

Гендерний розрив у зарплатах: український бізнес не хоче бачити проблему

Поки міжнародні індекси вимірюють гендерну рівність у масштабах світу, український ринок праці демонструє відсутність системної роботи у вирішенні цієї проблеми. Дослідження «Барометр ринку праці», яке щороку проводить компанія [GRC.ua](https://gri.ua), показало, що більшість роботодавців не бачить різниці у зарплатних очікуваннях чоловіків та жінок. Лише кожна п'ята компанія фіксує гендерну нерівність у побажаннях розміру окладів. Найчастіше жінки готові працювати за зарплату, нижчу на 11-20% за аналогічний обсяг роботи чоловіків.

Попри війну та структурні зміни в економіці, гендерний розрив в оплаті праці залишається відчутним. Формально більшість роботодавців не бачать проблеми. Три чверті компаній не відстежують системно питання гендерної рівності в зарплатах і переконані, що різниці в очікуваннях фінансової компенсації чоловіків і жінок немає. На рівні індивідуального найму все виглядає як справа конкретного кандидата.

Але детальніші відповіді респондентів демонструють іншу логіку. 22% роботодавців визнають, що жінки зазвичай готові працювати за меншу оплату, ніж чоловіки. Ті компанії, які помічають різницю в зарплатних побажаннях, зазначають: найчастіше жінки погоджуються на оплату на 11-20% нижчу за той самий обсяг роботи. Цей діапазон майже співпадає з офіційними оцінками гендерного розриву в оплаті праці в Україні. Global Gender Gap Report 2025, який щороку публікує World Economic Forum, зазначив pay gap в Україні на рівні 18%.

Отже, гендерний розрив у зарплатах відтворюється не лише через системні перекося, а й через переговорну поведінку, яку бізнес часто сприймає як ринкову реальність.

Водночас у відповідях роботодавців простежується певна зміна тренду. Кожен десятий вважає, що за останні кілька років зарплатні очікування жінок вирівнялися з бажаними окладами чоловіків. Ще 7% компаній навіть фіксують нову тенденцію останніх років: жінки іноді декларують вищі побажання щодо оплати. Це поки що точкові сигнали, але вони свідчать про поступову зміну поведінкової моделі.

Гендерне питання



Якщо ви помічали різницю між зарплатними побажаннями жінок та чоловіків, то якою вона була?



Якщо є різниця між зарплатними побажаннями жінок та чоловіків, то чи це є новою тенденцією?



Попри незначні позитивні зрушення, ситуація з pay gap в Україні залишається складною. Гендерний розрив в оплаті праці існує практично в усіх секторах економіки. Близько 24% цього розриву пов'язано з тим, що жінки надмірно представлені у відносно низькооплачуваних сферах, таких як освіта, охорона здоров'я та догляд.

Однак дослідження «Барометр ринку праці» підсвітило ключову проблему не лише в галузевій структурі, а й у відсутності системного моніторингу. Коли компанія не аналізує різницю в оплаті праці за розповсюджене явище, вона не бачить і причин для корекції. Рівність стає питанням індивідуальної домовленості, а не корпоративної політики.

На глобальному рівні, згідно з Global Gender Gap Report 2025 від World Economic Forum, економічний гендерний розрив скорочується повільно. За нинішніх темпів світу знадобляться десятиліття для того, щоб досягти повного паритету в оплаті праці. Україна рухається в загальноєвропейській динаміці, але без прискорення управлінських змін цей процес також розтягнеться на тривалий період.

Для української економіки це не абстрактна дискусія. В умовах війни, міграції та дефіциту кадрів кожен відсоток недооціненої праці означає втрачений ресурс. Рівна оплата праці впливає не лише на індивідуальний дохід, а й на споживчий попит, податкову базу та фінансову стабільність домогосподарств.

Аналітики компанії [GRC.ua](https://grc.ua) фактично зафіксували розрив між сприйняттям і реальністю роботодавців. Більшість бізнесу вважає, що проблеми немає. Частина визнає різницю, але трактує її як наслідок очікувань кандидатів. І лише незначна частка компаній підходить до питання як до елементу системної політики.

Український ринок праці вже продемонстрував здатність швидко трансформуватися під тиском війни. Наступним етапом може стати трансформація підходів до оплати праці. І саме від того, чи стане гендерний аудит зарплат регулярною практикою, залежить, чи скоротиться розрив швидше, ніж це прогнозують глобальні індекси.

Війна змінила український ринок праці швидше, ніж будь-які державні програми за попередні десятиліття. Під тиском мобілізації, міграції та хронічного дефіциту кадрів бізнес почав переглядати звичні кадрові стереотипи. Гендерні ролі, які роками здавалися сталими, сьогодні втрачають свою непорушність. Але разом із новими можливостями існують старі дисбаланси. Аналітики компанії [GRC.ua](https://grc.ua) в рамках проекту «Барометр ринку праці» з'ясували, що роботодавці більш охоче наймають жінок на історично «чоловічі» позиції, проте досі існує гендерний розрив у зарплатах.

Довідка про компанію: GRC.UA – українська компанія, що володіє кадровим порталом, єдиним в Україні створеним професіоналами з підбору та управління персоналом та поєднує онлайн-можливості порталу з пошуку роботи та офлайн-агенцію з підбору персоналу. Входить до найбільшого міжнародного альянсу Kestria, що надає можливість пошуку персоналу більше ніж в 47 країнах світу.

Організатор подій для HR-спільноти «HRD-середа», «Рекруторія», «Барометр ринку праці», центр знань та комунікацій з питань репутації роботодавця, популяризації бренду роботодавця та job-маркетингу.

На grc.ua розміщують резюме та знаходять роботу професіонали та перспективні спеціалісти.

Будь-яке використання інформації з цього звіту можливе лише з посиланням на джерело - GRC.UA