

**ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО В ОПЛАТЕ ТРУДА И ПУТИ ЕГО ПРЕОДОЛЕНИЯ:
МИРОВЫЕ УРОКИ ДЛЯ УКРАИНЫ**

*Татьяна ПЕРЕГУДОВА¹, кандидат экономических наук,
старший научный сотрудник, доцент*

*Государственное учреждение «Институт экономики и прогнозирования НАН Украины»
01011, Украина, г. Киев, ул. Панаса Мирного*

Incluziunea socială și profesională a femeilor este un subiect constant de discuție al organizațiilor mondiale și rămâne încă relevantă. Este important să abordăm această problemă prin reducerea barierelor la intrarea pe piața muncii. În acest sens, articolul examinează inegalitatea de gen în lume și modalitățile de a o depăși în țările cu politici de gen eficiente pentru a instituționaliza în continuare minimizarea decalajului de gen în Ucraina. Pentru a atinge acest obiectiv, au fost utilizate următoarele metode științifice și specifice generale: metoda analizei logice în procesul studierii decalajului de gen; sistemic - pentru a determina mecanismele de asigurare a egalității de gen în salarii pe baza studiului experienței străine; analiză comparativă, sinteză și generalizare - în parte prin îmbunătățirea politicii de gen în Ucraina; metode de analiză statistică - pentru analiza decalajului de gen, inclusiv în salarii. În consecință, au fost sistematizate instrumente și mecanisme pentru minimizarea decalajului de remunerare între sexe, în conformitate cu Convenția OIM 100 privind remunerarea egală a bărbaților și femeilor care lucrează pentru muncă cu valoare egală, care a fost ratificată de Ucraina. Sunt analizate diferențele de remunerare între femei și bărbați, în funcție de sferile de activitate economică din Ucraina, care sunt formate din acțiunea unor factori care influențează prioritatea ocupării forței de muncă pentru femei și bărbați. Pentru a determina modalitățile de reducere a diferenței de remunerare între sexe, au fost studiați factorii care influențează acest proces. Experiența mondială de reducere a decalajelor de gen este sistematizată, incl. în remunerație, care include rapoarte periodice, program de lucru flexibil, oportunități de angajare la distanță și muncă la domiciliu, stabilirea cotelor privind numărul de femei din structura angajaților cu normă întreagă cu și fără penalități pe principiile responsabilității sociale corporative, orientări pentru evaluarea muncii din punct de vedere al egalității de gen, activitate activă a agenților pentru egalitatea de gen în negocieri colective cu discutarea punctelor discriminatorii. Este studiată politica țărilor în ceea ce privește depășirea diferenței de remunerare între femei și bărbați, cu schema de orientări pentru formarea politicii de gen în Ucraina.

Cuvinte cheie: remunerare, muncă cu valoare egală, remunerare egală, politica de gen, egalitatea de gen, decalajul de gen, sprijin instituțional, metode de evaluare.

Социально-трудова інклюзія жєницин являється постійною темою обговорення мирових організацій и до сих пор не втрає своєю актуальності. Важним в рішенні вказаного питання є зменшення бар'єрів виходу їх на ринок праці. В зв'язі з цим, в статті досліджено гендерне нерівність в мирі и пути його подолання в країнах з ефективною гендерною політикою для подальшої інституціалізації мінімізації гендерного розрива в Україні. Для досягнення поставленої цілі використані наступні загальнонаукові и специфічні методи: метод логічного аналізу в процесі дослідження гендерного розрива; системний - для визначення механізмів забезпечення гендерного рівності в оплаті праці на основі вивчення зарубіжного досвіду; порівняльного аналізу, синтезу и обобщення - при удосконаленні гендерної політики в Україні; методи статистичного аналізу - для аналізу гендерного розрива, в т.ч. в оплаті праці. Як результат, систематизовані інструментарій и механізми мінімізації гендерного розрива в оплаті праці, що відповідає нормам Конвенції МОТ № 100 «О равному вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности», которая была ратифіцирована Україною. Проаналізовані гендерні розриви в оплаті праці по сферам економічної діяльності в Україні, которые сформированы действием факторов, которые влияют на определение приоритета занятости у женщин и мужчин. Для определения путей преодоления гендерных разрывов в оплате труда исследованы факторы, влияющие на данный процесс, систематизирован мировой опыт уменьшения гендерных разрывов, в т.ч. в оплате труда, который включает в себя регулярные отчеты, гибкий график работы, возможности

¹ © *Татьяна ПЕРЕГУДОВА*, ptv_tat@ukr.net, ORCID: 0000-0002-3093-6104

дистанционной занятости и домашнего труда, установление квот по количеству женщин в структуре штатных работников со штрафными санкциями и без них по принципам корпоративной социальной ответственности, методические руководства по оценке труда с позиций гендерного равенства, активную деятельность агентств по гендерному равенству в коллективных переговорах с обсуждением дискриминационных пунктов. Исследована политика стран по преодолению гендерного разрыва в оплате труда с описанием ориентиров формирования гендерной политики в Украине.

Ключевые слова: оплата труда, труд равной ценности, равное вознаграждение, гендерная политика, гендерное равенство, гендерный разрыв, институциональное обеспечение, методы оценки.

Social and labor inclusion of women is a constant topic of discussion of world organizations and still remains relevant. It is important to address this issue by reducing barriers to entry into the labor market. In this regard, the article examines gender inequality in the world and ways to overcome it in countries with effective gender policies to further institutionalize the minimization of the gender gap in Ukraine. To achieve this goal, the following general scientific and specific methods were used: the method of logical analysis in the process of studying the gender gap; systemic - to determine the mechanisms for ensuring gender equality in wages based on the study of foreign experience; comparative analysis, synthesis and generalization - in part by improving gender policy in Ukraine; methods of statistical analysis - for the analysis of the gender gap, including in wages. As a result, tools and mechanisms for minimizing the gender pay gap have been systematized, in line with ILO Convention 100 on Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, which has been ratified by Ukraine. Gender pay gaps by spheres of economic activity in Ukraine, which are formed by the action of factors influencing the priority of employment for women and men, are analyzed. To determine ways to bridge the gender pay gap, the factors influencing this process have been studied. The world experience of reducing gender gaps is systematized, incl. in remuneration, which includes regular reports, flexible work schedule, opportunities for remote employment and home-based work, setting quotas on the number of women in the structure of full-time employees with and without penalties on the principles of corporate social responsibility, guidelines for evaluating work from the standpoint gender equality, active activity of gender equality agencies in collective bargaining with discussion of discriminatory points. The policy of countries on overcoming the gender pay gap with the outline of guidelines for the formation of gender policy in Ukraine is studied.

Key words: remuneration, work of equal value, equal remuneration, gender policy, gender equality, gender gap, institutional support, evaluation methods.

JEL: J16, J31, J38.

UDC 342.722:331.28

Постановка проблемы и актуальность. Среди актуальных вопросов социально-экономического неравенства как в мировом масштабе, так и на национальном уровне является гендерное неравенство социально-трудовой инклюзии и, соответственно, в оплате труда. Негативными последствиями данного явления является недополучение ВВП, уменьшение покупательной способности, полная или частичная нереализация трудового потенциала женщин, отсутствие карьерного развития, бедность и ухудшение качества жизни и т.д. Стоит отметить, что данная проблематика вызывает интерес, как со стороны мировых организаций, политических деятелей, так и со стороны научного сообщества, которое направляет свои усилия на поиск путей преодоления гендерных разрывов в оплате труда.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросами гендерного неравенства, в т.ч. в оплате труда, преодоления барьеров выхода на рынок труда для женщин, особенно тех, кто имеет на иждивении детей, занимаются такие мировые организации, как ООН, МОТ, ОЭСР, Всемирный банк, Всемирный экономический форум. Деятельность этих организаций, безусловно, способствует улучшению положения женщин на рынке труда. Вместе с тем, новые вызовы, такие как пандемия Covid-19 и другие, формируют новые барьеры занятости женщин.

Среди отечественных ученых, которые занимаются вопросом гендерного неравенства следует назвать следующих: А. Герасименко (Н. Herasymenko, 2005), Т. Костюченко (Т. Kostiuchenko, 2019), Э. Либанова (Е. Libanova, 1998), А. Лопушняк (G. Lopushnyak, 2019), Е. Макарова (O. Makarova, 2011), О. Рудик (O. Rudik, 2013), М. Скорик (M. Skoryk, 2017), Г. Федькович (H. Fedkovych, 2006), Р. Процюрко (R. Protsiurko, 2006), И. Трохим (I. Trokhym, 2006), М. Чумало (M. Chumalo, 2006) и

др. В своих исследованиях они обращают внимание на оценку доступа женщин к занятости, оценку гендерных разрывов и определение путей решения указанных проблем.

Несмотря на весомые научные достижения отечественных ученых, стоит отметить, что длительное время тенденция гендерного неравенства в оплате труда в Украине остается почти без изменений. Для решения данной проблемы необходимо исследование прогрессивного зарубежного опыта минимизации гендерного неравенства в оплате труда, что соответствует Конвенции МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (ILO, 2021), которая ратифицирована Украиной.

Цель статьи - исследовать гендерное неравенство в мире и в Украине, а также пути его преодоления в странах с эффективной гендерной политикой для формирования рекомендаций по дальнейшей институционализации минимизации гендерного разрыва в Украине.

Методы исследования. Для достижения поставленной цели использованы следующие общенаучные и специфические методы: метод логического анализа в процессе исследования гендерного разрыва; системный - для определения механизмов обеспечения гендерного равенства в оплате труда на основе изучения зарубежного опыта; сравнительного анализа, синтеза и обобщения - при совершенствовании гендерной политики в Украине; методы статистического анализа - для анализа гендерного разрыва, в т.ч. в оплате труда. Как результат, систематизированы инструментарий и механизмы минимизации гендерного разрыва в оплате труда, что соответствует нормам Конвенции МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (ILO, 2021).

Информационной базой исследования являются нормативно-правовые акты Украины, научные труды ведущих ученых-экономистов, статистические данные Государственной службы статистики, Евростата, ОЭСР, Всемирного банка и других международных статистических баз, материалы Международной организации труда, результаты социологических исследований и справочно-информационных изданий.

Изложение основного материала. По данным исследований Всемирного экономического форума уровень глобального индекса гендерного разрыва в 2021 составил 67,7% и по сравнению с предыдущим годом увеличился на 0,6%. На гендерный разрыв оказали влияние и последствия пандемии Covid-19. По оценкам МОТ 5% женщин потеряли работу по сравнению с 3,9% мужчин. Одновременно следует добавить данные вебинара ОЭСР «Гендерный разрыв в странах Евразии: негативные последствия Covid-19», согласно которым уровень участия женщин в рабочей силе составил в 2019 г. 53% против 71% мужчин, женщины в евро регионе зарабатывают в среднем на 30% меньше, чем мужчины, уровень безработицы среди женщин выше, чем среди мужчин. При сохранении современных темпов гендерные разрывы в мире будут преодолены через 135,6 лет. Продолжительность преодоления гендерных разрывов несколько отличается по разным составляющим, по которым измеряется индекс. Больше лет понадобится для преодоления гендерного разрыва по критерию «экономическое участие и возможности» - 267,7 лет. 145,5 лет нужно для того, чтобы закрыть гендерный разрыв по критерию «расширение прав и возможностей женщин в политике». Почти «закрытыми» являются гендерные различия в образовании, в доступе к системе здравоохранения и продолжительности жизни, и на полное «закрытие» необходимо лишь 14,2 года (OECD, 2021; World economic forum, 2021).

Гендерные разрывы в доступе к занятости, образованию, построении карьеры оказывают влияние на уровень заработной платы женщин. Важно помнить, что преодоление гендерного разрыва является фактором увеличения объемов ВВП, повышения уровня сбережений и потребления, реализации трудового потенциала и т.д.

Признание Украиной принципов Конвенции МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» требует исследования национального законодательства в контексте соответствия международным нормам и практикам обеспечения гендерного равенства. Согласно статье 2 настоящей Конвенции каждый член организации с помощью средств, соответствующих действующим методам установления ставок вознаграждения, поощряет и обеспечивает применение в отношении всех работников принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности (Equal pay for equal work) (ILO, 2021).

Следует отметить, что в течение последних лет для Украины остается актуальной проблема гендерного неравенства в оплате труда. Худшие значения характерны для 2008, 2014-2016 гг., в т.ч. как 2017 и 2020 характеризовался уменьшением гендерного разрыва (см. табл. 1).

Таблица 1. Динамика по показателю «соотношение заработной платы женщин и мужчин» в 2013-2020 гг. по сферам экономической деятельности, %

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
В среднем по экономике	77,2	76,3	74,9	74,6	78,8	77,7	77,2	79,6
Сельское хозяйство, лесное хозяйство и рыбное хозяйство	87,9	85,5	82,4	82,2	82,2	80,0	79,9	81,2
в т.ч. сельское хозяйство	87,6	86,0	83,7	83,8	82,9	80,6	78,5	79,7
Промышленность	69,7	71,0	74,1	74,7	76,3	74,8	74,3	74,4
Строительство	89,5	90,5	89	91,5	93,2	89,4	94,1	94,4
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	81,5	83,5	79	78	77,4	78,6	81,3	81,5
Транспорт, складское хозяйство, почтовая и курьерская деятельность	77,6	78,1	76,5	77,4	76,3	75,5	77,2	75,8
деятельность в сфере транспорта	99,8	96,2	95,5	95,8	93,7	93,6	96,0	89,7
складское хозяйство и вспомогательная деятельность в сфере транспорта	83,1	86,1	86,0	86,2	84,2	81,6	81,6	79,8
почтовая и курьерская деятельность	64,6	65,6	64,6	58,3	60,4	60,8	63,7	64,0
Временное размещение и организация питания	84,6	88,2	88,1	86,2	86,6	86,0	90,9	87,7
Информация и телекоммуникации	87,8	89,6	80,6	77,3	80,1	79,9	80,3	78,5
Финансовая и страховая деятельность	66,8	64,4	66,4	67	64,4	63,9	63,9	68,0
Операции с недвижимым имуществом	89,2	85,7	94,2	93,6	92,3	87,8	91,4	95,3
Профессиональная, научная и техническая деятельность	89,1	80,0	84,3	83,4	85,1	80,6	78,1	77,3
в т.ч. научные исследования и разработки	86,1	84,4	81,1	80	82,3	77,8	78,5	82,4
Деятельность в сфере административного и вспомогательного обслуживания	97,5	98,3	101,1	103	99,8	98,9	105,1	103,5
Государственное управление и оборона; обязательное социальное страхование	87,2	89,1	90,7	93,3	93	95,1	95,5	92,1
Образование	91,3	93,4	93,4	93,7	95,4	96,4	96,2	96,5
Охрана здоровья и предоставление социальной помощи	89,9	88,2	89,7	89,3	90,1	88,9	89,3	86,9
в т.ч. охрана здоровья	89,5	87,5	89,3	88,6	90,1	88,7	89,3	86,7
Искусство, спорт, развлечения и отдых	62,2	50,8	47,2	50	59,6	61,6	64,1	63,5
в т.ч. деятельность в сфере творчества, искусства и развлечений	85,7	83,5	85,3	84,1	82,4	83,3	83,2	84,5
функционирование библиотек, архивов, музеев и других учреждений культуры	108,5	109,0	107,4	104,3	95,5	95,2	88,8	92,7
Предоставление других видов услуг	79,4	73,1	89,1	82,6	82,5	85,8	88,1	98,4

Источник: за данными (State Statistics Service of Ukraine, 2021).

Динамика за 2013-2020 гг. свидетельствует о том, что состояние гендерного неравенства несколько улучшилось в целом по экономике. Вместе с тем, улучшение произошло не во всех сферах экономической деятельности. Ухудшение ситуации характерно для следующих сфер:

сельское, лесное и рыбное хозяйство; транспорт, складское хозяйство, почтовая и курьерская деятельность, деятельность в сфере транспорта; информация и телекоммуникации; профессиональная, научная и техническая деятельность; научные исследования и разработки; здравоохранение и предоставление социальной помощи; функционирование библиотек, архивов, музеев и других учреждений культуры.

Из данных табл. 1 видно, что наибольшие гендерные разрывы в оплате труда наблюдаются в искусстве, спорте, в сфере развлечений и отдыха; почтовой и курьерской деятельности; финансовой и страховой деятельности; промышленности; транспорте, складском хозяйстве, почтовой и курьерской деятельности; профессиональной, научной и технической деятельности; в сфере информации и телекоммуникациях.

Для усовершенствования политики по минимизации гендерных разрывов в оплате труда стоит исследовать факторы, вызывающие данное явление. По результатам исследований МОТ (ILO, 2009) факторами, которые влияют на гендерные разрывы в доступе к занятости и оплате труда являются следующие: уровень образования; опыт работы на рынке труда и стаж работы в данной организации; продолжительность рабочего времени; размер организации и сфера деятельности; стереотипы и предубеждения относительно труда женщин; традиционные методы оценки работ, построенные на основе требований к работам, в исполнении которых преобладают мужчины; слабая позиция на переговорах женщин, которые реже объединены в профсоюзы и выполняют несоизмеримое количество опасных работ.

В соответствии с исследованиями Центра Разумкова в Украине гендерные различия в оплате труда обусловлены различиями в человеческом капитале между мужчинами и женщинами; гендерной сегрегацией и дискриминацией женщин на рынке труда (Razumkov centre, 2016).

Понимание указанных причин формирует базис поиска путей по решению проблем гендерного неравенства в оплате труда. С этой целью следует обратить внимание на политику тех стран, у которых лучшие показатели относительно гендерного разрыва, а именно: Исландия, Финляндия, Норвегия, Новая Зеландия, Швеция, Франция, Дания и т.д. (по данным табл. 2 и рис. 1).

Таблица 2

Ранг	Страна	Гендерный разрыв, %
1	Исландия	89,2
2	Финляндия	86,1
3	Норвегия	84,9
4	Новая Зеландия	84,0
5	Швеция	82,3

Источник: (World economic forum, 2021).

По данным Евростата (рис. 1) низкие гендерные разрывы в оплате труда характерны для таких стран, как Люксембург, Румыния, Италия, Бельгия, Словения, Польша. Наибольший гендерный разрыв наблюдается в Эстонии, Латвии и Австрии (рис. 1).

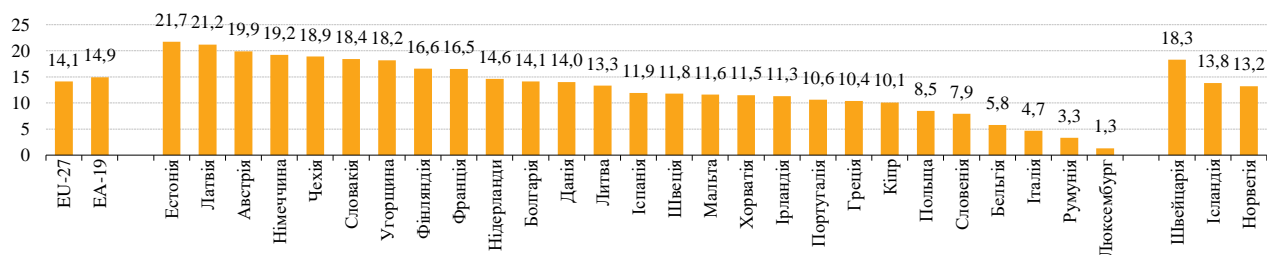


Рис. 1. Нескорректированная разница в оплате труда по полу, 2019 (разница между средней валовой почасовой заработной платой мужчин и женщин в % от валовой заработной платы мужчин)

Источник: представлено по данным (Eurostat, 2020).

Несмотря на довольно основательную нормативно-правовую базу по обеспечению гендерного равенства в Украине, исследования мирового опыта позволяет выделить пути и методы преодоления гендерного разрыва в занятости и в оплате труда, которые были бы полезны для Украины.

Детальное ознакомление с опытом МОТ и европейской практикой (Бельгия, Швеция, Швейцария, Германия, Великобритания, Испания, Финляндия, Польша, Болгария и др.) относительно политики минимизации гендерного разрыва доказывает наличие следующего инструментария:

- происходит празднование дня оплаты труда. В ЕС отмечается День равной зарплаты (10 ноября). Сегодня это событие отмечается в 12 различных странах ЕС (Австрия, Бельгия, Кипр, Чехия, Германия, Эстония, Франция, Нидерланды, Словакия, Португалия, Испания и Швеция);
- составляются регулярные отчеты предприятий по вопросу гендерного равенства в оплате труда;
- существует развитая социальная инфраструктура, которая направлена на устранение барьеров занятости женщин;
- действует гибкий график работы, полная занятость, надомная работа;
- установлены квоты без штрафов как социальная норма в пределах корпоративной социальной ответственности;
- установлены квоты со штрафными санкциями;
- функционируют органы для обращений по гендерной дискриминации;
- введены методические руководства по оценке труда с позиций гендерного равенства;
- заключаются коллективные договоры с соблюдением гендерного равенства;
- происходит активная деятельность агентств по гендерному равенству;
- регулируется занятость на селе с учетом местных особенностей;
- разрабатываются специальные проекты по формированию рекомендаций по обеспечению гендерного равенства в оплате труда;
- формируются национальные программы по вопросам обеспечения равной оплаты труда (European Commission, 2019).

Ознакомление с национальными европейскими практиками и передовым опытом по обеспечению равной оплаты труда (European Commission, 2019) доказывает, что наиболее распространенными методами и механизмами являются коллективные договоры, переговоры при заключении национальных соглашений об оплате труда, активное участие агентств по вопросам гендерного равенства в заключении коллективных договоров с обсуждением пунктов, вызывающих дискриминацию в оплате труда. Кроме этого, в Польше правительство запустило бесплатную программу, которую работодатели могут использовать для выявления и измерения разрыва в заработной плате в своей компании. Разрабатываются и внедряются методики по оценке равенства в оплате труда, среди которых наиболее известными являются «Гендерно нейтральное оценивание работ по оплате: поэтапное пособие», разработанное МОТ; немецкий Logib-D (калькулятор заработной платы для выявления гендерного разрыва в заработной плате компании и предоставления консультационных услуг для помощи в анализе и устранении гендерного разрыва в оплате труда); метод «Аналитическая оценка работ» (АВАКАВА), инструмент VIWIV, Метод EVALFRI в Швейцарии и др. Следует отметить, что МОТ разработан такой важный документ как «Руководство по проведению гендерного аудита», методология которого основана на принципах активного участия и направлена на определение эффективности правил гендерного равенства и отслеживания прогресса в содействии гендерному равенству, разработку критериев и принципов гендерного равенства.

Выводы.

Изучение прогрессивного мирового опыта по вопросам гендерной политики, направленной на минимизацию разрыва в оплате труда будет способствовать формированию институциональной среды по преодолению гендерного разрыва в Украине, что соответствует нормам Конвенции МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности». Несмотря на основательную нормативно-правовую базу по решению указанного вопроса и учитывая исследования зарубежного опыта, для Украины целесообразно определиться с методическими руководствами по оценке труда с позиций гендерного равенства, сформировать механизм по защите прав на равную оплату за труд равной ценности. Приведенные рекомендации являются важными в

совершенствовании политики гендерного равенства в Украине, учитывая то, что сейчас происходит активная работа над подготовкой проекта Закона Украины «О равном вознаграждении за труд равной ценности».

ЛИТЕРАТУРА

1. Герасименко Г.В. Гендерні проблеми на ринку праці України / Демографія та соціальна економіка. — 2005. — № 1. — С. 178-185.
2. Костюченко Т. Гендерованість ринку праці. Порівнянн кейсів України і Литви. – ГО «Український центр європейської політики». – 2019. – 24 с.
3. Лібанова Е., Макарова О.В. Доступ жінок до ринку праці: ситуація сьогодення та можливості розширення // Матеріали національної тристоронньої конференції “Жінки на ринку праці України”. – К., 1998.
4. Лопушняк Г. Гендерна диференціація оплати праці в Україні / Соціально-трудові відносини: теорія та практика. - №9, 2019. – С. 1-13.
5. Гендерна статистика України: сучасний стан, проблеми, напрямки удосконалення / Ю. Галустьян, Г Герасименко, О Макарова –Запорожье: Друкарський світ, 2011.
6. Рудік О.М. Вирішення проблеми гендерного розриву в рівні заробітної плати: досвід ЄС / Публічне адміністрування: теорія та практика. – 2013. – Вип. 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Patp_2013_2_2
7. Скорик М.М. Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних Директив Ради ЄС. Аналітичне дослідження. – Київ, Бюро соціальних та політичних розробок, 2017. – 78 с.
8. Федькович Г., Поцюрко Р., Трохим І., Чумало М. Гендерна та вікова дискримінація на ринку праці в Україні: порівняльний аналіз законодавства, дослідження та моніторинг, досвід громадянського представництва. – Львів: Видавництво Національного університету “Львівська політехніка”, 2006. – 104 с.
9. Конвенція МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text
10. Гендерный разрыв в странах Евразии: негативные последствия Covid-19. Вебинар. 9 февраля 2021 г. OECD. – 28 с. URL: <https://www.oecd.org/eurasia/2021-02%20OECD%20GRS%20Eurasia%20Gender%20Webinar%20Summary%20note%20RUS.pdf>
11. Global Gender Gap Report 2021. Insight report. March 2021 / World economic forum. – 405 p. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf
12. Офіційний сайт Державної служби статистики. URL: <http://ukrstat.gov.ua/>
13. Сприяння рівності. Гендерно нейтральне оцінювання робіт щодо рівної оплати: поетапний посібник. – Міжнародне бюро праці. Женева. Міжнародна організація праці, 2009 р. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_168926.pdf
14. Гендерна нерівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. – Центр Разумкова. – Видавництво «Заповіт», 2016 . – 244 с. URL: <https://razumkov.org.ua/upload/Gender-FINAL-S.pdf>
15. Eurostat (online data code: sdg_05_20).
16. National cases and good practices on equal pay / Author - Susanne Burri, Coordinator: Susanne Burri, Alexandra Timmer. - European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. – European Commission. – 2019. – 92 p. URL: <https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/equalpaygoodpractices.pdf>