

22. Перелік тем дисертаційних досліджень з проблем держави і права (затверджених у 2015 р.): розглянуті та схвалені відділеннями Національної академії правових наук України / упоряд.: Д. В. Лук'янов, Н. М. Вапнярчук. Х. : Право, 2016. 252с.
23. Перелік тем дисертаційних досліджень з проблем держави і права (затверджених у 2015 р.): розглянуті та схвалені відділеннями Національної академії правових наук України / упоряд.: Д. В. Лук'янов, Н. М. Вапнярчук. Х. : Право, 2016. С.4
24. Перелік тем дисертаційних досліджень з проблем держави і права (затверджених у 2013 р.): розглянуті та схвалені відділеннями Національної академії правових наук України / упоряд.: Д. В. Лук'янов, Н. І. Карпенко. Х.: Право, 2014. С.4
25. Проект Закону Про правотворчу діяльність №5707 від 25.06.2021р.: Верховна Рада України. URL.: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=72355
26. Проект Закону Про правотворчу діяльність №5707 від 25.06.2021р.: Верховна Рада України. URL.: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=72355
27. Проект Закону Про правотворчу діяльність №5707 від 25.06.2021р.: Верховна Рада України. URL.: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=72355
28. Проект Закону Про правотворчу діяльність №5707 від 25.06.2021р.: Верховна Рада України. URL.: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=72355
29. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26 листопада 2015 року № 848-VIII. Верховна Рада України. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text>
30. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26 листопада 2015 року № 848-VIII. Верховна Рада України. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text>
31. Проект Закону Про правотворчу діяльність №5707 від 25.06.2021р.: Верховна Рада України. URL.: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=72355

УДК 349.232:331.2

Середа О. Г.,

докторка юридичних наук, професорка,
завідувачка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

o.g.sereda@nlu.edu.ua

<https://orcid.org/0000-0002-8252-1963>

Луценко О. Є.

кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

<https://orcid.org/0000-0001-9357-8546>

Scopus Author ID: 57194875083

o.ye.lutsenko@nlu.edu.ua

СВІТОВІ ТЕНДЕНЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІЗНИЦІ В ОПЛАТІ ПРАЦІ

У цій статті автори проаналізували низку світових офіційних даних щодо гендерних

відмінностей в оплаті праці. Зокрема, авторами було зосереджено увагу на особливостях гендерної диференціації в оплаті праці австралійських, американських працівників, а також виявили загальні тенденції в країнах Європейського Союзу, що є важливим для України на етапі активного руху до євроінтеграції.

Автори встановили, що за даними Workplace Gender Equality Agency жінки та чоловіки в наймолодших вікових групах займають подібні посади, але все ж гендерні відмінності в оплаті праці загалом зростають зі збільшенням віку працівників. Гендерний розрив в оплаті праці становить 2,5% для працівників віком до 24 років і постійно зростає, поки не досягне 30,2% для працівників віком 45-54 років і досягне піку в 31,9% для працівників віком 55-64 років.

У світі жінки віком до 24 років заробляють в середньому на 1413 доларів на рік менше, ніж чоловіки, із середньою різницею в оплаті праці на 2,5%. Гендерний розрив в оплаті праці збільшується рівномірно з віком співробітників, досягнувши піку для працівників віком 55-64 років на рівні 31,9%. Гендерний розрив в оплаті праці залишається високим і становить 25,3% для працівників віком 65 років і старше.

У 2020-21 роках гендерний розрив в оплаті праці загалом збільшувався з віком на користь чоловіків та існував у будь-якому віці.

У США в 2020 році жінки вже заробляли 84% від того, що заробляли чоловіки. А різниця в оплаті праці є меншою для працівників віком від 25 до 34 років, ніж для всіх працівників віком від 16 років. Жінки у віці від 25 до 34 років заробляли в середньому 93 центи на кожен долар, який заробляв чоловік тієї ж вікової групи. Тоді як у 1980 році жінки віком від 25 до 34 років заробляли на 33 центи менше, ніж їхні колеги-чоловіки, порівняно з 7 центами в 2020 році. Відтак, орієнтовна 16-центова різниця в оплаті праці серед усіх працівників у 2020 році знизилася з 36 центів у 1980 році.

У країнах ЄС рівень гендерної різниці в оплаті праці значно відрізняється.

Автори виявили, що у світі роботодавці відіграють важливу роль у вирішенні гендерних норм і упереджень щодо розмір заробітної плати, які тільки заглиблюють відмінності в оплаті праці, статусі зайнятості та просуванні по службі, а також у підтримці робочої сили різної статі та віку.

Ключові слова: оплата праці, гендерна рівність, дискримінація, зайнятість, трудові правовідносини, працівники.

In this article, the authors have analysed a number of official worldwide data on gender pay gaps. In particular, the authors have focused attention on the features of gender differentiation in the remuneration of Australian and American employees, as well as general trends in the countries of the European Union, which is important for Ukraine at the stage of active movement towards European integration.

The authors found out that, according to the Workplace Gender Equality Agency, women and men in the youngest age groups hold similar positions, yet the gender pay gap generally increases as workers age. The gender pay gap is 2.5% for workers under the age of 24 and steadily increases until it reaches 30.2% for workers aged 45-54 and peaks at 31.9% for workers aged 55-64.

Globally, women under the age of 24 earn an average of \$1,413 less per year than men, with an average pay gap of 2.5%. The gender pay gap increases steadily with employee age, peaking at 31.9% for employees aged 55-64. The gender pay gap remains high at 25.3% for workers aged 65 and over.

In 2020-21, the gender pay gap generally widened with age in favour of men and existed at all ages.

In the US in 2020, women already earned 84% of what men earned. And the pay gap is smaller for workers aged 25 to 34 than for all workers aged 16 and over. Women between the ages of 25 and 34 earned an average of 93 cents for every dollar a man in the same age group earned. Whereas in 1980, women aged 25 to 34 earned 33 cents less than their male counterparts, compared to 7 cents in 2020. Thus, the estimated 16-cent pay gap among all workers in 2020 is down from 36 cents in 1980.

In EU countries, the level of the gender pay gap differs significantly.

The authors found out that employers around the world play an important role in addressing gender norms and wage biases that only deepen disparities in pay, employment status and promotion,

and in supporting a gender- and age-diverse workforce.

Keywords: *wages, gender equality, discrimination, employment, labour relations, employees.*

Постановка проблеми. Оплата праці є вирішальним чинником для стабільного та заможного життя кожної людини. Тому вступаючи у трудові правовідносини, кожна особа прагне отримувати високу заробітну плату, щоб мати змогу задовольняти потреби родини та свої власні.

Рівень оплати праці на різних посадах, у державному та приватних секторах економіки різниться. З одного боку, така різниця зумовлюється об'єктивними причинами – складністю роботи, відповідальністю, ризиком для життя, рівнем освіти, кваліфікацією тощо. Однак існують і суб'єктивні причини – стать та вік. Ці обставини дедалі частіше впливають на розмір заробітку працівників по всьому світу. Часто фахівці називають такі відмінності дискримінацією, а іноді – диференціацією у сфері праці. Однак, як би ми не називали це явище, тенденція до заглиблення гендерного розриву в оплаті праці є сталим явищем та поширеним у всьому світі.

Не винятком є і Україна. Так, за даними Держстату, у 2021 році гендерний розрив в оплаті праці досяг найнижчого рівня за всю історію незалежності України – 17,4% [1]. Однак все ж на практиці наявна значуща відмінність між середньою заробітною платою у чоловіків та жінок, що особливо простежується у приватному секторі економіки.

Аналіз останніх публікацій і досліджень. Аспекти оплати праці завжди є у полі зору науковців різних галузей знань, трудового права, економіки, фінансів тощо. Зокрема, неодноразово науковці вивчали проблеми забезпечення справедливої та гідної оплати праці, державного, локального регулювання оплати праці, а також оплати праці різних категорій працівників. Зокрема, ці аспекти висвітлені у роботах: М. Г. Александрова, М. Й. Бару, Н. Б. Болотіної, В. Я. Бурака, Ю. М. Бурнягіної, Н. Д. Гетьманцевої, К. К. Довбиш, В. В. Жернакова, С. С. Каринського, Т. В. Коляди, Р. З. Лівшиця, Ю. І. Марченко, А. Є. Пашерстника, С. М. Прилипка, О. І. Процевського, С. Л. Рабінович-Захаріна, Я. В. Сімутіної, О. М. Ярошенка та ін. Разом з цим, учені-трудовики не зверталися до гендерних аспектів оплати праці, що є важливим як раз для встановлення справедливої оплати праці як жінкам-працівницям, так і чоловікам-працівникам.

Тому **метою цієї статті** є з'ясування гендерних особливостей оплати праці у світовій практиці, зокрема країн ЄС, щоб у вітчизняних реаліях уявити напрямки для зрівняння оплати праці за статтю та мати уявлення про утвердження рівних та справедливих умов оплати праці за гендерної складовою.

Виклад основного матеріалу. Ми проаналізували низку світових офіційних даних щодо гендерних відмінностей в оплаті праці. Зокрема, ми зосередили увагу на особливостях гендерної диференціації в оплаті праці австралійських, американських працівників, а також виявили загальні тенденції в країнах Європейського Союзу, що є важливим для України на етапі активного руху до євроінтеграції.

1. Гендерна складова в оплаті праці австралійських працівників

У світовій практиці за останнє десятиліття участь жінок на ринку праці та отримання вищої освіти суттєво зростає. Жінки складають 60% усіх вступників до закладів вищої освіти і переважають чоловіків за рівнем завершення вищої освіти [2]. Хоча частка жінок на ринку праці залишається дещо нижчою, ніж частка чоловіків, все ж у лютому 2022 року вона зросла до рекордного рівня – 62,4% [3]. Однак, незважаючи на ці здобутки, гендерний розрив в оплаті праці зберігається, і жінки продовжують залишатися недостатньо представленими на керівних посадах і на повній зайнятості.

Австралійська робоча сила також стає більш різноманітною за віком. За останні 20 років частка працівників старше 55 років подвоїлася [4]. Це пояснюється тим, що жінки повертаються на роботу з вищими темпами, ніж раніше, і тим, що жінки відкладають вихід на пенсію [4]. Це також, частково, фінансова необхідність, оскільки австралійці живуть довше і потребують засобів для самозабезпечення [5, с. 26]. Хоча вік виходу на пенсію зростає, все ж чверть працюючих австралійців старше 50 років все ж очікують, що вони ніколи не вийдуть на пенсію [6].

Нові дані *Workplace Gender Equality Agency* (далі – WGEA) підтверджують, що, хоча жінки та чоловіки в наймолодших вікових групах займають подібні посади, все ж гендерні

відмінності в оплаті праці загалом зростають зі збільшенням віку працівників. Гендерний розрив в оплаті праці становить 2,5% для працівників віком до 24 років і постійно зростає, поки не досягне 30,2% для працівників віком 45–54 років і досягне піку в 31,9% для працівників віком 55–64 років. Частка жінок, які працюють повний робочий день, зменшується з віком, ніколи не досягаючи 50% у жодній віковій групі, тоді як більшість чоловіків працюють повний робочий день, починаючи з 25 років. Крім того, гендерний розрив у вищому керівництві збільшується з віком.

Жінки переважно працюють неповний робочий день або мають часткову зайнятість, починаючи з 35 років [7]. Це свідчить про різний досвід жінок і чоловіків у оплачуваній і неоплачуваній роботі протягом життя. Жінки частіше переривають кар'єру, щоб доглядати за дітьми та іншими членами сім'ї, тоді як чоловіки рідше користуватимуться відпусткою по догляду за дитиною та гнучким графіком роботи. Ці особливості виконання жінками та чоловіками оплачуваних та неоплачуваних обов'язків можуть вплинути на можливості просування на більш високооплачувані посади. Ці та інші соціальні та економічні фактори, які формують різні траєкторії зайнятості, можуть ускладнювати понаднормову роботу, впливаючи на доходи жінок і чоловіків протягом життя та породжують гендерну різницю в оплаті праці.

Дані WGEA додатково підкреслюють важливість політики та практики на робочому місці, які забезпечують рівну участь жінок і чоловіків протягом усього трудового життя. Це включає усунення упередженості та дискримінації на робочому місці; створення управлінських посад на умовах неповного робочого дня, гендерно нейтральної відпустки по догляду за дитиною та інклюзивної гнучкої політики та практики роботи; а також надання допомоги в доступі до недорогої ранньої освіти та догляду.

Дані WGEA за віковими групами показують, що жінки та чоловіки в наймолодших вікових групах загалом займають однакові посадові позиції, але гендерні відмінності в оплаті праці зростають зі збільшенням віку працівників. Більшість жінок працюють неповний робочий день у всіх вікових групах, тоді як більшість чоловіків працюють повний робочий день. Дані показують, що більшість жінок Австралії працюють на ринку праці неповний робочий день протягом усього свого трудового життя. Переважна більшість як жінок так і чоловіків на керівних посадах працюють повний робочий день у всіх вікових групах.

Гендерний розрив в оплаті праці загалом збільшувався з віком у 2020–21 роках, а гендерний розрив в оплаті праці на користь чоловіків існує у будь-якому віці. Це узгоджується з іншими дослідженнями та аналізом, які виявляють, що гендерна різниця в оплаті праці збільшується з віком [8]. Хоча гендерна різниця в оплаті праці була невеликою для тих жінок і чоловіків, які тільки починали професійну кар'єру. Жінки віком до 24 років заробляли в середньому на 1413 доларів на рік менше, ніж чоловіки, із середньою різницею в оплаті праці на 2,5%. Гендерний розрив в оплаті праці збільшується рівномірно з віком співробітників, досягнувши піку для працівників віком 55–64 років на рівні 31,9%. Гендерний розрив в оплаті праці залишається високим і становить 25,3% для працівників віком 65 років і старше.

Декілька факторів сприяють збільшенню гендерного розриву в оплаті праці з віком. Зокрема, гендерний розрив в оплаті праці зростає у ті роки, коли жінки, швидше за все, скоротять свою професійну активність через догляд за дітьми у віці від 25 до 44 років. Прогнозується, що такий вплив триватиме і в наступні десятиліття, а відтак, розрив у оплаті праці продовжуватиме збільшуватися. Через той додатковий час, який жінки витрачають на неоплачувану роботу по догляду за дітьми та іншими членами сім'ї, у них обмежено можливості просування по службі, і вони рідше, ніж чоловіки, займатимуть високооплачувану посаду.

Жінки також недостатньо представлені на керівних посадах у різних вікових групах, а це теж сприяє гендерному розриву в оплаті праці та, ймовірно, пов'язано з тим, що жінки постійно виконують обов'язки по догляду за дітьми та іншими членами сім'ї. Дискримінація та упередження, пов'язані з віком, також сприяють тому, що старші жінки мають нижчий середньомісячний заробіток, ніж чоловіки [9].

Ці та інші фактори сприяють гендерному розриву в оплаті праці та показують, що жінки мають нижчий заробіток протягом життя порівняно з чоловіками. Це призводить до того, що жінки виходять на пенсію з меншими пенсійними заощадженнями, ніж чоловіки, і стикаються з більшою фінансовою незахищеністю на пенсії та вищим рівнем бідності [10].

Дані WGEA показують, що в кожній віковій групі менше половини жінок були зайняті повний робочий день у 2020–21 роках. Але жінки віком 55 років і старші найчастіше працюють на неповний робочий день (65% жінок віком 55 років і старше були зайняті на неповний робочий день і на тимчасових посадах). Навпаки, більшість чоловіків працюють повний робочий день у віці від 25 років.

Відмінності між статусом зайнятості жінок і чоловіків починаються в молодших вікових групах. Частка жінок і чоловіків, зайнятих повний робочий день, неповний робочий день і тимчасово, є загалом однаковою для працівників віком до 24 років, причому більшість жінок і чоловіків віком до 24 років працюють тимчасово. У порівнянні з цією наймолодшою когортою, спостерігалось різке збільшення частки жінок і чоловіків, зайнятих повний робочий день у віці 25–34 років. Однак зі збільшенням віку працівників частка жінок, зайнятих повний робочий день, зменшилася, тоді як частка чоловіків, зайнятих повний робочий день, загалом зросла.

Перевищення кількості жінок, які працюють неповний робочий день і тимчасово відображає їх збалансовану турботу про дітей та інших членів сім'ї під час роботи. Це стосується суспільних очікувань і гендерних норм щодо розподілу праці для працюючих сімей. Останні моделі зайнятості в працюючих сім'ях були описані як «модифікована модель чоловіка-годувальника», де жінки більш схильні поєднувати роботу неповного робочого дня з обов'язками по догляду, а чоловіки працювати повний робочий день [11].

У 2020–21 роках більшість керівників, незалежно від того, жінки чи чоловіки, працювали повний робочий день у всіх вікових групах. Однак це несумісно із загальним статусом зайнятості жінок, де більше половини жінок зайняті на неповний робочий день або на тимчасових посадах у всіх вікових групах.

Частка жінок і чоловіків на керівних і некерівних посадах була рівною в молодших когортах. Ймовірно, це свідчить про те, що багато людей починають свою кар'єру, і більшість ще не має стажу та досвіду, щоб просунутися на керівні посади. Починаючи з 35 років, більша частка чоловіків стали менеджерами та просувалися на вищі керівні посади. Частка чоловіків на керівних посадах досягла максимуму у віці 45–54 роки. Частка чоловіків на керівних посадах була майже вдвічі вищою, ніж частка жінок у віці 55–65 років і старше. Частка чоловіків на найвищих рівнях управління (генеральні директори, керівні посадові особи та інші керівники) була найбільшою для чоловіків 55 років і старше. Це узгоджується з іншими дослідженнями, які виявили, що жінки у вищому керівництві залишаються недостатньо представленими на відповідних посадах до генерального директора та, швидше за все, обіймають функціональні ролі, з яких просування до генерального директора менш поширене [12].

Дані щодо статі та віку за 2020–21 рр. ґрунтуються на висновках, отриманих за останні вісім років звітності роботодавців до WGEA та показують, що більшість керівних посад є штатними, більшість чоловіків працюють повний робочий день, а отже, більше чоловіків є керівниками. Очікування щодо керівних посад можуть ґрунтуватися на припущеннях і стереотипах щодо «ідеального працівника», які ставлять жінок у невідгдане становище, оскільки вони проводять менше часу в робочій силі [13, с. 240]. Кар'єрне зростання може бути обмеженим, коли корпоративна культура певного місця роботи ототожнює гнучкість із відсутністю зобов'язань або коли посади вищого рівня сприймаються як менш гнучкі [14, с. 90]. Дослідження показують, що жінки вважають високі посади досяжними, але менш бажаними порівняно з чоловіками через те, що їм доводиться йти на компроміси та відчувати більший конфлікт з іншими життєвими цілями [15].

Чоловіків, порівняно з жінками, не менше цікавить неповний робочий день або тимчасові керівні посади. Це не достатньо відповідає змінам в поточних гендерних нормах, які показують, що чоловіки хочуть працювати більш гнучко [16]. У той же час частка роботодавців, які встановлюють цілі щодо залучення чоловіків до гнучкої роботи, залишається низькою в 2020–21 роках і становить 7%. Однак це зростання на 4,7 відсоткових пунктів порівняно з попереднім звітним періодом [17]. Це потенційно може відображати вплив пандемії COVID-19 на те, де і як працюють співробітники, оскільки 65% роботодавців з більшою ймовірністю схвалюватимуть офіційні гнучкі умови праці для жінок і чоловіків після пандемії [18].

Підсумовуючи можемо зазначити, що протягом 2020–21 рр. WGEA вперше на

добровільній основі зібрала дані про вік працівників від їх роботодавців. Понад 70% цих роботодавців повідомили дані про рік народження майже 3 мільйонів працівників.

Результати цих даних WGEA підкріплюють інші аналізи та дослідження взаємозв'язку статі та віку на робочому місці. У 2020–2021 роках гендерні відмінності в оплаті праці, статусі зайнятості та просуванні по службі збільшувалися, оскільки вік працівників зростав. Загалом гендерний розрив в оплаті праці збільшився, частка жінок, зайнятих повний робочий день, зменшилася, а представництво жінок на керівних посадах зменшилося з віком.

Дані також показують, що більшість керівників працюють повний робочий день. Це свідчить про те, що багато жінок обмежені у своєму просуванні до керівних посад через свій статус, використання неповного робочого дня та тимчасової зайнятості. Дані також демонструють нерівне використання гнучких умов праці жінками та чоловіками.

Важливо зауважити, що роботодавці відіграють важливу роль у вирішенні гендерних норм і упереджень, які тільки заглиблюють відмінності в оплаті праці, статусі зайнятості та просуванні по службі, а також у підтримці робочої сили різної статі та віку [19].

2. Гендерні особливості в оплаті праці працівників Сполучених Штатів Америки

Гендерний розрив в оплаті праці в Сполучених Штатах Америки (далі – США) залишався відносно стабільним протягом останніх 15 років. Однак у 2017 році приблизно чотири з десяти працюючих жінок сказали, що стикалися з гендерною дискримінацією на роботі. Та все ж у 2019 році жінки, які працювали повний робочий день протягом року, заробляли 82% від заробітку їхніх колег-чоловіків. У 2020 році жінки вже заробляли 84% від того, що заробляли чоловіки. Згідно з аналізом *Pew Research Center* медіанного погодинного заробітку працівників, які працюють як повний, так і неповний робочий день, жінкам знадобилося б додаткові 42 дні роботи, щоб заробити стільки ж, скільки й чоловікам у 2020 році.

В останні десятиліття в США різниця в оплаті праці є меншою для працівників віком від 25 до 34 років, ніж для всіх працівників віком від 16 років. Жінки у віці від 25 до 34 років заробляли в середньому 93 центи на кожен долар, який заробляв чоловік тієї ж вікової групи. Тоді як у 1980 році жінки віком від 25 до 34 років заробляли на 33 центи менше, ніж їхні колеги-чоловіки, порівняно з 7 центами в 2020 році. Відтак, орієнтовна 16-центовна різниця в оплаті праці серед усіх працівників у 2020 році знизилася з 36 центів у 1980 році.

Наразі гендерний розрив в оплаті праці в США залишається стабільним, але все ж менший серед молодих працівників.

Значна частина цього розриву пояснюється вимірними факторами, такими як рівень освіти, професійна сегрегація та досвід роботи. Зменшення розриву значною мірою пояснюється досягненнями жінок у кожному з цих вимірів. Незважаючи на те, що жінки збільшили свою присутність на високооплачуваних роботах, на яких традиційно переважають чоловіки, наприклад, на професійних і управлінських посадах, жінки в цілому продовжують бути представлені в низькооплачуваних професіях порівняно з їхньою часткою робочої сили. А це може сприяти поглибленню гендерним відмінностям в оплаті праці.

У дослідженні *Pew Research Center* в США у 2017 році приблизно чотири з десяти працюючих жінок (42%) сказали, що стикалися з гендерною дискримінацією на роботі, у порівнянні з двома з десяти чоловіків (22%). Однією з найпоширеніших форм дискримінації є нерівність у доходах. Кожна четверта працююча жінка сказала, що заробила менше, ніж чоловік, який виконував таку ж роботу; лише 5% чоловіків сказали, що вони заробляли менше, ніж жінки, які виконували ту саму роботу.

Інші фактори, які важко виміряти, включно з гендерною дискримінацією, також можуть сприяти триваючій розбіжності в оплаті праці. Зокрема, материнство також може призвести до перерв у кар'єрному зростанні жінок і вплинути на довгострокові доходи. Опитування 2016 року серед працівників, які взяли відпустку по догляду за дитиною, за два роки до опитування, показало, що матері зазвичай беруть більше часу, ніж батьки, після народження дитини чи усиновлення. Середня тривалість відпустки матерів після народження або усиновлення дитини становила 11 тижнів, у порівнянні з одним тижнем для батьків. Близько половини (47%) матерів, які взяли відпустку протягом двох років після народження або усиновлення. Матері також майже вдвічі частіше, ніж батьки, говорили, що відпустка негативно вплинула на їхню роботу чи кар'єру. Серед тих, хто брав відпустку протягом двох років після

народження чи усиновлення дитини, 25% жінок заявили, що це мало негативний вплив на роботу, порівняно з 13% чоловіків.

Матері в США частіше, ніж батьки, кажуть, що їм потрібно було скоротити робочий день або відчували, що не можуть викладатися на роботі на 100%.

Коли жінки стають матерями, поєднувати роботу та виконувати сімейні обов'язки може стати проблемою. Матері, навіть ті, хто одружені та працюють повний робочий день, зазвичай несуть більше навантаження вдома, ніж батьки, коли йдеться про ці завдання. В опитуванні 2019 року матері, які мають дітей молодше 18 років, частіше, ніж батьки, говорили, що їм потрібно скоротити робочий день, відчували, що не можуть викладатися на повну на роботі, і відмовлялися від підвищення, оскільки вони поєднували роботу та батьківські обов'язки. Приблизно кожна п'ята мати сказала, що її допустили до виконання важливого завдання або підвищили на роботі, але 27% сказали, що до них ставилися так, ніби вони не були віддані своїй роботі.

Загалом американці вважають рівну оплату центральним питанням гендерної рівності. Так, в опитуванні 2020 року аж 45% тих, хто сказав, що для жінок важливо мати рівні права з чоловіками, запропонували рівну оплату як конкретний приклад того, як може виглядати суспільство з гендерною рівністю. Ця відповідь перевершила інші пункти, такі як відсутність дискримінації жінок за статтю або рівноправне представництво жінок на керівних посадах [20].

3. Гендерні розбіжності в оплаті праці працівників країн Європейського Союзу

Для України на шляху до вступу до Європейського Союзу є важливим з'ясування гендерної різниці в оплаті праці саме в країнах ЄС. Варто зауважити, що рівень гендерної різниці в оплаті праці значно відрізняється в країнах ЄС.

Для країн ЄС в цілому [21] у 2020 році валовий погодинний заробіток жінок був у середньому на 13,0 % нижчим, ніж у чоловіків. У державах-членах гендерний розрив в оплаті праці коливався на 21,6 відсоткових пунктів, коливаючись від 0,7 % у Люксембурзі до 22,3 % у Латвії.

Розриви в оплаті також можна проаналізувати з точки зору зайнятості – неповний або повний робочий день. Так, у 2020 році гендерний розрив в оплаті праці для працівників, які працюють неповний робочий день, коливався від – 5,1% в Італії до 22,0% в Нідерландах. Негативний гендерний розрив в оплаті праці означає, що в середньому валовий погодинний заробіток жінок вище, ніж у чоловіків. Це часто відбувається через упередженість відбору, особливо коли рівень зайнятості жінок нижчий, ніж чоловіків, хоча часто жінки можуть мати порівняно вищий рівень навичок та рівень освіти, ніж чоловіки. Для працівників, зайнятих повний робочий день, розриви в оплаті також сильно відрізнялися в країнах-членах ЄС, коливаючись від – 1,6 % в Італії до 24,1 % у Латвії.

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 закономірності в різних країнах ЄС. Гендерна різниця в оплаті праці може збільшуватися з віком у результаті перерв у кар'єрі, які жінки можуть зазнати протягом свого трудового життя.

Розподіл за різними секторами економіки також виявляє цікаві закономірності. Гендерний розрив в оплаті праці у фінансовій та страховій діяльності є вищим, ніж у бізнес-економіці в цілому. Так, у 2020 році гендерний розрив в оплаті праці у фінансовій та страховій діяльності коливався від 6,4% у Бельгії до 38,9% у Чехії. У бізнес-економіці в цілому найнижчий гендерний розрив в оплаті праці був зафіксований у Словенії (7,4 %), а найвищий – у Латвії (23,1 %). Також цікаво відзначити економічні сектори, для яких значна кількість держав-членів зафіксувала негативний гендерний розрив. Дев'ять держав-членів зареєстрували негативну гендерну різницю в оплаті праці у сфері водопостачання, водовідведення, поводження з відходами та відновлення діяльності, а тринадцять – у будівельній галузі.

У 2020 році більшість країн ЄС зафіксували більший гендерний розрив в оплаті праці (в абсолютному вираженні) у приватному секторі, ніж у державному. Це може бути пов'язано з тим, що в більшості країн оплата праці в державному секторі визначається прозорими системами заробітної плати, які однаково застосовуються як до чоловіків, так і для жінок.

Гендерний розрив в оплаті праці коливається в приватному секторі від 8,5 % у Бельгії до 22,6 % у Німеччині, а в державному секторі від – 0,6 % у Польщі до 18,4 % у Латвії.

Як нескоригований показник, гендерний розрив в оплаті праці дає загальну картину відмінностей між чоловіками та жінками з точки зору заробітку та показників – концепція, яка є ширшою, ніж дискримінація в сенсі «рівної оплати за працю рівної цінності». Дійсно, частково різницю в доходах чоловіків і жінок можна пояснити (1) відмінностями в середніх характеристиках працівників чоловічої та жіночої статі та (2) відмінностями у фінансовій прибутковості для тих самих характеристик [22].

Починаючи з базового 2006 року, нескоригований гендерний розрив в оплаті праці базується на методології дослідження структури доходів (SES) відповідно до Регламенту (ЄС) № 530/1999 [23]. SES проводиться з чотирирічною періодичністю. Останніми базовими роками, доступними для SES, є 2014 та 2018 роки. На цій основі Євростат розрахував гендерну різницю в оплаті праці за ці роки. Для проміжних років країни надають до Євростату оцінки гендерного розриву в оплаті праці, порівняні з результатами SES [24].

Висновки. В Австралії жінки та чоловіки в наймолодших вікових групах займають подібні посади, все ж гендерні відмінності в оплаті праці загалом зростають зі збільшенням віку працівників. Гендерний розрив в оплаті праці становить 2,5% для працівників віком до 24 років і постійно зростає, поки не досягне 30,2% для працівників віком 45–54 років і досягне піку в 31,9% для працівників віком 55–64 років. Частка жінок, які працюють повний робочий день, зменшується з віком, ніколи не досягаючи 50% у жодній віковій групі, тоді як більшість чоловіків працюють повний робочий день, починаючи з 25 років. Крім того, гендерний розрив у вищому керівництві збільшується з віком.

В останні десятиліття в США різниця в оплаті праці є меншою для працівників віком від 25 до 34 років, ніж для всіх працівників віком від 16 років. Жінки у віці від 25 до 34 років заробляли в середньому 93 центи на кожен долар, який заробляв чоловік тієї ж вікової групи. Тоді як у 1980 році жінки віком від 25 до 34 років заробляли на 33 центи менше, ніж їхні колеги-чоловіки, порівняно з 7 центами в 2020 році. Відтак, орієнтовна 16-центовна різниця в оплаті праці серед усіх працівників у 2020 році знизилася з 36 центів у 1980 році.

У США у 2017 році приблизно чотири з десяти працюючих жінок (42%) сказали, що стикалися з гендерною дискримінацією на роботі, у порівнянні з двома з десяти чоловіків (22%). Однією з найпоширеніших форм дискримінації є нерівність у доходах. Кожна четверта працююча жінка сказала, що заробила менше, ніж чоловік, який виконував таку ж роботу; лише 5% чоловіків сказали, що вони заробляли менше, ніж жінки, які виконували ту саму роботу.

Рівень гендерної різниці в оплаті праці значно відрізняється в країнах ЄС. Для країн ЄС в цілому в 2020 році валовий погодинний заробіток жінок був у середньому на 13,0 % нижчим, ніж у чоловіків. У державах-членах гендерний розрив в оплаті праці коливався на 21,6 відсоткових пунктів, коливаючись від 0,7 % у Люксембурзі до 22,3 % у Латвії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гендерний розрив у оплаті праці: що це і чи можна якось зарадити? URL: [https://50vidsotkiv.org.ua/gendernyj-rozryv-u-oplati-pratsi-shho-tse-i-chy-mozhna-yakos-zaradyty/#:~:text=Гендерний%20розрив%20у%20оплаті%20праці%20\(або%20pay%20gap\)%20-%20це,України%20-%202017%2C4%25](https://50vidsotkiv.org.ua/gendernyj-rozryv-u-oplati-pratsi-shho-tse-i-chy-mozhna-yakos-zaradyty/#:~:text=Гендерний%20розрив%20у%20оплаті%20праці%20(або%20pay%20gap)%20-%20це,України%20-%202017%2C4%25) (дата звернення 17.08.2022)
2. WGEA (2021), Higher education enrolments and graduate labour market statistics, viewed 17 June 2021, URL: https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/Grad_factsheet_2021.pdf (дата звернення 18.08.2022)
3. Australian Bureau of Statistics (2022), Labour Force, Australia, viewed 17 June 2021, URL: <https://www.abs.gov.au/statistics/labour/employment-and-unemployment/labour-force-australia/latest-release> (дата звернення 17.08.2022)
4. Chomik, R & Khan, FJ (2021), Australia's ageing workforce: Insights from recent research, ARC Centre of Excellence in Population Ageing Research, viewed 17 June 2021, URL: <https://matureworkers.cepar.edu.au/p/tapping-into-australias-ageing-workforce-insights-from-recent-research> (дата звернення 18.08.2022)

5. Temple, JB, Rice, JM & McDonald, PF (2017), Mature age labour force participation and the life cycle deficit in Australia: 1981–82 to 2009–10. *The Journal of the Economics of Aging*. №10. Pp.21-33.
6. Australian Human Rights Commission (2021), What's age got to do with it?, viewed 17 June 2022, URL: <https://humanrights.gov.au/our-work/age-discrimination/publications/whats-age-got-to-do-it-2021> (дата звернення 16.08.2022)
7. WGEA (2022), Wages, ages and gender pay gaps, viewed 23 June 2022.
8. WGEA (2022), Australia's Gender Pay Gap Statistics, viewed 17 June 2022, URL: <https://www.wgea.gov.au/publications/australias-gender-pay-gap-statistics#gpg-by-age-group> (дата звернення 20.08.2022)
9. Australian Human Rights Commission (2016), Willing to Work: National Inquiry into Employment Discrimination Against Older Australians and Australians with Disability, viewed 9 June 2022, URL: <https://humanrights.gov.au/our-work/age-discrimination/projects/willing-work-national-inquiry-employment-discrimination> (дата звернення 17.08.2022)
10. Wilkins, R, Vera-Toscano, E, Botha, F & Dahmann, SC (2021), The Household, Income and Labour Dynamics in Australia Survey: Selected Findings from Wages 1 to 19, Melbourne Institute: Applied Economic and Social Research, viewed 17 June 2022, URL: https://melbourneinstitute.unimelb.edu.au/_data/assets/pdf_file/0009/3963249/HILDA-Statistical-Report-2021.pdf; WGEA (2020), Women's economic security in retirement, viewed 17 June 2021, URL: <https://www.wgea.gov.au/publications/womens-economic-security-in-retirement> (дата звернення 17.08.2022)
11. Baxter, J (2018), Fathers and Work: A statistical overview, viewed 17 June 2022, URL: https://aifs.gov.au/sites/default/files/4_fathers_and_work_1909.pdf (дата звернення 17.08.2022)
12. Chief Executive Women (2021), CEW Senior Executive Census 2021, viewed 9 June 2022, URL: https://cew.org.au/wp-content/uploads/2021/09/CEWCENSUS21_ASX300Report-FINAL.pdf (дата звернення 17.08.2022)
13. Jyrkinen, M, Niemistö, C & Hearn, J (2017), Career, Care, and Time: Female Top Managers in the Intersections of Age, Gender, and Work–Family, in Aaltio, I & Helms Mills, J (eds), *Ageing, Organisations, and Management: Constructive discourses and critical perspectives*, Palgrave Macmillan, New York. Pp.229-251.
14. Fitzsimmons, TW, Yates, MS & Callan, VJ (2020), *Employer of Choice for Gender Equality: Leading practices in strategy, policy and implementation*, Brisbane: AIBE Centre for Gender Equality in the Workplace. 115 p.
15. Gino, F, Wilmoth, CA, & Brooks, AW (2015), Compared to men, women view professional advancement as equally attainable, but less desirable, PNAS, vol 112, no. 40, pp. 12354-12359, URL: <https://doi.org/10.1073/pnas.1502567112> (дата звернення 18.08.2022)
16. WGEA (2020), Women's economic security in retirement, viewed 17 June 2021, URL: <https://www.wgea.gov.au/publications/womens-economic-security-in-retirement> (дата звернення 18.08.2022)
17. WGEA (2022), WGEA Data Explorer, viewed 17 June 2022, URL: <https://data.wgea.gov.au/home> (дата звернення 18.08.2022)
18. WGEA (2021), Flexible work post-COVID, viewed 17 June 2022, URL: <https://www.wgea.gov.au/publications/flexible-work-post-covid> (дата звернення 19.08.2022)
19. Wages and Ages: Mapping the Gender Pay Gap by Age. URL: <https://www.wgea.gov.au/publications/wages-and-ages> (дата звернення 19.08.2022)
20. Gender pay gap in U.S. held steady in 2020 URL: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2021/05/25/gender-pay-gap-facts/#:~:text=Women%20ages%20to%2034,from%2036%20cents%20in%201980> (дата звернення 17.08.2022)
21. Gender pay gap statistics URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU (дата звернення 19.08.2022)

22. Statistics on earnings and labour costs. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/LSU/?uri=CELEX:31999R0530> (дата звернення 19.08.2022)
23. Council Regulation (EC) No 530/1999 of 9 March 1999 concerning structural statistics on earnings and on labour costs. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31999R0530> (дата звернення 19.08.2022)
24. Gender pay gap in unadjusted form. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en (дата звернення 19.08.2022)