



# Гендерний розрив в оплаті праці: чому зарплати жінок і чоловіків досі різні?

Оксана Неживенко  
Тамара Марценюк

Тиждень гендерної рівності

10.09.2025

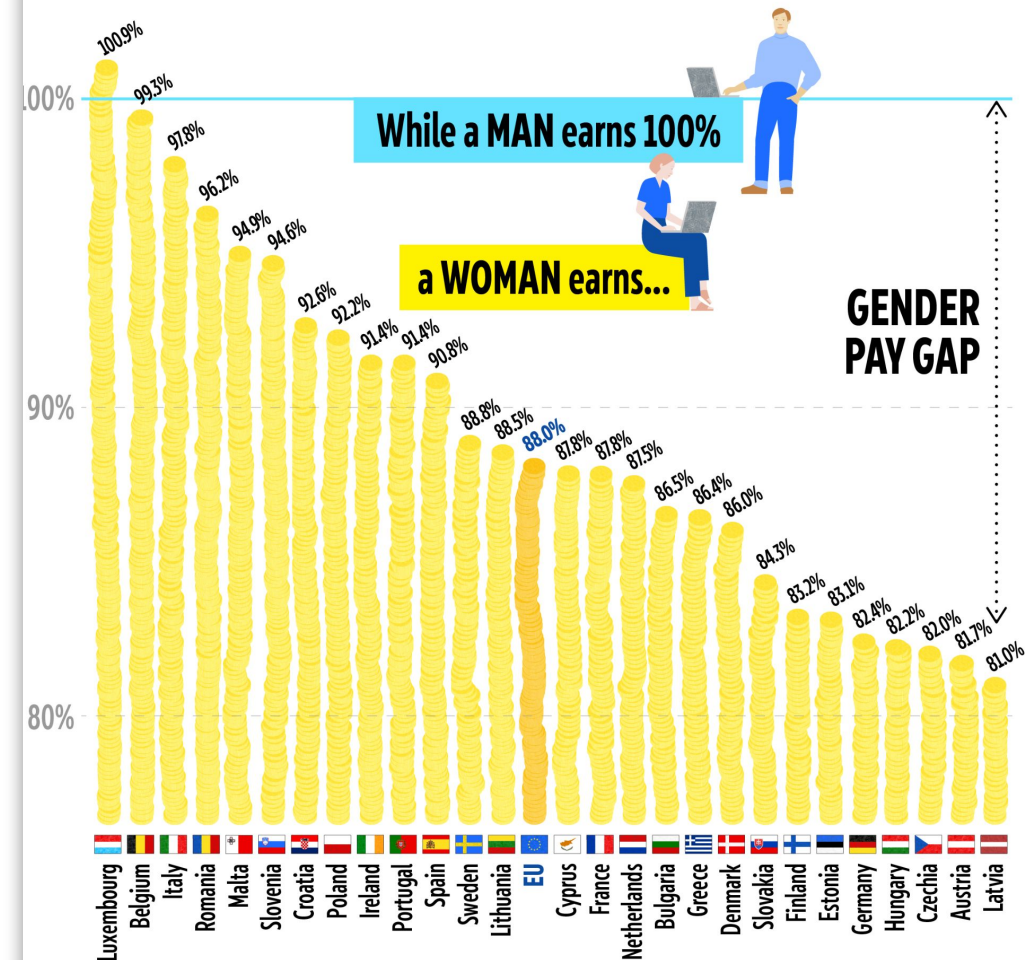
# Що таке «гендерний розрив в оплаті праці»

- Гендерний розрив в оплаті праці = різниця у *середній* зарплаті жінок і чоловіків
- Розрізняють:
  - *нескоригований* розрив (просто середні зарплати)
  - *скоригований* (з урахуванням освіти, стажу, сфери, посади тощо)
- У світі середній гендерний розрив = **15-20%**
- В Україні офіційно = **18–22%** (залежно від методики та року)
  - найсвіжіші дані = 18.6% станом на 2021 рік
- МОП (2021): навіть за однакових характеристик жінки втрачають  $\approx 8\%$  доходу лише через стать
- КМІС (2021): 49% жінок в Україні стикалися з дискримінацією під час пошуку роботи

# Закордонні дані

- ЄС:  $\approx 12,7\%$  (2022)
- Німеччина, Австрія, Чехія  $> 18\%$
- Скандинавські країни (Швеція, Норвегія, Ісландія) =  $< 10\%$  завдяки сильній політиці рівності та прозорості зарплат
- США: жінки заробляють  $\approx 82$  центи на кожен USD чоловіка
- Цікаві приклади:
  - Ісландія першою запровадила закон, який зобов'язує компанії доводити, що вони платять однаково за однакову роботу
  - У Франції компанії штрафують, якщо вони не усувають необґрунтовану різницю

## What does a **woman** earn compared to a **man** ?



The unadjusted gender pay gap represents the difference between the average gross hourly earnings of men and women expressed as a percentage of the average gross hourly earnings of men.

Source: Eurostat [SDG\_05\_20] - most recent data available (2023)

# Дані України

- За різними оцінками, гендерний розрив в Україні = 18–22%
- Найбільший розрив у таких сферах:
  - ІТ і фінанси (де зарплати високі)
  - Промисловість і енергетика
- У сфері освіти та охорони здоров'я, де більше жінок, зарплати загалом нижчі
- Фактори:
  - Жінки частіше працюють у бюджетній сфері
  - Тривалі декретні відпустки впливають на кар'єрний розвиток
  - Стереотип: «чоловік – годувальник», тому йому нібито «треба платити більше»

# Причини існування розриву

- **Вертикальна сегрегація:** жінки рідше займають керівні посади («скляна стеля»)
- **Горизонтальна сегрегація:** «жіночі» професії оплачуються нижче, навіть якщо вимагають високої кваліфікації
- **Перерви у кар'єрі** (догляд за дітьми чи літніми батьками)
- **Стереотипи: упередження** при прийомі на роботу або під час переговорів про зарплату
- **Неповна зайнятість** – жінки частіше працюють на **part-time**
- **Розрив в навичках** – але він дедалі менший, бо жінки навіть частіше мають вищу освіту
- **Неформальна економіка** – у багатьох країнах (включно з Україною) жінки часто працюють без офіційного працевлаштування
- **Домашня праця** («друга зміна»): жінки в Україні витрачають у 2,5 рази більше часу на неоплачувану працю вдома
- Менша участь у неформальних **«чоловічих» мережах** (business networks)

# Наслідки для суспільства

- Менші пенсії у жінок → вищий **ризик бідності в старості**
- Втрата економічного **потенціалу країни** (МВФ підрахував, що усунення розриву може підняти ВВП на кілька відсотків)
- Несправедливість і дискримінація підбивають **довіру до інституцій**
- **Війна** може посилювати розрив через:
  - скорочення робочих місць у «жіночих» секторах (освіта, культура, сфера послуг)
  - міграцію жінок за кордон та їхню сегрегацію на низькооплачуваних роботах
  - зростання значення секторів, де переважають чоловіки (ІТ, військова, будівельна сфери)

# Шляхи подолання

- Прозорість зарплат: відкриті діапазони оплати
- Антидискримінаційні закони і контроль їх виконання
- Стимули для роботодавців брати жінок у топ-посади
- Скорочення неоплачуваної праці (дитсадки, гнучкі графіки, чоловічі декрети)
- Освітні програми: подолання стереотипів при виборі професії

# Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці до 2030

- Основна мета: стале зниження розриву мінімум на 5% пунктів до 13.6%
- Передбачає заходи: законодавчі, просвітницькі, інституційні
- Напрями:
  - **1. Удосконалення законодавства:** введення принципу «рівної оплати за працю рівної цінності» в новій редакції Закону «Про працю»; Гендерні аудити, методологія оцінки, перевірки Держпраці
  - **2. Подолання стереотипів і дискримінації:** просвітницька кампанія: підвищення обізнаності, підтримка жінок у STEM і IT, підприємництва; Обмін кращими практиками, гендерні аудити на місцях
  - **3. Поєднання сімейних і професійних обов'язків:** розвиток мережі дитсадків, підтримка організацій з догляду за дітьми; Навчальні програми для роботодавців
- Інституційна підтримка з боку Міністерства економіки, Держпраці тощо
- Моніторинг і звітність: щорічне подання інформації Кабміну
- Партнерство з UN Women та іншими: UN Women надає експертну підтримку, комунікаційні кампанії (“Звісно, можеш!”)

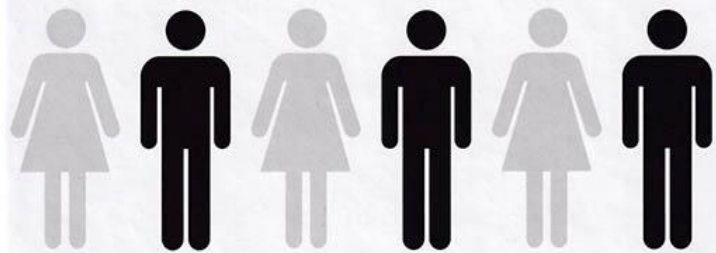
# НЕВИДИМІ ЖІНКИ

ЯК ВИЖИТИ У СВІТІ, ДЕ НАВІТЬ ЦИФРИ  
БРЕШУТЬ НА КОРИСТЬ ЧОЛОВІКІВ

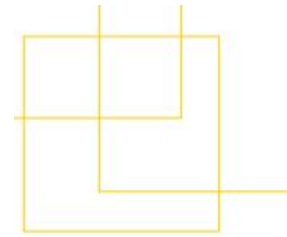


БЕСТСЕЛЕР THE SUNDAY TIMES

ВІДЗНАКА «НАУКОВА КНИГА РОКУ» КОРОЛІВСЬКОГО ТОВАРИСТВА



КЕРОЛАЙН КРІАДО ПЕРЕС



International  
Labour  
Organization



Global Wage Report 2018/19

What lies behind gender pay gaps



# Global Wage Report 2018/19, ILO (МОП)

- **Середній гендерний розрив у світі:** жінки отримують приблизно на 20% менше, ніж чоловіки, навіть за схожих характеристик
- **Освіта не є ключовою:** жінки мають рівень освіти не гірший, а часто навіть вищий за чоловіків, але все одно отримують менше
- Горизонтальна сегрегація: жінки зосереджені у **менш оплачуваних секторах** (освіта, догляд, культура), що тягне зарплати вниз
- Вертикальна сегрегація та скляна стеля: у **керівних і високооплачуваних** позиціях жінок значно менше
- **Гендерна поляризація підприємств:** у Європі робота в компанії з переважно жіночим колективом означає «штраф» у 14,7% зарплати (~€3,500 на рік) порівняно з аналогічною за продуктивністю, але менш «фемінізованою» компанією
- Материнство карає, а батьківство винагороджує: «**motherhood penalty**» знижує доходи жінки на все життя, тоді як у чоловіків «**fatherhood premium**» підвищує зарплати
- Прогрес у зменшенні розриву дуже повільний – попри підвищення освіти і зайнятості жінок, розрив скорочується мало
- У високорозвинених країнах більшість розриву залишається «непоясненим» – дискримінація та знецінення жіночої праці грають головну роль
- У бідніших країнах сильніший вплив мають структурні фактори: нижча участь жінок у формальній економіці, більше неформальної зайнятості

# Методологія обчислення gender pay gap

У звіті розглядаються кілька підходів:

**1.Raw gender pay gap (нескоригований)** – проста різниця між зарплатами жінок і чоловіків:

$$GPG = \frac{\text{зарплата чоловіків} - \text{зарплата жінок}}{\text{зарплата чоловіків}} \times 100\%$$

Використовуються або **середні (mean)**, або **медіанні (median)** зарплати.

**2.Декомпозиція на «пояснену» та «непояснену» частину:**

- Пояснена частина:** різниця, що виникає через характеристики (освіта, стаж, сектор, тип зайнятості).
- Непояснена частина:** дискримінація та знецінення жіночої праці .

**3.Factor-weighted gender pay gap (метод ILO)** – нова пропозиція:

- Враховує склад робочої сили (вік, освіта, розподіл за секторами).
- Дає більш коректний індикатор у динаміці, бо контролює за «композиційними ефектами» .

**4.Аналіз розриву за квантилями:** оцінюється, де він найбільший – внизу («sticky floor») чи вгорі («glass ceiling») розподілу зарплат.