

**Білик Олена Іванівна**

*кандидат економічних наук,  
доцент кафедри адміністративного та фінансового менеджменту  
Національний університет «Львівська політехніка»*

**Билык Елена Ивановна**

*кандидат экономических наук,  
доцент кафедры административного и финансового менеджмента  
Национальный университет «Львовская политехника»*

**Bilyk Olena**

*PhD in Economics,  
Docent at the Department of Administrative and Financial Management  
Lviv Polytechnic National University*

DOI: 10.25313/2520-2294-2018-8-4093

## ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ГЕНДЕРНОЇ АСИМЕТРІЇ НА ЕКОНОМІКУ: ПРИЧИНИ, НАСЛІДКИ

## ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ ГЕНДЕРНОЙ АСИММЕТРИИ НА ЭКОНОМИКУ: ПРИЧИНЫ, ПОСЛЕДСТВИЯ

## RESEARCH ON THE EFFECT OF GENDER ASSIMMER ON THE ECONOMY: CAUSES, CONSEQUENCES

**Анотація.** Досліджено теоретичні аспекти і причини виникнення гендерної нерівності з врахування історичного аспекту, а також у сучасних умовах у світовій практиці. Крім класифікацій диференціації, соціальна нерівність між статями є однією з основних характеристик сучасних суспільств. Незважаючи на те, що дискримінація жінок у системі освіти зараз зникла, вона існує у ослабленому стані у світі праці, політики та особливо сім'ї. У індустріальному суспільстві з'явилася особлива форма гендерно-специфічного розподілу праці на робочому місці, в суспільному житті та в приватності. Між жінками та чоловіками існували типові розбіжності в умовах соціального життя та вимогах соціальної ролі, які також відображалися в процесах соціалізації, що стосуються гендерних особливостей, щодо особистості, ставлення, мотивації та поведінки. У статті доведено, що соціально-структурний аналіз передбачає, що соціальна нерівність між жінками та чоловіками не обумовлена природними, біологічними відмінностями, але суттєво заснована на соціальних причинах. Існує низка так званих структурних факторів, які зумовлюють різницю в оплаті праці: жінки працюють рідше на керівних посадах, ніж чоловіки; жінки працюють частіше, ніж чоловіки, у галузях, у яких рівень заробітної плати є нижчим, і це, як правило, жінки, які переривають свою кар'єру або ведуть неповний робочий день у зв'язку з народженням дітей. Також, автором у статті досліджено вплив у гендерного розриву на економіку ряду країн і запропоновано шляхи його зменшення.

**Ключові слова:** соціальна політика, гендерна нерівність, оплата праці, причини гендерної нерівності.

**Аннотация.** Исследованы теоретические аспекты и причины возникновения гендерного неравенства с учетом исторического аспекта, а также в современных условиях в мировой практике. Кроме классификаций дифференциации, социальное неравенство между полами является одной из основных характеристик современных обществ. Несмотря на то, что дискриминация женщин в системе образования сейчас исчезла, она существует в ослабленном состоянии в сфере труда, политики и особенно семьи. В индустриальном обществе появилась особая форма гендерно-специфического разделения труда на рабочем месте, в общественной жизни и в приватности. Между женщинами и мужчинами существовали типовые различия в условиях социальной жизни и требованиях социальной роли, которые также отображались в процессах социализации, касающиеся гендерных особенностей, личности, отношение, мотивации и поведения.

В статье доказано, что социально-структурный анализ предполагает, что социальное неравенство между женщинами и мужчинами не обусловлено природными, биологическими различиями, но существенно основано на социальных причинах. Существует ряд так называемых структурных факторов, которые обуславливают разницу в оплате труда: женщины работают реже на руководящих должностях, чем мужчины; женщины работают чаще, чем мужчины, в отраслях, в которых уровень заработной платы ниже, и это, как правило, женщины, которые прерывают свою карьеру или ведут неполный рабочий день в связи с рождением детей. Также, автором в статье исследовано влияние гендерного разрыва на экономику ряда стран и предложены пути его уменьшения.

**Ключевые слова:** социальная политика, гендерное неравенство, оплата труда, причины гендерного неравенства.

**Summary.** The theoretical aspects and causes of gender inequality taking into account the historical aspect, as well as in modern conditions in world practice are investigated. In addition to the differentiation classifications, social inequality between sexes is one of the main characteristics of modern societies. Despite the fact that the discrimination of women in the education system has now disappeared, it exists in a weakened state of labour, politics, and especially families. In industrial society appeared a special form of gender-specific division of labor in the workplace, in public life and in privacy. Between women and men, there were typical differences in social life and social role requirements, which were also reflected in the processes of socialization, relating to gender features, regarding personality, attitude, motivation and behavior. The article argues that socio-structural analysis suggests that social inequality between women and men is not due to natural and biological differences but is substantially based on social reasons. There are a number of so-called structural factors that determine the difference in salaries: women work less often in managerial positions than men; women work more often than men in sectors where the salary level is lower, which is usually women who interrupted their careers or are on a part-time basis due to the birth of children. Also, the author of the article researched the influence of the gender gap on the economy of several countries and proposes ways to reduce it.

**Key words:** social policy, gender inequality, payment of labor, reasons of gender inequality.

**Постановка проблеми.** Важливим аспектом соціально-економічного розвитку суспільства є забезпечення так званого «вирівнювання» у межах різних груп населення. Поняття нерівності є актуальним як в часовій проекції, так і в проекції економічного та соціального рівня розвитку держави: тобто різні види нерівності є притаманними у будь-які часи і для всіх держав. Проте першочерговим фактором щодо виникнення соціальної нерівності є особистісний фактор щодо бажання реалізації своїх власних можливостей, адже у країнах із високим рівнем соціальних стандартів та з наявними можливостями широкого розвитку своєї особистості існують групи осіб, які знаходяться за межею бідності. Соціально обумовленими причинами, які мають відносно стійкий і узагальнений характер, що викликають нерівності між людьми виділяють індивідуальні, миттєві і природні (в тому числі і гендерні) переваги і недоліки. Вони виникають, наприклад, за рахунок сприятливих/несприятливих характеристик особистості, миттєвих лотерейних виграшів, вроджених вад або талантів, ж сімейних або ментальних традицій тощо. Проте виокремлювати мікро- і макропричини соціальної нерівності є недоречно, наприклад розвиток і реалізації інтелектуальних даних людини, як правило, характеризується як через природні, так і через соціальні детермінанти. Важливим є і те, що соціальна нерівність простежується

і через призму гендерних відмінностей, зокрема нерівність в умовах отримання доходу для жінок або погані перспективи кар'єрного росту жінок.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема гендерної асиметрії широко досліджується як вітчизняними, так і іноземними науковцями з врахування причин виникнення та через призму впливу на соціальних, економічних, політичних сфер. Серед вітчизняних науковців, які здійснили великий вклад у дослідження гендерної нерівності слід виокремити: Ю. Ковалевську [1], О. Катан [1], І. Міроненко [1], Л. Шумрикову [2]. У світовій практиці відомі наступні дослідники соціальних та гендерних розривів: Борис Хірш [2], Маріо Лакнер [3], Ральф Дарендорф [4; 5], Джуді Батлер [5] та ін.

**Формулювання цілей.** Метою статті є дослідження гендерної асиметрії у світі та можливих напрямів вирівнювання гендерної ситуації.

**Виклад основного матеріалу.** Поняття соціального середовища відіграє важливу роль в практичних дослідженнях в області соціальних наук. Народжуваність, наявність робочих місць, можливість проведення свого вільного часу або структура споживання значною мірою залежить від соціального середовища. Саме соціальне середовище здійснює вплив і на спосіб життя особистості. Звичайно, що спосіб життя утворюється через ряд багатьох факторів поза впливу соціального середовища: вік, стать, сім'я та рівень освіти, соціальний клас, але і обмеження або

навпаки створення умов для розвитку особистості на макрорівні формують приналежність до тієї чи іншої соціальної групи. Соціальна структура включає в себе взаємодію і позиції груп в ній за визначеними соціально значущими характеристиками, таких як: рід занять, вік, стать, освіта, доходи і соціальний вплив. Соціальна структура є динамічною і перенаповненою змінами системою. Проте, соціальна структура членів суспільства може прийняти характер об'єктивності. Для того, щоб успішно брати участь в згладжуванні соціальних нерівностей, необхідно проводити регулярний аналіз соціальної структури.

У соціальній структурі використовуються дослідні три аналітичні підходи (табл. 1). Вони відрізняються в питаннях і методології.

В основі розмежування видів соціальних структур лежать і гендерні відмінності, які створюють передумови і розриви в доходах. Гендерні розриви залишаються одним з найбільш актуальних викликів у сфері праці. Жінкам значно складніше, ніж чоловікам, вийти на ринок праці, а опинившись там, складніше знаходити роботу. Крім того, відповідно до доповіді МОП, ключовою проблемою залишається якість робочих місць, на які їх приймають [1; 2].

Жінки все ще недопредставлені на керівних посадах. Ці причини багатогранні та суперечливі в дискусіях щодо запровадження жіночих квот. Класичний, але особливо суперечливий підхід до пояснення приводить назад до того, що типові чоловічі якості та здібності роблять успішну виконавчу владу. Так, було здійснено опитування жінок у європейських країнах (більше 3000 осіб). Перш за все респондентам було запропоновано вказати, з якими характеристиками, на їхню думку, стають успішними наставниками. Вони мають значення в масштабі від 1 до 5 за «чоловічими» характеристиками (визначеними, дисциплінованими, ризикованими, конкурентоспроможними, впевненими в собі), «жіночими» характеристиками (соціально компетентними, діалоговими, корисними) та нейтральними характеристиками (орієнтованими на результат, перспективними, інноваційними) та ін. У другій частині опитування

керівники повинні оцінити себе з урахуванням вищезазначених характеристик. Результати показують, що в середньому чоловіки надають більше значення чоловічому характеру, ніж жінки. Цікаво, що це «стереотипування» є на передньому плані: у групі топ-менеджерів думка жінок є більш важливою для опитування, і вони також дотримуються думок про перевагу чоловічих якостей. Крім того, вражає, що в компаніях, які надають великого значення збалансованій рівновазі між роботою та життям, гендерні утворення є менш виражені. Жінки на лідерських позиціях відрізняють більше жіночі атрибути, тоді як чоловіки опиняються з відповідними характеристиками чоловічої статі, особливо вираженими. Винятком тут знову були топ-менеджери: незалежно від статі, вони бачили себе насамперед добре ознайомленими з усіма управлінськими навичками. Проте, згідно з дослідженням, самооцінка керівництва може пояснити не більше десяти відсотків гендерного розриву у вищому керівництві. Тому значна частина невідповідності пов'язана з тим, що в структурах, які приймають рішення, є більшість чоловіків, які схильні до стереотипів під час акцій та нових призначень, а в сумнівах надають пріоритет кандидатам-чоловікам. Опитування дає суттєві докази, хоча й не є чітким.

Емпіричні дані вказують на сильний прямий зв'язок між гендерною асиметрією на вищих постах в фірмах і фінансовими показниками корпорацій. Ця кореляція більш яскраво виражена в секторах, в яких жінки складають більшість працівників (таких як сектор послуг), а користується великим попитом взаємодоповнюваність навичок і мислення, більш творчий підхід і інноваційний потенціал — (таких як високотехнологічні та наукомісткі сектори). Відповідно до даних Федерального статистичного управління Німеччини, три чверті невідповідного розриву між чоловіками і жінками можуть бути пов'язані з структурними відмінностями: основними причинами відмінностей у середньому загальному підході до навчання є різниця в секторах та професій, в яких працюють жінки та чоловіки, а також

Таблиця 1

**Види соціальних структур**

Соціальні класи	Соціальні позиції	Соціальне довкілля
розроблений в 1930-і роки	розроблений в 1980-і роки	розроблений в 1980-і роки
вертикальні соціальні нерівності між верхньою і нижньою	вертикальні і горизонтальні соціальна нерівність	культурно-соціологічний підхід
Відмінності в об'єктивних умовах життя, таких як рід занять, дохід, освіта, вплив, соціальний престиж	Відмінності в об'єктивних умовах життя і горизонтальних умовах, такі як вік, стать, кількість дітей, регіони	Відмінності в ціннісній орієнтації і установках для роботи, споживачі, сім'ї та партнерства в області політики і відмінності в способі життя

неоднозначно розподілені вимоги робочого місця стосовно лідерства та управління, кваліфікації. Крім того, жінки частіше працюють на умовах неповної, або часткової зайнятості. Професор університету Бінгемтон в штаті Нью-Йорк, який вважається одним із найвідоміших експертів у світі щодо гендерної нерівності, встановив що розрив у оплаті праці у США становить 22 відсотків і є схожим на аналогічний показник в Європі (рис. 1) [3; 4].

Зазначений розрив є наслідком різниці між віком та сімейним статусом. Проте, молоді дівчата повної зайнятості в столичних регіонах іноді навіть заробляють набагато більше, ніж їхні чоловіки-колеги.

З іншого боку, шлюб і діти призводять до різкого збільшення розриву в оплаті праці. Періодичні біографічні здобутки є одними з основних причин невідповідності заробітної плати за часів, пов'язаних із сім'єю, оскільки втрачений досвід роботи негативно впливає на продуктивність та можливості для заробітку. Забезпечення кращої допомоги дітям та податкових пільг для більш високої участі жінок у зайнятості, ймовірно, зменшить розрив між чоловіками та жінками у робочому житті та, відповідно, в заробітній платі. Рівна нерівність неефективна, що висвітлено у роботі Бориса Хірша (університет Лейфана імені Люнебурга та IZA). Він посилається на поточні дослідження, згідно з якими частина розриву в оплаті праці пояснюється тим, що роботодавці використовують свої сильні переговорні позиції щодо жінок. Через сімейні зобов'язання, за словами Хірша, жінки були налаштовані не на кар'єрний ріст чи на високий рівень заробітної пла-

ти, а на короткі робочі процеси та гнучкі робочі години. Тому експерт також бачить більший потенціал у просуванні дитячого догляду та гнучких моделей робочого часу, ніж у законодавчих положеннях щодо рівної оплати праці.

Ще одним загальним підходом до розриву заробітної плати між чоловіками та жінками є гендерні відмінності у поведінці конкуренції. За словами Маріо Лакнера (Ліндського університету Йоганса Кеплера), численні лабораторні та польові дослідження свідчать, що жінки більше не хочуть вимагати підвищення заробітної плати, і менш імовірно, що вони застосовуватимуть роботу з гнучкою, обмінюваною заробітною платою.

Його дослідження також вказує на те, що відмінності у здатності самозаперечити вже розвиваються в ранньому дитинстві та мають значний вплив на пізнішу кар'єру. Тому заходи по зміцненню конкурентоспроможної поведінки мають розпочатися на початку в системі освіти. Однак Лакнер зазначає, що вплив на нерівність заробітної плати є науково суперечливим. Також виникає сумнів, чи взагалі бажана адаптація жінок до конкурентного мислення та самооцінювання, яка часто спостерігається у чоловіків.

В індустріальному суспільстві у робочому світі, у суспільному та в приватному житті розвинулася особлива форма гендерно-специфічного поділу праці. Між жінками та чоловіками існували характерні відмінності в соціальних життєвих умовах та соціальних ролях, що також відображало особистість, ставлення, мотивацію та поведінку через гендерні

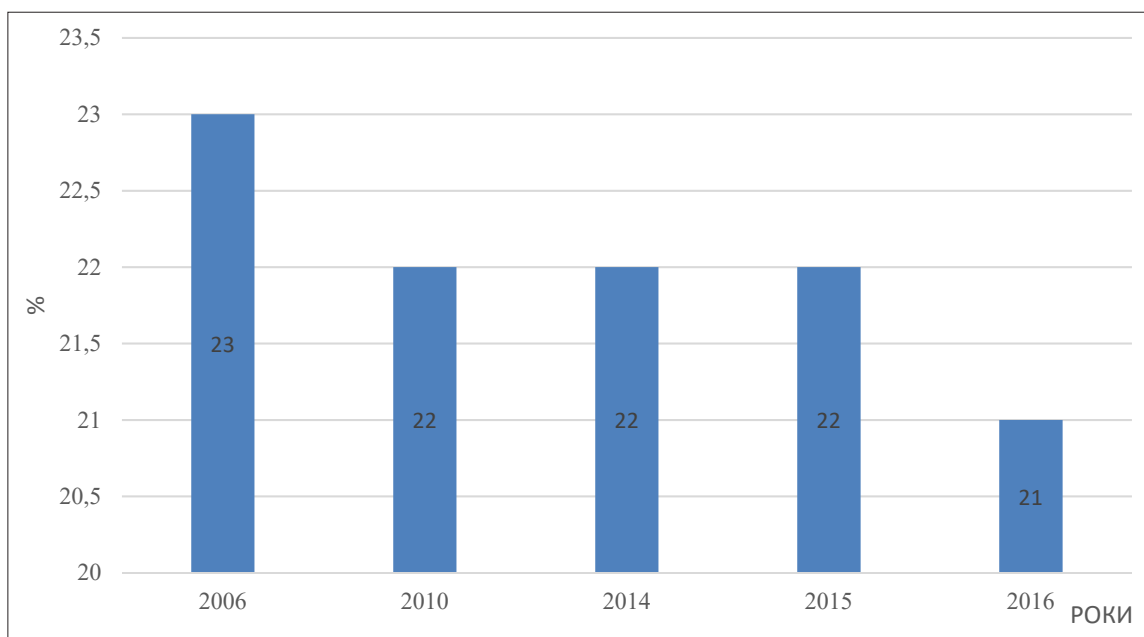


Рис. 1. Розрив у рівні заробітної плати, %

процеси соціалізації. Наприклад, соціальний структурний аналіз припускає, що соціальна нерівність між жінками та чоловіками не обумовлена природними, біологічними відмінностями, але в основному ґрунтується на соціальних причинах. Як і в усіх розвинутих суспільствах, в Україні останні десятиріччя у цій сфері різниця також була ослаблена. Очевидно, що тенденція до зменшення соціальної нерівності між жінками та чоловіками є однією з загальних «емансипаційних тенденцій» сучасного суспільства. Зменшення розбіжностей за ознакою статі з одночасним підвищенням чутливості до інших. Зростає усвідомлення того, що багато хто з постійних розбіжностей між статями є соціально несправедливими; соціальна нерівність між жінками та чоловіками все більше «делегована» [5].

Гендерні розриви залишаються одним з найбільш актуальних викликів у сфері праці. Жінкам значно складніше, ніж чоловікам, вийти на ринок праці, а опинившись там, складніше знаходити роботу. Крім того, ключовою проблемою залишається якість робочих місць, на які їх приймають.

При цьому перший крок до вирішення проблеми — сприяння жінкам у отриманні доступу на ринок праці. У той же час в 2017 році частка жінок, які беруть участь у складі глобальної робочої сили — трохи більше 45 відсотків — приблизно на 27 процентних пунктів нижче, ніж цей показник серед чоловіків, і, згідно з прогнозом, в 2018 році ситуація не зміниться.

У 2014 році лідери країн Групи двадцяти взяли на себе зобов'язання скоротити до 2025 року розрив в рівні участі чоловіків і жінок на ринку праці на 25 відсотків.

Перспективи зайнятості та соціального захисту в світі: тенденції в сфері зайнятості жінок 2017 (World Employment and Social Outlook (WESO) Trends for Women) досягнення цієї мети на глобальному рівні здатне принести світовій економіці 5,8 трлн дол. США. Це також може відкрити значні можливості в плані податкових надходжень (табл. 2) [6].

Так, глобальні податкові надходження можуть вирости на 1,5 трлн дол. США, причому більша частина припаде на країни з ринком, що формується

Таблиця 2

**Гендерні розбіжності в участі у складі робочої сили та потенційний ефект від їх усунення**

Країна/регіон	Прогноз на 2017 рік			Скорочення розриву на 25% до 2025 року		
	Участь у складі глобальної робочої сили			Додаткова робоча сила		Додатковий ріст ВВП
	Чоловіки (%)	Жінки (%)	Розрив (відсоткові пункти)	Млн. чол.	%	Млрд. дол. США
У світі	76,1	49,4	26,7	20,9	3,9	5,767
Країни, що розвиваються	82,6	70,3	12,3	7,8	2,0	31,0
Країни, з ринком що формується	77,5	46,9	30,6	175,5	4,8	4,195
Розвинуті країни	68,0	51,9	16,1	20,6	2,6	1,540
Країни Північної Африки	74,1	22,9	51,2	11,4	9,5	301
Країни Африки на південь від Сахари	76,3	64,6	11,7	11,1	2,2	109
Країни Латинської Америки і Карибського басейну	78,3	52,7	25,6	17,4	4,0	445
Країни Північної Америки	68,3	56,2	12,1	4,8	2,0	452
Арабські країни	76,1	21,2	55,2	7,8	7,1	372
Країни Західної Азії	76,8	61,3	15,5	27,3	2,5	1,013
Країни Південно-Західної Азії і Тихоокеанського регіону	81,2	58,8	22,4	15,9	3,5	425
Південної Азії	79,4	28,6	50,8	92,7	9,2	1,838
Країни Північної, Південної і Західної Європи	63,8	51,3	12,5	5,7	2,0	406
Країни Східної Європи	68,1	53,0	15,1	4,5	2,6	189
Країни Центральної і Західної Азії	73,5	44,1	29,4	5,3	5,7	216

(990 млрд дол. США) і розвинені країни (530 млрд дол. США), відзначається в доповіді. Найбільшу вигоду це принесе країнам Північної Африки, арабським країнам і країнам Південної Азії, адже саме в цих регіонах відзначаються найбільші — понад 50 відсоткових пунктів — розриви в участі в складі робочої сили жінок і чоловіків.

Крім значних економічних вигод, залучення більшого числа жінок в сферу праці позитивно позначиться на їхній добробут, оскільки більшість жінок хотіли б мати роботу. Ті жінки, яким все ж вдається вийти на ринок праці, частіше залишаються безробітними, ніж чоловіки.

У 2017 році в світі рівень безробіття серед жінок становить 6,2 відсотка, що на 0,7 процентних пунктів вище, ніж рівень безробіття серед чоловіків (5,5 відсотка). За прогнозами, в 2018 році обидва показники повинні зберегтися відносно незмінними, таким чином, розрив залишиться на нинішньому рівні, а якщо сьогоднішні тенденції зберігатимуться, то до 2021 року не слід чекати ніяких поліпшень.

15 відсотків працюючих жінок в світі належать до допомагає сімейним працівникам (пор. з більш ніж 5 відсотками чоловіків). У країнах, що розвиваються, де близько 36,6 відсотка жінок і лише 17,2 відсотка чоловіків працюють в якості допомагають сімейних працівників, розрив найбільш значний — 19 процентних пунктів. На рішення жінок вийти на ринок праці і на їх доступ до якісних робочих місць можуть впливати такі чинники, як дискримінація, рівень освіти, неоплачувана робота по догляду за іншими людьми, поєднання сімейних і трудових обов'язків, сімейний стан. Необхідність відповідати відведеним їм гендерних ролей також серйозно обмежує можливості гідної зайнятості жінок.

**Висновки з цього дослідження.** Світовий досвід показує, що жінки менш представлені на виконавчому рівні та заробляють менше, ніж чоловіки, тому що вони, як правило, уникають ризику, мають тен-

денцію до зменшення заробітної плати, пов'язаної з діяльністю, менш схильними до переговорів про заробітну плату та, швидше за все, і у соціальному забезпеченні перебувають у менших конкурентних перевагах з чоловіками. Економічні вигоди від роботи можуть отримувати не тільки жінки. Залучення більшої кількості жінок до складу робочої сили сприятливо впливає на економіку країни по двох важливих напрямках:

По-перше, підвищення чисельності жінок у складі робочої сили призведе до збільшення її пропозиції. Якщо жінки будуть брати участь в ринку праці в тій же мірі, як і чоловіки, робоча сила Європи може вирости на 6%. Якщо вони вирішать працювати стільки ж годин, скільки і чоловіки, то робоча сила може збільшитися на цілих 15%.

По-друге, поширеність зайнятості жінок на основі повного робочого часу є гарною передумовою для збільшення частки керівних посад в компаніях, займаних жінками. Більше число жінок серед вищого керівництва і в радах директорів компаній, як підтверджує дослідження МВФ, пов'язане з більш високими фінансовими показниками компаній, що має сприяти корпоративним інвестицій та продуктивності, а також додатково обмежувати уповільнення темпів потенційного економічного зростання в Європі.

Позитивний взаємозв'язок між великим числом жінок на високих посадах в компаніях і рентабельністю компаній сильніше виражений, згідно з дослідженнями [3; 4; 7], в секторах, де жінки складають більшість працівників, що підкреслює значення зближення гендерного розриву між складом вищих керівників фірм і робочою силою в цілому. Цей позитивний зв'язок також більш очевидний в наукомістких, секторах послуг і високотехнологічних галузях обробної промисловості, де різноманітність, в тому числі гендерна, може сприяти задоволенню великого попиту на більш творчий підхід і інноваційний потенціал.

#### Література

1. Ковалевська Ю. Проблеми гендерної рівності — це не та проблема, стосовно якої треба роз'єднуватися за політичною залежністю / Ю. Ковалевська [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.regions.org.ua>
2. Грошев И. В. Гендерные представления о власти / И. В. Грошев. — Социс. — 2000. — № 12.
3. Федеральне статистичного управління Німеччини. Статистика IV інформація про фінанси в IV на споживачах послуг, з розбивкою за різними ознаками, як вік, стать, інвалідність, втрата працездатність або кантон. [Електронний ресурс] / Федеральне статистичного управління Німеччини. — 2015. — Режим доступу: <https://www.lernhelfer.de/schuelerlexikon/politikwirtschaft/artikel/soziale-schichten-lagen-milieus>
4. Статистична інформація про зайнятість за 4 квартал 2016 року [Електронний ресурс] / Статистична служба Швейцарії. — 2017. — Режим доступу: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/soziale-sicherheit/erhebungen/ivs.assetdetail.7273.html>

5. Три чверті гендерної різниці в оплаті праці можна пояснити структурними відмінностями [Електронний ресурс] / Статистична служба Німеччини. — 2017. — Режим доступу: [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17\\_094\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17_094_621.html)

6. Trends for Women 2017 / World Employment and Social Outlook. — 2017. — № 3. — С. 31–37.

7. Lohnlücke zwischen Männern und Frauen: Diskriminierung oder strukturelle Unterschiede? [Електронний ресурс] / faktenfinder. — 2018. — Режим доступу: <http://newsroom.iza.org/de/2017/03/18/lohnlucke-zwischen-mannern-und-frauen-diskriminierung-oder-strukturelle-unterschiede>

#### References

1. Kovalevska Yu. (2016). The problems of gender equality — this is not the problem, it's the same as the demand for a half [Electronic resourc]. — Available at: <http://www.regions.org.ua>

2. Groshev I. V. Gendernye predstavleniya o vlasti [Gender representations of power] I. V. Groshev. — Sotsis., 2000, no.12.

3. Federaljne statystychnogho upravlinnja Nimechchyny. Statystyka IV informacija pro finansy v IV na spozhyvachakh poslugh, z rozbyvkoju za riznymy oznakamy, jak vik, statj, invalidnistj, vtrata pracezdatnistj abo kanton (2015). «Federal Statistical Office of Germany. Statistics IV information on finances in IV on services consumers, broken down by various features such as age, gender, disability, disability or canton» [Electronic resourc]. — Available at: <https://www.lernhelfer.de/schuelerlexikon/politikwirtschaft/artikel/soziale-schichten-lagen-milieus>

4. Statystychna informacija pro zajnjatistj za 4 kvartal 2016 roku. (2017). «Statistical employment information for the 4th quarter of 2016», Statystychna sluzhba Shvejcariji [Statistical Service of Switzerland], [Electronic resourc]. — Available at: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/soziale-sicherheit/erhebungen/ivs.assetdetail.7273.html>

5. Try chverti ghendernoji riznyci v oplati praci mozhna pojasnyty strukturnymy vidminnostjamy (2017). «Three-quarters of the gender difference in wages can be explained by structural differences», Statystychna sluzhba Nimechchyny [Statistical Service of Germany], [Electronic resourc]. — Available at: [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17\\_094\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17_094_621.html)

6. Trends for Women 2017 (2017), World Employment and Social Outlook. no.3, pp. 31–37.

7. «Lohnlücke zwischen Männern und Frauen: Diskriminierung oder strukturelle Unterschiede?» (2018). Faktenfinder [Electronic resourc]. — Available at: <http://newsroom.iza.org/de/2017/03/18/lohnlucke-zwischen-mannern-und-frauen-diskriminierung-oder-strukturelle-unterschiede>