

DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-4-68-118>  
УДК 331.2

Тарасова К.І., Піскун А.В.

Одеський національний економічний університет

## ОСОБЛИВОСТІ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

**Анотація.** За останні роки люди почали усвідомлювати необхідність моніторингу тенденцій в зміні оплати праці та довгострокових заходів в цій області, спрямованих на запобігання стагнації заробітної плати, підвищення рівня оплати праці мільйонів працюючих в різних країнах світу, забезпечення справедливого розподілу доходів, скорочення надмірної нерівності в оплаті праці та доходах, а також на стимулювання споживання як одного з основних елементів стійкої економіки. Дана стаття присвячена дослідженню проблем диференціації заробітної плати в Україні та країнах Європейського союзу; зроблені міжнародні порівняння. Аспект нерівності в оплаті праці досліджений з чотирьох сторін: з географічної позиції, з позиції різних сфер зайнятості та окремих підприємств; особлива увага присвячена гендерній нерівності в рівнях заробітної плати. Досліджено негативний вплив диференціації заробітної плати на добробут населення. Встановлені країни ЄС з максимальним і мінімальним рівнем номінальної та реальної заробітної плати, зроблене порівняння з нашою країною. Проаналізовано мінімальну заробітну плату в Україні та Європейському Союзі. Визначено найбільш прибуткові сфери діяльності в Європі та Україні. Здійснено порівняння п'яти найприбутковіших професій. Здійснено компаративний аналіз відсотків податків на заробітну плату. Дослідження містить офіційні дані Державної служби статистики, Євростату та Міжнародної організації праці. Також надані рекомендації щодо шляхів подолання диференціації заробітної плати.

**Ключові слова:** заробітна плата, оплата праці, диференціація заробітної плати, нерівність в оплаті праці, реальна заробітна плата, номінальна заробітна плата, Міжнародна організація праці.

Tarasova Krystyna, Piskun Alona

Odessa National Economic University

## FEATURES OF THE WAGE DIFFERENTIATION IN UKRAINE AND THE EUROPEAN UNION

**Summary.** Differences in the level of workers' wages under the influence of various factors are called differentiation. The level of wages of employees depends on many factors: industry and region of employment, country of employment, the state of the labor market, job complexity, working conditions, level of qualification, results of the enterprise activity. In a market economy, there is a close link between productivity and payment, between the quality of work and the level of literacy, education and skills of workers that make it easier for them to master modern information technologies, to engage in the use of complex equipment, and so on. All of these ensure the differences between wage levels. Therefore, the issue of wage differentiation in all spheres of management has been and remains relevant. This paper is devoted to the study of wage differentiation problems in Ukraine and in the countries of the European Union; the international comparisons are made. The aspect of inequality in pay is investigated from four sides: from a geographic position, from the point of view of various spheres of employment and individual enterprises; special attention is devoted to the gender inequality in the wage levels. The negative influence of wage differentiation on the welfare of the population is investigated. EU countries with a maximum and minimum level of nominal and real wages are established, comparisons with our country are made. The minimum wage in Ukraine and the European Union is analyzed. The most profitable spheres of activity in Europe and Ukraine are determined. The comparison of the five most profitable professions is made. A comparative analysis of percentages of payroll taxes is conducted. Countries with the highest gender pay differentiation are detected. Recommendations on how to overcome wage differentials are given. Thus, the most important steps towards reducing wage differentiation should include the regulation of the subsistence minimum, the increase in the minimum wage size; formation of a list of priority occupations, vacancies; improvement of the education system. The study contains official data from the State Statistics Service, Eurostat and the International Labor Organization.

**Keywords:** salary, wages, wage differentiation, inequality in wages, real wages, nominal wages, the International Labor Organization.

**Постановка проблеми.** Основні питання гідних умов праці включені в число пріоритетів нової всесвітньої політичної програми ООН – Порядку денного в галузі сталого розвитку на період до 2030 р. Ключовими складовими цього пріоритетного напрямку виступають підвищення заробітної плати та скорочення нерівності в оплаті праці. Відповідно до цього, метою сталого розвитку № 8 проголошено «сприяння поступальному, всеохватному та стійкому економічному зростанню, сприяння повній і продуктивній зайнятості та гідній роботі для всіх» [1]. Мета програми ООН № 10 ставить задачею

«скоротити нерівність всередині країн та між ними», що передбачає підвищення доходу 40% бідного населення світу, викорінення дискримінації та реалізацію відповідних заходів у податково-бюджетній і соціальній сфері, а також в сфері оплати праці для поступового досягнення більшого ступеня рівності [1]. Найважливішим показником прогресу в цій сфері є частка оплати праці у ВВП, що відображає взаємозв'язок між зростанням середньої заробітної плати і продуктивністю праці. Заклопотаність проблемою нерівності була також висловлена Групою двадцяти, яка вказала, що збільшення нерівності підриває

соціальну та політичну єдність і завдає серйозної шкоди економічному зростанню.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми диференціації заробітної плати на різних рівнях, будь то за географічними, економічними чи гендерними ознаками, знаходять своє відображення в роботах багатьох національних і закордонних вчених. Так, В. Близнюк і Н. Лук'яненко досліджують різноманітні причини нерівності. Д. Богиня та О. Гришнова займаються питаннями регулювання оплати праці. В. Баранов, Т. Безбородна та О. Кустовська проводять статистичні аналізи рівнів заробітних плат в країнах світу. Б. Герхард і С. Райенс вивчають особливості мотивації праці, а також проблему перевищення рівня зарплат чоловіків над рівнем зарплат жінок тощо.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Незважаючи на багату кількість публікацій в розрізі диференціації оплати праці, залишаються малодослідженими питання щодо причин цієї нерівності та шляхів її подолання.

**Формулювання цілей статті.** Метою дослідження є порівняльний аналіз рівнів заробітної плати в країнах Європейського союзу та в Україні, виявлення основних чинників диференціації та запропонування шляхів вирішення ситуації.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Диференціація грошових доходів населення є актуальною проблемою будь-якого суспільства незалежно від типу економічної системи та особливостей економічних відносин. Заробітна плата являє собою грошову форму вартості праці, яка має двоїстий характер. З одного боку, це форма ціни особливого товару «праця», з іншого – це форма сумарних життєвих засобів, необхідних для відтворення здібностей до трудової діяльності працівника [2].

У результаті й перший, й другий підходи до визначення природи заробітної плати створюють реальні передумови до її диференціації, а головне – створюють об'єктивні умови територіальної диференціації. Витрати на відтворення робочої сили серед інших умов будуть визначатися територіальними витратами та територіальними

особливостями споживання товарів і послуг. Поряд з цим, території, маючи свою спеціалізацію, задають умови формування заробітної плати на певному регіональному сегменті національного ринку праці.

Диференціація заробітної плати стає серйозною проблемою для економічної теорії з наступних причин:

1. Заробітна плата є основним джерелом доходів для більшості домогосподарств і, як результат, визначає уявлення про можливі нерівності доходів в цілому.

2. Диференціація в оплаті праці дозволяє зробити висновок про міру соціальної справедливості.

3. Рівень заробітної плати визначає рішення про участь / неучасть працівника в процесі виробництва – на ринку праці, в тому числі територіальних сегментах цього ринку.

4. Диференціація заробітної плати може стати ефективним механізмом перерозподілу найманих працівників по галузях економіки та територіальним сегментам, що, в свою чергу, створює ефективний механізм регулювання національного ринку праці та вирівнювання ставок заробітної плати в силу підвищення загального рівня конкуренції. Також в якості причини диференціації заробітної плати досить часто згадується й територіальний фактор, що зумовлює значимість проблеми регіональних відмінностей у заробітній платі. Все це робить заявлену проблему актуальною.

В більшості країн, заробітна плата найманого працівника складає більше 50% його основного доходу. В той же час, у країнах Європейського союзу цей показник середнього рівня заробітної плати має велике розходження. У 2018 р. найбільший рівень номінальної та реальної заробітної плати спостерігався в Данії та складав 5191 євро і 3270 євро відповідно; найменший рівень був зафіксований у Болгарії, де номінальна заробітна плата дорівнювала 586 євро, а реальна сягала лише 457 євро. Отже, розмах між найбільшим та найменшим рівнем є дуже великим – декілька тисяч.

Рівні реальної та номінальної заробітної плати по всім країнам Європейського союзу у 2018 р. наведені на рис. 1.

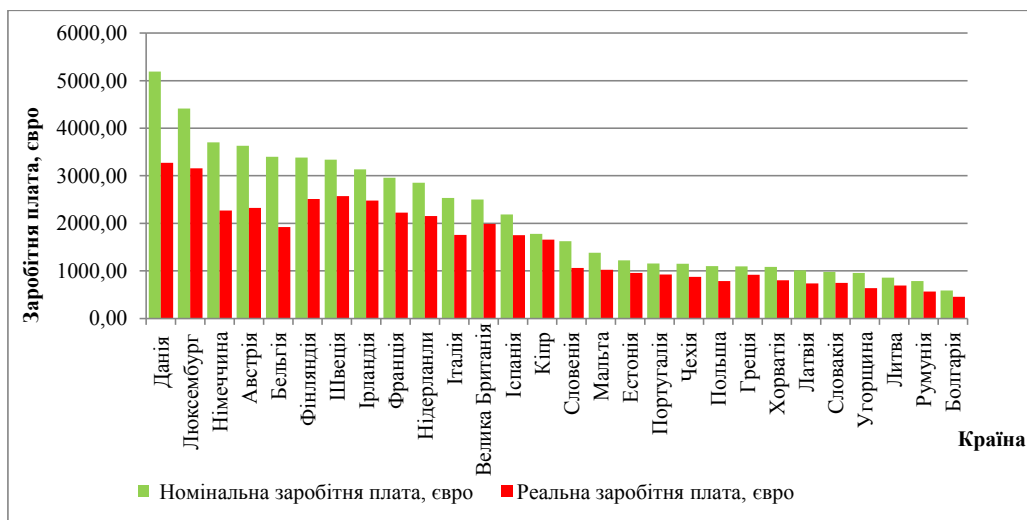


Рис. 1. Номінальна та реальна заробітна плата в країнах Європейського союзу, 2018 р.

Джерело: розроблено авторами за даними [3]

У той же час, в 2018 р. середній рівень реальної заробітної плати в Україні складав 9141 грн., що за курсом на 01.12.18 становить 285,66 євро. Таким чином, середній рівень національної заробітної плати є меншим за рівень Данії у 18 раз та за рівень Болгарії – у 2 рази. Якщо ж порівнювати Україну із середнім рівнем по Європейському союзу, то в нашій країні реальна заробітна плата є меншою на 650%, а номінальна – на 590%.

Дуже цікавою для дослідження виступає різниця у відсотках податків, відрахувань із заробітної плати. Найбільший такий відсоток є характерним для Бельгії, де відраховують 43,6% від заробітної плати; найменший відсоток сплачують громадяни Кіпру – лише 6,8% (табл. 1).

У середньому рівень відрахувань в країнах ЄС становить 26,0%. Для порівняння в Україні ця цифра складає 22,0%.

В останні роки з метою захисту низькооплачуваних працівників і скорочення нерівності в оплаті праці в багатьох країнах був введений або укріплений механізм встановлення мінімальної заробітної плати.

Серед всіх країн Європейського союзу Люксембург забезпечує своїм громадянам найбільший рівень мінімальної заробітної плати, яка

складає 1998,59 євро. Найменшою мінімальною заробітна плата є в Бельгії – вона дорівнює 261,00 євро (табл. 2).

В Україні мінімальна заробітна плата станом на кінець 2018 р. складає 3723 грн. або 132 євро [4].

Істотні міжрегіональні відмінності в заробітній платі спостерігаються в ЄС протягом усього періоду його існування. Використовуючи методологію, засновану на економетричній оцінці розширеної версії стандартного рівняння заробітної плати з включенням різних регіональних характеристик, ми пропонуємо два основних пояснення. По-перше, країни з більш високим рівнем соціально-економічного розвитку і більш високими соціальними гарантіями, мають більш високі показники середньої заробітної плати. По-друге, частина міжрегіональних відмінностей у заробітній платі компенсується: працівники отримують компенсацію за більш високий рівень цін.

У сукупному розподілі заробітної плати також спостерігаються відмінності між тими чи іншими категоріями працівників. Одне з них являє собою гендерний розрив в оплаті праці – негативну процентну різницю в середній заробітній платі між жінками та чоловіками. Як показують різні дослідження, з плином часу цей розрив в цілому

Таблиця 1

## Відсоток відрахувань із заробітної плати країн ЄС

Країна	Відсоток	Країна	Відсоток
Данія	37,01	Словенія	34,69
Люксембург	28,40	Мальта	25,96
Німеччина	38,70	Естонія	21,62
Австрія	36,01	Португалія	20,12
Бельгія	43,55	Чехія	24,02
Фінляндія	25,77	Польща	28,86
Швеція	23,05	Греція	16,03
Ірландія	20,87	Хорватія	25,81
Франція	24,75	Латвія	27,15
Нідерланди	24,52	Словацьчина	23,67
Італія	30,62	Угорщина	33,51
Велика Британія	20,34	Литва	21,69
Іспанія	20,10	Румунія	28,21
Кіпр	6,80	Болгарія	22,01

Джерело: розроблено авторами за даними [3]

Таблиця 2

## Мінімальна номінальна та мінімальна реальна заробітна плата країн ЄС у 2018 році

Країна	Номінальна заробітна плата, євро	Реальна заробітна плата, євро	Країна	Номінальна заробітна плата, євро	Реальна заробітна плата, євро
Люксембург	1998,59	1687,00	Португалія	677,00	587,00
Нідерланди	1578,00	1430,00	Польща	503,00	353,00
Ірландія	1563,25	1509,00	Естонія	500,00	482,00
Бельгія	1562,59	1216,00	Чехія	480,00	408,00
Франція	1498,47	1386,00	Словацьчина	480,00	397,00
Німеччина	1498,00	1102,00	Хорватія	462,00	370,00
Велика Британія	1395,00	1236,00	Угорщина	445,00	296,00
Іспанія	859,00	733,00	Латвія	430,00	314,00
Словенія	843,00	642,00	Румунія	409,00	251,00
Мальта	747,50	571,00	Литва	400,00	361,00
Греція	683,76	578,00	Болгарія	261,00	202,00

Джерело: розроблено авторами за даними [3]

скоротився в більшості країн, але не зник. Залишається в силі спостереження Ф. Блау та Н. Кан, що практично в кожній промислово розвинутій країні діють закони, що вимагають забезпечувати жінкам рівність в обігу на ринку праці, однак гендерний розрив в оплаті праці, незважаючи на його скорочення, є характерною рисою ринку [5, с. 107].

Так, в країнах Європейського союзу заробітна плата чоловіків є більшою за заробітну плату жінок на 16,1%. Найменшою в є об'єднанні вона спостерігається в Словенії (2,9%) на Мальті (4,5%), а найбільшою – в Естонії (28,9%) та Австрії (22,9%). Згідно даних Державної служби статистики, гендерний розрив заробітної плати в Україні складає 22,5%, проте в деяких областях, переважно де розташоване тяжке виробництво, він сягає більше 33,0% [3].

Висунута Г. Бекер [6] ідея про те, що розриви в оплаті праці пов'язані з параметрами людського капіталу, передбачає, в основному, різницю в освіті та наявному досвіді роботи. Таким чином, жінки, відрізняючись від чоловіків якістю та рівнем освіти, можуть частіше відчувати перерву (и) в своєму трудовому житті і, як наслідок, мати менший досвід роботи. Емпіричні дослідження підтверджують, що різниця в оплаті праці між чоловіками та жінками в значній мірі визначається параметрами людського капіталу. Однак після того, як різниця в освіті скоротилася, особливо в більш розвинених країнах, розрив став потребувати більш переконливого пояснення [1].

У новітніх дослідженнях ця диференціація вправдовується вже не різницею в кількості років навчання (або в рівні підготовки), а тим, що в сфері освіти у чоловіків і жінок різна спеціалізація. Перенесення акценту в літературі з обсягу отриманої освіти на досліджувані предмети також свідчить про зрушення цілей: тепер, коли жінки домоглися рівності в сфері освіти, мета домогтися рівності в оплаті праці змістилася далі і визначається типом освіти [7].

Важливим рівнем диференціації робітників є диференціація за видами економічної діяльності або за професіями. Цей вид диференціації є одним із найбільш очевидних і його найлегше пояснити: чим більш затребуваним є рід занять, чим більше навичок і знань він потребує – тим більше він оплачується.

Відповідно до даних інформаційного порталу Payscale, найбільш оплачуваними секторами зайнятості в Європейському союзі є: інформація та комунікації; менеджмент постачання газу, електроенергії та води або менеджмент відходів; фінансова та страхова діяльність; виробництво та будівництво [8]. При цьому, найбільшу заробітну плату отримують працівники наступних професій: хірург (15191 євро в місяць в середньому), пілот (11170 євро), спеціаліст в сфері IT-технологій (10611 євро), фінансист (9680 євро) та інженер-нафтовик (7073 євро).

Згідно з інформацією, представленою Державною службою статистики, найбільш оплачуваними секторами зайнятості в Україні виступають: авіаційний транспорт; інформація та комунікації; фінансова та страхова діяльність; професійна, наукова та технічна діяльність; державне управління та оборона [4]. Таким чином,

із п'яти перелічених секторів з найбільшим рівнем заробітної плати, в Україні та в країнах ЄС співпадають лише два – інформація та комунікації, а також фінансова та страхова діяльність.

Рейтинг найбільш оплачуваних професій був розрахований національним порталом Work.ua, згідно з яким найбільшу заробітну плату отримують: пілоти (35000 грн. в місяць в середньому або 1151 євро), спеціалісти в сфері IT-технологій (25000 грн. або 822 євро), топ-менеджери компаній (14500 грн. або 477 євро), агенти нерухомості (13600 грн. або 447 євро) та фінансисти (11000 грн. або 362 євро) [9]. При порівнянні найбільш високооплачуваних професій в Україні та Європі ми можемо побачити, що співпадають три професії рейтингу.

Перейдемо до останньої, найменш дослідженої форми диференціації заробітної плати, – диференціації між підприємствами та диференціації всередині підприємства. Як свідчать дані багатьох досліджень, заробітна плата та нерівність в оплаті праці залежать не тільки від кваліфікації працівника, але також від безлічі інших чинників, що мають важливе значення, серед яких, наприклад, розмір підприємства, тип трудового договору і галузь, в якій він працює.

Неможливість пояснити істотну частину наявної диференціації в оплаті праці за допомогою класичної аргументації (виходячи з кваліфікаційних характеристик працівників), змушує науковців задатися питанням про роль підприємств як одного з факторів, що визначають нерівність в оплаті праці. В країнах ЄС на частку нерівності в оплаті праці всередині підприємств припадає майже половина сукупної нерівності.

Як свідчать дані Міжнародної організації праці (МОТ), існує значний ступінь нерівності в оплаті праці в європейських країнах, особливо всередині підприємств з відносно великою величиною середньої заробітної плати. Якщо порівняти оплату праці окремих працівників із середнім розміром оплати праці на тому підприємстві, де вони працюють, то виявиться, що більшість працівників (приблизно 80%) отримують менше цього середнього розміру оплати праці [10]. Завищена оплата праці окремих працівників на деяких підприємствах призводить до формування «піраміди» вкрай нерівномірно розподіленої оплати праці, що підкреслює масштаб і ступінь нерівності в оплаті не тільки між підприємствами, а й усередині них.

Поширеним показником вимірювання нерівності в доходах є граничне співвідношення дев'ятого (D9) та першого (D1) децилів, що вимірює різницю в оплаті праці між нижнім децилем найменш оплачуваних працівників і верхнім децилем найбільш оплачуваних. Як відмічає МОТ, останніми роками така нерівність має тенденцію до збільшення в Люксембурзі, Німеччині, Фінляндії, Австрії, Нідерландах, Чехії, Словаччині, Бельгії, Данії, Норвегії тощо. В Греції, Португалії, Франції, Італії, Швеції, Латвії, Ісландії, Іспанії та Естонії вона, навпаки, зменшується (рис. 2).

На жаль, в Україні немає офіційних статистичних даних щодо диференціації заробітної плати в середині підприємств, але про те, що вона є присутньою, свідчать різноманітні повідо-

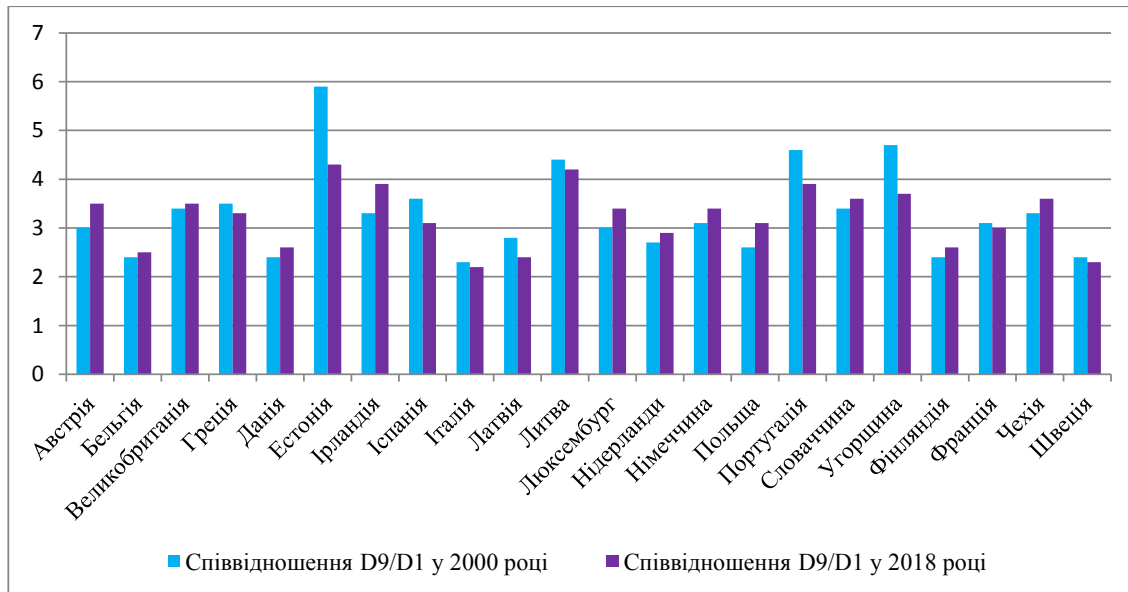


Рис. 2. Співвідношення дев'ятого та першого децилів розмірів оплати праці на підприємствах в країнах ЄС, 2000 р. та 2018 р.

Джерело: розроблено авторами за даними [1]

млення в засобах масової інформації щодо надмірних доходів керівників певних підприємств.

Таким чином, ми розглянули чотири види можливої нерівності в оплаті праці: за географічним критерієм, економічним, гендерним та специфічним для певного підприємства. Такі різноманітні аспекти диференціації заробітної плати вимагають комплексного підходу щодо її подолання. Реалізація політики, яка забезпечить стабільні темпи зростання заробітної плати та справедливий розподіл плодів прогресу, вимагає рішучих і масштабних заходів, які будуть враховувати як довгострокові тенденції, так і поточну ситуацію.

На наш погляд, основними мірами подолання нерівності в обсягах заробітної плати мають виступити:

1. Мінімальна заробітна плата і колективні переговори. Механізм мінімальної заробітної плати та укладання колективних договорів потенційно може привести до скорочення нерівності в оплаті праці одночасно як між підприємствами, так і всередині них. Результат буде більш значний, якщо держава прийме заходи по поширенню дії колективних договорів на всіх працівників тієї чи іншої галузі або країни в цілому.

2. Максимальний розмір оплати праці. Підприємствам належить особлива роль у стримуванні нерівності в соціально прийнятних рамках шляхом саморегулювання. В багатьох випадках керівництво самостійно визначає розмір оплати своєї праці, а акціонери часто не можуть забезпечити працівнику справедливий винагороду відповідно до соціальних цінностей або навіть за результатами роботи підприємства. Встановлення максимального рівня оплати праці суттєво знизить нерівність оплати всередині господарюючих суб'єктів.

3. Сертифікація робочих місць. Подібна міра на рівні підприємства, на думку МОТ, є найважливішим доповненням до законодавства, що гарантує право на рівну оплату за працю рівної цінності, ефективне дотримання цього права з боку

держави і дієвий доступ працівників до правосуддя для захисту своїх прав. Заходи обмеження розміру оплати праці керівництва також можуть звужити широкий гендерний розрив в оплаті праці, існуючий, за даними доповіді, між чоловіками та жінками, які займають керівні посади [1].

4. Податкова політика. Більш диференційоване та прогресивне оподаткування може обмежувати оплату праці керівних кадрів, скорочуючи стимули вимагати більше за свою працю. Податково-бюджетна політика зможе вирішити проблему нерівності за рахунок трансфертів менш благополучним домогосподарствам у формі або прямих грошових виплат, можливостей або гарантій працевлаштування в державному секторі, або субсидій на харчування тощо.

5. Комплексні заходи побічної дії. До них належать: доступність якісної освіти, запровадження програм підвищення кваліфікації та створення служб, що забезпечують підбір вакансій відповідно до параметрів претендентів на робочі місця. Ці заходи покликані реалізувати принцип рівності в спілкуванні між тими чи іншими категоріями працівників, а також скоротити непряму дискримінацію за ознакою статі та запобігти використанню нестандартних форм зайнятості виключно з метою зниження трудових витрат за рахунок зниження оплати та погіршення умов праці тих чи інших категорій працівників [10].

**Висновки з даного дослідження і перспективи.** Підсумовуючи дослідження питання про диференціацію заробітної плати, відзначимо, що нерівність розмірів оплати праці існує як в географічному розрізі, так і серед різних сфер діяльності, професій, підприємств. Також залежить рівень заробітної плати від гендерної належності працівника. Найвність подібних нерівностей прослідковується як в країнах Європейського союзу, так і в Україні. Прийняття мір із зменшення цієї диференціації стане запорукою підвищення добробуту суспільства.

**Список літератури:**

1. Заработная плата в мире в 2016-2017 гг.: Неравенство в оплате труда на предприятиях / *Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии*. Москва : МОТ, 2017. 164 с.
2. Грушева А., Халявко К. Диференціація заробітної плати: проблеми, чинники, аналіз вітчизняних реалій та зарубіжний досвід. *Світ фінансів*. 2014. № 4. С. 136–140.
3. Eurostat: your key to European statistics. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat> (дата звернення: 03.04.2019).
4. Державна служба статистики України: статистична інформація. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 03.04.2019).
5. Blau F.D., Kahn L.M. Understanding international differences in the gender pay gap. *Journal of Labor Economics*. 2003. Vol. 21, no. 1, pp. 106–144.
6. Becker G.S. Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. *University of Chicago Press*, 1964.
7. O'Reilly J., Smith M., Deakin S., Burchell B. Equal pay as a moving target: International perspectives on forty years of addressing the gender pay gap. *Cambridge Journal of Economics*. 2015. Vol. 39, no. 2, pp. 299–317.
8. PAYLAB: worldwide salaries. URL: <https://www.paylab.com> (дата звернення: 03.04.2019).
9. Work.ua. Сайт пошуку роботи № 1 в Україні. URL: <https://www.work.ua> (дата звернення: 03.04.2019).
10. International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm> (дата звернення: 03.04.2019).

**References:**

1. Gruppya tehnycheskoy podderzhki po voprosam dostoyrnogo truda i Byuro MOT dlya stran Vostochnoy Evropy i Central'noy Azii (2017). Zarabotnaya plata v mire v 2016-2017 gg.: Neravenstvo v oplate truda na predpriyatiyah [Wages in the world in 2016-2017: Inequality in wages in enterprises]. Moskva : MOT, 164 p.
11. Hrusheva A., Khaliavko K. (2014). Dyferentsiatsiia zarobitnoi platy: problemy, chynnyky, analiz vitchyznianskykh realii ta zarubizhnyi dosvid [Differentiation of wages: problems, factors, analysis of domestic realities and foreign experience]. *Svit finansiv*, no 4, pp. 136–140.
1. Eurostat: your key to European statistics. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat> (accessed 31 April 2019).
2. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy: statystychna informatsiia [State Statistics Service of Ukraine: statistical information]. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua> (accessed 3 April 2019).
12. Blau F.D., Kahn L.M. (2003). Understanding international differences in the gender pay gap. *Journal of Labor Economics*, vol. 21, no. 1, pp. 106–144.
13. Becker G.S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Chicago, IL, *University of Chicago Press*, pp. 205–214.
14. O'Reilly J., Smith M., Deakin S., Burchell B. (2015). Equal pay as a moving target: International perspectives on forty years of addressing the gender pay gap. *Cambridge Journal of Economics*, vol. 39, no. 2, pp. 299–317.
1. PAYLAB: worldwide salaries. Available at: <https://www.paylab.com> (accessed 31 April 2019).
2. Work.ua. Available at: <https://www.work.ua> (accessed 31 April 2019).
3. International Labour Organization. Available at: <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm> (accessed 31 April 2019).