розриву немає.



Рисунок 2.13. Різниця між середньою зарплатою чоловіків та жінок в кожній галузі в Україні 2021 рік.

*Джерело : Складено автором на основі даних [51]*

## Висновки до Розділу 2

Підсумовуючи, усунення гендерного розриву в оплаті праці вимагає багатогранного підходу, що включає законодавство, культурні та суспільні зміни, а також індивідуальні та організаційні зусилля. Хоча такі законодавчі акти, як CEDAW, Конвенція МОП про рівну винагороду, та законодавчі норми та впровадження багатьох країн світу щодо статевого паритету, є важливими кроками у просуванні гендерної рівності в оплаті праці.

Глобальний звіт про гендерний розрив у зарплаті показує, що проблема гендерного розриву у заробітній платі є серйозною і поширеною у більшості країн світу.

Звіт, опублікований у 2021 році, показує, що середній гендерний розрив у заробітній платі в світі становить 16%.

Гендерний розрив у зарплаті залежить від багатьох факторів, таких як тип роботи, рівень освіти, досвід роботи, вік та інші фактори. Жінки заробляють менше, ніж чоловіки, зазвичай через різні фактори, які об'єктивно впливають на їх

можливості в трудовій діяльності та кар'єрному розвитку. Основні причини, які впливають на гендерний розрив у заробітній платі, включають:

1. Різниця в типах робіт : Жінки частіше обирають низькооплачувану та некваліфіковану роботу, таку як праця у сфері обслуговування або догляду за дітьми та старшими людьми, що зазвичай вимагає менше відомостей та навичок, ніж високооплачувані технічні професії, що статистично частіше виконують чоловіки.
2. Різниця у досвіді роботи: Зазвичай жінки мають менший досвід роботи, особливо коли вони відповідають за догляд за дітьми, що може знизити їх заробітну плату.
3. Різниця у рівні освіти: Нерівність в освітньому рівні також може вплинути на заробітну плату. Жінки можуть бути менш кваліфіковані, оскільки їм частіше надається менше можливостей для навчання та професійного розвитку.
4. Гендерні стереотипи та дискримінація: Жінки можуть зазнавати дискримінації на роботі через стереотипи про те, що вони менш кваліфіковані або менш ефективні у роботі порівняно з чоловіками.
5. Батьківство: Жінки можуть працювати менше годин або брати відпустку через догляд за дітьми, що може призвести до зниження їх заробітної плати.
6. Відсутність доступу до позицій з високою заробітною платою: Чоловіки частіше отримують доступ до позицій з високою заробітною платою, особливо у технічних сферах, де частка жінок є значно меншою.

Порівнюючи розрив у зарплаті в Євросоюзі та в Україні за останні роки, можна зробити наступні висновки :

- Україна має значно вищий рівень гендерного розриву у заробітній платі порівняно з Євросоюзом. У 2021 році цей розрив в Україні склав 18,6%, тоді як у Євросоюзі середній розрив становив 12,7%
- За останні декілька років гендерний розрив у зарплаті в Україні поступово зменшується. У Євросоюзі також спостерігається поступове зменшення розриву у заробітній платі між чоловіками та жінками. Однак, середня величина розриву в Євросоюзі за останні роки залишається значно нижчою, ніж в Україні.

Отже, можна стверджувати, що Україна має значні проблеми з гендерною рівністю у заробітній платі, і хоча за останні роки розрив зменшився, все ж необхідно зробити значно більше, щоб досягти рівня, подібного до середнього значення в Євросоюзі.

## РОЗДІЛ 3

### ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЗМЕНШЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІЗНИЦІ В ОПЛАТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

#### 3.1 Економетричний аналіз та визначення даних, що мають вплив на гендерну нерівність в оплаті праці

У даному розділі дипломної роботи розглянуто проблему гендерної нерівності в заробітній платі, а саме економетричний аналіз, як підтвердження впливу факторів описаних у Розділі 2 даної роботи на гендерний розрив у зарплаті між чоловіками та жінками. Використовуючи методи економетрики, буде проведено аналіз впливу кожного з цих факторів на гендерний розрив у заробітній платі. Побудова моделі відбувалась за допомогою мови програмування Python.

Результати дослідження нададуть можливість визначити найбільш вагомі фактори, що впливають на зарплатний розрив між чоловіками та жінками, та запропонувати рекомендації для зменшення гендерної нерівності в оплаті праці.

Ідея моделі :

Економетричне підтвердження значущості та впливу обраних факторів на формування гендерного розриву у заробітній платі.

Фактори :

- Gender (Стать): 0 - жінка, а 1 - чоловік.
- Age (Вік): вік людини.
- Education Level (Рівень освіти): числове значення від 1 до 3, що представляє рівень освіти, де 1 - вища освіта, 2 - середня освіта, 3 - початкова освіта.
- Job Title (Посада): посада людини.
- Years of Experience (Роки досвіду): кількість років досвіду відповідної робочої посади.
- Salary (Зарплата): річний дохід у доларах США.

Методи дослідження :

Для дослідження використовуються методи лінійної регресії та аналізу впливу факторів на заробітну плату. Для побудови моделі використовується пакет статистичних інструментів statsmodels, а для обчислення прогнозованих значень - бібліотека scikit-learn.

Мета :

Отримання моделі, яка буде здатна точно прогнозувати заробітну плату на основі введених факторів та встановлення впливу кожного фактора на заробітну плату та визначення їх взаємодії між собою.

Датасет, що використовувався для дослідження містить в собі вибірку даних про співробітників та відповідно фактори, що будуть використовуватись для дослідження. Інформація, що знаходиться в ньому є даними певної американської компанії та є опублікованою на відкритих джерелах мережі Інтернет. [52]

```

1 import pandas as pd
2 import numpy as np
3 from sklearn.linear_model import LinearRegression
4 # Завантаження даних
5 df = pd.read_excel('Salary Data.xlsx')
6 df.tail()

```

	Gender	Age	Education Level	Job Title	Years of Experience	Salary
355	0	35	1	Senior Marketing Analyst	8.0	85000
356	1	43	3	Director of Operations	19.0	170000
357	0	29	1	Junior Project Manager	2.0	40000
358	1	34	1	Senior Operations Coordinator	7.0	90000
359	0	44	2	Senior Business Analyst	15.0	150000

Рисунок 3.1.Завантаження даних для аналізу

*Джерело: складено автором на основі [52]*

Першим кроком у побудові моделі є первинний аналіз даних, які були обрані для аналізу. Для цього було використано бібліотеку Pandas для зчитування даних з файлу "Salary Data.xlsx". Потім виведено останні 5 рядків таблиці, щоб переконатися, що дані були успішно завантажені.

Для побудови моделі лінійної регресії використовується бібліотека Statsmodels та метод OLS (ordinary least squares), обрано змінні, що впливають на

заробітну плату (стать, вік, рівень освіти, роки досвіду), а також константу за допомогою методу "add\_constant()".

```

1 import pandas as pd
2 import statsmodels.api as sm
3
4 # Зчитування даних
5 data = pd.read_excel('Salary Data.xlsx')
6
7 # Побудова моделі лінійної регресії
8 X = data[['Gender', 'Age', 'Education Level', 'Years of Experience']]
9 X = sm.add_constant(X) # Додавання константи
10 Y = data['Salary']
11 model = sm.OLS(Y, X).fit()
12
13 # Отримання результатів
14 print(model.summary())

```

Рисунок 3.2. Побудова регресійної моделі

*Джерело: складено автором на основі [52]*

OLS Regression Results						
Dep. Variable:	Salary	R-squared:	0.893			
Model:	OLS	Adj. R-squared:	0.892			
Method:	Least Squares	F-statistic:	738.7			
Date:	Mon, 24 Apr 2023	Prob (F-statistic):	1.27e-170			
Time:	19:37:10	Log-Likelihood:	-3993.6			
No. Observations:	360	AIC:	7997.			
Df Residuals:	355	BIC:	8017.			
Df Model:	4					
Covariance Type:	nonrobust					
	coef	std err	t	P> t	[0.025	0.975]
const	-5.749e+04	1.63e+04	-3.524	0.000	-8.96e+04	-2.54e+04
Gender	8103.3156	1704.771	4.753	0.000	4750.596	1.15e+04
Age	2838.3494	593.561	4.782	0.000	1671.012	4005.687
Education Level	8745.2006	1121.019	7.801	0.000	6540.527	1.09e+04
Years of Experience	3293.7439	650.640	5.062	0.000	2014.151	4573.337
Omnibus:	27.201	Durbin-Watson:	1.798			
Prob(Omnibus):	0.000	Jarque-Bera (JB):	106.542			
Skew:	0.008	Prob(JB):	7.32e-24			
Kurtosis:	5.665	Cond. No.	772.			

Notes:

[1] Standard Errors assume that the covariance matrix of the errors is correctly specified.

Рисунок 3.3. Результати регресійної моделі : дослідження впливу гендеру, віку, освіти та років досвіду на заробітну плату

*Джерело: складено автором на основі власних розрахунків*

Згідно результатів множинної регресії можна зробити наступні висновки :

- R-squared ( $R^2$ ): Це показник того, наскільки точно регресійна модель пояснює змінність відповідної залежної змінної. У цьому випадку, значення  $R^2$  становить

0.893, що свідчить про досить високу точність регресійної моделі. Тобто модель на 89,3% пояснює залежність змінної від обраних факторів.

- F-статистика: Це тест на значимість моделі в цілому. Високе значення F-статистики, як у цьому випадку (738.7), свідчить про те, що модель дійсно значима та є придатною для використання.
- Durbin-Watson: Це показник автокореляції залишків моделі. Значення Durbin-Watson становить 1.798, що може свідчити про наявність позитивної автокореляції, що може вплинути на точність результатів моделі.
- Jarque-Bera (JB): цей тест також перевіряє, чи є помилки моделі нормально розподіленими. Якщо значення p-статистики менше за 0,05, то нульову гіпотезу про нормальний розподіл помилок моделі можна відхилити. У цьому випадку значення p-статистики дуже мале ( $7.32e-24$ ), можна стверджувати, що помилки моделі не мають нормального розподілу.
- Omnibus тест: цей тест перевіряє, чи розподіл залишків регресії є нормальним. Результат тесту показує, що розподіл залишків регресії не є нормальним (p-value = 0.000).
- Cond. No. показник: цей показник вимірює мультиколінеарність між залежними змінними. У даному випадку, значення показника складає 772, що свідчить про високий рівень мультиколінеарності. Це може бути пояснено факторами вік та роки досвіду, що вірогідно її створюють.

Загальний висновок з регресійної моделі: модель є статистично значущою і відповідає очікуванням, що заробітна плата залежить від статі, віку, рівня освіти та років досвіду. Для аналізу адекватності моделі можна використати декілька метрик, таких як R-квадрат, коренева середня квадратична помилка (RMSE) та середня абсолютна помилка (MAE). Нижче наведено код на Python для обчислення цих метрик:

```

1 import numpy as np
2 from sklearn.metrics import r2_score, mean_squared_error, mean_absolute_error
3
4 # Обчислення прогнозованих значень
5 y_pred = model.predict(X)
6
7 # Обчислення R-квадрат
8 r2 = r2_score(y, y_pred)
9 print("R-квадрат:", r2)
10
11 # Обчислення RMSE та MAE
12 rmse = np.sqrt(mean_squared_error(y, y_pred))
13 mae = mean_absolute_error(y, y_pred)
14 print("RMSE:", rmse)
15 print("MAE:", mae)

```

R-квадрат: 0.8927441698949992  
 RMSE: 15905.862152924608  
 MAE: 11330.418837865467

Рисунок 3.4. Код для розрахунку RMSE та MAE

*Джерело: складено автором на основі власних розрахунків*

```

1 # Обчислення логарифму зарплати
2 y_log = np.log(y)
3
4 # Побудова лінійної регресії з логарифмом зарплати
5 model_log = LinearRegression()
6 model_log.fit(X, y_log)
7
8 # Обчислення прогнозованих значень
9 y_pred_log = model_log.predict(X)
10
11 # Перетворення прогнозованих значень назад у звичайний масштаб
12 y_pred = np.exp(y_pred_log)
13
14 # Обчислення R-квадрат, RMSE та MAE
15 r2_log = r2_score(y_log, y_pred_log)
16 rmse_log = np.sqrt(mean_squared_error(y, y_pred))
17 mae_log = mean_absolute_error(y, y_pred)
18 print("R-квадрат з логарифмом зарплати:", r2_log)
19 print("RMSE з логарифмом зарплати:", rmse)

```

R-квадрат з логарифмом зарплати: 0.7118052808687585  
 RMSE з логарифмом зарплати: 15905.862152924608

Рисунок 3.5. Результати логарифмування R-squared ( $R^2$ ) та RMSE

*Джерело: складено автором на основі власних розрахунків*

Значення RMSE і MAE можуть бути використані для оцінки точності прогнозування зарплати на основі моделі. Чим менші значення, тим більш точними є прогнози. В даному випадку, RMSE дорівнює 15905.862, що є прийнятним для

досліджуваної проблеми і свідчить про те, що середня абсолютна помилка моделі в оцінці заробітної плати становить близько 15,905 доларів.

Значення R-квадрат з логарифмом зарплати може дати інформацію про те, як добре модель прогнозує зміну відсоткового збільшення зарплати замість зміни самої зарплати. Значення R-квадрат з логарифмом зарплати дещо менше, ніж звичайний R-квадрат, що може свідчити про те, що модель менш точно прогнозує зміну відсоткового збільшення зарплати. Однак, RMSE з логарифмом зарплати дорівнює такому ж значенню, як і без логарифмування зарплати, що підтверджує, що модель все ще добре прогнозує зарплату. Незважаючи на те, що модель показала статистичну значимість обраних змінних, є певні проблеми та недоліки в достовірності моделі. А саме, коефіцієнт Cond. No. є аномально великим, що вказує нам на мультиколінеарність у моделі. Результат тесту Omnibus показує, що розподіл залишків регресії не є нормальним, що підтверджує попередні результати Jarque-Bera. Це може означати, що модель не є адекватною для даних і потребує подальшої оптимізації або розширення факторів, що враховуються в моделі.

Наступною була побудована модель впливу гендеру, років досвіду та освіти на заробітну плату, як спроба запобігти мультиколінеарності.

Як видно з Рисунку 3.6. R-квадрат дорівнює 0,886, що означає, що 88,6% змінності в залежній змінній "Salary" можна пояснити за допомогою змінних-предикторів. Це є досить високим значенням, що свідчить про те, що модель добре пояснює залежну змінну.

F-статистика дорівнює 920,8, а p-значення дорівнює  $2,47e-167$ , що є дуже низьким значенням. Це означає, що модель статистично значуща.

Значення Cond. No. дорівнює 34,7, що є достатньо низьким значенням. Це означає, що модель тепер не має серйозної проблеми з мультиколінеарністю.

OLS Regression Results						
Dep. Variable:	Salary	R-squared:	0.886			
Model:	OLS	Adj. R-squared:	0.885			
Method:	Least Squares	F-statistic:	920.8			
Date:	Wed, 03 May 2023	Prob (F-statistic):	2.47e-167			
Time:	20:09:08	Log-Likelihood:	-4004.9			
No. Observations:	360	AIC:	8018.			
Df Residuals:	356	BIC:	8033.			
Df Model:	3					
Covariance Type:	nonrobust					
	coef	std err	t	P> t	[0.025	0.975]
const	1.985e+04	2186.933	9.078	0.000	1.56e+04	2.42e+04
Gender	7072.4682	1742.248	4.059	0.000	3646.076	1.05e+04
Education Level	8150.2505	1147.799	7.101	0.000	5892.932	1.04e+04
Years of Experience	6325.6821	150.429	42.051	0.000	6029.840	6621.524
Omnibus:	27.942	Durbin-Watson:	1.632			
Prob(Omnibus):	0.000	Jarque-Bera (JB):	100.128			
Skew:	-0.172	Prob(JB):	1.81e-22			
Kurtosis:	5.561	Cond. No.	34.7			

## Notes:

[1] Standard Errors assume that the covariance matrix of the errors is correctly specified.

Рисунок 3.6. Лінійна регресія : дослідження впливу обраних факторів на заробітну плату

*Джерело: складено автором на основі власних розрахунків*

Для того, щоб спробувати виправити вищезазначені недоліки моделі та врахувати усі фактори, було побудовано другу модель - робастну лінійну регресію.

```
import pandas as pd
import statsmodels.api as sm

# Зчитування даних
data = pd.read_excel('Salary Data.xlsx')

# Побудова моделі робастної лінійної регресії з методом Huber
X = data[['Gender', 'Age', 'Education Level', 'Years of Experience']]
X = sm.add_constant(X) # Додавання константи
Y = data['Salary']
model = sm.RLM(Y, X, M=sm.robust.norms.HuberT()).fit()

# Отримання результатів
print(model.summary())
```

Рисунок 3.7. Робастна лінійна регресія

*Джерело: складено автором на основі власних розрахунків*

Дана модель використовує метод оцінки медіанного абсолютного відхилення (MAD) для розрахунку стандартної помилки. Ця модель дає меншу стандартну помилку, що робить її більш робастною до випадкових аномалій у даних.

Знову ж таки, кожен з коефіцієнтів (const, Gender, Age, Education Level, Years of Experience) оцінено на основі значимості (p-value) рівної 0,05, де константа дорівнює  $-4.204e+04$ . Крім того, коефіцієнти мають додатні значення, що свідчить про позитивну залежність між цими змінними та заробітною платою. Загалом, модель може бути використана для прогнозування заробітної плати на основі вказаних змінних, з деяким ступенем надійності :

Robust linear Model Regression Results						
Dep. Variable:	Salary	No. Observations:	360			
Model:	RLM	Df Residuals:	355			
Method:	IRLS	Df Model:	4			
Norm:	HuberT					
Scale Est.:	mad					
Cov Type:	H1					
Date:	Sun, 30 Apr 2023					
Time:	09:20:02					
No. Iterations:	6					
	coef	std err	z	P> z	[0.025	0.975]
const	$-4.204e+04$	$1.31e+04$	-3.218	0.001	$-6.77e+04$	$-1.64e+04$
Gender	6023.0331	1365.447	4.411	0.000	3346.807	8699.259
Age	2313.8396	475.416	4.867	0.000	1382.041	3245.638
Education Level	8470.0781	897.887	9.433	0.000	6710.252	$1.02e+04$
Years of Experience	3940.9810	521.134	7.562	0.000	2919.577	4962.384

Рисунок 3.8. Результати робастної лінійної регресії: дослідження впливу статі на заробітну плату

*Джерело: складено автором на основі власних розрахунків*

### Вплив гендеру на заробітну плату

Наступна регресійна модель була побудована з врахуванням лише 1 фактору – статі. За результатами регресії, можна зробити висновок, що для даної вибірки стать не є статистично значущою та не є основним фактором впливу на заробітну плату.

OLS Regression Results						
Dep. Variable:	Salary	R-squared:	0.006			
Model:	OLS	Adj. R-squared:	0.003			
Method:	Least Squares	F-statistic:	2.200			
Date:	Mon, 24 Apr 2023	Prob (F-statistic):	0.139			
Time:	22:56:01	Log-Likelihood:	-4394.4			
No. Observations:	360	AIC:	8793.			
Df Residuals:	358	BIC:	8801.			
Df Model:	1					
Covariance Type:	nonrobust					
	coef	std err	t	P> t	[0.025	0.975]
const	9.747e+04	3619.012	26.932	0.000	9.03e+04	1.05e+05
Gender	7590.8333	5118.056	1.483	0.139	-2474.400	1.77e+04
Omnibus:		36.326	Durbin-Watson:	2.892		
Prob(Omnibus):		0.000	Jarque-Bera (JB):	17.830		
Skew:		0.364	Prob(JB):	0.000134		
Kurtosis:		2.188	Cond. No.	2.62		

## Notes:

[1] Standard Errors assume that the covariance matrix of the errors is correctly specified.

Рисунок 3.9. Результати OLS моделі для дослідження впливу гендеру на заробітну плату

*Джерело: складено автором на основі власних розрахунків*

R-квадрат (R-squared) дорівнює 0.006, що означає, що лише 0.6% змін у заробітній платі може бути пояснено статевою належністю.

P-значення (P-value) для коефіцієнту Gender дорівнює 0.139, що є більшим за 0.05, що є типовим пороговим значенням. Це означає, що ми не можемо відхилити нульову гіпотезу, що коефіцієнт регресії для статі статистично незначущий. Таким чином, ми не можемо стверджувати, що є статистично значуща різниця в заробітній платі між чоловіками і жінками

Але з іншого боку, коефіцієнт Gender дорівнює 7590.8333, що означає, що середня заробітна плата чоловіків в середньому вища на 7590,8 доларів, ніж заробітна плата жінок, що підтверджує наявність розриву у заробітній платі, хоча вибірка передбачає однакову кількість чоловіків та жінок та на однакових рівнях позицій. За підрахунками, гендерний розрив для цих даних становить більше 8%, що не є високим показником, проте показує, що різниця все ж існує.

Отже, на основі коефіцієнтів, отриманих у результаті робастної регресійної моделі, можна відтворити прогнозування заробітної плати за синтетично створеними даними факторів, що у ній використовувались. Для цього було

створене рівняння, що відображає залежність заробітної плати від обраних даних з коефіцієнтами отриманими у результатах моделі.

Рівняння :

$$\text{Salary} = -4.7204e + 04 + 6023.0331 * \text{gender} + 2313.8396 * \text{age} + 8470.0781 * \text{education\_level} + 3940.9810 * \text{years\_of\_experience}$$

Результат №1 :

```

1 # Прогнозуємо заробітну плату залежно від введення значень означених змінних. 0- жінка, 1 - чоловік
2 gender = 0
3 age = 30
4 education_level = 3 # вища освіта
5 years_of_experience = 10
6
7 # визначення прогнозованої зарплати за допомогою формули
8 salary = -4.7204e+04 + 6023.0331*gender + 2313.8396*age + 8470.0781*education_level + 3940.9810*years_of_experience
9
10 print("Прогнозована зарплата:", salary)

```

Прогнозована зарплата: 87031.2323

Рисунок 3.10. Прогноз заробітної плати залежно від статі

*Джерело: складено автором на основі власних розрахунків*

Спершу було створено прогноз заробітної плати для жінки враховуючи певні синтетично створені значення факторів (Рисунок 3.10.) Наступним кроком в коді було змінено лише стать співробітника, а всі інші змінні залишились однаковими для обох статей.

Результат №2 :

```

1 # Прогнозуємо заробітну плату залежно від введення значень означених змінних. 0- жінка, 1 - чоловік
2 gender = 1
3 age = 30
4 education_level = 3 # вища освіта
5 years_of_experience = 10
6
7 # визначення прогнозованої зарплати за допомогою формули
8 salary = -4.7204e+04 + 6023.0331*gender + 2313.8396*age + 8470.0781*education_level + 3940.9810*years_of_experience
9
10 print("Прогнозована зарплата:", salary)

```

Прогнозована зарплата: 93054.2654

Рисунок 3.11. Прогноз заробітної плати залежно від статі

*Джерело: складено автором на основі власних розрахунків*

Отже, за результатами прогнозування, можна зробити висновок, що при всіх рівних умовах заробітна плата жінки є меншою за заробітну плату чоловіка. Хоча статистична значимість гендеру за попереднім аналізом виявилась низькою, при врахуванні усіх інших факторів, зміна лише гендерного фактору вплинула на зміну заробітної плати, що в абсолютному значенні є вагомою різницею в зарплаті.

### **3.2 Аналіз впливу різниці у заробітній платі між жінками та чоловіками на ефективність діяльності підприємства**

У даній частині роботи буде проаналізовано вплив гендерної нерівності у заробітній платі на фінансові показники підприємства. Чинники, що впливають на створення такого розриву були визначені та проаналізовані, але не менш важливим завданням є розуміння того, як це може зашкодити підприємству.

Економетричний аналіз впливу гендерної нерівності в заробітній платі на фінансові результати підприємства є важливим завданням, оскільки дозволить встановити можливість покращення стану фінансів підприємства шляхом зменшення гендерного розриву в зарплаті.

Ідея моделі :

Дослідити взаємозв'язок між гендерною нерівністю в заробітній платі та фінансовими показниками підприємства.

Фактори :

Фінансові результати підприємства ТОВ «Сільпо-Фуд» за 2018-2021 роки та показник розриву у заробітній платі в Україні 2018-2021 роки. [51,53]

Методи дослідження:

Модель буде побудована з використанням методу множинної регресії. Зокрема, буде використана бібліотека statsmodels.apі для побудови моделі та оцінки параметрів.

Мета :

Отримання статистично значущого впливу гендерної нерівності на витрати підприємства на оплату праці та встановлення взаємозв'язку між цими змінними, або ж моделі, що зможе відхилити гіпотезу про вплив гендерної нерівності в заробітній платі на фінансові показники підприємства.

Датасет, що використовувався для дослідження був створений автором та містить в собі вибірку даних про фінансові показники підприємства ТОВ

«Сільпо-Фуд», а також дані про гендерний розрив в заробітній платі загалом в Україні від 2018 до 2021 року.

Дослідження проведене з урахуванням гіпотези про те, що середньозважений показник гендерного розриву в заробітній платі в Україні є близьким до такого ж показника на конкретному підприємстві, проте це є фактором, що може негативно вплинути на точність та реальність дослідження.

Першим кроком у побудові моделі є первинний аналіз даних, які були обрані для аналізу. Для цього було використано бібліотеку Pandas для зчитування даних з файлу " DatasetSilpo.xlsx". Потім виведено останні 5 рядків таблиці, щоб переконатися, що дані були успішно завантажені.

```

1 import pandas as pd
2 import statsmodels.api as sm
3 import matplotlib.pyplot as plt
4
5 # Завантаження даних
6 df = pd.read_excel('DatasetSilpo.xlsx')
7 df.tail()

```

	time	Активи	Чистий дохід	Чистий прибуток	Витрати на оплату праці	Витрати на персонал	Амортизація	Обслуговування необоротних активів	Відрахування на соціальні заходи	Матеріальні витрати	...	Торговий знак (I)	Витрати на оренду.1	Обслугов необо ак
0	2018	21088745	51842493	-943552	3419819	3464358	-117155	-97779	-33905	-45489	...	-1453273	-1621389	
1	2019	28694511	62446681	289577	4795380	4865996	-178813	-133656	-41645	-39913	...	-652717	-450706	-
2	2020	30235474	64402634	-3114238	6321110	6416838	-206333	-215510	-114788	-41044	...	-775597	-508367	-
3	2021	38660465	72784231	-1846179	8010129	8178078	-292221	-352654	-247948	-51026	...	-663698	-601606	-

4 rows x 30 columns

Рисунок 3.12. Датасет фінансових показників досліджуваної компанії

*Джерело: складено автором на основі даних [53]*

Далі було побудовано декілька графіків, що відображають динаміку змін окремих фінансових показників підприємства за обрані роки.

Як видно на рисунку 3.13. чистий прибуток підприємства має негативну динаміку та зменшується протягом досліджуваного періоду, це пропаговано тим, що на ряду з цим загальні витрати підприємства характерно збільшуються й переважають над чистим доходом.

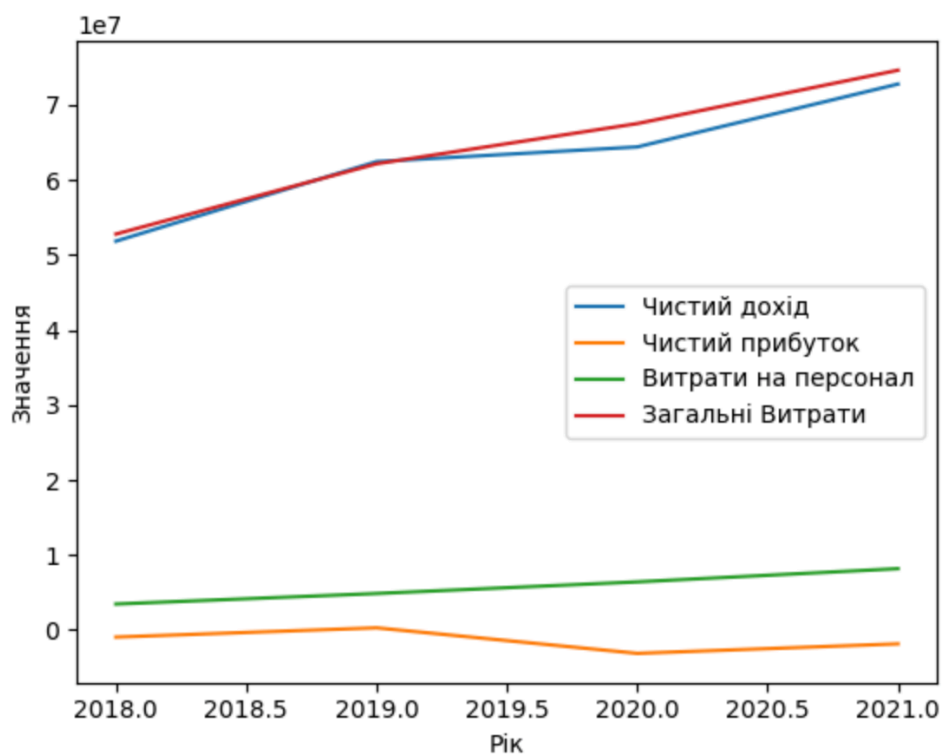


Рисунок 3.13. Динаміка фінансових показників ТОВ «Сільпо-Фуд»

Джерело: складено автором на основі даних [53]

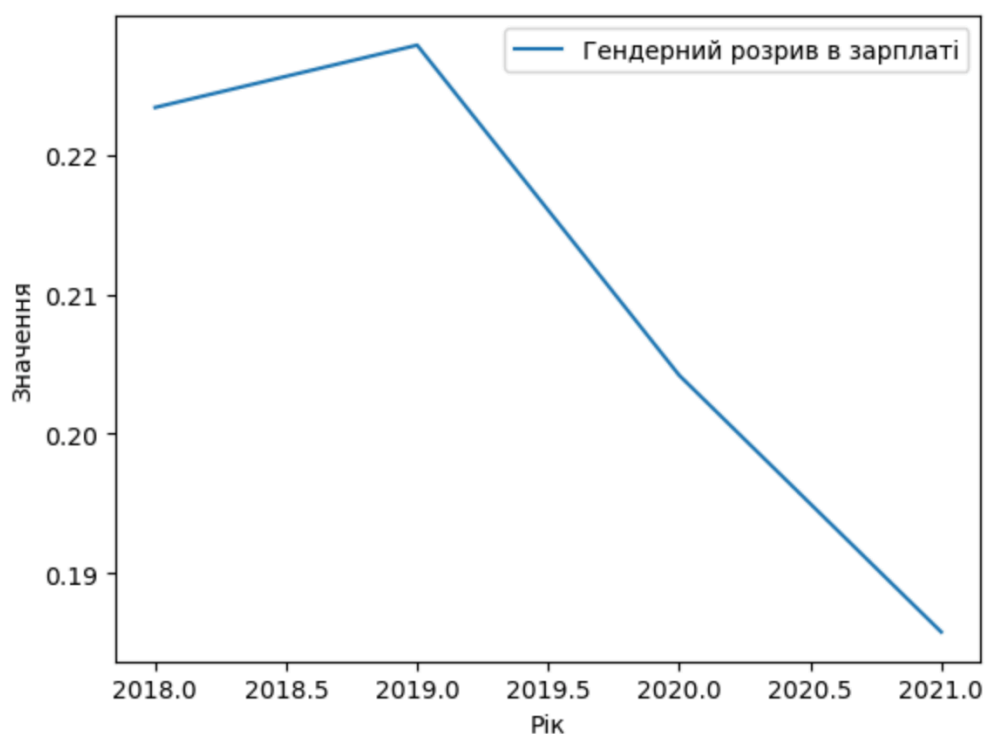


Рисунок 3.14. Динаміка показника гендерного розриву заробітної плати в Україні 2018-2021 рр.

Джерело: складено автором на основі даних [51]

Аналізуючи гендерний розрив у заробітній платі, можна зробити висновок, що він має позитивні тенденції до спаду протягом досліджуваного періоду.

Наступним кроком дослідження було виокремлення та порівняння показників витрат на оплату праці, витрат на персонал, що включають в себе оплату праці, а також інші пов'язані витрати зі загальними витратами підприємства.

Як видно з рисунку 3.15. витрати на оплату праці та персонал займають незначну частку усіх витрат підприємства, проте все ж можуть мати вплив на них, збільшуючи чи зменшуючи загальний показник.

Далі відбувалось дослідження впливу гендерного розриву на витрати підприємства. Спочатку було проаналізовано вплив такої нерівності на витрати на оплату праці.

	% Витрати на персонал	% Витрати на оплату праці	% Витрати
0	6.563019	6.478642	100.0
1	7.828544	7.714935	100.0
2	9.504051	9.362267	100.0
3	10.958104	10.733063	100.0

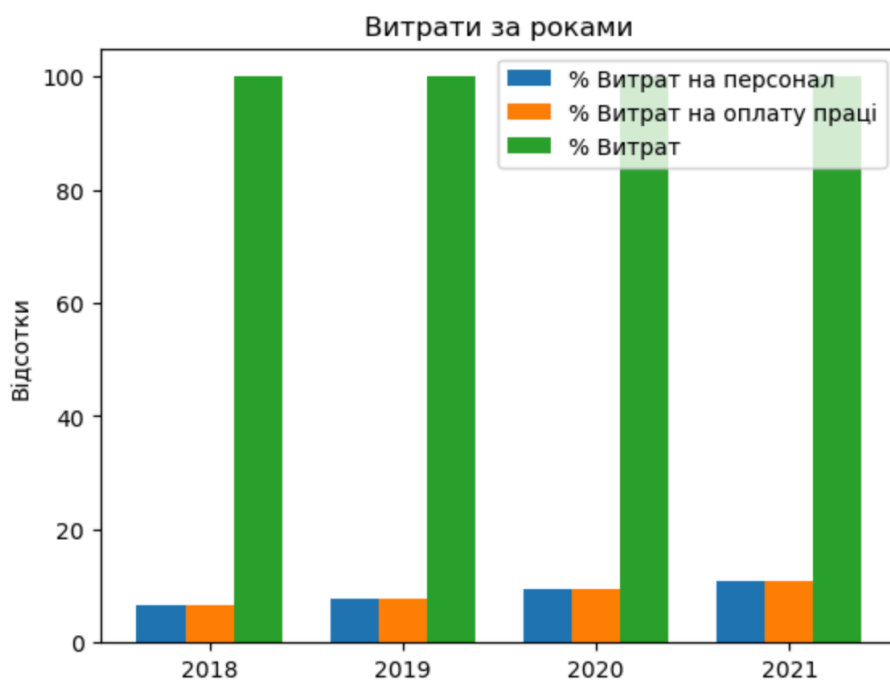


Рисунок 3.15. Частка витрат на персонал у загальних витратах ТОВ «Сільпо-Фуд»  
Джерело: складено автором на основі даних [53]

```

1 X = df['Гендерний розрив в зарплаті']
2 y = df['Витрати на персонал']
3 X = sm.add_constant(X)
4
5 model = sm.OLS(y, X).fit()
6 print(model.summary())

```

OLS Regression Results						
Dep. Variable:	Витрати на персонал	R-squared:	0.862			
Model:	OLS	Adj. R-squared:	0.792			
Method:	Least Squares	F-statistic:	12.44			
Date:	Mon, 24 Apr 2023	Prob (F-statistic):	0.0718			
Time:	14:17:22	Log-Likelihood:	-59.237			
No. Observations:	4	AIC:	122.5			
Df Residuals:	2	BIC:	121.2			
Df Model:	1					
Covariance Type:	nonrobust					
	coef	std err	t	P> t	[0.025	0.975]
const	2.623e+07	5.83e+06	4.500	0.046	1.15e+06	5.13e+07
Гендерний розрив в зарплаті	-9.748e+07	2.76e+07	-3.528	0.072	-2.16e+08	2.14e+07
Omnibus:	nan	Durbin-Watson:	2.311			
Prob(Omnibus):	nan	Jarque-Bera (JB):	0.230			
Skew:	-0.326	Prob(JB):	0.891			
Kurtosis:	2.023	Cond. No.	62.4			

#### Notes:

[1] Standard Errors assume that the covariance matrix of the errors is correctly specified.

Рисунок 3.16. Результати лінійної регресії : дослідження впливу показника гендерного розриву в заробітній платі на витрати на персонал

*Джерело: складено автором на основі власних розрахунків*

Для побудови моделі лінійної регресії використовується бібліотека Statsmodels та метод OLS (ordinary least squares).

Регресійна модель була побудована залежно від витрат на персонал та гендерного розриву в зарплаті на чотирьох спостереженнях. Результати показують, що модель має значимий рівень зв'язку з R-квадратом, що дорівнює 0,862. Це означає, що 86,2% дисперсії змінної витрат на персонал можна пояснити змінами у гендерному розриві в зарплаті.

Коефіцієнт перед змінною "Гендерний розрив в зарплаті" має значення -9.748e+07, що означає, що зі збільшенням гендерного розриву в зарплаті на одиницю, витрати на персонал зменшуються на 9.748e+07 одиниць. Значення F-статистики дорівнює 12.44, що свідчить про те, що модель є значущою відносно залежної змінної. Однак, р-значення для Гендерного розриву в зарплаті становить 0,072, що означає, що він не досягає рівня статистичної значущості на рівні 5%.

Константа моделі має значення  $2.623e+07$  і є значущою на рівні значущості  $0.046$ , що означає, що при гендерному розриві в зарплаті, рівному нулю, витрати на персонал становлять  $2.623e+07$  одиниць.

Тест Джарка-Бера використовується для перевірки гіпотези про нормальність розподілу залишків моделі. У результаті проведення тесту отримано значення  $JB = 0.230$ , що більше за критичне значення з таблиць, тому нульова гіпотеза про нормальність розподілу залишків не відхиляється.

Тест Дурбіна-Уотсона використовується для перевірки гіпотези про автокореляцію залишків моделі (тобто, чи залежать залишки моделі від попередніх залишків). У результаті проведення тесту отримано значення  $DW = 2.311$ , що знаходиться у діапазоні значень, що вказують на відсутність автокореляції залишків моделі.

Отже, на підставі тестів можна стверджувати, що модель не має серйозних проблем із нормальністю розподілу залишків та автокореляцією залишків. Загальний висновок полягає в тому, що модель регресії показала значущий зв'язок між гендерним розривом в зарплаті та витратами на персонал компанії. Проте, інтерпретація результатів може бути обмежена в зв'язку з малим обсягом даних (лише 4 спостереження).

Наступним кроком, після встановлення зв'язку між гендерним розривом заробітної плати та витратами на оплату праці, можна припустити, що вплив на загальні витрати також є.

У цій регресійній моделі значення R-квадрат дорівнює  $0,749$ , що означає, що приблизно  $75\%$  зміни змінної "Витрати" пояснюються змінною "Гендерний розрив в зарплаті". Також знайдено, що коефіцієнт детермінації скорегованого R-квадрат дорівнює  $0,623$ , що означає, що модель може пояснити  $62,3\%$  дисперсії даних.

За результатами тесту Джарка-Бера знайдено, що дані можуть бути розподілені нормально, оскільки значення p-рівняння дорівнює  $0,885$ . Тест Дурбіна-Уотсона вказує на відсутність автокореляції в остаточних залишках, оскільки значення тестової статистики дорівнює  $2,275$ , що лежить між  $2$  і  $4$ , що свідчить про відсутність автокореляції в даних.

OLS Regression Results						
Dep. Variable:	Витрати	R-squared:	0.749			
Model:	OLS	Adj. R-squared:	0.623			
Method:	Least Squares	F-statistic:	5.954			
Date:	Tue, 25 Apr 2023	Prob (F-statistic):	0.135			
Time:	00:44:18	Log-Likelihood:	-66.480			
No. Observations:	4	AIC:	137.0			
Df Residuals:	2	BIC:	135.7			
Df Model:	1					
Covariance Type:	nonrobust					
=====						
	coef	std err	t	P> t	[0.025	0.975]
const	1.51e+08	3.57e+07	4.235	0.051	-2.4e+06	3.04e+08
Гендерний розрив в зарплаті	-4.124e+08	1.69e+08	-2.440	0.135	-1.14e+09	3.15e+08
Omnibus:	nan	Durbin-Watson:	2.275			
Prob(Omnibus):	nan	Jarque-Bera (JB):	0.243			
Skew:	-0.354	Prob(JB):	0.885			
Kurtosis:	2.021	Cond. No.	62.4			

Notes:

[1] Standard Errors assume that the covariance matrix of the errors is correctly specified.

Рисунок 3.17. Результати лінійної регресії : дослідження впливу показника гендерного розриву в заробітній платі на загальні витрати підприємства

*Джерело: складено автором на основі власних розрахунків*

OLS Regression Results						
Dep. Variable:	Чистий прибуток	R-squared:	0.470			
Model:	OLS	Adj. R-squared:	0.204			
Method:	Least Squares	F-statistic:	1.771			
Date:	Mon, 24 Apr 2023	Prob (F-statistic):	0.315			
Time:	15:29:51	Log-Likelihood:	-60.546			
No. Observations:	4	AIC:	125.1			
Df Residuals:	2	BIC:	123.9			
Df Model:	1					
Covariance Type:	nonrobust					
=====						
	coef	std err	t	P> t	[0.025	0.975]
const	-1.213e+07	8.09e+06	-1.500	0.272	-4.69e+07	2.27e+07
Гендерний розрив в зарплаті	5.1e+07	3.83e+07	1.331	0.315	-1.14e+08	2.16e+08
Omnibus:	nan	Durbin-Watson:	3.255			
Prob(Omnibus):	nan	Jarque-Bera (JB):	0.491			
Skew:	-0.573	Prob(JB):	0.783			
Kurtosis:	1.723	Cond. No.	62.4			

Notes:

[1] Standard Errors assume that the covariance matrix of the errors is correctly specified.

Рисунок 3.18. Результати лінійної регресії : дослідження впливу показника гендерного розриву в заробітній платі на чистий прибуток підприємства

*Джерело: складено автором на основі власних розрахунків*

Модель побудована для встановлення регресійного зв'язку між чистим прибутком та показником розриву в заробітній платі показує, що приблизно 47% зміни змінної "Чистий прибуток" пояснюються змінною "Гендерний розрив в зарплаті". Також

знайдено, що коефіцієнт детермінації скорегованого R-квадрат дорівнює 0,204, що означає, що модель може пояснити 20,4% дисперсії даних.

Загалом аналізуючи регресійну дану регресійну модель, можна зробити висновок, що гендерна нерівність в заробітній платі немає значного впливу на прибутки компанії, проте впливає на витрати на оплату праці та персонал, що відповідно потім може корегувати значення загальних витрат.

Оскільки рентабельність підприємства залежить від його витрат та визначається відношенням прибутку до витрат підприємства, можна зробити висновок, що гендерний розрив у заробітній платі має непрямий вплив на рентабельність підприємства.

### **3.3 Визначення ефективних заходів для зменшення гендерної різниці в оплаті праці на підприємствах**

Як було визначено раніше, існує низка причин, через які підприємства повинні робити кроки по усуненню відмінностей в оплаті праці між чоловіками та жінками.

Основною метою існування будь-якого підприємства є збільшення власного прибутку. За проведеними вище дослідженнями, можна встановити певний зв'язок між гендерною нерівністю в заробітній платі та її впливом на результативність підприємства. Хоча цей зв'язок не є прямолінійним й безпосередньо не є основним фактором збільшення чи зменшення прибутку чи доходу компаній, проте може впливати на його рентабельність або завдати певних ризиків.

Важливість прийняття рішень щодо зменшення гендерного розриву в заробітній платі можна визначити й іншими факторами :

- Конкурентоспроможність та репутаційні ризики підприємства. Дедалі більше всесвітніх організацій та міжнародних бізнесів впроваджують методики та рішення для зниження показника гендерної нерівності. За останні десять років тренд на дотримання низького рівня розриву в заробітній платі переріс у показник престижності компаній. Підприємства, що не роблять кроків до його зниження

будуть програвати ринковим гравцям, що скорочують гендерний розрив на своїх підприємствах.

- Продуктивність праці та мотивація. Як зазначено у цій роботі вище, дискримінація та розрив між чоловіками та жінками суттєво знижують мотивацію співробітників та їх продуктивність праці. Це може мати негативний причинно-наслідковий зв'язок навіть з боку підвищення витрат бізнесів на заходи мотивації та протидії вигоранню, а в гіршому випадку низький рівень продуктивності праці співробітників може знизити фінансові результати підприємства.

- Відповідність законодавству. Відповідно до пункту 2.3. цієї роботи у багатьох країнах світу існують законодавчі норми щодо такого розриву та принципів рівності.

Що повинні робити підприємства для зниження гендерної нерівності в заробітній платі та усунення ризиків пов'язаних з цим?

Першим кроком на шляху до запобігання росту розриву в заробітній платі між жінками та чоловіками є аналіз даних. Підприємства повинні почати аналізувати показники такого розриву й відслідковувати свої результати. Проведення аналізу зарплат на підприємстві може допомогти у виявленні проблемних зон та встановленні гендерної різниці в оплаті праці. Створення й оприлюднення звітів допоможе підвищити рівень довіри, мотивацію та результативність кроків сторону зменшення гендерного розриву в заробітній платі.

Аналіз даних повинен відбуватись згідно факторів віку, стажу роботи, відпрацьованого часу, рівня освіти співробітників, наявності іншої зайнятості або догляду за дітьми – це допоможе краще розуміти чинники, що впливають на підприємство, а також на його структуру. Аудит оплати праці є однією із частин аналізу, що повинен відбуватись для того, щоб визначити ступінь гендерного розриву в оплаті праці та його існування в організації з точки зору ролей, рівнів, навичок тощо. Перевірити, яку користь принесли останні призначення жінок та чоловіків на певні позиції та рейтинг ефективності, підвищення зарплати/бонусів стать над іншою.

Більшість міжнародних компаній використовують наступні показники для аналізу даних пов'язаних з наявністю розриву в заробітній платі між чоловіками та жінками ( далі– ГР) вказані у таблиці 3.

Наступним кроком є підтримка прозорості в зарплаті та компенсаціях. Вітчизняні підприємства нерідко обирають шлях підбору позиції до конкретної людини, а не навпаки. Визначення конкретних вимог до позиції, її опис, встановлення параметрів для рівня оплати праці, критеріїв і формул, які використовуються для її визначення та підвищення заслуг і бонусів є не тільки кроком до запобігання розриву гендерної нерівності, а також налагодженням бізнес-процесів, що в майбутньому матиме позитивний вплив на показники результативності.

Таблиця 3.3. Показники аналізу гендерного розриву в заробітній платі

Середній ГР	Різниця між середньою погодинною ставкою оплати відповідних працівників-чоловіків із повною зарплатою та відповідних працівників-жінок із повною зарплатою.
Медіанне значення ГР	Різниця між середньою погодинною ставкою оплати відповідних працівників-чоловіків із повною зарплатою та відповідних працівників-жінок із повною зарплатою
Середнє значення бонусу за ГР	Різниця між середньою премією, що виплачується відповідним працівникам-чоловікам, і сумою, що виплачується відповідним працівникам-жінкам
Медіанне значення бонусу за ГР	Різниця між середньою премією, що виплачується відповідним працівникам-чоловікам, і сумою, що виплачується відповідним працівникам-жінкам
Співвідношення бонусу	Різниця між середньою премією, що виплачується відповідним працівникам-чоловікам, і сумою, що виплачується відповідним працівникам-жінкам

Продовження таблиці 3.3.

Квартилі заробітної плати	Співвідношення відповідних працівників чоловічої та жіночої статі з повною заробітною платою в нижньому, нижньому середньому, верхньому середньому та верхньому квартильних групах заробітної плати
---------------------------	---

*Джерело: складено автором на основі даних [55]*

Розробка гендерної стратегії, що має забезпечувати рівні умови для розвитку обох статей в частині оплати праці та мотивації, повинна стати частиною загальної стратегії з розвитку підприємства.

Переваги зменшення розриву у заробітній платі між чоловіками та жінками:

Недостатня увага часто приділяється перевагам усунення гендерного розриву в оплаті праці. CIPD визначив наступні переваги, і збільшення видимості економічних вигод може допомогти сформувати більш позитивне ставлення бізнесу до вжиття заходів щодо такого розриву [55] :

На організаційному рівні переваги усунення гендерного розриву в оплаті праці перетворюються на підвищення доходів бізнесу та покращення зростання; здатність залучати й утримувати кращих людей; просування гендерної рівності; можливість покращити уявлення громадськості про підприємство та уникнути шкоди репутації.

Гендерна рівність керівництва та прийняття рішень позитивно впливає на ефективність організації.

Організації з гендерно-різноманітними профілями на вищому рівні отримують кращий фінансовий прибуток, ніж ті, які цього не роблять. Дослідження McKinsey's Diversity Matters показало, що на кожні 10% збільшення гендерної різноманітності в керівній команді британської компанії прибуток до сплати відсотків і податків зростав на 3,5%. [28]

Гендерний розрив у заробітній платі в Україні під час російської воєнної агресії 2022 – 2023 роки.

Важливо розуміти, що конфлікти, такі як військові дії, можуть мати широкомасштабні та складні наслідки для суспільства, включаючи їхні економічні системи та ринки праці. У контексті гендерної нерівності в оплаті праці кілька факторів потенційно можуть вплинути на різницю в оплаті праці під час конфлікту:

- Погіршення економічного стану : військові дії завдають шкоди як публічному, так і приватному секторам економіки, що призводить до втрати роботи, скорочення робочого часу або зниження економічного результату, потенційно вплинувши на обидві статі.

- Професійна сегрегація : військові дії спричиняють зміну пріоритетності та критичності різних типів та сфер як діяльності, так і типів робіт. Попит на роботи, такі як військові чи оборонні ролі природньо підвищується, особливо серед чоловіків. Цей попит може непропорційно вплинути на стан ринку праці, що призведе до концентрації чоловіків на високооплачуваних посадах публічного та державних секторів. З іншого боку, підвищення ролі жінок буде природнім для приватного сектору та бізнесової діяльності.

- Внутрішня та зовнішня міграція : Переміщення може порушити ринки праці та ускладнити як чоловікам, так і жінкам пошук стабільної роботи. Умови, з якими стикаються переміщені особи, можуть посилити існуючу гендерну нерівність в оплаті праці змінивши сфери розподілу, регіональні показники й рівень зайнятості та її типи.

- Політика та інституційні зміни : пріоритизація урядом питань безпеки та забезпечення умов для життя та діяльності населення й розподілення ресурсів відповідним чином, може мати негативний вплив на рівність доходів населення за статтю.

Рекомендації щодо покращення показника асиметрії у доходах жінок та чоловіків у період воєнного вторгнення росії в Україну :

- Інвестування або зосередження на зборі даних : удосконалення системи збору даних, для отримання дезагрегованої за статтю інформації про заробітну плату, зайнятість та економічні показники, допоможе визначити конкретні сфери нерівності й прогалів не лише з точки зору гендерної

асиметрії, а й загалом ринку праці. Відповідно, поінформувати про політику та заходи покращення або ж хоча б підтримки існуючого стану, що ґрунтуються на фактичних даних.

- Підтримка жіночого підприємництва та малого бізнесу : надання фінансової та технічної підтримки жінкам-підприємцям та власникам малого бізнесу, полегшення доступу до кредитів, навчання та можливостей для спілкування. Заохочення розширення економічних можливостей жінок через підприємництво може сприяти зменшенню різниці в оплаті праці й підтриманню стану економіки в цілому.
- За офіційними даними Держстату, у 2021 році зайнятість чоловіків була вищою за зайнятість жінок на 14%, тобто жінки займали меншу частку робочих місць. [51] Під час конфлікту чоловіки можуть непропорційно постраждати через військову мобілізацію, переміщення чи інші фактори, що може призвести до зменшення чоловічої робочої сили в приватних та публічних секторах, що негативно вплине на їх фінансові результати. За таких обставин може виникнути потреба адаптуватися та знайти альтернативні джерела робочої сили. Жінки можуть бути важливим ресурсом у таких ситуаціях.
- Інвестуючи в освіту, навчання та розширення прав і можливостей жінок, підприємці можуть використати потенціал сегменту робочої сили, який раніше не використовувався або недооцінювався. Це може призвести до того, що жінки візьмуть на себе більшу відповідальність на підприємствах і потенційно впливатимуть на їх ефективність і продуктивність. Крім того, просування гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок на робочому місці може призвести до різноманітних точок зору, інноваційного вирішення проблем і покращення процесу прийняття рішень, що є корисним для бізнесу в будь-якому контексті, особливо під час війни. Важливо зазначити, що ця гіпотеза припускає зміни на ринку праці саме через контекст військового часу, і потенціал для жінок взяти на

себе більшу відповідальність залежить від різних факторів, включаючи суспільне ставлення, культурні норми та політичні рамки

### **Висновки до Розділу 3**

1. Результати OLS моделі для дослідження впливу факторів на заробітну плату підтверджують значимість віку, освіти, статі та досвіду роботи на формування її величини.
2. Прогнозування заробітної плати на основі коефіцієнтів отриманої моделі показало, що змінюючи лише фактор статі заробітна плата є більшою для чоловіків при всіх інших рівних умовах.
3. Результати регресійної моделі показали значущий вплив показника гендерної нерівності на витрати, пов'язані з персоналом та оплатою праці обраного підприємства.
4. За дослідженням проведеним у даному розділі, можна зробити висновок, що показник гендерної нерівності не є статистично-впливовим на чистий прибуток підприємства, проте певні причинно-наслідкові зв'язки дають змогу припустити його значимість та вплив на рентабельність підприємства, оскільки він є обернено залежним від його витрат.
5. Було визначено ефективні методи подолання гендерної асиметрії на ринку праці в розрізі робітної плати та її впливу на підприємство. Аналіз, аудит даних та створення гендерної стратегії були визначені як основні рекомендації для подолання такого розриву.
6. Щодо вітчизняної практики визначено основні фактори впливу на різницю в заробітках між чоловіками та жінками під час воєнного стану. Вирішення проблеми гендерної нерівності в оплаті праці під час конфлікту вимагає комплексного підходу, який передбачає як короткострокові, так і довгострокові стратегії.

## ВИСНОВКИ

У роботі викладено теоретичні узагальнення, проаналізовано поточний стан та тенденції гендерної різниці в заробітній платі як частині витрат зарубіжних та вітчизняних підприємств, а також запропоновано окремі рішення щодо його покращення, що наразі є актуальними в розрізі реалізації гендерної стратегії, що має на меті запобігти розбіжностей в доходах між чоловіками та жінками. Дана робота дала змогу зробити наступні висновки:

1. Витрати підприємства є важливим аспектом його діяльності, оскільки вони безпосередньо впливають на його прибуток та стабільність. Структура витрат підприємства складається з декількох частин: прямі та операційні витрати. Структура витрат може бути різною для різних підприємств, але вона повинна бути оптимізованою для забезпечення ефективної роботи та стабільного фінансового стану.
2. Оплата праці є важливим аспектом витрат підприємства, оскільки вона становить значну частину загальних витрат. Вартість продукту або послуги безпосередньо пов'язана з витратами на оплату праці, тому раціональне використання та оптимізація цієї витрати є важливою для забезпечення ефективної роботи підприємства. Однак, варто зазначити, що оплата праці тісно пов'язана з гендерною нерівністю, яка є важливою проблемою в більшості країн, включаючи Україну.
3. Гендерний розрив у зарплаті існує у більшості країн світу. Згідно з глобальним звітом про гендерний розрив у зарплаті, опублікованим у 2021 році, середній гендерний розрив у заробітній платі в світі становить 16%. Основні причини, які впливають на гендерний розрив у заробітній платі, включають різницю в типах робіт, досвіді роботи, рівні освіти, гендерні стереотипи та дискримінацію, батьківство та відсутність доступу до позицій з високою заробітною платою.
4. Відповідно до Всесвітнього економічного форуму, є декілька ключових висновків щодо гендерної різниці в оплаті праці :

- Гендерний розрив в оплаті праці збільшується з віком. Розрив, як правило, найменший на початку діяльності, де ставки заробітної плати низькі, а розбіжність збільшується від 25 до 34 років (див. Євростат).

- Жінки очікують заробляти менше, ніж чоловіки. Очікування жінок щодо підвищення зарплати є нижчими, ніж очікування чоловіків. Дослідження пояснюють цей розрив у очікуваннях двома факторами: надмірною самовпевненістю та конкурентоспроможністю, більш помітною серед чоловіків. Це також може пояснити різницю в реальних заробітках, оскільки люди з низькими очікуваннями щодо заробітку більш охоче погоджуються на низькооплачувану роботу, а також менш схильні вести переговори про вищу зарплату, оскільки пропозиція відповідає їхнім внутрішнім стандартам.

- Може пройти наступне століття, перш ніж ми досягнемо гендерного паритету на робочому місці.

5. За останні декілька років гендерний розрив у зарплаті в Україні поступово зменшується. У Євросоюзі також спостерігається поступове зменшення розриву у заробітній платі між чоловіками та жінками. Однак, середня величина розриву в Євросоюзі за останні роки залишається значно нижчою, ніж в Україні. За офіційними даними, в 2021 році цей розрив в Україні склав 18,6%, тоді як у Євросоюзі середній розрив становив майже вдвічі менше - 12,7%.

6. Результати економетричних досліджень показують, що такі фактори як вік, стаж роботи та освіта мають статистично значущий вплив на формування заробітної плати. З іншого боку, ці ж дослідження показали, що навіть при всіх рівних умовах та однакових значеннях вказаних факторів, гендер відіграє вирішальну роль та має безпосередній вплив на збільшення заробітної плати чоловічої статі.

7. Дослідження, проведене в цій роботі, висвітлює кілька факторів, які сприяють гендерному розриву в оплаті праці в Україні та світі. Ці чинники включають професійну сегрегацію, коли жінки, швидше за все, зосереджені в низькооплачуваних секторах і посадах; обмежене представництво жінок на керівних позиціях, що призводить до нерівного доступу до високооплачуваних

посад і можливостей підвищення; а також суспільні норми та стереотипи, які недооцінюють роботу та навички жінок.

8. Модель, побудована в пункті 3.2. даної роботи, дає підстави стверджувати, що показник гендерної нерівності має вплив на загальні витрати підприємства, а отже і на показники результативності та рентабельності. Хоча результати лінійної регресії показали низьку статистичну значимість впливу гендерного розриву в заробітній платі на рентабельність підприємства, проте певні причинно-наслідкові зв'язки дають змогу припускати, що посередній вплив все ж є.

9. У даній роботі було визначено, що усунення фактору нерівності та різниці в оплаті праці між чоловіками та жінками матиме позитивний вплив на діяльність підприємства. Вказано, що для усунення гендерного розриву у зарплаті необхідно вжити широкого спектру заходів, таких як удосконалення законодавства, культурних та суспільних змін, підвищення рівня освіти, впровадження політик на роботі, що стимулюють рівність статей, та інші.

10. Було виокремлено рекомендації, що спрямовані на зменшення асиметрії між чоловіками та жінками в розрізі заробітної плати. Нижче перераховано основні з них :

- Усунення стереотипів про традиційні ролі жінок і чоловіків, особливо на ранніх етапах життя, таких як школа та університет
- Створення більш прозорих та рівних умов праці, а також забезпечення чіткої системи оцінювання праці, яка враховує якість та кількість роботи
- Запровадження рівних можливостей для навчання та професійного розвитку для чоловіків і жінок
- Встановлення додаткових гарантій на рівні законодавства, що забезпечують недискримінацію в оплаті праці на підприємствах та в організаціях, включаючи обов'язкову публікацію статистики оплати праці відповідно до статі
- Забезпечення національного механізму контролю за гендерним розривом у заробітній платі, включаючи введення моніторингових та оціночних інструментів.

11. Аналізуючи вітчизняний досвід перешкод та факторів, що заважають формуванню гендерного паритету, було сформовано наступні висновки :

- Україна знаходиться на шляху до зменшення гендерного розриву в оплаті праці, що свідчить про те, що заходи з його усунення, такі як законодавчі акти, підвищення обізнаності, аналізи та певні механізми контролю, мали позитивний вплив.
- Було визначено, що вітчизняні компанії, які не впораються з гендерним розривом в оплаті праці, можуть зіткнутися з проблемами в залученні та утриманні різноманітних талантів, що може перешкоджати інноваціям і продуктивності. Крім того, гендерна нерівність в оплаті праці обмежує розширення економічних можливостей жінок і загальний потенціал економічного зростання.

12. Гендерний розрив у заробітній платі в Україні під час російської воєнної агресії : незважаючи на те, що Україна досягла прогресу в його зменшенні за останні роки, проте воєнний конфлікт вносить певні корективи в сприйнятті та аналізі ситуації такої асиметрії протягом 2022-2023 років. Підтримка розширення економічних можливостей жінок може призвести до підвищення стійкості та продуктивності підприємств під час війни. Це також може сприяти руйнуванню гендерних стереотипів, сприянню соціальній єдності та інклюзивному економічному розвитку.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. І. Є. Андрющенко, А. В. Палько, Управління витратами за видами діяльності підприємства. Ефективна економіка № 11, 2014.
2. Т. І. Шутько Економічна сутність управління витратами підприємства. Ефективна економіка № 12, 2014.
3. Родіна О.В., Сучасні підходи до визначення категорії «витрати» // Економіка та суспільство. Нікополь, 2017. №9.
4. Голов С.Ф. Управлінський облік : навч. посіб. / С.Ф. Голов. – К. : Лібра, 2003. – 704 с.
5. Чернишова Л.І. Особливості формування системи управління витратами вітчизняних підприємств / Л.І.Чернишова, А.С. Дженкова // Інноваційна економіка. – 2014. – № 3 (52). – С. 61–68.
6. Ю.В. Ковтуненко, А.В. Крисенко, О.В. Амурова. Аналіз структури витрат промислового підприємства // Економіка. Управління : Праці Одеського політехнічного університету, 2014. Вип. 2(44)
7. Управління витратами : навч. посіб. / М. В. Чорна, П. В. Смірнова, Р. М. Бугріменко, 2017. – 166 с.
8. Чорна М.В., Кушнір Т.Б., Михайлова О.В. Економіка торгівлі : навчально-методичний посібник. – Х. : ХДУХТ, 2015.
9. Скригун, Н.П. Економічна сутність категорії витрат виробництва / Н.П. Скригун // Формування ринкових відносин в Україні. — 2007. — № 4(71). — С. 11 — 15.
10. Фізлова Л.Д., Харченко В.О. Витрати підприємства, їх значення та вплив на ефективність роботи підприємства. — URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/91529/26-Fizlova.pdf?sequence=1>
11. Карпенко О.В., Карпенко Д.В. Управлінський облік: Навч. посіб. — К.: Центр учбової літератури, 2012. — 296 с.

12. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року, № 108/95-ВР. Київ. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text>
13. Економічна модель капіталістичного суспільства. Американський неолібералізм. Монетаризм. Реферат. – URL : [https://osvita.ua/vnz/reports/econom\\_theory/21848/](https://osvita.ua/vnz/reports/econom_theory/21848/)
14. Артур Пігу; розвиток неокласики після Маршалла. – URL : [https://stud.com.ua/67479/politekonomiya/artur\\_pigu\\_rozvitok\\_neoklasiki\\_marshalla](https://stud.com.ua/67479/politekonomiya/artur_pigu_rozvitok_neoklasiki_marshalla)
15. Марценюк Т.М. Гендерні аспекти сфери зайнятості в українському суспільстві. – URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/5c787ab7-36a6-4a1b-8342-1d77c158c88a/content>
16. Вісник ТНЕУ : Гендерні аспекти зайнятості: українські реалії і світовий досвід / К. Возьний // . – 2009. – № 1. – С. 69 – 80.
17. Morten Bennedsen; Alexandra Roulet; Mark Stabile; Brian Henry, Harvard Business Review, Gender Inequality: Why Women Are Paid Less than Men? – Case Solution, 2018. – URL : [https://www.casehero.com/gender-inequality-why-women-are-paid-less-than-men/?gad=1&gclid=Cj0KCQjw3a2iBhCFARIsAD4jQB3Cnv3lJKCXz9iFol2GiD1zbmIiO3xz9GQX8BuliK3glq3-uLMviG4aAkSpEALw\\_wcB](https://www.casehero.com/gender-inequality-why-women-are-paid-less-than-men/?gad=1&gclid=Cj0KCQjw3a2iBhCFARIsAD4jQB3Cnv3lJKCXz9iFol2GiD1zbmIiO3xz9GQX8BuliK3glq3-uLMviG4aAkSpEALw_wcB)
18. KALINA ARABADJIEVA and WOUTER ZWYSEN Performance-related pay and the gender pay gap, 2022. – URL : <https://www.socialeurope.eu/performance-related-pay-and-the-gender-pay-gap>
19. Daniel Bradley, April M. Knill, Michelle Lowry and Jared Williams The gender pay gap: Pay for performance and sorting across employers, 2022. – URL:[https://www.ecgi.global/sites/default/files/working\\_papers/documents/genderfinal.pdf](https://www.ecgi.global/sites/default/files/working_papers/documents/genderfinal.pdf)
20. Юшко А.М., Войтенко А.В., Гендерна нерівність на українському ринку праці: перевага чи недолік? – URL : [https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2019/29.11.19/\\_29\\_11\\_2019\\_23.pdf](https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2019/29.11.19/_29_11_2019_23.pdf)

21. Шестаковський О.П. Гендерна нерівність на ринку праці України : структурні передумови і тривкі стереотипи. Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. 2013. №1045. 170с.
22. Т. О. Галайда, В. Б. Васюта, М. К. Марченко Проблема гендерної нерівності та її вплив на відмінності оплати праці в Україні. Економічні науки. *Вісник Хмельницького національного університету* 2011, № 3, Т. 3. С. 69.
23. Лібанова Е. Гендерна диференціація доходів населення України // Політика і час. Київ, 2007. 36 – 40 с.
24. Г.В. Герасименко Гендерні проблеми на ринку праці України // Демографія та соціальна економіка. Київ, 2005. 177с.
25. Блага В. В., Благой В. В., Тихомирова А. О. Гендерна дискримінація як перешкода на шляху до розвитку нації. - URL: <http://global-national.in.ua/archive/21-2018/26.pdf>
26. В.П.Кравець, Т.В.Говорун, О.М.Кікінежді та ін. Гендерні дослідження : прикладні аспекти : монографія : за наук. ред. В.П.Кравця. – Тернопіль : Навчальна книга–Богдан, 2013. – 448с.
27. Самолюк Н.М, Юрчик Г.М Проблема «гендерної асиметрії» на ринку праці України, 2013
28. McKinsey&Company Diversity Matters, 2015. – URL : <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/people%20and%20organizational%20performance/our%20insights/why%20diversity%20matters/diversity%20matters.pdf>
29. Women in the Workplace 2020. – URL: [https://wiw-report.s3.amazonaws.com/Women\\_in\\_the\\_Workplace\\_2020.pdf](https://wiw-report.s3.amazonaws.com/Women_in_the_Workplace_2020.pdf)
30. Women in the Workplace 2022. – URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>
31. Глобальний звіт про гендерну рівність (2022) [Global Gender Gap Report 2022]. – URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>
32. United Nations, Closing gender pay gaps is more important than ever. – URL : <https://news.un.org/en/story/2022/09/1126901>

33. Kauhanen, A., Gender differences in corporate hierarchies. – URL : <https://wol.iza.org/articles/gender-differences-in-corporate-hierarchies>
34. Goldin, C. "A grand gender convergence: Its last chapter" American Economic Review 104:4 (2014): 1091–1119. – URL: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.104.4.1091>
35. Bertrand, M., Goldin, C., Katz, L. F. "Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors" American Economic Journal: Applied Economics 2:3 (2010): 228–255. – URL: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/app.2.3.228>
36. Гендерна статистика в Європейському союзі. - URL : <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>
37. Kauhanen, A., Napari, S. "Gender differences in careers" Annals of Economics and Statistics 117:118 (2015): 61–88. – URL: <https://www.jstor.org/stable/10.15609/annaeconstat2009.117-118.61?seq=14>
38. Buser, T., Niederle, M., Oosterbeek, H. "Gender, competitiveness, and career choices" Quarterly Journal of Economics 129:3 (2014): 1409–1447. – URL: <https://academic.oup.com/qje/article-abstract/129/3/1409/1817134?redirectedFrom=fulltext>
39. Kleven, H., Landais, C., Søgaard, J. E. "Children and gender inequality: Evidence from Denmark" American Economic Journal: Applied Economics 11:4 (2019): 181–209. – URL: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/app.20180010>
40. Bertrand, M. "New perspectives on gender" In: Card, D., Ashenfelter, O. (eds). Handbook of Labor Economics. Amsterdam: Elsevier, 2011.-URL : <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0169721811024154?via%3Dihub>
41. The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). – URL : <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>
42. Конвенції Міжнародної організації праці з безпеки праці та здоров'я на робочих місцях. – URL :

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms\\_208299.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_208299.pdf)

43. Закон Сполучених Штатів Америки про рівну оплату праці. – URL: [https://www.dol.gov/agencies/oasam/centers-offices/civil-rights-](https://www.dol.gov/agencies/oasam/centers-offices/civil-rights-center/internal/policies/equal-pay-for-equal-work)

[center/internal/policies/equal-pay-for-equal-work](https://www.dol.gov/agencies/oasam/centers-offices/civil-rights-center/internal/policies/equal-pay-for-equal-work)

44. Закон Сполученого Королівства про рівність оплати праці. – URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1970/41/enacted>

45. Закон Австралії про справедливу працю. – URL: [https://humanrights.gov.au/sites/default/files/content/pdf/sex\\_discrim/equal\\_pay.pdf](https://humanrights.gov.au/sites/default/files/content/pdf/sex_discrim/equal_pay.pdf)

46. СТРАТЕГІЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ РАДИ ЄВРОПИ НА 2018-2023 РОКИ.  
- URL : <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>

47. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року, № 2866-IV. Київ. - URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

48. Кодекс законів про працю України, 1971, Київ. - URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

49. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-p#Text>

50. Євростат. Офіційний статистичний орган Європейського Союзу. - URL : <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-statistical-working-papers/-/ks-tc-22-002>

51. Служба Державної статистики України. - URL : [https://ukrstat.gov.ua/gend\\_rivnist/menu\\_gr.html](https://ukrstat.gov.ua/gend_rivnist/menu_gr.html)

52. Salary Prediction dataset. – URL: <https://www.kaggle.com/datasets/rkiattisak/salaly-prediction-for-beginer>

53. Фінансова звітність ТОВ «Сільпо-Фуд». – URL: <https://silpo.ua/reports>

54. Global Wage Report 2022–23, The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power. – URL : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_862569.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_862569.pdf)

55. Measures to tackle the gender pay gap, 2017. – URL:  
<https://www.cipd.org/ie/about/public-policy/our-calls-for-action/tackle-gender-pay-gap/>