



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

Проект
Енергетичної
Безпеки



ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ЗАЙНЯТОСТІ В ЕНЕРГЕТИЧНОМУ СЕКТОРІ УКРАЇНИ

Звіт



Дослідження
здійснено
за підтримки
USAID Проекту
енергетичної безпеки

2021

Дослідження та звіт за його результатами стали можливими завдяки підтримці американського народу, наданої через Агентство США з міжнародного розвитку (USAID) в рамках Проєкту енергетичної безпеки. Дослідження та звіт виконані грантоотримувачем USAID ПЕБ, ВГО «Поруч».

Автори звіту:

Керівник дослідницької групи – Денис Верба, дослідники – Ольга Чернюк, Марія Тищенко, за експертного супроводу Світлани Гаращенко, Мирослави Дігтяр.

Погляди авторів звіту не обов'язково відображають погляди Агентства США з міжнародного розвитку або уряду Сполучених Штатів Америки.



Зміст

5	Резюме дослідження
11	Глосарій термінів
14	Методологія дослідження
19	Розділ 1. ГЕНДЕРНО ДЕЗАГРЕГОВАНИЙ АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ ЕНЕРГЕТИКИ
19	1.1. Соціально-демографічний потенціал жінок щодо ефективної зайнятості в енергетиці
21	1.2. Загальна характеристика зареєстрованого ринку праці енергетики та передумови вагомості гендерної структури попиту й пропозиції, як факторів його збалансованості
22	1.3. Внески секторів переважно чоловічої, переважно жіночої зайнятості та сектору з відносно збалансованою гендерною структурою в масштаби активного попиту та пропозиції праці в енергетиці
24	1.4. Напруга в секторах ринку праці енергетики з домінуванням чоловічої, жіночої зайнятості та з відносно збалансованою структурою зайнятості
25	1.5. Структура секторів переважно жіночої, переважно чоловічої зайнятості та сектору з порівняно збалансованою гендерною структурою зайнятості
29	1.6. Розрахункова гендерно дезагрегована оцінка напруги на ринку праці в енергетиці
35	Розділ 2. ГЕНДЕРНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ СФЕРИ ЕНЕРГЕТИКИ

39	Розділ 3. АНАЛІЗ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИХ УМОВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЕНЕРГЕТИКИ УКРАЇНИ
39	3.1. Характеристики ставлення керівництва енергетичних компаній до проблем забезпечення гендерної рівності у сфері праці й зайнятості
43	3.2. Характеристики ставлення працівників енергетичних компаній до проблем забезпечення гендерної рівності у сфері праці й зайнятості
46	Розділ 4. ХАРАКТЕРИСТИКИ ТРУДОВОЇ КАР'ЄРИ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ В ЕНЕРГЕТИЦІ
46	4.1. Запаси та розподіл людського капіталу жінок і чоловіків на обстежених підприємствах енергетики
55	4.2. Вертикальна професійна мобільність жінок і чоловіків
61	Розділ 5. ФАКТОРИ ГЕНДЕРНОГО РОЗРИВУ В ОПЛАТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЕНЕРГЕТИКИ УКРАЇНИ
61	5.1. Загальна характеристика гендерних відмінностей в оплаті праці обстежених енергетичних компаній
63	5.2. Оцінювання впливу основних груп факторів гендерного розриву в оплаті праці
68	ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ
68	Висновки за результатами гендерно дезагрегованого дослідження попиту та пропозиції на ринку праці енергетики за даними з відкритих джерел
71	Висновки за результатами дослідження гендерної структури осіб, які навчаються в закладах професійної (професійно-технічної) та вищої освіти, що спеціалізуються на підготовці кадрів для енергетичної галузі
71	Висновки за результатами аналізу інституціональних умов забезпечення гендерної рівності на підприємствах енергетики України
73	Висновки за результатами вибіркового обстеження підприємств енергетики щодо характеристик трудової кар'єри жінок і чоловіків
77	Висновки за результатами аналізу гендерних відмінностей оплати праці
78	ПРОПОЗИЦІЇ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ
78	Рекомендації для Міністерства освіти і науки України
79	Рекомендації для енергетичних компаній

Резюме дослідження

Основні результати гендерно дезагрегованого аналізу ринку праці в секторі енергетики України

1. Процеси розвитку й поліпшення структури системи робочих місць в енергетиці (за організаційно-технічними та соціально-економічними характеристиками) та процеси вирівнювання гендерної структури зайнятості прямо пов'язані між собою: зменшення масштабів сектору «переважно чоловічої» зайнятості значною мірою перетинається зі зменшенням масштабів «периферійної» зайнятості — роботи на малопривабливих для працівників робочих місцях, що є традиційно проблематичними для заповнення кандидатами відповідної кваліфікації.

2. Масштаби дефіциту праці в секторі «чоловічих» професій дозволяють стверджувати, що витрати, необхідні для усунення обмежень і перешкод реалізації трудового потенціалу жінок в енергетиці (зокрема у сфері переважно фізичної праці) матимуть високу очікувану ефективність завдяки пом'якшенню для енергетичних підприємств проблеми «хронічно працедефіцитних» професій. Відповідно, усунення факторів організаційно-технічних та інституціональних обмеження доступу жінок до зайнятості та динамічної кар'єри в енергетиці мають вагомий потенціал поліпшення забезпечення потреби підприємств енергетики в персоналі.

3. По професіях з домінуванням жіночої зайнятості коефіцієнт «напруги» на зареєстрованому ринку праці більш ніж у 2,5 рази вищий за аналогічний коефіцієнт для сектору професій з домінуванням чоловічої зайнятості. Зі зростанням

кваліфікаційного рівня (зокрема при переході від робітничих професій до професій, що вимагають вищої освіти) розрив між показниками напруги ринку праці для чоловіків і жінок скорочується: від 1,37 рази по сфері переважно фізичної праці, до 1,12 рази по професіях групи «фахівці».

4. Вірогідність працевлаштування на ринку праці в секторі енергетики для жінок стабільно нижча, ніж для чоловіків у кожній з досліджених груп професій, а зі зростанням кваліфікаційного рівня спостерігаються:

а) зниження вірогідності працевлаштування і для жінок, і для чоловіків (в міру зростання кваліфікації працедефіцитна кон'юнктура зареєстрованого ринку праці змінюється працenaдлишковою);

б) зменшення розриву між показниками вірогідності працевлаштування для жінок і чоловіків.

Основні результати гендерної характеристики професійної освіти в сфері енергетики

1. Гендерний дисбаланс в енергетичній галузі бере свої витoki зі стереотипних уявлень про те, що чоловіки більш схильні до точних наук і тому їм більше підходять професії та спеціальності енергетичної сфери, які вимагають високої кваліфікації. Результати дослідження підтверджують збереження стереотипності вибору професії, при тому що здобувачі ППТО мають більше бажання працювати за спеціальністю в енергетичній сфері, ніж студенти ЗВО.

2. Заклади обох рівнів не забезпечують інтереси дівчат у дозвіллі (гуртках, студентських клубах, спортивних секціях); ніхто з

учасниць дослідження в ЗВО не проживає в гуртожитках освітніх закладів, що є ознакою відсутності відчуття безпеки, відповідно, може стримувати бажання дівчат обирати спеціальності енергетичної галузі.

3. Розв'язання гендерних проблем потребує концептуального визначення, формування й реалізації гендерної політики як основи гендерної культури та розвитку соціально-економічної активності жінок і чоловіків, що актуалізує вже на найближчий час виконання таких рекомендацій:

а) проводити роз'яснювальну роботу серед учнів та молоді щодо вибору професії без гендерних стереотипів, з урахуванням потреб та можливостей ринку праці;

б) проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо популяризації інженерного профілю навчання серед дівчат, в т. ч. проведення інформаційних кампаній стосовно підвищення зацікавленості жінок у виборі спеціальностей, які традиційно вважаються «чоловічими»;

в) вдосконалити збір статистичних даних щодо навчання жінок та чоловіків в закладах професійної (професійно-технічної) освіти та закладах вищої освіти, в т. ч. за спеціальностями/напрямами навчання, віком та місцем проживання;

г) вивчити попит серед дівчат на інженерні спеціальності та визначити потребу у створенні відповідних умов для їх перебування у навчальних закладах, зокрема щодо навчання хлопців та дівчат з міських поселень та сільської місцевості, забезпечення рівних умов проживання з урахуванням потреб для хлопців і дівчат у гуртожитках закладів, а також забезпечення дозвілля (гуртки, студентські клуби, спортивні секції, тощо), які б задовольняли інтереси і дівчат, і хлопців.

Основні результати аналізу інституціональних умов забезпечення гендерної рівності на підприємствах енергетики України

1. Нормативно-правове забезпечення додержання встановлених міжнародними зобов'язаннями України принципів і правил забезпечення рівних прав і можливостей доступу до вільно обраної та продуктивної зайнятості в сфері енергетики досі слабо орієнтоване на специфічні обмеження та перешкоди для зайнятості жінок, що зумовлені технологічними й організаційними особливостями процесів праці в енергетиці. Така ситуація зумовлює розрив між формальними нормами та господарськими

практиками, що відповідають одна одній лише за формальними ознаками (наявність норми), але не за реальним ресурсним забезпеченням її виконання в особливих умовах галузі та з урахуванням специфічних потреб жінок, які мають запитані в енергетиці професійно-кваліфікаційні характеристики.

2. Висока питома вага працівників з великим досвідом роботи в компанії підвищує цінність даних, одержуваних у процесі опитування. По-перше, оскільки свідчить, що респонденти мають досвід перебування на різних рівнях управлінської ієрархії, відповідно, обізнані про специфіку властивих їм умов реалізації трудового потенціалу жінок і чоловіків. По-друге, бо ставлення до гендерної проблематики працівників з великим досвідом роботи формувалося значною мірою в часи, коли традиційна культура управління загалом не передбачала формальних вимог до виявлення та розв'язання гендерних проблем і пріоритетної уваги до них: сфера гендерних відносин вважалася «безпроблемною», а привернення спеціальної уваги до їх розгляду тлумачилося як недоцільне.

3. Під «традиційною культурою управління» щодо гендерних проблем можна розуміти сприйняття політики забезпечення гендерної рівності як джерела зростання напруги та посилення навантаження на працівників через дотримання додаткових норм і регламентів поведінки у виробничому середовищі, а не можливості усунення бар'єрів для розвитку персоналу та підвищення ефективності використання людського потенціалу компанії.

До внутрішніх чинників трансформації такого ставлення ми відносимо зростання активності зайнятих в енергетиці жінок і чоловіків, які розуміють важливість усунення гендерних бар'єрів і перешкод для реалізації людського потенціалу в енергетиці та вбачають у вирівнюванні гендерних можливостей джерело для поліпшення якості трудового життя персоналу енергетичних підприємств незалежно від статі.

Під зовнішніми чинниками ми розуміємо загострення двох груп проблем. По-перше, проблема хронічно «працедефіцитних» спеціальностей, щодо яких спостерігається тривалий період заповнення «відкритих вакансій». Якщо серед таких вакансій певна частка є менш доступною для жінок (з організаційно-технічних чи інших причин), то усунення перешкод для жіночої зайнятості (зокрема через усунення факторів шкідливості й важкості трудових процесів) може суттєво розширити коло претендентів на заміщення вільних робочих

мість і поліпшити забезпеченість кадрами підприємств енергетики.

По-друге, процеси інтеграції української енергетики до Європейської енергетичної спільноти, що вимагають стандартизації підходів до управління персоналом з європейськими країнами, де ставлення до гендерної рівності, інституціональне та організаційно-економічне забезпечення реалізації принципів рівних можливостей для жінок і чоловіків суттєво відрізняється від традицій вітчизняного бізнесу.

4. Те, що принципи «інклюзивності» та «гендерної рівності» не увійшли в п'ятірку пріоритетних для більшості опитаних керівників енергетичних підприємств, відображає зорієнтованість керівництва на розв'язання поточних завдань – тих, від яких безпосередньо залежать господарські та суспільні результати діяльності компаній. Це класична та докладно описана в літературі зі стратегічного управління проблема «розподілу управлінської уваги» на користь тих завдань і проблем, негативні наслідки «нерозв'язання» яких проявляються відразу. Для привернення уваги керівництва важливо також, щоб негативний вплив проблеми легко фіксувався через динаміку тих показників діяльності компаній, чия цінність визнана та не піддається сумнівам у колективі. Природно, що прямі загрози для збереження бажаних розмірів доходів, ризики невиконання зобов'язань перед контрагентами привертають більше уваги (отримують вищу пріоритетність), ніж завдання, що мають, можливо, не менш руйнівні, проте віддалені наслідки, а цінність показників, через динаміку яких проявляється міра їх розв'язання, не сприймається колективом однозначно.

Саме в такій особливості поточного стану гендерної проблематики в енергетиці вбачаються причини невисокої пріоритетності завдань забезпечення гендерної рівності для опитаних керівників. Проблеми забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків, по-перше, проявляються не відразу. Вони належать до класу проблем, що мають «накопичити критичну масу», щоб виявитися достатньо виразно для привернення управлінської уваги. По-друге, їхній вплив опосередкований цілою низкою процесів і додаткових параметрів, що «приховують» первинні джерела негараздів, дозволяють «приписувати» наслідки гендерних проблем іншим чинникам і шукати шляхи їх усунення за межами гендерних відносин.

5. Виражене недооцінювання важливості проблем гендерної рівності, виявлене дослідженням, свідчить про те, що керівництво не

вбачає прямого зв'язку між проблемами забезпечення компанії кваліфікованими працівниками й тими обмеженнями, що перешкоджають використанню повною мірою трудового потенціалу жінок в енергетиці. Відповідно, саме в тому, щоб обґрунтувати неможливість усунення проблеми задоволення потреб компанії в кадрах без приділення належної уваги забезпеченню гендерної рівності, ми вбачаємо важливе завдання поширення одержаних результатів. Існує необхідність усунення організаційно-технічних та інституціональних перешкод зайнятості жінок у масштабному сегменті «переважно чоловічої праці» не лише в контексті забезпечення прав людини, а й у контексті визначення резервів розвитку енергетичних компаній і посилення її резистентності до сучасних викликів і загроз.

Основні результати дослідження характеристик трудової кар'єри жінок і чоловіків в енергетиці

1. Характеристики запасу й розподілу людського капіталу жінок і чоловіків в енергетиці суттєво диференційовані. Середній освітній рівень жінок в енергетиці дещо нижчий за аналогічний показник для чоловіків; при цьому серед жінок значно більша частка тих, хто має непрофільну щодо своєї поточної роботи освіту, ніж серед чоловіків. Це свідчить водночас і про більший «середній коефіцієнт віддачі» від освіти для чоловіків, і про більшу адаптивність і гнучкість жінок, якщо порівняти з чоловіками, у побудові траєкторії трудової кар'єри.

2. Як для жінок, так і для чоловіків, освіта в енергетиці не відіграє ролі «вирішального драйвера» динамічного кар'єрного просування. Вона виступає «необхідною, але недостатньою умовою» вертикальної професійної мобільності, що створює жорсткіші обмеження кар'єрного зростання для жінок, ніж для чоловіків. Для жінок перебування на шостому та сьомому рівнях професійно-кваліфікаційної ієрархії практично нерозривно пов'язано з наявністю повної вищої освіти, а для чоловіків винятки з цього правила стаються більш ніж у двічі частіше. Наведене свідчить про вищу вагомість формальних факторів відповідності вимогам посади як детермінанти кар'єрного зростання для жінок, ніж для чоловіків.

3. Стратегія трудової поведінки, заснована на збереженні тривалих трудових відносин з роботодавцем, поширеніша серед жінок (середній стаж їхньої роботи на одному підприємстві більший), але приносить їм меншу віддачу як щодо

кар'єрного зростання (середня кількість пройдених професійно-кваліфікаційних рівнів для жінок менша, ніж для чоловіків), так і щодо розмірів оплати праці (середня заробітна плата жінок нижча за чоловічу як по всіх респондентах, так і в межах груп, де чоловіки й жінки мають однаковий стаж). Відповідно, подовження стажу роботи на підприємстві супроводжується невеликим зростанням заробітної плати як для жінок, так і для чоловіків, проте й амплітуда, і темпи такого зростання для жінок нижчі.

4. Абсолютні масштаби приймання жінок на роботу в енергетиці суттєво поступаються масштабам приймання чоловіків. При цьому ризики, пов'язані зі старінням і досягненням верхньої межі працездатності, більшою мірою властиві жінкам. Так, для компенсації впливу припинення зайнятості жінок передпенсійного віку масштаби приймання жінок мають становити близько 28 % чисельності зайнятих за найближчі п'ять років. Інакше чисельність жінок, зайнятих на обстежених підприємствах, скорочуватиметься, що навіть за сталості чисельності чоловіків зумовлюватиме зменшення частки жінок у чисельності персоналу та в складі запасів людського капіталу підприємств енергетики.

Відповідно, мінімально необхідний річний коефіцієнт обігу з приймання, потрібний лише для збереження людського капіталу жінок на підприємствах енергетики, становить близько 5 %. Фактичний коефіцієнт обігу з приймання (згідно з часткою жінок-респондентів, прийнятих за останні п'ять років) — близько 2 %. Отже, збереження досягнутих темпів приймання жінок на роботу підприємствами енергетики (сталість коефіцієнту обігу з приймання) зумовлюватиме скорочення запасів людського капіталу жінок в енергетиці.

5. Жінки, трудовий шлях яких розпочинається з нижчих кваліфікаційних рівнів, мають значно гірші перспективи кар'єрного зростання, ніж чоловіки. Якщо для чоловіків тривале перебування на нижчих рівнях професійно-кваліфікаційної ієрархії нетипове, то середній показник тривалості роботи жінок перевищує половину очікуваної тривалості трудового життя типового українського найманого працівника.

6. Жінкам для досягнення певного кар'єрного рівня здебільшого необхідний триваліший проміжок часу, ніж чоловікам. Тому менша «середня швидкість» просування кар'єрними сходами для жінок у порівнянні з чоловіками вимагає пояснення та локалізації її причин у процесі поглибленого дослідження регуляторних умов, процедур ухвалення рішень у сфері формування

кадрового резерву та стереотипів поведінки, що можуть впливати на порівняльну динаміку кар'єрного зростання жінок і чоловіків.

Серед жінок також більша частка тих респондентів, які мають негативну кар'єрну динаміку, та тих, хто не поліпшує свою позицію в професійно-кваліфікаційній ієрархії підприємства за час роботи.

7. Для жінок відсутність вищої освіти виступає значно жорсткішим обмеженням кар'єрного зростання, ніж для чоловіків. Це пряме свідчення того, що за рівних формальних передумов кар'єрного зростання чоловіки мають значно ліпші можливості для вертикальної професійної мобільності через дію неформалізованих інститутів відбору: правил, норм, процедур, стереотипів мислення, які збільшують вірогідність кар'єрного зростання для чоловіків у порівнянні з жінками.

8. Жінки в енергетиці мають відносно рівні умови з чоловіками щодо підвищення кваліфікації та складності роботи в межах певної професійної групи та втрачають таку рівність у питаннях кар'єрного зростання, що стосуються переходу між професійно-кваліфікаційними групами: від робітників — до лінійного керівництва первинними виробничими колективами; далі до посад технічних службовців і фахівців, а від цього рівня — до посад професіоналів молодших і старших кваліфікаційних рівнів. Стосовно ж керівних посад і посад топменеджерського рівня проведені розрахунки дозволяють стверджувати про високу ймовірність наявності «скляної стелі», що суттєво зменшує вірогідність обіймання посади високого рівня жінкою, якщо порівнювати з чоловіком.

Головні результати аналізу гендерних відмінностей оплати праці в енергетиці України

1. По вибірці зафіксовано гендерний розрив в оплаті праці 3 396,6 грн, або 18,6 % заробітної плати чоловіків, що в умовах досить високої стандартизації оплати праці в енергетиці свідчить про наявність складної системи чинників, які обмежують можливості жінок щодо реалізації свого трудового потенціалу через високооплачувану роботу на обстежених підприємствах енергетики.

2. Провідним чинником гендерного розриву оплати праці виступають фактори неоднакового доступу жінок і чоловіків до отримання ознак, необхідних для підвищення розмірів зарплати. Зокрема, нерівність розподілу загальної чисельності респондентів жінок і чоловіків між кваліфікаційними рівнями (середній кваліфі-

каційний рівень жінок 5,1 проти 5,8 у чоловіків) разом з відмінностями освіти й досвіду зумовлюють 2 156,3 грн абсолютного розміру розриву в оплаті праці (11,96 % зарплати чоловіків і 63,5 % усього розміру фактично зафіксованого гендерного розриву).

Неоднаковий рівень оплати праці жінок і чоловіків, які мають аналогічні характеристики складності виконуваної роботи (працюють на одному рівні у кваліфікаційній ієрархії компаній), досвіду й освіти, зумовлює 1 240,3 грн абсолютного розриву в оплаті праці (6,9 % зарплати чоловіків і 36,5 % розміру всього гендерного розриву).

Відповідно, проведені розрахунки дозволяють стверджувати, що нерівність можливостей реалізації трудового потенціалу жінок і чоловіків в енергетиці проявляється значно більшою мірою в обмеженні доступу жінок до більш високооплачуваних позицій, ніж у заниженні оплати в порівнянні з чоловіками, що працюють на аналогічних позиціях.

3. Осередки формування гендерного розриву через неоднакову оплату праці жінок і чоловіків, які мають аналогічні ознаки досвіду, кваліфікації та складності виконуваної роботи, локалізуються здебільшого на IV та VII кваліфікаційних рівнях. Другий, третій, п'ятий і шостий професійно-кваліфікаційні рівні разом дають сукупне значення зваженого гендерного розриву лише - 157 (тобто лише близько 12,7 % загального зумовленого неоднаковою віддачою аналогічних параметрів досвіду й освіти гендерного розриву).

Відповідно, осередками формування нерівних умов оплати праці щодо жінок і чоловіків стала група посад технічних службовців (IV рівень) та група менеджерських і керівних посад (VII рівень).

Отже, переважна частка гендерного розриву в оплаті (2 156,3 грн абсолютного розміру розриву, або 63,5 % його розміру) пояснюється не відмінностями в оплаті праці аналогічних ознак кваліфікації, досвіду й складності виконуваної роботи, а саме відмінностями розподілу загальної чисельності жінок і чоловіків між робочими місцями (посадами) різних кваліфікаційних рівнів та між групами з різним рівнем освіти й досвіду.

4. Послаблення нерівності в оплаті аналогічних характеристик кваліфікації, досвіду та складності виконуваної роботи в міру зростання досвіду працівників свідчить про те, що проблема гендерної нерівності властива більшою мірою сегменту «периферійної» зайнятості. У міру зростання кваліфікації й досвіду (відповідно — цінності працівників для роботодавців) проблема гендерної нерівності оплати проявляється все

менше. Проте чисельність жінок, що досягають у своєму кар'єрному зростанні рівня, де гендерна нерівність в оплаті практично не спостерігається, менша за відповідну чисельність чоловіків.

Основні результати аналізу спроможності Міністерства енергетики України реалізувати гендерну політику

Дослідження не виявило сприйняття працівниками Міністерства енергетики України гендерного аспекту стосунків в колективі як важливого джерела проблем та фактору ефективності роботи Міністерства, що свідчить переважно про стабільність системи цінностей та гендерних ролей, які не зазнають глибокої трансформації в процесі реформ органів центральної влади та зміни акцентів й пріоритетів суспільних результатів діяльності Міністерства. На тлі виявлених поодиноких випадків дискримінації за ознакою статі та за ознакою віку домінуюче ставлення до гендерної проблематики дозволяє обґрунтувати доцільність низки заходів із інтегрування гендерного підходу в процедури діяльності Міністерства, зокрема:

- освітніх заходів з теми гендерної рівності та недискримінації, адже більшість опитаних відзначили, що не проходили відповідних навчань (основні теми для навчання: базові знання з питання гендерної рівності, інтегрування гендерного підходу в нормативно-правові акти та оцінювання гендерного впливу, гендерно-правова експертиза);
- заходів, спрямованих на більш гармонійне поєднання сімейних і професійних обов'язків (позитивним є той факт, що потребу в таких заходах висловило чимало чоловіків);
- створення в структурі Міненерго відповідного структурного підрозділу згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 року № 930 «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- призначення радника Міністра енергетики України з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 року № 930;
- працівникам/працівницям Департаменту бюджетного фінансування та звітності спільно з працівниками/працівницями галузевих структурних підрозділів Міненерго використовувати Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі, затверджені наказом Міністерства фінансів України від 02.01.2019 № 1 під час скла-

дання паспортів бюджетних програм і звітів про їх виконання;

- за підтримки громадських об'єднань, іноземних неурядових організацій провести навчальні заходи для працівників/працівниць структурних підрозділів Міненерго, особливо Департаменту правового забезпечення та Управління по роботі з персоналом щодо кращих практик, які можна вжити для запобігання дискримінації, створення розумного пристосування до різноманіття та досягнення рівності;

- під час розроблення нового або перегляду чинного колективного договору керуватися положеннями Розділу III Методичних рекомендацій, затверджених наказом Міністерства соціальної політики України 29.01.2020 № 56, зокрема передбачити окремий розділ «Рівність і недискримінація»;

- за підтримки громадських об'єднань, іноземних неурядових організацій забезпечити проведення навчальних тренінгів для працівників/працівниць структурних підрозділів Міненерго щодо базових понять «рівні права», «рівні можливості», «гендерна рівність», «комплексний гендерний підхід», «гендерний аналіз», «дискримінація», «сексуальні домагання» та інші; гендерно-правової експертизи проєктів нормативно-правових актів; інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів; оцінювання гендерного впливу;

- провести аналіз чинних форм статистичної, фінансової та адміністративної звітності на предмет наявності дезагрегованих даних (наприклад, за статтю, віком, місцем проживання та іншими релевантними ознаками), зокрема для здійснення гендерного аналізу бюджетних програм Міненерго, проведення моніторингу й оцінювання дії Енергетичної стратегії України на період до 2035 року «Безпека, енергоефективність, конкурентоспроможність» тощо;

- розглянути можливість розроблення в Міненерго політики викорінення дискримінації, сексуальних домагань, цькувань, інших форм агресивної поведінки стосовно працівниць і працівників на робочому місці, що може містити декларування відповідних принципів у Правилах внутрішнього службового розпорядку, процедуру подання скарг тощо;

- доповнити розділ II Правил внутрішнього службового розпорядку державних службовців апарату Міненерго положеннями про те, що:

- державні службовці апарату Міненерго у своїй роботі повинні дотримуватися принципів недискримінації;

- державні службовці повинні уникати образ, зауважень та жартів, що ставлять у незручне становище, та інших вербальних домагань, хтивих поглядів та жестів, що асоціюються із сексуальністю, а також недоречних коментарів щодо зовнішнього вигляду, одягу, віку або сімейного стану особи.

Глосарій термінів

Гендер	означає соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків ¹
Гендерний аналіз	вивчення відмінностей між жінками та чоловіками в умовах, потребах, рівнях участі, доступу до ресурсів та управління ними, повноваженнях у прийнятті рішень тощо, зумовлених усталеними в суспільстві гендерними ролями (нормами, очікуваними моделями поведінки, діяльністю, характерними рисами, що вважаються притаманними для чоловіків/жінок) ²
Гендерні аспекти	специфічні соціальні, культурні, економічні, політичні та інші характеристики умов життя та потреб жінок і чоловіків ³
Гендерний підхід	стратегія, що забезпечує врахування інтересів і досвіду жінок та чоловіків як невід'ємної складової планування, реалізації, моніторингу та оцінювання політики і програм у політичній, економічній, культурній і соціальній сферах для отримання жінками та чоловіками рівних благ ⁴
Гендерна рівність	рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства ⁵
Гендерні стереотипи	це упереджені соціальні та культурні шаблони чи ідеї, згідно з якими чоловіків та жінок наділяють характеристиками й функціями, що визначаються й обмежуються їхньою статтю. Гендерні стереотипи – серйозна перешкода для досягнення реальної гендерної рівності, вони призводять до дискримінації за ознакою статі. Формування таких стереотипів може обмежити розвиток природних талантів і здібностей дівчаток та хлопчиків, жінок та чоловіків, їхні наукові та професійні вподобання й досвід, а також можливості у житті загалом ⁶

1 Конвенція Ради Європи про запобігання про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція). [Електронний ресурс] / URL: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680462546>

2 Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, затверджена наказом Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 № 86 (зареєстрована в Міністерстві юстиції України 27 лютого 2020 року за №211/34494). [Електронний ресурс] / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20>

3 Наказ Міністерства фінансів України 02.01.2019 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі» [Електронний ресурс] / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19>

4 Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, затверджена наказом Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 № 86 (зареєстрована в Міністерстві юстиції України 27 лютого 2020 року за № 211/34494). [Електронний ресурс] / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20>

5 Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 05.09.2005 № 2866-IV. [Електронний ресурс] / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

6 Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2020 роки (Стратегічна ціль 1 «Запобігання гендерним стереотипам і сексизму та боротьба із такими явищами» [Електронний ресурс] / URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>

Дані з розбивкою за ознакою статі (дезагреговані дані)

дані, які перехресно класифікуються за статтю, представляючи інформацію окремо для чоловіків і жінок, хлопчиків і дівчаток. Дані з розбивкою за ознакою статі відображають ролі, реальні ситуації, загальні умови для жінок і чоловіків, дівчат і хлопчиків у всіх аспектах суспільства. Наприклад, рівень грамотності, рівень освіти, володіння бізнесом, зайнятість, різниця в оплаті праці, утриманці, володіння будинками та землею, позики і кредити, борги тощо. Коли дані не розбиваються за ознакою статі, важче виявити реальну та потенційну нерівність. Для результативного ґендерного аналізу необхідні дані з розбивкою за ознакою статі⁷

Дискримінація

ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі — певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними⁸

Непряма дискримінація

ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними⁹

Оцінка ґендерного впливу

процес визначення прямого чи опосередкованого впливу (позитивного, негативного чи нейтрального), коротко- та довгострокових наслідків реалізації державної політики на становище різних груп хлопців і дівчат, жінок і чоловіків, який дає змогу своєчасно усунути диспропорції та ґендерну нерівність¹⁰

Позитивні дії

спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для особи та/або групи осіб реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і законами України¹¹

Рівні права жінок і чоловіків

відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі¹²

Рівні можливості жінок і чоловіків

рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків¹³

7 UNICEF, UNFPA, UNDP, UN Women. "Gender Equality, UN Coherence and You"; UNESCO (2003) Gender Mainstreaming Implementation Framework; Gender Equality Glossary / UN Women Training Centre. — <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=g&sortkey=>

8 Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI. [Електронний ресурс] / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>

9 Там само.

10 Інструкція щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, затверджена наказом Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 № 86 (зареєстрована в Міністерстві юстиції України 27 лютого 2020 року за № 211/34494). [Електронний ресурс] / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20>

11 Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI. [Електронний ресурс] / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>

12 Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 05.09.2005 № 2866-IV. [Електронний ресурс] / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

13 Там само.

Стать	сукупність ознак біологічних та фізіологічних особливостей особи ¹⁴
Сексизм	будь-які дія, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, практика або поведінка, в основі яких лежить ідея про те, що людина або група людей гірші через свою стать, та які проявляються в публічній або приватній сферах, у мережі або поза нею і скеровані на (або спричиняють): і. порушення власної гідності або прав людини чи групи людей; іі. фізичну, сексуальну, психологічну або соціально-економічну шкоду або страждання особи чи групи осіб; ііі. створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища; іv. перешкоджання незалежності або повноцінному здійсненню прав людини з боку особи чи групи осіб; v. підтримку гендерних стереотипів ¹⁵
Сексуальні домагання	дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що приносять чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування ¹⁶

14 Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, затверджена наказом Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 №86 (зареєстрована в Міністерстві юстиції України 27 лютого 2020 року за №211/34494). [Електронний ресурс] / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20>

15 Рекомендація CM/Rec (2019) 1 Комітету міністрів державам-членам щодо запобігання сексизму та боротьбу з ним [Електронний ресурс] / URL: <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-sexism-ukr-rev-ps-no-track-changes-fin-with-content-al/1680953cb8>

16 Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 05.09.2005 № 2866-IV. [Електронний ресурс] / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

Методологія дослідження

Методичні підходи до гендерно дезагрегованого аналізу ринку праці енергетики України

Гендерно дезагреговане оцінювання професійної структури попиту та пропозиції праці в енергетиці, рівня напруги на різних сегментах цього ринку праці дозволить визначити, якою мірою показники гендерної структури зайнятості зумовлюються нерівними умовами, що жінки та чоловіки мають для працевлаштування (кар'єрного зростання), а якою – викривленнями у сфері професійного та кар'єрного зростання і, таким чином, локалізувати джерела резервів вирівнювання гендерної структури зайнятості як фактору поліпшення соціально-економічної ефективності зайнятості в енергетиці України.

Для виділення того сегменту попиту й пропозиції, що релевантний ринку праці енергетики, ми скористалися даними про попит і пропозицію праці в розрізі професій, який публікує Державна служба зайнятості України. Належність професії, за якою відкрито зареєстровані в ДСЗ вакансії та згідно з якою шукають роботу безробітні, до «професій енергетичного профілю» дозволяло нам віднести відповідні обсяги попиту та пропозиції праці до енергетики. Для ідентифікації професії як належної до «ринку праці енергетики» ми провели аналіз випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (затверджений Наказом Мі-

ністерство праці та соціальної політики України від 29.12.2004 № 336)¹⁷ та виділили ключові слова для пошуку професій енергетичного профілю.

Відповідно, професії енергетичного профілю, належні до випуску 1 Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників («Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності») утворюють перший сегмент зареєстрованого ринку праці в енергетиці – сегмент універсальних професій (сфера працевлаштування за такими професіями не обмежується певним видом економічної діяльності, отже, враховані вакансії виражають можливості працевлаштування для працівників енергетичного профілю як в енергетиці, так і на підприємствах інших видів економічної діяльності).

Другий сегмент (вимоги до кваліфікації виконавців регламентуються довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників, Випуски 5 і 6 «Добувна промисловість»; 62 «Виробництво та розподілення електроенергії», 63 «Газове господарство міст, селищ та населених пунктів») – професії, що є специфічними для енергетики, а сфера працевлаштування за такими професіями обмежується підприємствами енергетичної сфери.

В основу дослідження гендерної збалансованості попиту та пропозиції праці в енергетиці було покладено класифікацію професій за домінуванням жіночої, чоловічої зайнятості або збалансованою гендерною структурою зайнятості. За під-

17 Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 № 336 «Про затвердження Випуску 1 "Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності" Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників».

сумками дослідження¹⁸ та згідно з результатами телефонних інтерв'ю ми виділили три групи професій: професії, де в чисельності зайнятих переважають чоловіки (частка чоловіків серед зайнятих за відповідною професією по обстежених підприємствах вища за 66 %); професії, де в чисельності зайнятих переважають жінки (частка жінок серед зайнятих за відповідною професією по обстежених підприємствах вища за 66 %); професії, де частки жінок і чоловіків у складі зайнятих відносно збалансовані (частка жінок і чоловіків серед зайнятих за відповідною професією по обстежених підприємствах не перевищує 66 %).

Для оцінювання рівня напруги на ринку праці в енергетиці окремо для жінок і чоловіків ми екстраполюємо характеристики гендерної структури зайнятості по різних професіях (отримані з дослідження¹⁹ та за даними проведених у процесі вибіркового обстеження енергетичних підприємств семи телефонних інтерв'ю з працівниками енергетичних компаній) на показники чисельності зареєстрованих безробітних і кількості відкритих вакансій по відповідних професіях. Розрахунки виконувалися, виходячи з припущення, що й чисельність безробітних, і кількість вакансій (у контексті перспектив їх заповнення) поділятимуться між жінками та чоловіками в тих самих пропорціях, у яких фактично розподілена чинна сфера зайнятості. Це припущення, по суті, дозволяє нам зробити «проєкцію» чинної гендерної структури зайнятості на активний попит і пропозицію на ринку праці енергетики з урахуванням особливостей окремих професій.

Тоді значення коефіцієнту навантаження на одну вакансію для представників певної статі в межах і-ої професії можна представити як результат двох факторів:

1) навантаження на вакансію по недезагрегованих даних (з урахуванням як жіночої, так і чоловічої пропозиції праці та всіх відкритих вакансій);

2) гендерна структура зайнятості в і-ій професії, що визначатиме

2.1) частку представників певної статі в чисельності безробітних;

2.2) очікувану частку вакансій, що буде замінюватися представниками певної статі.

Базою для авторських розрахунків виступають дані розділу «статистика й аналітика», сайту Дер-

жавної служби зайнятості України, результати дослідження²⁰ щодо виділення груп «чоловічих» і «жіночих» професій в енергетиці та результати семи телефонних інтерв'ю, проведених з керівниками й працівниками енергетичних компаній України. До професій, релевантних ринку праці енергетики, віднесено 173 професії енергетичного профілю, відповідно проаналізовані дані охоплюють 13 335 зареєстрованих безробітних і 17 550 створених вакансій за три квартали 2020 р.

Методичні підходи до аналізу людського капіталу енергетики України

Загальна чисельність респондентів вибірки — 216 осіб. З них 130 чоловіків (60,2 %) і 86 жінок (39,8 %), що зумовлює відхилення гендерної структури вибірки від структури генеральної сукупності (працівників енергетики), у складі якої перевага чоловіків суттєвіша: за даними останніх досліджень частка чоловіків у складі працівників енергетики наближена до 80 %²¹.

Таке відхилення виправдано з огляду на спрямованість дослідження більшою мірою на порівняльну характеристику умов реалізації трудового потенціалу жінок і чоловіків, а не на характеристики трудового життя загальної маси зайнятих в енергетиці. Тому для нас важливіша відповідність внутрішньої (освітньої та професійної) структури кожної з гендерних груп структурі відповідної частини генеральної сукупності, для чого ми й удалися до розширення представництва жінок у вибірці, як порівняти з генеральною сукупністю.

Для характеристик запасів людського капіталу жінок і чоловіків, зайнятих в енергетиці, ми скористалися двома класичними критеріями: освітнім рівнем та досвідом працівників. Обидва критерії традиційно вносять до складу факторів функції заробітної плати, що в контексті теорії людського капіталу виражає продуктивність витрат, здійснюваних працівниками (здебільшого — стосовно універсальних знань і навичок) і роботодавцям (переважно — стосовно спеціальних знань і навичок) у процесі навчання та набуття виробничого досвіду. Відповідно, урахування характеристик освітнього рівня та досвіду роботи в енергетиці (зокрема на певному підприємстві) є необхідною передумовою пояснення і класифікації причин відмінностей, що спостерігаються стосовно оп-

18 Жінки та чоловіки в енергетичному секторі України» / О. Дячук, Ю. Галустьян, В. Близнюк, Р. Подолець, Г. Трипольська та ін.; за заг. ред. Г. Герасименко // Пред-во Фонду ім. Г. Бьоля в Україні. — Київ: Вид-во ТОВ «ВБ «АВАНПОСТ-ПРИМ», 2019. — 92 с.

19 там само.

20 Жінки та чоловіки в енергетичному секторі України» / О. Дячук, Ю. Галустьян, В. Близнюк, Р. Подолець, Г. Трипольська та ін.; за заг. ред. Г. Герасименко // Пред-во Фонду ім. Г. Бьоля в Україні. — Київ: Вид-во ТОВ «ВБ «АВАНПОСТ-ПРИМ», 2019. — 92 с.

21 <https://www.facebook.com/usaidesp/photos/a.968743216652816/1511589232368209/>

лати та кар'єрного зростання жінок і чоловіків в енергетиці.

Методичні підходи до аналізу вертикальної професійної мобільності жінок і чоловіків

Дослідження вертикальної професійної мобільності жінок і чоловіків в енергетиці складається з чотирьох взаємодоповнювальних компонентів.

Порівняльний аналіз «амплітуди» кар'єрного зростання жінок і чоловіків базується на даних про те, яку кількість рівнів професійно-кваліфікаційної ієрархії встигли пройти жінки та чоловіки за час своєї роботи на підприємстві, де вони працюють на момент обстеження і за весь час своєї зайнятості в енергетиці (наскільки вище їхня поточна позиція в професійно-кваліфікаційній ієрархії, як порівняти з першою позицією на підприємстві, де вони зараз працюють та в порівнянні з першою позицією в енергетиці).

Порівняльний аналіз «швидкості» кар'єрного зростання жінок і чоловіків використовує ті самі дані, але перераховує їх на одиницю тривалості стажу роботи (на підприємстві, де зайняті респонденти на момент проведення обстеження і в галузі загалом). Таким чином, ми від «кар'єрної відстані», пройденої жінками й чоловіками, переходимо до «швидкості» кар'єрного руху – середньої кількості професійно-кваліфікаційних рівнів, пройдених за рік тривалості стажу та середньої тривалості перебування на одному професійно-кваліфікаційному рівні, як оберненому показнику «середньої швидкості».

Аналіз кількості підвищень за час роботи на підприємстві. Специфіка цього компонента в тому, що дані про переміщення респондентів між «професійно-кваліфікаційними рівнями» є нечутливими до кар'єрного зростання респондентів у межах кожного професійно-кваліфікаційного рівня. Так, робітник, який отримав підвищення з третього до шостого розряду за даними, використаними в попередніх компонентах, усе одно залишається на тому самому, другому професійно-кваліфікаційному рівні (кваліфіковані робітники з інструментом та з обслуговування машин і апаратів). Тому, щоб зробити розрахункову базу дослідження чутливою до кар'єрної динаміки респондентів у межах кожного професійно-кваліфікаційного рівня, ми враховуємо також їхні відповіді на питання про

кількість підвищень за час роботи на підприємстві. Під підвищенням розуміється переведення на роботу з вищими вимогами до кваліфікації та кращими умовами оплати праці.

Аналіз швидкості отримання підвищень за час роботи на підприємстві дозволяє від уточненого значення «кар'єрної відстані» перейти до порівняльного аналізу показників швидкості кар'єрного зростання жінок і чоловіків (середня кількість підвищень, яка припадає на один рік стажу роботи на підприємстві, та обернений показник – середня тривалість періоду між підвищеннями) за даними, чутливими до кар'єрного зростання в межах професійно-кваліфікаційних рівнів.

Методичні підходи до гендерного аналізу оплати праці на підприємствах енергетики України

Вибір інструментарію дослідження гендерного розриву в оплаті праці зумовлювався двома основними чинниками. Перший – украй низька пояснювальна здатність моделі, що відображає залежність розмірів зарплати від характеристик освітнього рівня та досвіду на ринку праці. Це зробило недоцільним використання поширеного в літературі інструментарію моделювання залежності розмірів оплати від характеристик людського капіталу²² й побудови «жіночої» та «чоловічої» функцій заробітної плати, відмінності між якими виступають основою оцінки розриву в оплаті праці та виділення головних його факторів²³.

Другий чинник – добра придатність інформаційної бази дослідження для ідентифікації як рис самих зайнятих (їхніх досвіду, освіти як основи оцінювання запасів їхнього людського капіталу), так і їхніх позицій у кваліфікаційній ієрархії підприємства (як основи для оцінювання складності виконуваної роботи). Відповідно, наявна база даних створює необхідні умови для ефективного застосування методу “factor-weighted gender pay gap”, який передбачає: на першому кроці – групування жінок і чоловіків-респондентів до «гомогенних» за значеннями факторів розмірів зарплати груп. На другому – визначення сумарного розриву як доданку розривів у межах груп з ідентичними значеннями факторів зарплати²⁴.

Власне сума factor-weighted gender pay gap ілюструє ту частку фактичного розриву в оплаті праці жінок і чоловіків, що спостерігається за іден-

22 L. Munasinghe et al. (2008). Gender gap in wage returns to job tenure and experience / Labour Economics 15. P. 1296–1316; Julie Cool (2010). Wage gap between woman and man. Background papers. N 2010-30-E;

23 Francine D. Blau and Lawrence M. Kahn (2017) The gender wage gap: extent, trends, and explanations Journal of Economic Literature, 55(3), 789–865 <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>

24 Global Wage Report – 2018 / 19.

тичності значень факторів зарплати; відповідно, відбиває неоднакову віддачу, що спостерігається для жінок і чоловіків, на зусилля і витрати, необхідні для набуття певних характеристик, що впливають на розміри оплати праці.

Таким чином, надлишок фактичного розриву в оплаті праці жінок і чоловіків над *factor-weighted gender pay gap* відображає ту частину відмінностей, що зумовлена неоднаковим розподілом жінок і чоловіків між виділеними групами – відмінностями в питомих вагах представників виділених груп у загальній чисельності жінок і чоловіків.

Наприклад, одним зі складників *factor-weighted gender pay gap* у нашому дослідженні виступає відмінність заробітної плати, що спостерігається між жінками й чоловіками, які мають такі характеристики: належать до другої кваліфікаційної групи (кваліфіковані робітники з інструментом, оператори машин і механізмів), мають стаж роботи на підприємстві до п'яти років і спеціальну професійно-технічну освіту. Зважається така відмінність за питомою вагою респондентів (жінок і чоловіків) з такими характеристиками, у загальній чисельності опитаних респондентів.

Аналогічно визначається внесок у загальний розмір *factor-weighted gender pay gap* кожної виділеної групи. Тому в складі *factor-weighted gender pay gap* враховується лише та частина відмінностей в оплаті, що спостерігається між жінками й чоловіками з однаковими «передумовами» отримання певного розміру заробітної плати – відображення неоднакової віддачі на ідентичні характеристики кваліфікації та складності виконуваної роботи.

Ми врахували три провідні фактори розмірів заробітної плати, два з яких відображають характеристики респондентів (освіта й стаж роботи в енергетичній компанії) і один – виконуваної ними роботи (позиція посади / робочого місця у кваліфікаційній ієрархії підприємства).

Для виділення груп за ознакою складності виконуваної роботи був використаний міжнародний стандарт класифікації професій ISCO-08, адаптований до специфіки вітчизняних довідників професійно-кваліфікаційних характеристик професій.

Для виділення груп за рівнем освіти застосовувалася вітчизняна класифікація освітніх рівнів, покладена в основу статистичної звітності підприємств з праці.

Виділення груп за тривалістю стажу роботи відбувалося, виходячи з гіпотези про чутливість рівня оплати до п'ятирічної відмінності в тривалості стажу роботи на підприємстві, що була підтверджена відповідями респондентів на питання анкети.

За першою ознакою (рівень освіти) виділено сім груп:

- 1) базова середня освіта;
- 2) професійно-технічна освіта непрофільна (не відповідна поточній роботі);
- 3) професійно-технічна освіта профільна (відповідна поточній роботі);
- 4) базова (бакалаврського рівня) вища освіта непрофільна (не відповідна поточній роботі);
- 5) базова (бакалаврського рівня) вища освіта профільна (відповідна поточній роботі);
- 6) повна вища освіта непрофільна (не відповідна поточній роботі);
- 7) повна (магістерського рівня) вища освіта профільна (відповідна поточній роботі).

За другою ознакою (стаж роботи в компанії) було виділено п'ять груп:

- 1) стаж роботи в компанії (Стаж) < 5 років;
- 2) $5 \leq \text{Стаж} < 10$;
- 3) $10 \leq \text{Стаж} < 15$;
- 4) $15 \leq \text{Стаж} < 20$;
- 5) $20 \leq \text{Стаж}$.

За третьою ознакою (позиція посади / робочого місця респондента у кваліфікаційній ієрархії компанії) було виділено вісім груп:

- 1) прості роботи, що не вимагають кваліфікації;
- 2) кваліфіковані робітники з інструментом, оператори машин і механізмів;
- 3) лінійне керівництво кваліфікованими робітниками;
- 4) технічні службовці;
- 5) фахівці й професіонали початкових рівнів кваліфікації;
- 6) професіонали вищих рівнів кваліфікації;
- 7) керівники й менеджери середньої ланки;
- 8) топменеджмент компанії.

Відповідна загальна кількість виділених груп: $7 \times 5 \times 8 = 280$.

Стосовно груп, що виявилися «пустими» стосовно жінок, і стосовно чоловіків, процедура розрахунків механічно елімінує їхній вплив на агреговані результати. Стосовно груп, що виявилися «пустими» лише стосовно жінок чи лише стосовно чоловіків, то їх «розриви» були вилучені з розрахунків свідомо. Адже тоді розрив зумовлений не відмінностями в оплаті жінок і чоловіків з ідентичними значеннями факторів зарплати, а саме відмінностями розподілу жінок і чоловіків між групами. А це вплив тієї групи чинників, що елімінується методикою розрахунку *factor-weighted gender pay gap*. Крім того, групи, що виявилися «пустими» лише стосовно чоловіків, вимагають зміни процедури визначення відносного відхилення зарплати: оскільки розмір оплати чоловіків

Методологія дослідження

використовується як база розрахунку, «нульове значення» використовувати некоректно.

Остаточна формула розрахунку factor-weighted gender pay gap для нашого дослідження мала вигляд:

$$FWGPG = \sum_{i=1}^8 \sum_{j=1}^5 \sum_{k=1}^7 GG_{ijk} \times N_{ijk} / N_{total}$$

де:

k – номер групи за ознакою першого фактору розміру зарплати (позиція посади / робочого місця у кваліфікаційній ієрархії компанії);

j – номер групи за ознакою другого фактору розміру зарплати (стаж роботи в компанії);

i – номер групи за ознакою третього фактора розміру зарплати (освітній рівень респондента);

GG_{ijk} – гендерний розрив для групи з «ijk» сполученням ознак факторів розмірів заробітної плати;

N_{ijk} – чисельність респондентів (жінок і чоловіків) у групі з «ijk» сполученням ознак факторів розмірів заробітної плати;

N_{total} – загальна чисельність респондентів (N = 216).

Наведена формула була застосована й для визначення абсолютного розміру factor-weighted gender pay gap, і для визначення відносного значення. В останньому випадку всі доданки являють собою відношення абсолютного розриву («зарплата жінок у групі» – «зарплата чоловіків у групі») до розмірів зарплати чоловіків у групі.

Розділ 1.

ГЕНДЕРНО ДЕЗАГРЕГОВАНИЙ АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ ЕНЕРГЕТИКИ

1.1. Соціально-демографічний потенціал жінок щодо ефективної зайнятості в енергетиці

Вагома перевага жінок у чисельності населення зумовлюється більшою мірою відмінностями коефіцієнтів дожиття, ніж різною міграційною активністю жінок і чоловіків. Міграційна активність жінок і чоловіків оцінюється як приблизно рівна^{25,26}. А от відмінності способу життя, рівня здоров'я, способу участі в соціально-економічних відносинах, властиві жінкам і чоловікам, зумовлюють вагоме переважання коефіцієнтів дожиття для жінок, у порівнянні з чоловіками, які з певного віку демонструють значно вищий рівень смертності. Маючи перевагу в чисельності в найбільш економічно активній віковій категорії, жінки мають також і порівняно вищий з чоловіками рівень освіти (табл. 1.1).

Розподіл загальної чисельності жінок і чоловіків віком 14–35 років переконливо свідчить про вищий освітній рівень жінок: серед представниць цієї статі більш виражена тенденція до «розширен-

ня» кумулятивної питомої ваги в міру зростання охоплених освітніх рівнів.

Перехід від множини «наявне населення» до множини «економічно активне населення» («робоча сила») супроводжується радикальною зміною представництва двох статей: участь жінок у робочій силі значно нижча за аналогічний показник для чоловіків. По населенню віком 15–70 років частка жінок у робочій силі (економічно активному населенні) становить 47,6 %, проти 51,7 % у чисельності постійного населення.

Відповідно, рівень економічної активності, розрахований відносно чисельності постійного населення, для жінок віком 15–70 років становить 58,5 %, а для чоловіків – 68,8 %.

Жінки становлять більшість населення України (22 528 292 осіб – жінки та 19 455 272 – чоловіки з усієї більшості у складі вікових категорій, які формують основу економічно активного населення (13 754 231 чоловік і 14 713 803 жінки віком 15–64 роки).



Так, серед новонароджених в Україні стабільно переважають хлопчики (співвідношення чисельності жінок до чоловіків у вікових категоріях 0–3 років коливається від 0,94 до 0,96), а після досягнення межі 30 років починає переважати чисельність жінок і наведене співвідношення динамічно зростає, досягаючи на віковій межі 65 роки значень, більших за 1,5.

25 Котикова О. І., Крилова І. Г., Попескул А. П. Гендерні аспекти ринку праці в Україні. // Економіка та управління національним господарством. Вип. 22. 2018 р. с. 190–196.



26 Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України. UNFPA, Київ 2012 р.

Розділ 1. ГЕНДЕРНО ДЕЗАГРЕГОВАНИЙ АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ ЕНЕРГЕТИКИ

Таблиця 1.1. Розподіл населення віком 14–35 років за рівнем освіти та статтю 2019 р., %²⁷

Група за рівнем освіти	Обидві статі	жінки	 чоловіки	
Усе населення віком 14–35 років	100	100	100	
Науковий рівень вищої освіти				
третій (освітньо-науковий / освітньо-творчий) рівень вищої освіти	0,1	0,1	0	
другий (магістерський) рівень вищої освіти	28,5	33,2	24,1	
перший (бакалаврський) рівень вищої освіти (базова вища)	6,3	7,6	4,9	
початковий рівень (короткий цикл) вищої освіти (неповна вища)	15,1	15,8	14,5	
професійна (професійно-технічна) освіта	16,6	12	21	
повна загальна середня освіта (профільна середня)	18,6	17	20,1	
базова середня освіта (базова загальна середня)	9,9	9,7	10,1	
початкова освіта (початкова загальна)	4,5	4,4	4,7	
дошкільна освіта	0,1	0	0,2	
не має освіти, але вміє читати й писати	0,1	0	0,1	
не має освіти та не вміє читати і писати	0,2	0,2	0,3	

Таблиця 1.2. Порівняльні характеристики участі жінок у постійному, економічно активному та зайнятому населенні

	 чоловіки осіб	% всієї чисельності відповідної категорії населення	 жінки осіб	% всієї чисельності відповідної категорії населення	Відмінність «жінки» до «чоловіки», % «чоловічого» показника
Постійне населення віком 15–64 роки	13 754 231	48,3	14 713 803	51,7	+7,0
Економічно активне населення (у віці 15–70 років)	9 463 100	52,4	8 602 900	47,6	-9,1
Рівень економічної активності, % чисельності постійного населення		68,8		58,5	-15,0
Зайняте населення	8 655 200	52,2	7 923 100	47,8	-8,5
Рівень зайнятості, % чисельності постійного населення		62,93		53,85	-14,4
Рівень зайнятості, % чисельності економічно активного населення		91,46		92,1	+0,7

²⁷ Соціально-демографічні характеристики домогосподарств України у 2019 році. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. К. 2019.

Враховуючи, що жінки, які перебувають «у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами та для догляду за дитиною до досягнення встановленого законодавством віку», класифікуються за міжнародними та вітчизняними статистичними нормами до групи «тимчасово відсутні на роботі»²⁸, отже належать до групи економічно активного населення, – диференціація жіночого та чоловічого показників економічної активності відображає, переважно, соціально зумовлені відмінності щодо гендерних ролей жінок і чоловіків у сфері економічної активності.

Превага жінок за чисельністю в найбільш економічно активних вікових групах і за рівнем кваліфікації не супроводжується перевагою щодо реалізації високого економічного потенціалу: показники участі в робочій силі для жінок традиційно й суттєво нижчі, ніж для чоловіків.

Менший рівень економічної активності, властивий жінкам працездатного віку, зумовлює суттєво меншу участь жінок у складі зайнятого населення.

Перехід до виміру «зайнятість» свідчить, що жінки мають менший рівень безробіття.

Чисельність зайнятих жінок на 8,5 % менша за чисельність чоловіків, а відношення чисельності зайнятих жінок до чисельності постійного жіночого населення на 14,4 % нижче за аналогічне відношення для чоловіків.

Відповідно, в умовах нестачі пропозиції кваліфікованої праці потенціал розширення залучення жінок до економічної активності на засадах гармонізації виробничого середовища з гендерними потребами працівників, усунення організаційно-технічних та інституціональних передумов усталення «чоловічих» професій містить великий потенціал інтенсифікації розвитку вітчизняної економіки.

1.2. Загальна характеристика зареєстрованого ринку праці енергетики та передумови вагомості гендерної структури попиту й пропозиції, як факторів його збалансованості

Кількість відкритих за три квартали 2020 р. вакансій за професіями енергетичного профілю була на 4 215 одиниці (31,4 % чисельності зареєстрованих безробітних відповідних професій, або 23,9 % кількості вакансій) більшою за чисельність безробітних, зареєстрованих за відповідний період ДСЗ як шукачів робочих місць за відповідними професіями.

Такий «профіцит» кількості наявних вакансій не характерний для ситуації на більшості галузевих ринків праці та для національного ринку праці загалом. Так, за загальними по всіх професіях даними, кількість відкритих за три квартали 2020 р. вакансій становила 673 316 проти 1 002 246 осіб зареєстрованих безробітних (нестача вакансій 328 930 одиниць, тобто 32,8 % зареєстрованих безробітних, або 48,9 % кількості відкритих вакансій).

Проте такий профіцит забезпечувався великим «надлишком вакансій» за нечисельною групою професій за менших розмірів «дефіцитів вакансій», що були властиві більшій кількості професій

Загалом до групи «професій енергетичного профілю» віднесено 173 професії, за якими протягом перших трьох кварталів було зареєстровано 13 335 безробітних та відкрито 17 550 вакансій.

в енергетиці. Так, переважання кількості вакансій над чисельністю зареєстрованих безробітних спостерігалось по 41 професії, переважання чисельності безробітних над кількістю вакансій – по 124 професіям і рівність чисельності безробітних з кількістю відкритих вакансій – по 8 професіям.

По 41 найменуванню професій, за якими кількість відкритих за три квартали 2020 р. вакансій перевищувала чисельність зареєстрованих за аналогічний період безробітних в енергетиці, надлишок кількості вакансій над чисельністю безробітних становив 6784 одиниці. А по професіях, де чисельність безробітних перевищувала кіль-

28 Методологічні положення щодо класифікації та аналізу економічної активності населення. Затверджено Наказом Державного комітету статистики України від 19.01.2011 р. № 12

кість вакансій, нестача вакансій становила 2 569 одиниць (відповідно, баланс двох цих показників, «6784 – 2569»), і сформував підсумковий баланс по всіх професіях енергетики – профіцит вакансій 4 215 одиниць).

Попри позитивне відхилення співвідношення зареєстрованих за три квартали 2020 р. безробітних і відкритих вакансій в енергетиці від аналогічного показника по всьому національному зареєстрованому ринку праці, на початок четвертого кварталу показники кількості наявних вакансій в енергетиці виявилися меншими за чисельність безробітних, які були зареєстровані станом на 1 жовтня 2020 р. Так, на 1 жовтня 2020 р. кількість вакансій за професіями енергетичного профілю становила 3 186 одиниць, а чисельність безробітних, які перебували на обліку в ДСЗ, – 5 657 осіб. Відповідно дефіцит вакансій становив 2 471 одиницю (43,7 % чисельності зареєстрованих на 1 жовтня безробітних, або 77,6 % наявних на цю дату вакансій).

Ситуація, коли «показники потоку» (кількість відкритих вакансій і чисельність зареєстрованих безробітних за три квартали 2020 р.) видаються більш позитивними, з огляду на завдання забезпечення всім групам економічно активного населення доступу до можливостей повної ефективної

Загальна тенденція свідчить про вагомість якісних, структурних невідповідностей між параметрами робочих місць і параметрами потенційних працівників.

зайнятості, ніж «моментні» показники (аналогічні показники станом на певну дату), свідчить про те, що можливості розширення зайнятості в енергетиці обмежуються не стільки абсолютною нестачею робочих місць, скільки структурними факторами – регіональними, професійними, кваліфікаційними, економічними диспропорціями. Зрозуміло, що загальні в масштабах України показники не дають інформації про те, наскільки збалансовані попит і пропозиція праці в межах локальних (регіональних) сегментів енергетичного ринку праці. Проте виділення професійно-кваліфікаційних сегментів (де попит і пропозиція узгоджені за територіальною належністю та формальними ознаками професійно-кваліфікаційних характеристик) дозволяє характеризувати «середню, типову напругу» у відповідних сегментах ринку праці, розуміючи, що ситуація в окремих регіонах може суттєво відхилитися від виявленої середньої характеристики. Але саме такий середній рівень слугуватиме базою для порівняння та якісного трактування регіональних показників, що будуть одержані на подальших етапах дослідження.

Наведене є непрямым свідченням вагомого потенціалу поліпшення забезпечення потреби підприємств енергетики в персоналі, завдяки гармонізації умов праці й зайнятості з потребами певних соціально-демографічних груп населення. Зокрема, завдяки зменшенню гендерних диспропорцій, що проявляються, переважно, через поширеність «типово чоловічих» професій в енергетиці – як у сфері переважно фізичної, так і у сфері переважно розумової праці.

1.3. Внески секторів переважно чоловічої, переважно жіночої зайнятості та сектору з відносно збалансованою гендерною структурою в масштаби активного попиту та пропозиції праці в енергетиці

Серед 173 досліджених професій енергетичного ринку праці явно домінують професії з переважанням чоловічої зайнятості.

Переважає кількість професій з домінуванням чоловічої зайнятості супроводжується й переважанням чисельності зареєстрованих безробітних та кількості вакансій, відкритих у межах професій, де серед зайнятих переважають чоловіки (рис. 1.1).

На 53 професії з відносно збалансованою гендерною структурою (частки ні жінок, ні чоловіків у загальній чисельності зайнятих на енергетичних

До групи професій, де частка чоловіків у чисельності зайнятих перевищує 66 %, належать 118 професій; де частка ані жінок, ані чоловіків серед зайнятих не перевищує 66 %, – 52 професії; де частка жінок перевищує 66 %, – 3 професії.

підприємствах не переважають 66 %) припадає 716 зареєстрованих безробітних (5,4 % усіх зареєстрованих за три квартали 2020 р. в енергетиці), 175 відкритих вакансій (менше як 1 % всіх відкритих

Розділ 1. ГЕНДЕРНО ДЕЗАГРЕГОВАНИЙ АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ ЕНЕРГЕТИКИ

тих за три квартали 2020 р. в енергетиці), а нестача вакансій відносно чисельності зареєстрованих безробітних становила 541 одиницю.

У межах трьох професій, віднесених до групи «з домінуванням жіночої зайнятості», за три квартали 2020 р. було зареєстровано 721 безробітного (5,4 % по всіх професіях енергетичного профілю), відкрито 411 вакансій (2,3 % по всіх професіях), а «дефіцит» кількості відкритих вакансій відносно чисельності зареєстрованих безробітних становив 310 одиниць (7,4 % загального сальдо «вакансії мінус безробітні» по всіх професіях енергетичного профілю).

Наведені дані свідчать про нерівномірність «напруги» на зареєстрованому ринку праці в секторах з домінуванням чоловічої, жіночої зайнятості та з відносно збалансованою структурою зайнятості.

Рис. 1.1. Внески секторів зайнятості за «чоловічими», «жіночими» професіями та професіями зі збалансованою гендерною структурою зайнятості в обсяги попиту й пропозиції на зареєстрованому ринку праці енергетики



Сектор професій, для яких властиво домінування чоловічої зайнятості



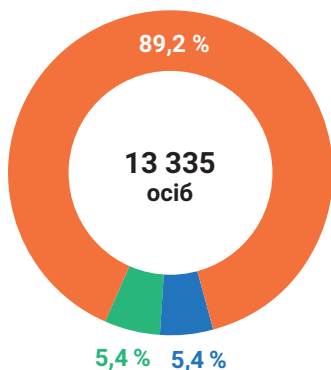
Сектор професій, для яких властиво домінування жіночої зайнятості



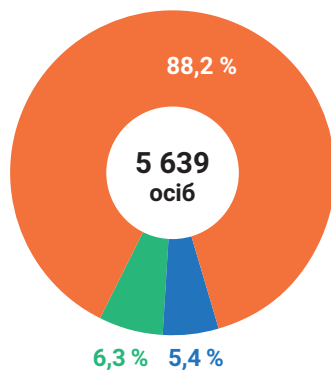
Сектор професій, для яких властива відносно збалансована гендерна структура зайнятості

Чисельність безробітних

За три квартали 2020 р.

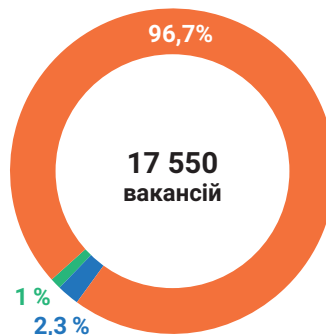


На 1 жовтня 2020 р.

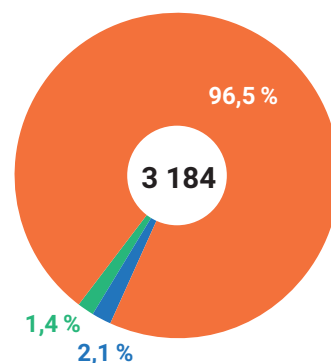


Кількість вакансій

За три квартали 2020 р.



На 1 жовтня 2020 р.



Дефіцит вакансій (-)

За три квартали 2020 р.

7,4 %
12,8 %

На 1 жовтня 2020 р.

2 455
120,3 %

7,4 %
12,8 %

Дефіцит праці (+)

За три квартали 2020 р.

4 215

120,3 %

1.4. Напряга в секторах ринку праці енергетики з домінуванням чоловічої, жіночої зайнятості та з відносно збалансованою структурою зайнятості

У секторі професій з домінуванням «чоловічої зайнятості», попри переважання професій з «дефіцитом» вакансій у їх загальній кількості (36 професій з «профіцитом» вакансій, проти 75 з «дефіцитом» та 11 з рівністю масштабів відкриття вакансій і реєстрації безробітних), сконцентровані професії з найбільшими абсолютними розмірами «профіциту» вакансій. Відповідно в секторі «чоловічих» професій на одного зареєстрованого протягом трьох кварталів безробітного припадає 1,43 відкритих за аналогічний період вакансій.

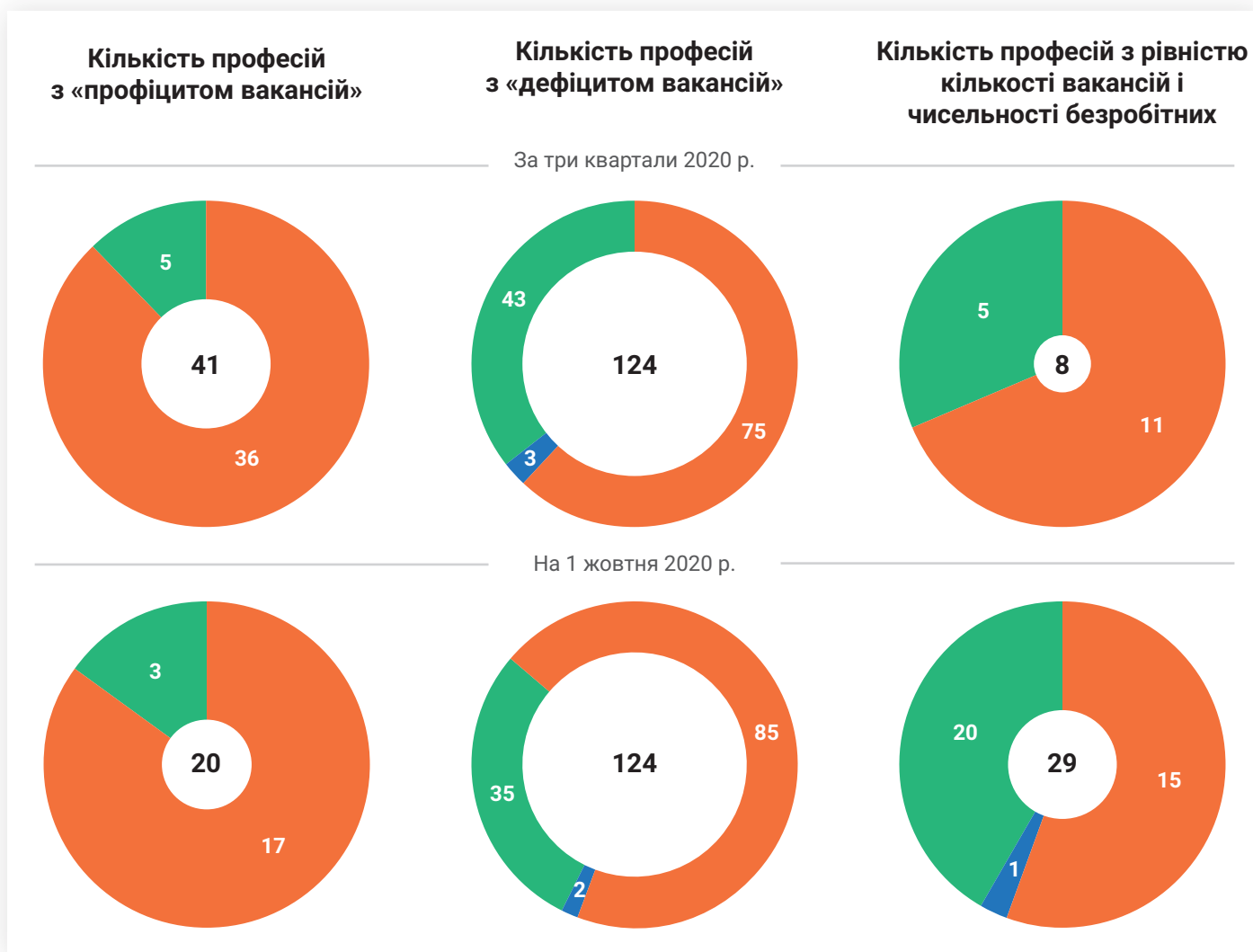
За загальними даними сектору професій з відносно збалансованою гендерною структурою зайнятості спостерігається вже «дефіцит» відкритих вакансій відносно чисельності зареєстрованих за три квартали 2020 р. безробітних (541 одиниця). Лише за п'ятьма професіями спостерігається

«профіцит» відкритих вакансій відносно чисельності зареєстрованих безробітних, за 43 – «дефіцит» вакансій, і для п'яти масштаби реєстрації безробітних і відкриття вакансій збігаються. На одного зареєстрованого безробітного припадає лише 0,24 вакансії.

У всіх професіях, віднесених до групи «з домінуванням жіночої зайнятості», спостерігався «дефіцит» вакансій (сумарно 310 одиниць), а на одного безробітного припадає 0,57 вакансії.

По професіях з домінуванням жіночої зайнятості коефіцієнт «напряги» на зареєстрованому ринку праці більш ніж у 2,5 раза вищий за аналогічний коефіцієнт для сектору професій з домінуванням чоловічої зайнятості.

Рис. 1.2. Поширеність «працедефіцитних», «праценадлишкових» професій та професій з рівністю чисельності безробітних і кількості вакансій



1.5. Структура секторів переважно жіночої, переважно чоловічої зайнятості та сектору з порівняно збалансованою гендерною структурою зайнятості

Наймасштабніший за чисельністю зареєстрованих безробітних і кількістю відкритих вакансій сектор ринку праці енергетики — утворений з професій з домінуванням чоловічої зайнятості — характеризується найбільшою питомою вагою переважно фізичної праці (рис. 1.3).

Із загальної кількості «чоловічих» професій енергетичного профілю 64 (52,5 %) припадає на професії, що передбачають зайнятість переважно фізичною працею, 58 (47,5 %) — переважно розумовою.

Явне переважання здебільшого фізичної праці в секторі «чоловічих» професій на ринку праці енергетики свідчить про те, що вирівнювання гендерної структури зайнятості в енергетиці неможливе внаслідок залучення лише інституціональних факторів, таких як упровадження гендерно орієнтованих технологій і процедур управління, гармонізація нормативно-правової бази та зміна поведінкових стереотипів. Механізація та автоматизація ручної праці в енергетиці, заходи з усунення факторів шкідливості та важкості з виробничого середовища мають великий потенціал для поліпшення використання трудового потенціалу жінок в енергетиці.

Явний збіг сфер переважно чоловічої та переважно фізичної праці свідчить, що закономірні процеси витіснення фізичної праці розумовою відіграватимуть в енергетиці вагомую роль як фактори поліпшення гендерної структури зайнятості.

Підтвердженням цієї тези виступає виражено протилежна сектору «чоловічих» професій структура розподілу попиту й пропозиції праці між сферами переважно фізичної та переважно розумової праці в секторі професій з відносно збалансованою гендерною структурою зайнятості (рис. 1.4).

У секторі активного ринку праці енергетики, утвореного з професій з відносно збалансованою гендерною структурою зайнятості домінує переважно розумова праця, лише 14 (26,4 % загальної кількості «гендерно збалансованих» професій) припадає на переважно фізичну працю, а 39 (73,6 %) — на переважно розумову працю.

Сфера переважно фізичної праці за «чоловічими» професіями є працедефіцитною, а аналогічна сфера по професіях зі збалансованою гендерною структурою зайнятості — праценадлишковою, що свідчить про вищу привабливість таких робочих місць. Звідси випливає й така гіпотеза, що підвищення організаційно-технічного та соціально-економічного рівня системи робочих місць в енергетиці супроводжуватиметься витісненням «чоловічих» професій професіями зі збалансованою структурою зайнятості.

Власне зменшення масштабів переважно чоловічої зайнятості значною мірою перетинається зі зменшенням масштабів «периферійної» зайнятості — зайнятості на малопривабливих для працівників робочих

місцях, що є традиційно проблематичними для заповнення кандидатами відповідної кваліфікації.

Процеси розвитку й поліпшення структури системи робочих місць в енергетиці та процеси вирівнювання гендерної структури зайнятості прямо пов'язані між собою.

У сфері переважно розумової праці сектору професій з відносно збалансованою гендерною структурою зайнятості було зареєстровано 523 безробітних (73 % загальної чисельності по професіях зі збалансованою гендерною структурою) та відкрито 101 вакансію (57,7 %). Значний дефіцит вакансій свідчить не лише про високу «напругу» в цьому сегменті ринку праці енергетики, а й про вищу привабливість робочих місць, як порівняти із сектором «чоловічих» професій, де дефіцит вакансій по сфері розумової праці становить усього 17,1 % загальної кількості відкритих вакансій.

Рис. 1.3. Характеристики структури попиту та пропозиції праці в секторі професій, для яких властиво домінування чоловічої зайнятості

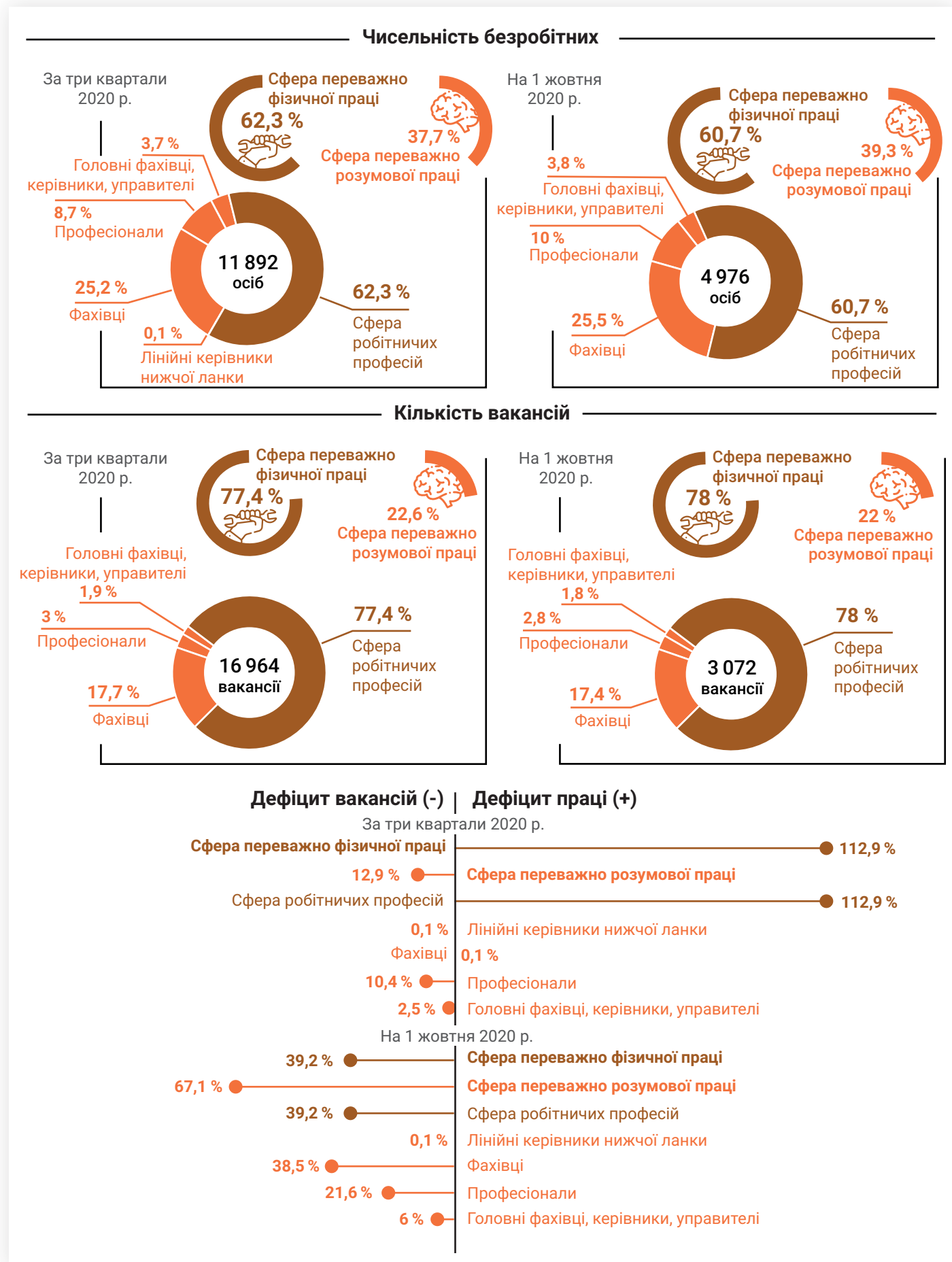
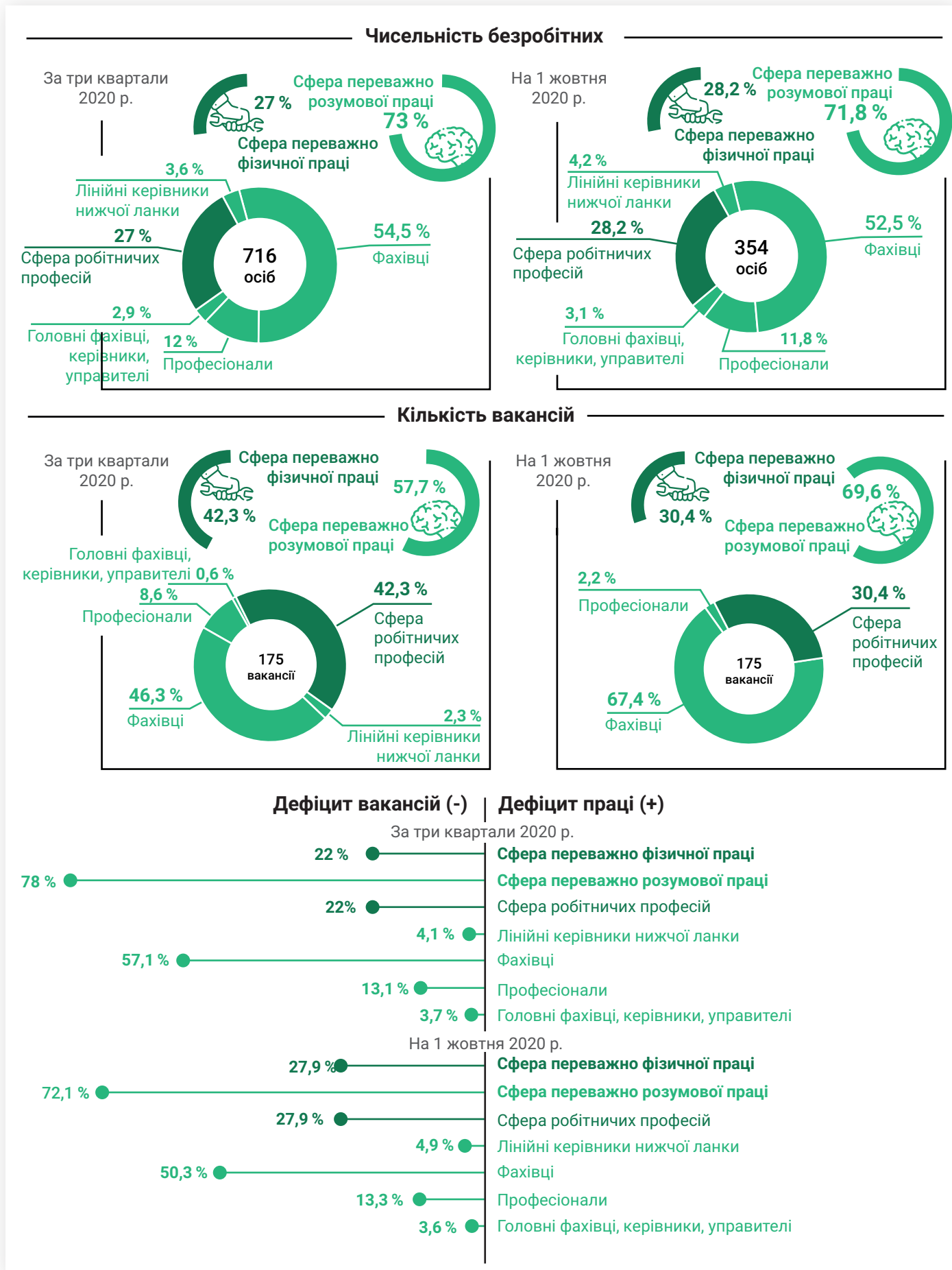


Рис. 1.4. Характеристики структури попиту та пропозиції праці в секторі професій, для яких властива відносно збалансована гендерна структура зайнятості



Отже, маємо ще одне статистичне підтвердження прямого зв'язку, що по множині професій, де гендерна структура зайнятості відносно збалансована, компаніям легше заповнювати наявні вакансії, що також свідчить про прямий зв'язок між привабливістю робочих місць та вирівнюванням гендерної структури зайнятості.

У секторі «чоловічих професій» переважають робітничі — 64, більше як половина загальної кількості.

На них припадає 7 411 зареєстрованих протягом трьох кварталів 2020 р. безробітних (62,3 % всіх зареєстрованих по «чоловічих» професіях) та 13 136 відкритих вакансій (77,4 %). Група робітничих професій і сфера переважно фізичної праці в секторі «чоловічих» професій збігаються. На другому місці за поширеністю та масштабами попиту й пропозиції праці в секторі «чоловічих» професій — група професій «фахівці»: 19 професій, за якими зареєстровано 2 999 безробітних (25,2 %), 3 005 вакансій (17,7 %) та спостерігається профіцит вакансій, так само як і стосовно робітничих професій.

На два вищі кваліфікаційні рівні — професії груп «професіонали» та «головні фахівці, керівники, управителі» — припадає, відповідно, 1 030 безробітних і 503 вакансії та 445 безробітних і 317 вакансій. Бачимо, що саме зі зростанням кваліфікаційного рівня робочих місць працевлаштування від зростання привабливості робочих місць для потенційних працівників.

Таким чином, майже 90 % активної пропозиції праці та більш ніж 90 % активного попиту на працю в секторі «чоловічих» професій припадає на професійно-кваліфікаційні групи, для яких була властива «працевлаштувальна» кон'юнктура.

Гендерні диспропорції виступають потужним обмеженням задоволення потреби підприємств у кадрах, а витрати, необхідні для усунення обмежень і перешкод реалізації трудового потенціалу жінок в енергетиці матимуть високу очікувану ефективність, завдяки пом'якшенню для енергетичних підприємств проблеми «хронічно працевлаштувальних» професій.

У секторі професій з відносно збалансованою гендерною структурою попит і пропозиція не так сконцентровані, як у секторі «чоловічих професій». Так, на 14 робітничих професій припадає всього 193 зареєстрованих протягом трьох кварталів 2020 р. безробітних та 74 відкриті вакансії (відповідно, 27 % та 42,3 % аналогічних показників по професіях зі збалансованою гендерною структурою загалом). Найбільша частка попиту й пропозиції сконцентрована не в нижній, а в середній і верхній частині кваліфікаційної структури. На професії групи «фахівці» припадає 390 безробітних (54,5 % загальної чисельності зареєстрованих за професіями зі збалансованою гендерною структурою) та 81 вакансія (46,3 %). На групу професій «професіонали» — 86 безробітних і 15 вакансій (відповідно 12 і 8,6 % загальних по сектору показників); на групу «головні фахівці, керівники, управителі» — ще 2,9 % загальної пропозиції та 0,6 % загального попиту на працю по професіях зі збалансованою гендерною структурою зайнятості.

Наведені дані підтверджують виражені відмінності сектору професій зі збалансованою гендерною структурою зайнятості від сектору «чоловічих» професій.

- середній кваліфікаційний рівень множини професій зі збалансованою гендерною структурою вищий — найбільша частка й попиту, і пропозиції припадає на середні та вищі шаблі кваліфікаційної структури;
- робочі місця в секторі професій з відносно збалансованою гендерною структурою зайнятості привабливіші для потенційних працівників, про що свідчить значно більша «напруга» на ринку праці: кількість вакансій, що припадає на одного пошукача роботи в три-чотири рази менша, ніж аналогічний показник у секторі «чоловічих» професій.

Це дозволяє припустити, по-перше, що вирівнювання гендерної структури зайнятості та підвищення організаційно-технічного й соціально-економічного рівня системи робочих місць в енергетиці є взаємопідтримувальними процесами: уже нині переважна частка сектору з домінуванням чоловічої зайнятості утворена непривабливими для працівників робочими місцями, де проблематично скоріше заповнити вакансії, ніж знайти роботу, але умови такої роботи не задовольняють більшість претендентів.

По-друге, що для жінок напруга на ринку праці енергетики є значно вищою, ніж для чоловіків

(відношення чисельності жінок, які шукають зайнятості в енергетиці й кількості вакансій, що доступні для них значно більше, ніж аналогічний показник навантаження на вакансії для чоловіків). Це зумовлюється насамперед переважно працenaдлишковою кон'юнктурою сектору зайнятості, де поширена жіноча праця, а також явно меншими масштабами та високою сконцентрованою (усього три професії, усі три – робітничі та низького кваліфікаційного рівня: контролер і лаборанти) сектору з домінуванням жіночої зайнятості.

Сектор професій з переважанням жіночої праці в енергетиці обмежується всього трьома найменуваннями, з яких лівова частка попиту і пропозиції припадає на одну професію – 715 зареєстрованих безробітних (із 721 по сектору «жіночих» професій) та 410 відкритих вакансій (з 411 по сектору загалом). Усі три професії – робітничі, з переважанням фізичної праці та характеризуються вагомим дефіцитом вакансій (310 одиниць «нестачі» вакансій, виходячи з чисельності зареєстрованих безробітних становлять 75,4 % загальної кількості відкритих за трьома професіями сектору вакансій).

Аналіз даних свідчить про дві ознаки того, що гендерно дезагреговане оцінювання напруги на ринку праці енергетики буде відображенням реальної сегментації ринку праці енергетики – свідченням неоднакових умов, які мають жінки та чоловіки близької кваліфікації для отримання зайнятості в енергетиці:

- наявність вагової диференціації поширеності жіночої зайнятості по різних професіях в енергетиці;
- наявність вагової диференціації кон'юнктури ринку праці залежно від поширеності зайнятості жінок у відповідних професіях.

1.6. Розрахункова гендерно дезагрегована оцінка напруги на ринку праці в енергетиці

Згідно з даними рис. 1.5 абсолютний розмір «профіциту» вакансій відносно чисельності зареєстрованих за три квартали 2020 р. безробітних для жінок становить лише 0,16 аналогічного показника для чоловіків, а рівень навантаження (чисельність зареєстрованих безробітних на одну відкриту вакансію) в 1,17 раза вищий, як порівняти з чоловіками.

Оцінка (стосовно даних зареєстрованого ринку праці загалом) відбиває досить близькі рівні напруги (навантаження чисельності зареєстрованих безробітних на кількість відкритих за відповідний період вакансій) для жінок і чоловіків.

Перша оцінка суттєво занижує рівень навантаження на вакансії для жінок, бо, по-перше, завищує кількість реально придатних для зайнятості жінок робочих місць. Така оцінка виходить з того, що очікувана частка вакансій, яка заміщуватиметься жінками, не

менша, ніж середня частка жінок, фактично зайнятих у відповідній професії.

Тому наведена в таблиці оцінка не враховує міру придатності для зайнятості жінок великої групи робочих місць у секторі «чоловічої» зайнятості, праця на яких пов'язана з факторами важкості й шкідливості, та той факт, що значна частина саме таких робочих місць може тривалий час залишатися вакантними.

По-друге, наведена на рис. 1.5 оцінка занижує чисельність претендентів на зайнятість в енергетиці серед жінок через те, що відображає їх частку серед фактично зайнятих в енергетиці, а не серед економічно активного населення відповідної кваліфікації. Таку оцінку можна вважати «оптимістичною» та виходити з того, що фактичне співвідношення між рівнями напруги на ринку праці енергетики для жінок і чоловіків диференційовано не менше, ніж передбачає така оцінка.

Усі перелічені особливості властиві й оцінці напруги в секторі переважно фізичної праці ринку праці енергетики, наведеній на рис. 1.6.

Вагому частину вакантних робочих місць становлять ті, що є найменш привабливими, зокрема через наявність факторів важкості та/чи шкідливості праці.

Рис. 1.5. Гендерно дезагрегована оцінка напруги на ринку праці енергетики

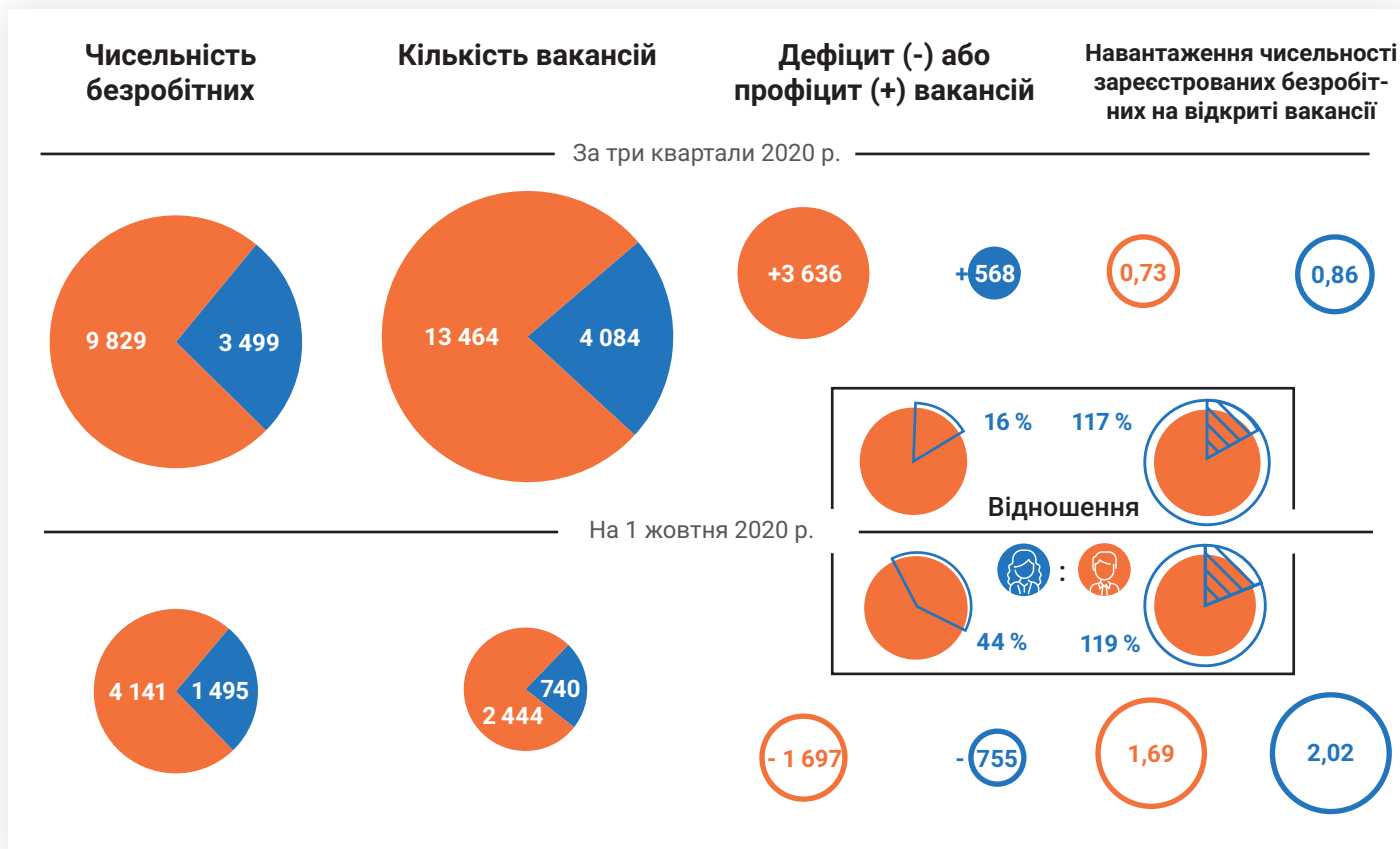
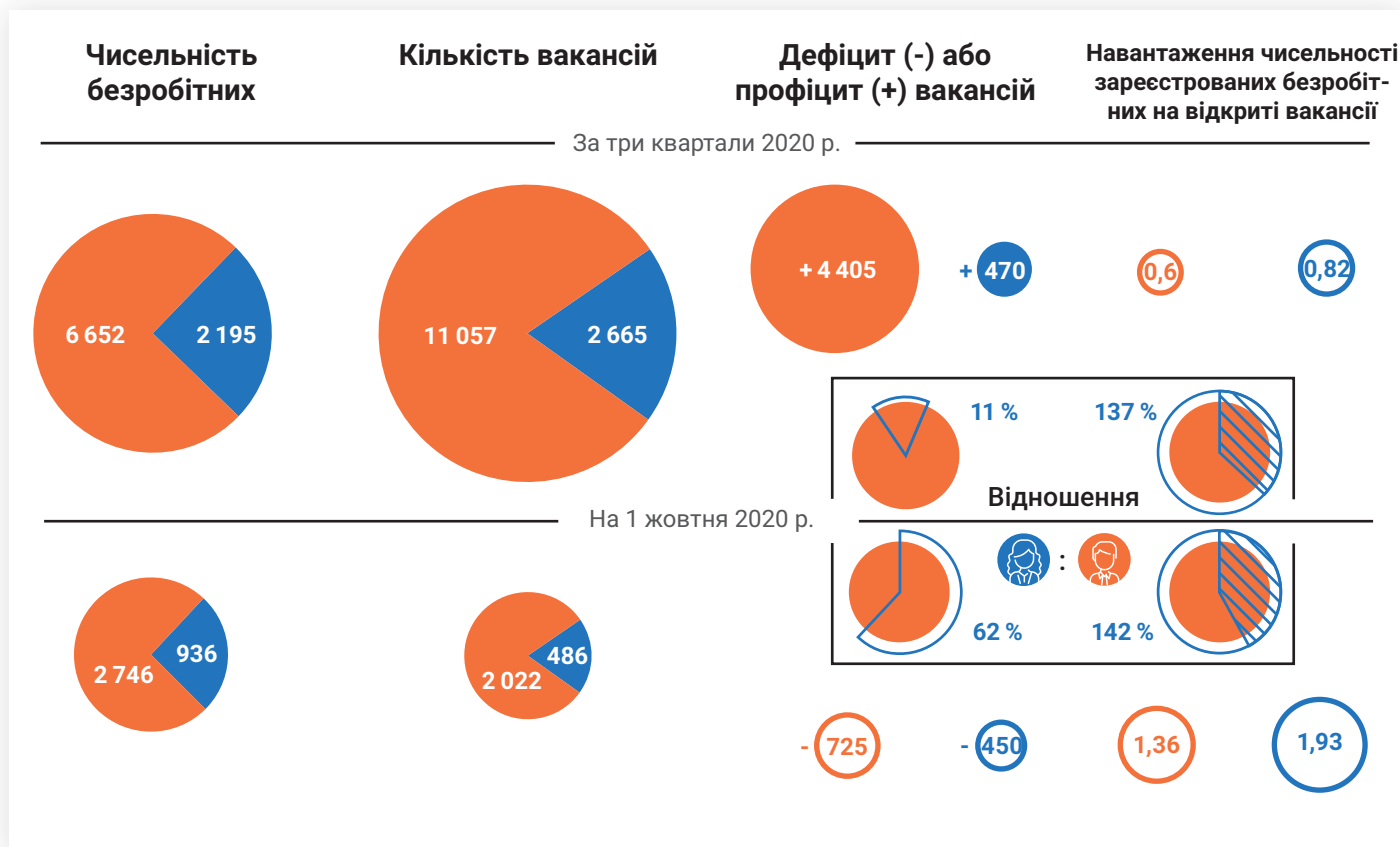


Рис. 1.6. Гендерно дезагрегована оцінка напруги в секторі переважно фізичної праці ринку праці енергетики

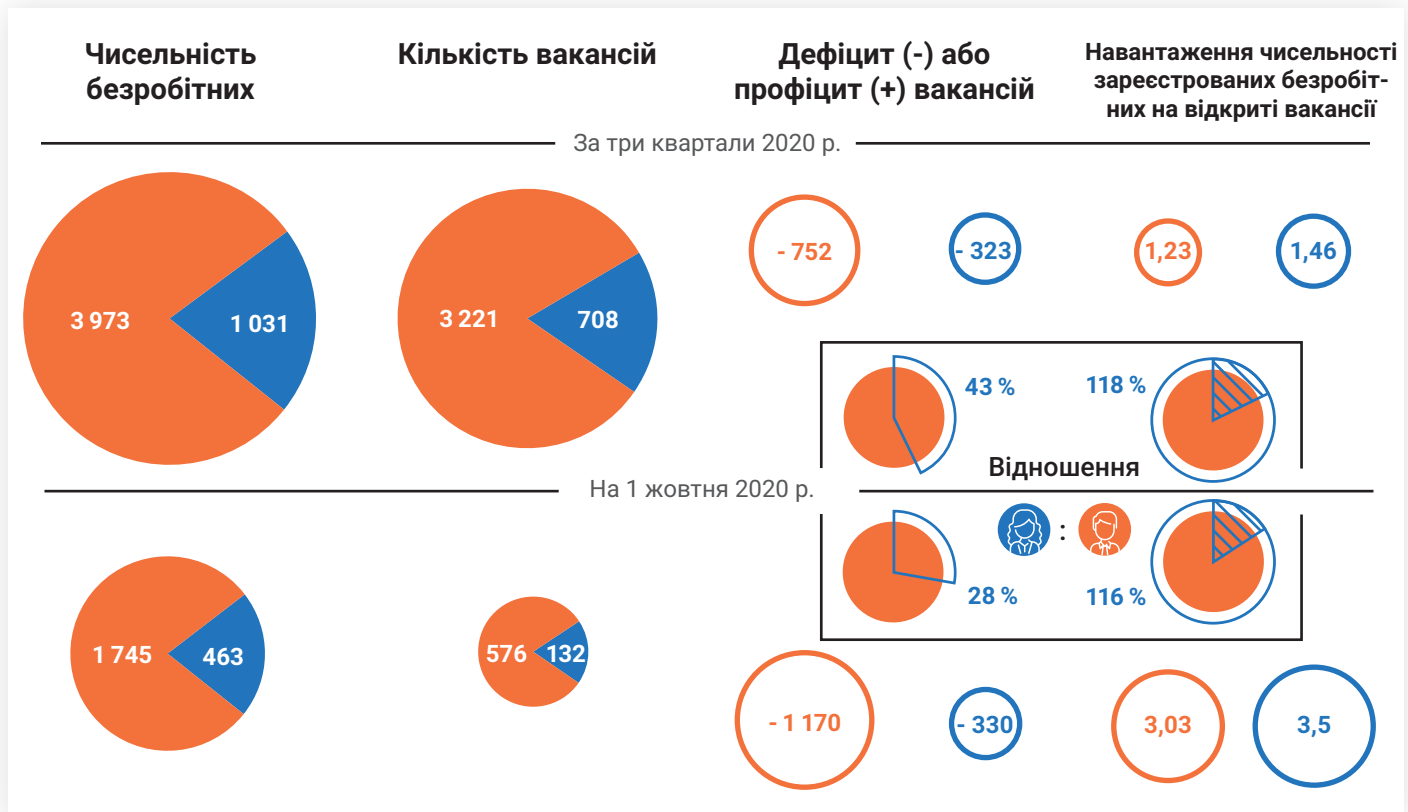


Розділ 1. ГЕНДЕРНО ДЕЗАГРЕГОВАНИЙ АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ ЕНЕРГЕТИКИ

Навіть за оцінкою, що ймовірно занижує рівень напруги на енергетичному ринку праці для жінок, спостерігаємо, що «профіцит» вакансій відносно чисельності безробітних у жінок становить лише 0,11 від аналогічного профіциту для чоловіків, а рівень навантаження безробітних на відкриті вакансії для жінок вищий за чоловіків у 1,37 рази, а станом на 1 жовтня 2020 р. — у 1,42 рази.

Оцінку напруги у сфері переважно розумової праці ринку праці енергетики для жінок і чоловіків наведено на рис. 1.7. Враховуючи, що в цій сфері організаційно-технічні фактори значно меншою мірою обмежують реальну придатність робочих місць для працевлаштування жінок, співвідношення оцінок напруги для жінок і чоловіків можна вважати більш реалістичним, ніж у перших двох випадках.

Рис. 1.7. Гендерно дезагрегована оцінка напруги в секторі переважно розумової праці ринку праці енергетики



Зі зростанням кваліфікаційного рівня (зокрема при переході від робітничих професій до професій, що вимагають вищої освіти) розрив між показниками напруги ринку праці для чоловіків і жінок скорочується: кон'юнктура ринку праці стає більш сприятливою для жінок відносно чоловіків.

Це не означає вирівнювання вірогідності працевлаштування в енергетиці для жінок і чоловіків (розрив на користь чоловіків зберігається), але його розміри стають меншими (якщо по сфері переважно фізичної праці напруга на ринку праці енергетики для жінок за три квартали 2020 р. була в 1,37 рази вищою за таку для чоловіків, то по професіях групи «фахівці» — лише в 1,12 рази).

Схожі результати отримано за гендерно дезагрегованим оцінюванням напруги на ринку праці по групі професій «професіонали» (Рис. 1.9).

Тенденція до зменшення розриву між показниками напруги ринку праці енергетики для жінок і чоловіків при переході від групи «фахівці» до групи «професіонали» не проявляється.

По цій групі професій відмінність між показниками навантаження безробітних на вакансії для жінок і чоловіків значно менша, ніж та, що спостерігалася між показниками для жінок і чоловіків у сфері переважно фізичної праці (у межах робітничих професій).

Розділ 1. ГЕНДЕРНО ДЕЗАГРЕГОВАНИЙ АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ ЕНЕРГЕТИКИ

Рис. 1.8. Гендерно дезагрегована оцінка напруги по групі професій «фахівці» на ринку праці енергетики

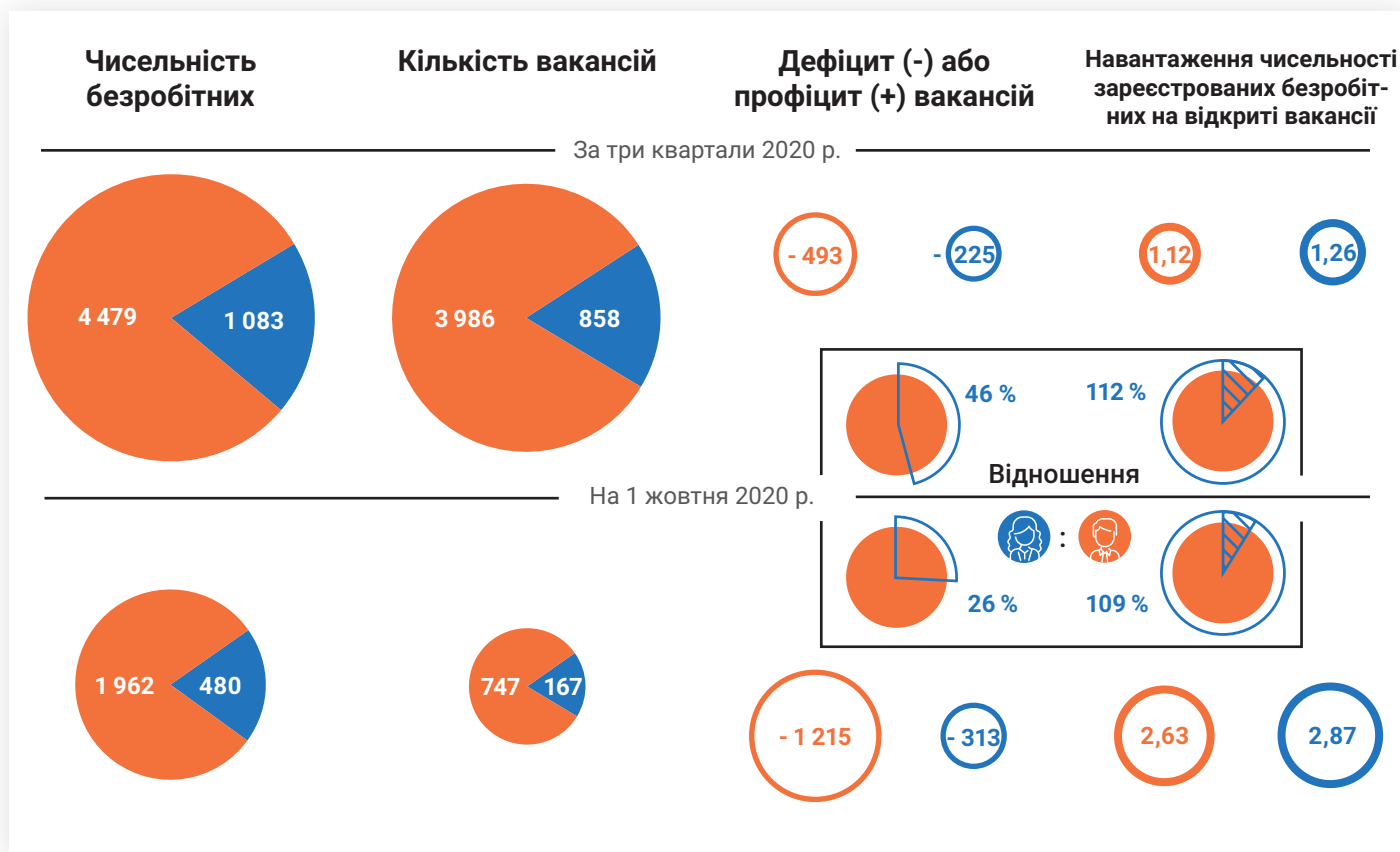
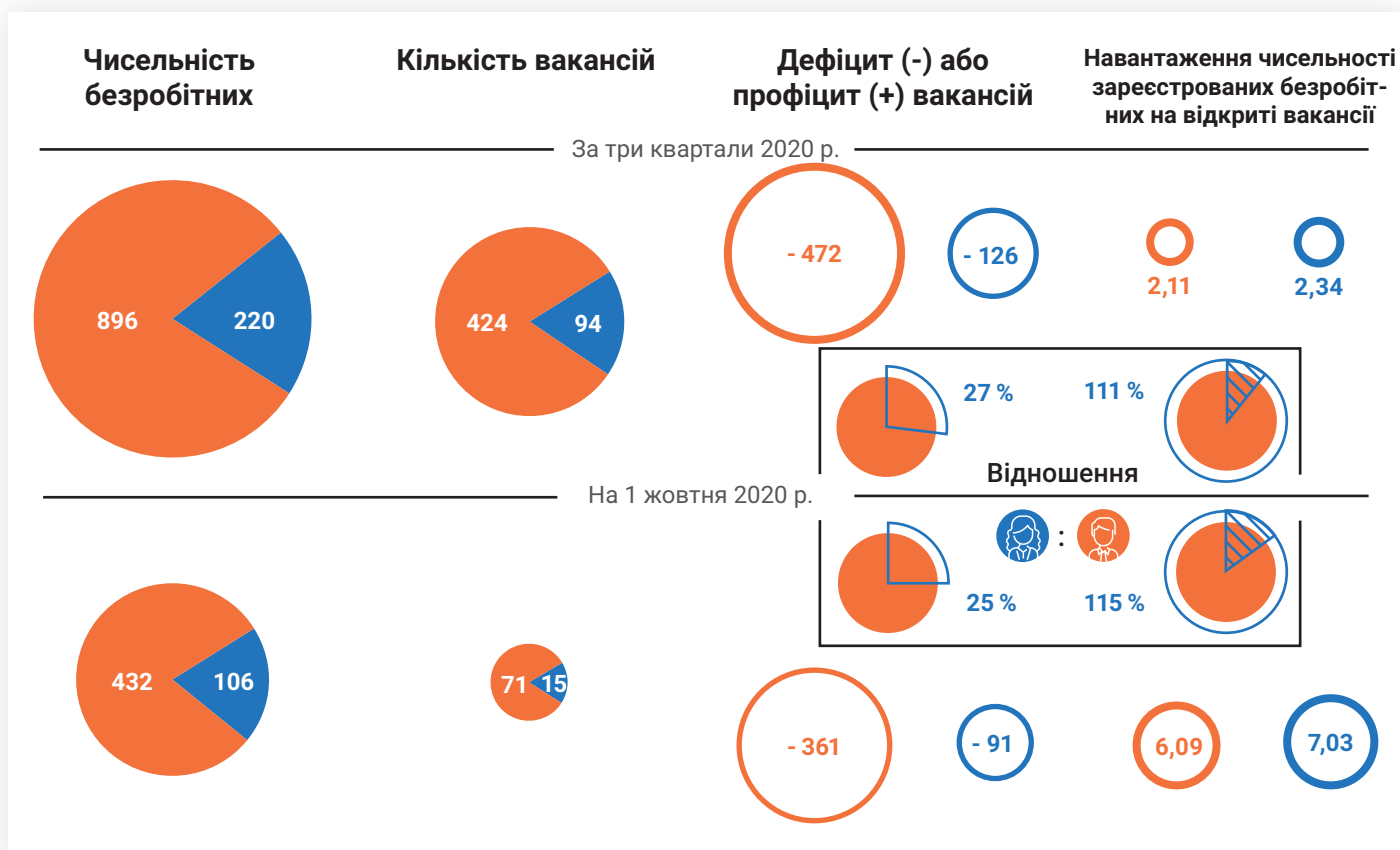


Рис. 1.9. Гендерно дезагрегована оцінка напруги по групі професій «професіонали» на ринку праці енергетики



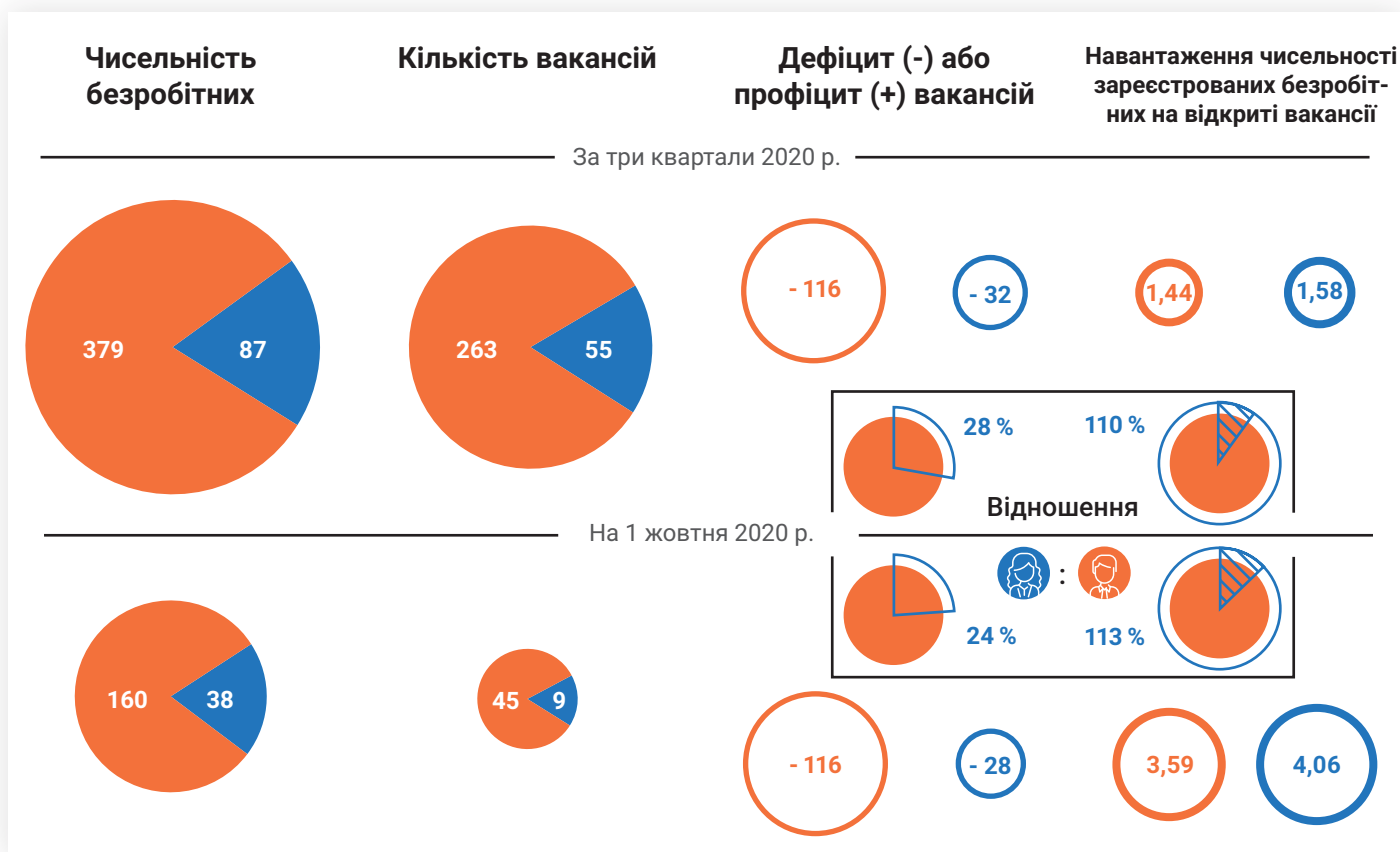
Розділ 1. ГЕНДЕРНО ДЕЗАГРЕГОВАНИЙ АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ ЕНЕРГЕТИКИ

Найменший розрив між показниками напруги ринку праці для жінок і чоловіків властивий групі професій «головні фахівці, керівники та управителі» (рис. 1.10).

Відповідно, зростання середнього кваліфікаційного рівня зайнятих в енергетиці, витіснення ро-

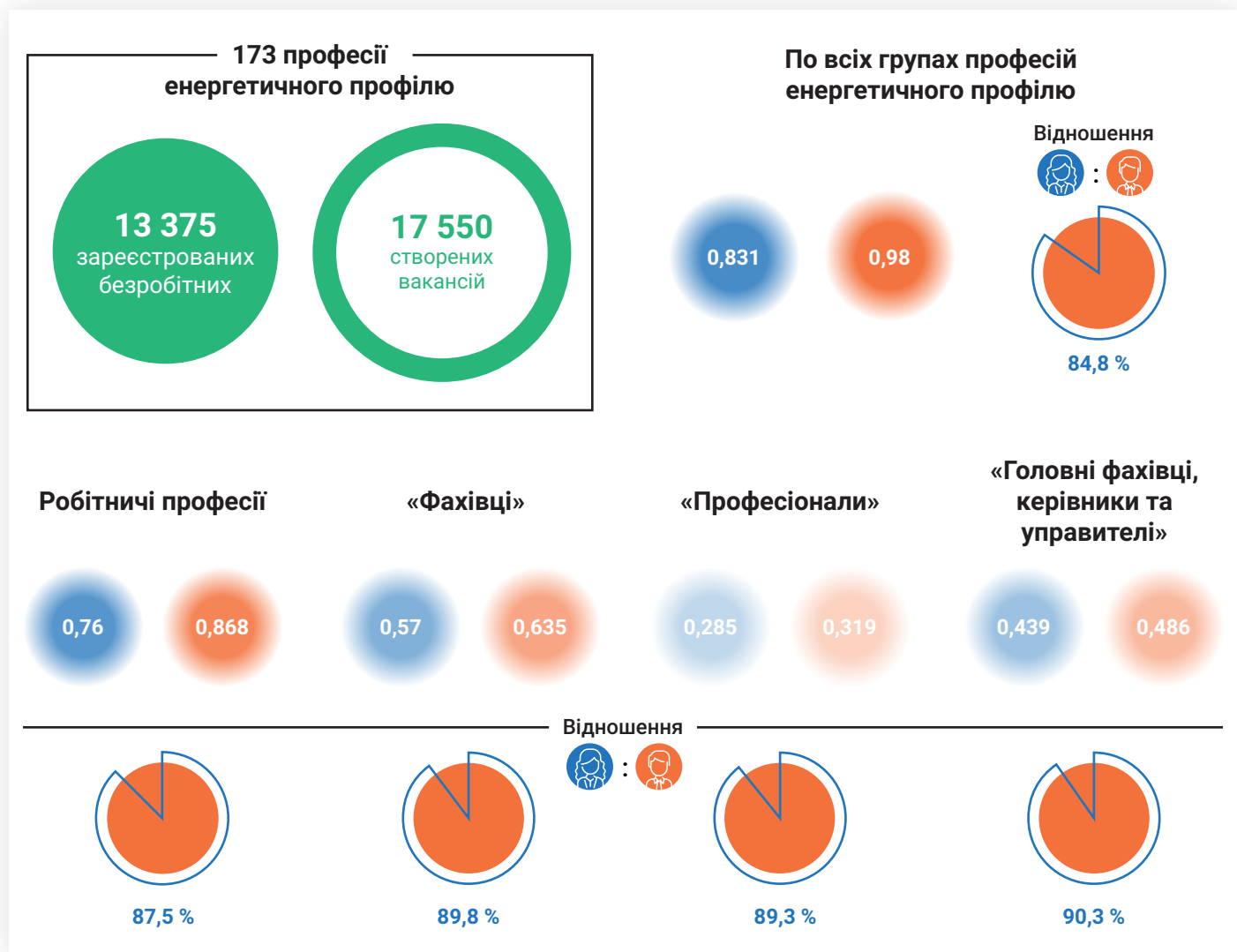
бітничих робочих місць (на яких застосовується переважно фізична праця) робочими місцями у сфері переважно розумової діяльності формуватиме потужні чинники вирівнювання гендерної структури зайнятості енергетики.

Рис. 1.10. Гендерно дезагрегована оцінка напруги по групі професій «головні фахівці, керівники та управителі» на ринку праці енергетики



Також за прийняття найбільш оптимістичних припущень (таких, що передбачають трактування відхилення фактичних показників від розрахункових на користь умов більшої рівності положення жінок і чоловіків на ринку праці енергетики) щодо гендерного складу пропозиції праці в енергетиці та щодо придатності наявних вакансій для працевлаштування жінок (за сукупністю організаційно-технічних параметрів процесів праці, наявністю та силою впливу факторів важкості та шкідливості праці) можна оцінити базову вірогідність працевлаштування для жінок і чоловіків в енергетиці (за умов аналогічних професійно-кваліфікаційних та інших важливих для працевлаштування параметрів претендентів на працевлаштування різних статей).

Рис. 1.11. Оцінка вірогідності працевлаштування в енергетиці для жінки й чоловіка з аналогічними професійно-кваліфікаційними характеристиками



Наведені показники свідчать про такі головні характеристики рівності можливостей працевлаштування для жінок і чоловіків на ринку праці енергетики, згідно з даними про його зареєстрований сегмент:

1) Вірогідність працевлаштування для жінок стабільно нижча, ніж для чоловіків у кожній з досліджених груп професій (показник вірогідності працевлаштування для жінок становить 84,8 % відповідного показника для чоловіків по всіх групах професій).

2) Зі зростанням кваліфікаційного рівня спостерігаються дві тенденції. По-перше, зниження вірогідності працевлаштування і для жінок, і для чоловіків (в міру зростання кваліфікації працедефіцитна кон'юнктура зареєстрованого ринку праці змінюється праценадлишковою). По-друге, зменшення розриву між показниками вірогідності працевлаштування для жінок і чоловіків – вірогідність працевлаштування для жінок наближається до аналогічного показника для чоловіків, тобто гендерні відмінності умов працевлаштування зменшуються в міру зростання кваліфікаційного рівня.

Розділ 2.

ГЕНДЕРНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ СФЕРИ ЕНЕРГЕТИКИ

За інформацією міжнародного видання Global Gender Gap Index 2020 за індексом «Рівень освіти» жінки України нічим не поступаються чоловікам: ні за рівнем грамотності, ні за показниками зарахування до системи початкової, середньої та вищої освіти.

Жінки й чоловіки мають однаковий рівень освіченості (100 %) та еквівалентний доступ до середньої та вищої освіти.

Сприятливі потенційні можливості супроводжуються значними гендерними диспропорціями — як, наприклад, за галузями знань, так і в можливостях доступу до гідної роботи та економічних ресурсів.

Аналіз показників зайнятості показує значний гендерний дисбаланс в енергетиці, але не дає можливості оцінити, з якими бар'єрами можуть стикатися жінки або чоловіки під час вибору професії та доступу до інформації абітурієнтів. Проблеми диспропорцій зайнятості в енергетичній галузі можуть брати витоки з уподобання жінок і чоловіків щодо вибору сфери професійної діяльності, зокрема із залученням дівчат і хлопців до інженерної освіти.

З метою пошуку шляхів усунення гендерних розривів у сфері праці й зайнятості української енергетики та розроблення способів збалансування гендерної структури пропозиції на ринку праці серед енергетичних компаній, здійснювалося дослідження гендерної структури осіб, що навчаються в закладах професійної (професійно-технічної) та

вищої освіти, які спеціалізуються на підготовці кадрів для енергетичної галузі.

Дослідження проводилося на двох основних рівнях: на рівні закладів вищої освіти (ЗВО) та закладів професійної (професійно-технічної) освіти (ППТО).

До дослідження долучилися:

- Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»;
- Національний технічний університет «Дніпровська Політехніка»;
- Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу;
- Державний вищий навчальний заклад «Приазовський державний технічний університет»;
- Державний навчальний заклад «Київський професійний коледж з посиленою військовою та фізичною підготовкою»;
- Київський професійний енергетичний ліцей;
- Київський професійний ліцей будівництва і комунального господарства;
- Державний навчальний заклад «Київський центр професійно-технічної освіти».

Гендерна структура осіб, які долучилися до дослідження, відповідає тенденціям у гендерній структурі загальної чисельності осіб, що навчаються на енергетичних спеціальностях, де частка жінок становить близько 5 %.

До дослідження в закладах професійної (професійно-технічної) освіти та в закладах вищої освіти долучилося 216 здобувачів і студентів. Переважна більшість опитаних респондентів (95,4 %) – чоловіки, що зумовлено суспільно усталеними розподілами у сфері освіти за напрямом «Інженерія».

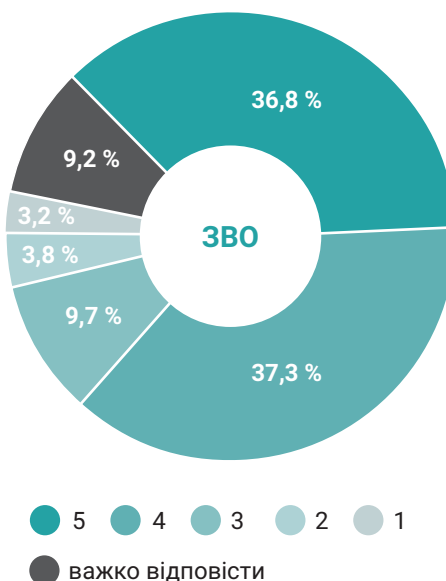
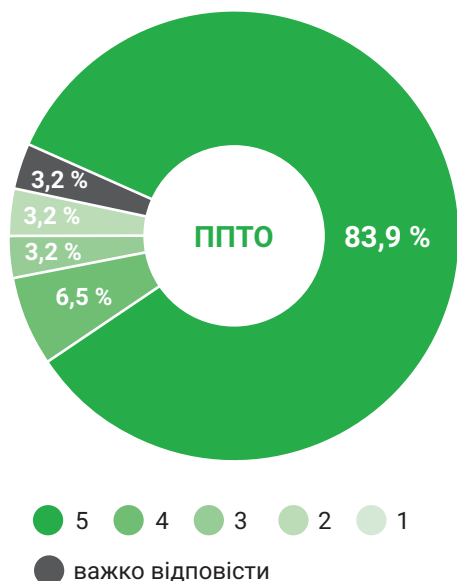
Результати соціологічного дослідження (опитування), відображають вплив гендерних стереотипів на очікування та мотивацію здобувачів/студентів при виборі навчання на енергетичній спеціальності, про що першою чергою говорить «чоловіче лице» енергетичної спеціальності.

При цьому в закладах вищої освіти наявність енергетичної компанії в населеному пункті проживання – більш значущий аргумент при виборі професії.

Здебільшого наявність енергетичної компанії в населеному пункті, де проживають здобувачі/студенти, на процес ухвалення рішення щодо вибору професії/спеціальності та закладу освіти не впливали, у тому числі й на більшість здобувачок і студенток, які вибрали енергетичні спеціальності.

Цікавими стали відповіді учасників опитування на запитання щодо їхньої задоволеності вибором професії (спеціальності). Найбільш задоволені своїм вибором професії ті, хто навчається в закладах професійно-технічної освіти; і зокрема всім здобувачкам обрана професія «дуже подобається». Більших вагань у виборі професії зазнають студенти закладів вищої освіти. При цьому переважна більшість учасниць дослідження своїм вибором задоволена.

Рис. 2.1. Рівень задоволеності своїм вибором професії, де «1» означає «зовсім не подобається», а «5» – «дуже подобається».



На вибір професії для обох рівнів освіти найбільш суттєво впливали:

1. очікування мати високий (або достатній) заробіток;
2. упевненість, що з енергетичною спеціальністю простіше знайти роботу;
3. особиста зацікавленість працювати в енергетичній сфері;
4. престиж професії.

Здобувачі освіти в ППТО частіше самі вибирають заклад навчання, студенти ЗВО освіти більше опиралися на поради батьків.

Чоловіки більше мотивувалися можливістю отримувати більший заробіток, можливістю знайти роботу з професією в енергетичній галузі, а також престижем професії.

У жінок часто на вибір професії впливає нижчий конкурс на спеціальність.

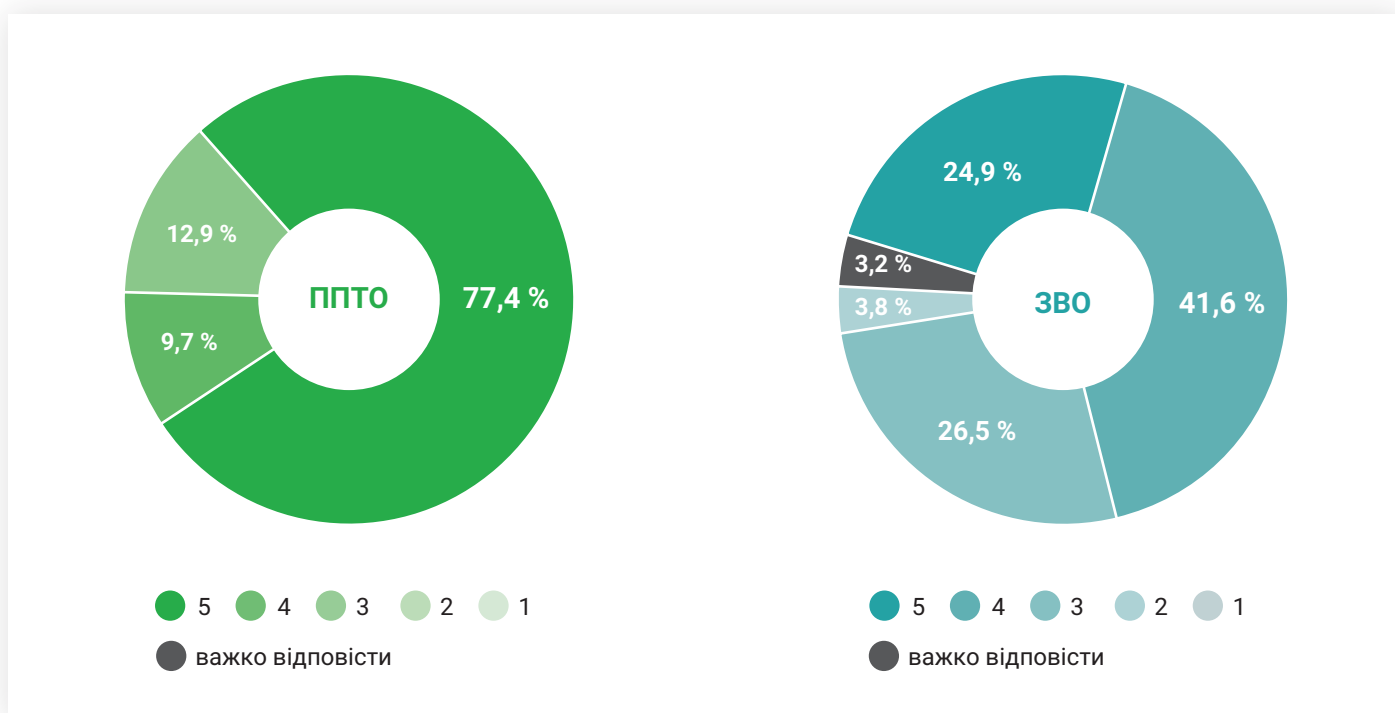
При цьому учасники обох рівнів мають стереотипні уявлення, які своєю чергою також впливають на вибір професії, зокрема більшість, у тому числі дівчата, підтвердили, що:

- істотний вплив на вибір професії має те, що ця професія традиційно сприймається як «чоловіча» або «жіноча»;
- чоловіки частіше, ніж жінки, обирають професії та спеціальності, які вимагають високої кваліфікації.

Також на вибір професії у сфері енергетики та малу представленість у ній жінок впливає стереотипне уявлення, що хлопці більше, ніж дівчата, схильні до точних і технічних наук, і так вважає більшість студентів (хлопців) у ЗВО, але 75 % дівчат не погоджуються з такою думкою.

Різняться й упевненість у можливості знайти роботу. Жінки мають більше сумнівів, що роботу буде легко знайти.

Рис. 2.2. Рівень впевненості щодо того, наскільки легко буде знайти роботу за спеціальністю, де «1» означає, що «неможливо знайти роботу», а «5» – «не буде проблем з отриманням роботи».



Здобувачі закладів професійно-технічної освіти в переважній більшості не мають намірів змінювати вибрану спеціальність і продовжувати навчання в закладі вищої освіти.

За вибраною спеціальністю планують працювати 84 % здобувачів ППТО та 51 % студентів ЗВО, але при цьому 38 % студентів не визначилися, чи будуть вони працювати за спеціальністю.

Учасники опитування здебільшого впевнені, що випускники за енергетичними спеціальностями знайдуть високооплачувану роботу. Дівчата переважно мають дещо нижчі очікування рівня заробітної плати – у середньому до 15 тисяч гривень, а хлопці в середньому розраховують отримувати заробіток до 20 тисяч гривень.

Що стосується умов навчання, то в обох рівнях освітніх закладів гуртки, студентські клуби, спортивні секції переважно орієнтовані на задоволення інтересів хлопців. Такої думки дійшли

90,3 % учасників дослідження із закладів професійно-технічної освіти та 71,4 % учасників із закладів вищої освіти, при цьому 100 % учасниць дослідження вказали на цю проблему. Такі показники свідчать про незабезпеченість дозвілля для дівчат, що своєю чергою може бути причиною низької зацікавленості їх у навчанні в закладах політехнічних напрямків.

Студенти ЗВО частіше за здобувачів ППТО стикалися особисто або були свідками, коли викладачі свідомо завищують або занижують оцінки результатів навчання студента(-тки) чи ставлять під сумнів його/її знання з огляду на стать, інвалідність або приналежність до національної меншини. Таку думку висловили 13,5 % учасників дослідження; при цьому переважна їх більшість – це чоловіки.

Близько 9% опитаних (і переважна більшість з них чоловіки) були свідками чи особисто потерпали від викладачів, які дозволяли собі коментарі стосовно зовнішнього вигляду студенток і їхньої мотивації до навчання («знайти чоловіка / «вийти заміж»), а також транслювали стереотипні та сексистські твердження стосовно жінок під час лекцій і семінарів.

Своє невдоволення висловили майже 15 % опитаних хлопців і дівчат із ЗВО у зв'язку з меншою залученістю до організації, проведення й участі в наукових (наприклад, конференціях) та практичних заходах (наприклад, тренінгах, дискусіях) студенток (дівчат) на відміну від студентів (хлопців).

Розділ 3.

АНАЛІЗ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИХ УМОВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЕНЕРГЕТИКИ УКРАЇНИ

3.1. Характеристики ставлення керівництва енергетичних компаній до проблем забезпечення гендерної рівності у сфері праці й зайнятості

Упродовж вересня – листопада 2020 року проводилися опитування жінок і чоловіків з-поміж керівного складу енергетичних компаній. Основним завданням опитування було проаналізувати можливі гендерні упередження керівництва енергетичних компаній, що своєю чергою впливають як на практику дотримання вимог договірних і нормативно-розпорядчих документів енергетичних компаній, так і на сприйняття персоналом гендерних проблем.

95,1 % опитаних мають повну вищу освіту й лише 4,9 % – базову вищу освіту.
36,6 % опитаних жінок і чоловіків з-поміж керівного складу енергетичних компаній працюють у компаніях більш як 20 років, 26,8 % – від 1 до 5 років, 24,4 % – понад 10 років, 9,8 % – від 5 до 10 років.

Загалом опитування охопило 41 особу, зокрема 78 % чоловіків і 22 % жінок. Переважна більшість з них (58,5 %) належать до вікової групи 36–50 років, ще 31,7 % – до вікової групи 51–60 років.

Для більшості представників керівного складу енергетичних компаній питання, що пов'язані з недискримінацією і гендерною рівністю, запобіганням сексуальним домаганням на робочому місці та іншим проявам насильства, не є пріоритетними на порядку денному енергетичної компанії.

Можна припустити, що зазначена ситуація є свідченням відсутності глибокого розуміння в керівництва важливості й необхідності дотримання в енергетичній компанії принципу недискримінації та гендерної рівності, їх практичної інтеграції в корпоративні політики та програми.

Майже половина опитаних керівників енергетичних компаній визначили принцип інклюзивності як найменш значущий пріоритет.

Найбільш пріоритетними принципами, на думку керівників енергетичних компаній, є охорона праці всього персоналу та безпека й здоров'я навколишніх спільнот, а також професіоналізм працівників енергетичних компаній. Найменш пріоритетними виявилися такі корпоративні керівні принципи,

як недискримінація та гендерна рівність, нетерпимість до сексуальних домагань на робочому місці та інших проявів насильства.

Принципу недискримінації та гендерної рівності опитані керівники й керівниці відвели 8–10 місце. Це може свідчити про нерозуміння керівним складом енергетичних компаній сутності принципів недискримінації та гендерної рівності, їх переваг для розвитку компанії та трудового потенціалу її працівників, або ж небажання приділяти належну увагу інтеграції цих питань до корпоративних політик і програм.

Такі результати відповідей від жінок можуть підтверджувати думку, що гендерна рівність не сприятиме сприйняттю жінки як професіоналки та керівниці, а навпаки — лише передбачатиме через «потребу» брати жінок на керівні посади.

Одним з найпоширеніших проявів дискримінації за ознакою статі є сексуальні домагання на робочому місці.

На третє місце за пріоритетністю віднесли цей принцип лише п'ять опитаних керівників енергетичних компаній, серед них лише одна жінка. Найменш пріоритетним зазначений принцип вважають три жінки та двоє чоловіків з-поміж керівного складу енергетичних компаній.

Принцип поваги до прав людини віднесли до четвертого та шостого рівнів пріоритетності. Можна припустити, що скоріше зазначене викликане тим, що керівники компаній впевнені у відсутності випадків порушення ними прав людини, якщо діють винятково в рамках чинного законодавства України.

Загалом респонденти вбачають у жінках професіоналок своєї справи, цінують їхні фаховість і внесок у роботу енергетичної компанії, що може свідчити про належне виконання жінками своїх посадових обов'язків, а також зацікавленість компаній у трудовому ресурсі жінок.

Водночас відповіді респондентів на деякі запитання підтверджують наявність стереотипів щодо ролі жінок у суспільстві та неготовність чоловіків до рівності в розподілі сімейних обов'язків, які вимагатимуть їхнього більшого залучення до репродуктивної праці.

Майже всі опитані респонденти не погодилися, що виконання сімейних обов'язків негативно впливає на продуктивність і професійність працівників та працівниць енергетичної компанії.

Твердження «Сімейне життя — це найголовніше для жінки» отримало однакову кількість відповідей «так/ні». Однак найбільше це твердження підтримали чоловіки. На твердження «Не обов'язково, що хтось — чоловік або дружина — є головою сім'ї» відповіли ствердно 73,2 % респондентів. Водночас 26,8 % респондентів (і серед них лише одна жінка) вважають, що є різниця між тим, хто є головою сім'ї — чоловік або дружина. 85,4 % респондентів вважають хибним твердження, що чоловіки за своєю природою агресивні й жінкам потрібно вміти до цього пристосовуватися; і лише одна жінка погодилася із цим.

З твердженням «Робота та професійний успіх для жінки не менше важливі, ніж для чоловіка» згодні 87,8 % респондентів, у тому числі всі жінки. Як і з попереднім твердженням, з твердженням «Цінність особистості жінки не вимірюється тим, народила вона дитину, чи ні» погодилося 87,8 % опитаних. Однак, серед тих, хто не підтримав це твердження, — одна жінка-респондент і чотири чоловіки-респонденти.

Твердження «Жінки все ще страждають від дискримінації» підтримали лише 29,3 % респондентів, серед них 50 % жінок-респондентів.

Якщо порівняти із загальним складом опитаних жінок, цей показник становить 66,6 % від усіх опитаних жінок-керівниць. Опитування продемонструвало, що лише 18,7 % від загальної кількості опитаних чоловіків-респондентів вважають, що жінки й досі зазнають дискримінації.

Твердження «Жінкам слід менше турбуватися про свої права та більше думати про те, щоб бути хорошими дружинами й матерями» підтримало 29,3 % респондентів, серед них одна жінка-респондент і 34,4 % від загальної кількості опитаних чоловіків.

9,8 % респондентів підтримують твердження про те, що при прийманні на роботу та просування по службі перевагу слід віддавати чоловікам, а не жінкам.

Підтверджена наявність глибоко вкоріненого в суспільній свідомості одного з культивованих стереотипів: «жінка, яка є успішною в бізнесі, нещаслива в особистому житті».

За успіх у політичному або громадському житті жінка незмінно розплачується вадами характеру та невдачами в особистому житті. Так вважає 24,4 % респондентів.

З твердженням «Переконання, що чоловік інтелектуально, морально та фізично має перевагу над жінкою – це пережиток минулого» погоджуються 90,2 % респондентів.

Усі респонденти не погодилися з твердженням «Бізнес – справа сильних чоловіків, жінки не зможуть домогтися в ньому таких самих успіхів». Утім, відповідаючи на практичне запитання рівного розподілу сімейних обов'язків, така однастайність зникає. Лише 68,3 % ствердно відповіли на твердження «Основну частину роботи по домогосподарству повинен брати на себе той з подружжя, хто менше зайнятий на роботі»; його заперечують усі чоловіки-респонденти. Скоріше за все, це пов'язано з готовністю сприймати жінок як рівних у бізнесі, управлінні, однак у своїх сім'ях чоловіки не готові до рівного поділу обов'язків по домогосподарству.

Опитування керівного складу енергетичних компаній показало, що до трьох надзвичайно актуальних управлінських завдань для енергетичних компаній належать:

- забезпечення енергетичних компаній кваліфікованим персоналом – 92,7 % респондентів;
- упровадження нових технологій – 82,9 % респондентів;
- створення умов для ефективної діяльності персоналу енергетичної компанії – 78 % респондентів.

Питанням, релевантним до теми недискримінації, гендерної рівності, протидії сексуальним домаганням на робочому місці та іншим проявам насильства, респонденти з-поміж керівного складу енергетичних компаній пріоритет надали таким чином:

- 65,9 % вважають пріоритетом вжиття заходів для створення безпечних для життя та здоров'я умов роботи, унеможливлення проявів сексуальних домагань і захисту від них персоналу, інших проявів насильства на робочому місці;

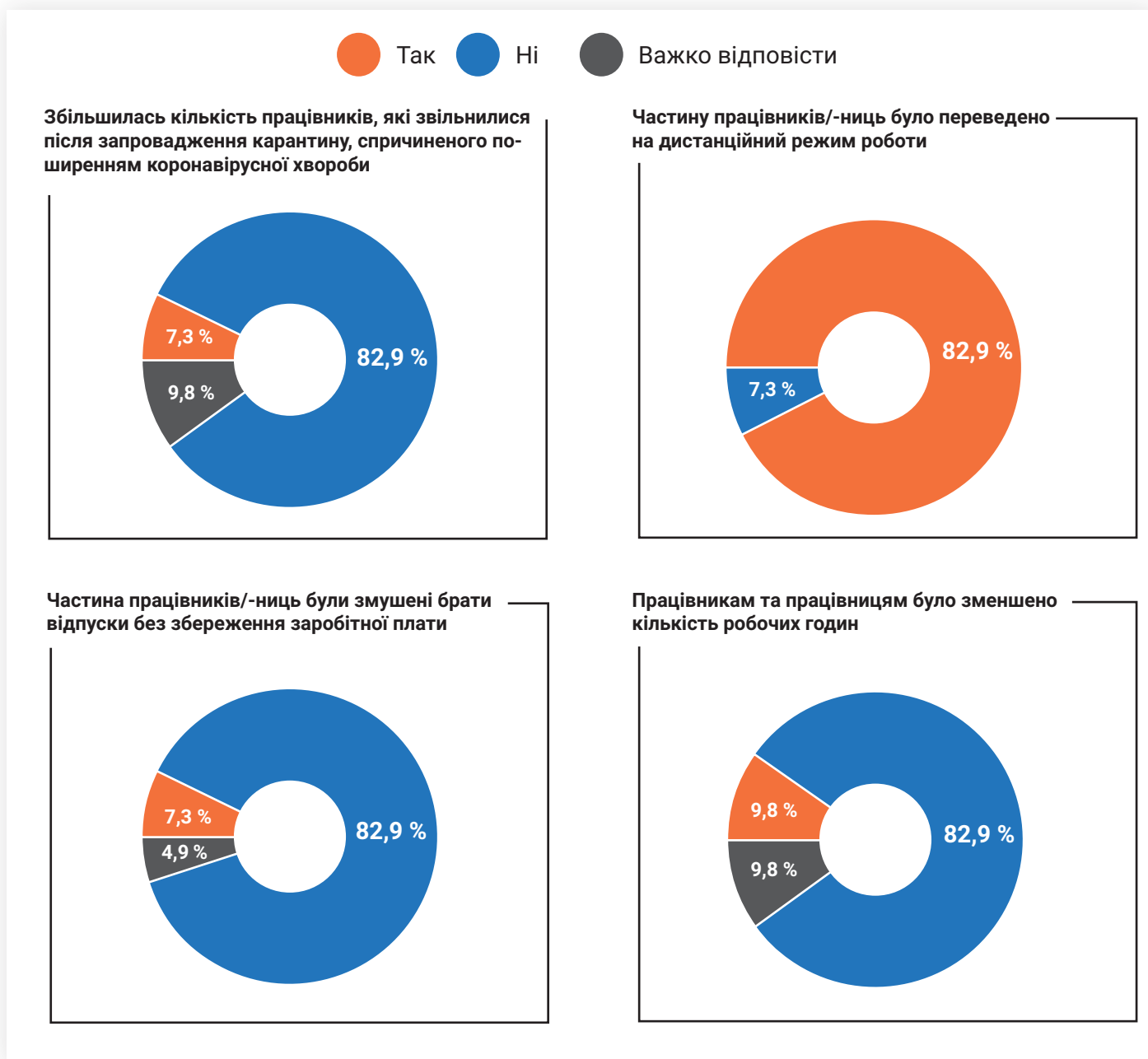
- 65,9 % – створення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі, запобігання й урегулювання конфліктних ситуацій між персоналом енергетичної компанії;
- 61 % – забезпечення рівних умов оплати праці чоловіків і жінок на посадах в енергетичній компанії з однаковим рівнем відповідальності та функціональним навантаженням;
- 41,5 % – створення умов, за яких жінки й чоловіки – персонал енергетичної компанії – мали б можливість поєднувати професійне та сімейне життя (наприклад, запровадження гнучкого режиму праці; встановлення гнучких періодів відпусток для працівників із сімейними обов'язками; облаштування в приміщенні енергетичної компанії дитячого куточка, дитячої кімнати, кімнати грудного вигодовування та інше);
- 39 % – упровадження корпоративних цінностей, що базуються на принципах недискримінації та гендерної рівності;
- 85,4 % респондентів вважають, що найважливішим активом, який забезпечує конкурентну перевагу, є висококваліфікований персонал.

Лише одна відповідь була така: «Не можна порівнювати чоловіків і жінок у робочому середовищі, тоді жінка перестане бути матір'ю. Не можна все встигнути, все одно потрібно буде чимось або кимось пожертвувати».

Більшість респондентів з-поміж керівного складу вбачають ідеальний профіль персоналу енергетичної компанії у кваліфікованих, відповідальних, професійних і активних працівниках. На думку більшості респондентів, ідеальний профіль працівника енергетичної компанії однаково досяжний як для чоловіка, так і для жінки.

Серед основних змін під час запровадження в Україні загальнонаціонального карантину, спричиненого поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19), респонденти відзначили перехід основної частини працівників на дистанційну (надомну) роботу. При цьому працівникам і працівницям енергетичних компаній не зменшували кількість робочих годин, вони не були змушені брати відпустки без збереження заробітної плати. Загалом запровадження дистанційної (надомної) роботи не вплинуло на обсяг трудових прав працівників і працівниць енергетичних компаній.

Рис. 3.1. Зміни, які відбулися в енергетичному підприємстві під час дії загальнонаціонального карантину, спричиненого поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19). Відповіді за 3-бальною шкалою, де 1 – «так», 2 – «ні», 3 – «важко відповісти».



Серед позитивних заходів (дій), які вживалися енергетичними компаніями для пом'якшення негативного впливу дії загальнонаціональних обмежувальних заходів на працівників/працівниць, респонденти відзначили:

- забезпечення працівників і працівниць індивідуальними засобами захисту та дезінфікаторами для рук (92,7 %);
- підвезення працівників і працівниць до місця роботи (85,4 %);
- часткове покриття витрат працівників і працівниць енергетичних компаній на оплату приватних дитячих садків та шкіл (4,9 %).

3.2. Характеристики ставлення працівників енергетичних компаній до проблем забезпечення гендерної рівності у сфері праці й зайнятості

Упродовж вересня – грудня 2020 року були проведені онлайн-опитування жінок і чоловіків з-поміж працівників енергетичних компаній. Загалом опитуванням було охоплено 170 особи, з них 55,3 % чоловіків і 44,7 % жінок. 13,8 % з них належать до професійної групи управителів, 33,6 % – професіоналів, 38,8 % – фахівців.

Переважна більшість працівниць і працівників (52,6 %) належать до вікової групи 36–50 років, ще 23 % – до вікової групи 51–60 років і лише 17,1 % – до вікової групи 26–35 років.

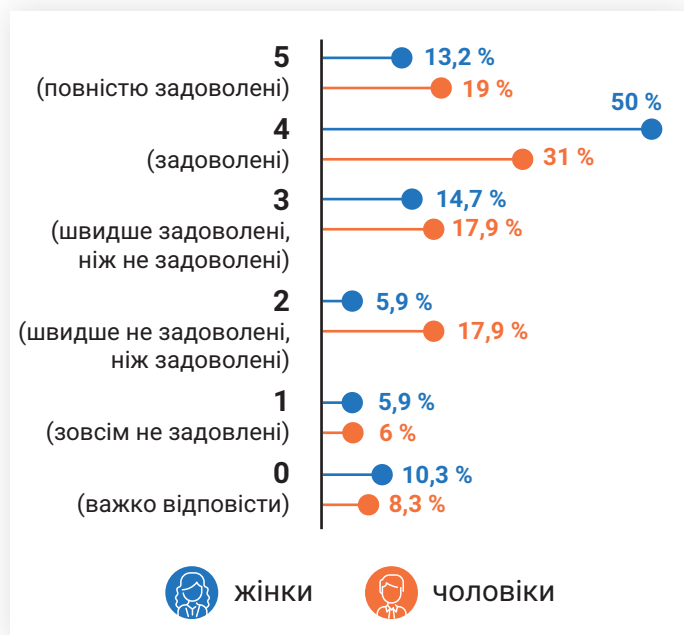
84,9 % опитаних мають повну вищу освіту, ще 7,9 % – професійно-технічну освіту.

78,9 % опитаних жінок і чоловіків проживають у населеному пункті, де розташовані енергетичні компанії, 19,7 % – в іншому населеному пункті.

28,3 % опитаних жінок і чоловіків з-поміж працівників енергетичних компаній працюють у компаніях 31 рік, 40,1 % – понад 20 років, 14,5 % – від 5 до 10 років, ще 13,8 % – від 1 до 5 років.

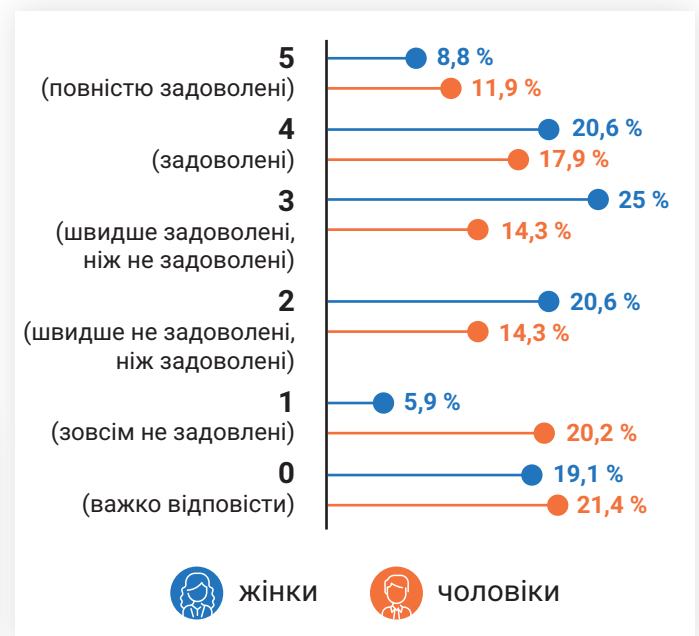
29,8 % чоловіків і 27,9 % жінок з-поміж опитаних респондентів зазначили, що повністю задоволені умовами на їхньому робочому місці, а саме наявністю автономного робочого місця; станом меблів, устаткування; якістю опалення, освітлення в енергетичній компанії. Водночас більше жінок (11,8 %), ніж чоловіків (9,5 %), швидше незадоволені, ніж задоволенні умовами свого робочого місця в енергетичній компанії.

Рис. 3.3. Оцінка щодо можливостей для жінок і чоловіків поєднувати професійні та сімейні обов'язки



На запитання «Як ви оцінюєте рівень доступності приміщення енергетичної компанії для працівників/працівниць із маломобільних груп населення та осіб з інвалідністю» не змогли відповісти 19,1 % жінок і 21,4 % чоловіків з-поміж опитаних респондентів. Ще 20,2 % жінок і 14,3 % чоловіків швидше незадоволені, ніж задоволені, а 20,2 % чоловіків і 5,9 % жінок зовсім не задоволені доступністю приміщення енергетичної компанії для працівників і працівниць із маломобільних груп населення та осіб з інвалідністю. Зазначене дає підстави припустити відсутність у деяких енергетичних компаніях умов для комфортного перебування жінок і чоловіків – працівників з маломобільних груп населення.

Рис. 3.2. Оцінка рівня доступності приміщення енергетичної компанії для працівників/працівниць із маломобільних груп населення та осіб з інвалідністю



Державна політика забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків передбачає забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків. Однак на практиці такі можливості не завжди створюються підприємствами, установами й організаціями. Зазначене підтверджується відповідями опитаних респондентів, особливо чоловічої статі.

Більшу незадоволеність перспективами професійного зростання в енергетичних компаніях відчувають саме жінки, про що зазначили 19,1 % опитаних респонденток. Водночас серед чоловіків (29,8 %) більше задоволених перспективами професійного зростання.

38,2 % жінок і 38,2 % чоловіків з-поміж опитаних респондентів вважають, що керівництво енергетичних компаній дотримується принципів справедливості та обґрунтованості при розподілі навантажень і завдань серед персоналу. При цьому 11,8 % жінок і 7,1 % чоловіків зауважили під час опитування, що не вважають справедливим і обґрунтованим розподіл навантаження та завдань серед персоналу.

Принцип недискримінації (незалежно від певних ознак людини), на якому мають ґрунтуватися відносини в колективі, передбачає забезпечення рівності прав і свобод, рівності перед законом, поваги до гідності кожної людини, забезпечення рівних можливостей і рівного ставлення. Повністю задоволені недискримінаційними відносинами в колективі чоловіки – 38,1 %; серед жінок таких лише 27,9 %. Серед тих, хто не задоволений, однакова кількість жінок (5,9 %) і чоловіків (6 %).

Опитування показало, що не завжди керівництво енергетичної компанії проявляє неупередженість під час підбору чи просування працівників на підставі їхньої кваліфікації та ділових якостей.

Рис. 3.4. Розподіл відповідей на запитання «Наскільки ви погоджуєтеся з тим, що керівництво енергетичної компанії проявляє неупередженість при розв’язанні кадрових питань – підборі й просуванні кадрів на підставі рівня кваліфікації та ділових якостей без будь-якої дискримінації?»



Більшість жінок (55,9 %) і чоловіків (59 %) з-поміж опитаних респондентів зазначає, що керівництво енергетичних компаній не дозволяє собі проявів сексизму стосовно працівниць і працівників, а також утримується від коментарів і жартів сексистського характеру. Водночас 8,8 % жінок і 4,8 % чоловіків зазначають зворотнє, що може свідчити про наявність випадків сексизму стосовно працівниць і працівників з боку керівництва енергетичних компаній.

У відповідях на запитання «Якою мірою упереджене/дискримінаційне ставлення керівництва енергетичних компаній до працівників жіночої статі є характерним для вашої енергетичної компанії?» 66,7 % чоловіків і 48,5 % жінок з-поміж опитаних респондентів вважають дискримінаційне ставлення нехарактерним для їхньої енергетичної компанії. Однак слід зауважити, що 7,4 % жінок повідомляють про упереджене ставлення керівництва енергетичних компаній стосовно підлеглих жіночої статі.

Лише 2,4 % чоловіків і 4,4 % жінок вважають характерним для їхньої енергетичної компанії дискримінаційне ставлення керівництва до працівників чоловічої статі.

Недостатньою чисельністю жінок на керівних посадах окремих структурних підрозділів енергетичної компанії вважають більше респонденти-чоловіки (27,4 %), ніж респонденти-жінки (2,9 %).

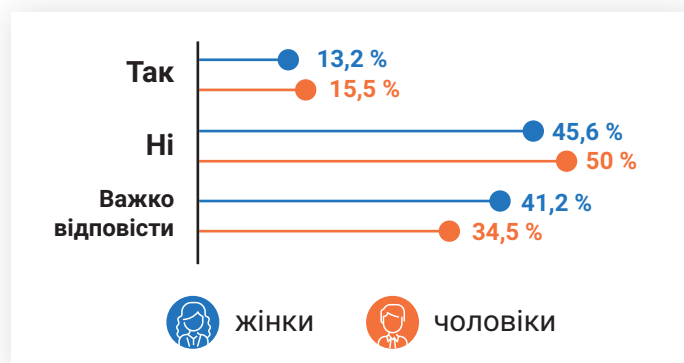
На запитання «Якою мірою систематичні випадки дискримінації та стигматизації працівників і працівниць є характерними на робочому місці?» 64,3 % чоловіків і 54,4 % жінок з-поміж опитаних респондентів зазначили, що такі випадки не є характерними для їхньої енергетичної компанії. Проте 14,3 % чоловіків і 10,3 % жінок не змогли відповісти, що дає підстави зробити припущення щодо їхньої необізнаності з теми дискримінації та ідентифікації випадків стигматизації та дискримінації на робочому місці.

Позитивним є той факт, що 76,2 % опитаних чоловіків і 75 % опитаних жінок в енергетичній компанії не стикалися із ситуацією, коли за ознакою статі чи сімейного стану ставили під сумнів їхні професійні знання, навички та досвід. Натомість 8,8 % жінок і 6 % чоловіків пережили негативний досвід, коли їхні знання, навички та досвід ставили під сумнів через ознаку статі чи сімейного стану.

Дружнє до сім'ї робоче середовище передбачає, що працівники та працівниці мають змогу адекватно поєднувати роботу й родинні обов'язки, тобто вони можуть менше переживати стресів і бути щасливішими. Гнучкий робочий графік, неповний

робочий день (частину роботи можна виконувати онлайн удома), обладнання дитячих кімнат у великій компанії тощо — приклади робочого середовища, де береться до уваги сім'я як цінність, як невід'ємна частина працівника чи працівниці²⁹.

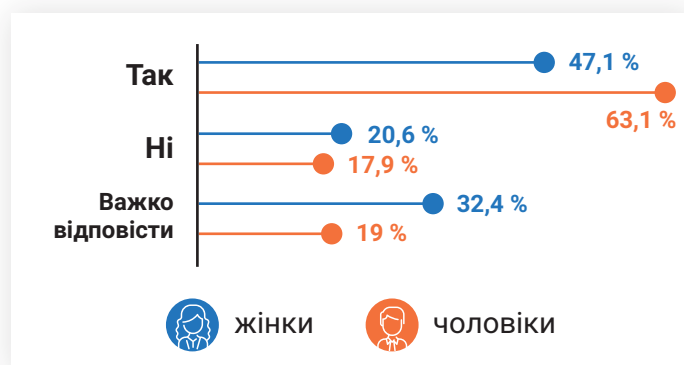
Рис. 3.5. Відповіді на запитання «Чи відчуваєте ви особисто потребу в корпоративних політиках вашої енергетичної компанії щодо можливості поєднання професійного та сімейного життя, а саме наявності в приміщенні енергетичної компанії дитячого куточку, дитячої кімнати, кімнати грудного вигодовування?»



39,3 % чоловіків і 33,8 % жінок відчувають потребу в запровадженні гнучкого режиму праці, щоб мати можливість гармонійно поєднувати сімейне та професійне життя.

Однак найбільше чоловіки (63,1 %) і жінки (47,1 %) з-поміж опитаних респондентів відчувають потребу у встановленні в енергетичній компанії гнучких періодів відпочинку та відпусток для працівників із сімейними обов'язками задля забезпечення рівня участі матері та батька у вихованні дитини.

Рис. 3.6. Розподіл відповідей на запитання «Чи відчуваєте ви особисто потребу в корпоративних політиках вашої енергетичної компанії щодо можливості поєднання професійного та сімейного життя, а саме встановлення гнучких періодів відпочинку та відпусток для працівників із сімейними обов'язками задля забезпечення рівня участі обох батьків у вихованні дитини?», у %



29 Гендер для всіх. Виклик стереотипам / Тамара Марценюк; за участі Олени Богдан. — К. : Основи, 2017. — 256 с., іл.

Розділ 4.

ХАРАКТЕРИСТИКИ ТРУДОВОЇ КАР'ЄРИ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ В ЕНЕРГЕТИЦІ

4.1. Запаси та розподіл людського капіталу жінок і чоловіків на обстежених підприємствах енергетики

Загальна чисельність респондентів вибірки – 216 осіб. З них 130 чоловіків (60,2 %) і 86 жінок (39,8 %), що зумовлює відхилення гендерної структури вибірки від структури генеральної сукупності (працівників енергетики), у складі якої перевага чоловіків суттєвіша: за даними останніх досліджень частка чоловіків у складі працівників енергетики наближена до 80 %³⁰.

Освітній рівень респондентів жінок і чоловіків досить схожий (табл. 4.1) з деякою перевагою чоловіків.

Розрив в освітньому рівні посилюється за врахування відповідності профілю освіти поточної роботи. Зокрема, серед респондентів-чоловіків 89,2 % зазначили, що їхня освіта є профільною для поточної роботи в енергетиці, а серед жінок аналогічну відповідь дали 67,4 % респондентів.

Це свідчить водночас і про більший «середній коефіцієнт віддачі» від освіти для чоловіків, ніж для жінок, і про більшу адаптивність і гнучкість жінок, як порівняти з чоловіками, у побудові траєкторії трудової кар'єри.

Таким чином, відносно менша відповідність профілю формальної освіти жінок змісту їхньої роботи може бути ознакою якісно неоднорідних тенденцій формування та реалізації трудового потенціалу жінок в енергетиці.

Якщо виходити з принципу *ceteris paribus* (прийняти однаковий рівень відповідності компетенцій жінок і чоловіків вимогам робочого місця/посади), то наведена вище особливість свідчить про

такі риси процесів формування та використання людського капіталу жінок в енергетиці:

1) у структурі формування людського капіталу жінок більшу питому вагу має неформальна освіта, а менша відповідність профілю освіти й змісту виконуваної роботи свідчить про вищу горизонтальну (міжпрофесійну) мобільність жінок-респондентів у порівнянні з чоловіками;

2) для жінок віддача на вкладення у формальну освіту виявляється меншою, ніж для чоловіків, що спонукає їх до більшої активності в самоосвіті та дозволяє розширювати сферу пошуку місця професійної реалізації.



Деагреговані за кваліфікаційними рівнями показники освітнього рівня жінок і чоловіків наведені в таблиці 4.2.

Динаміка освітнього рівня респондентів жінок і чоловіків у міру підвищення позиції у кваліфікаційній ієрархії компанії має як спільні риси, так і відмінності. Так, до складу вибірки не потрапили представники простих професій, що не вимагають кваліфікації. А на другому кваліфікаційному рівні (кваліфіковані робітники з інструментом, оператори машин і механізмів) за освітнім рівнем явну перевагу мають чоловіки: середній освітній рівень чоловіків 3,25 проти 2,1 у жінок (вище на 33,4 %). Серед чоловіків по 25 % респондентів на цьому рівні кваліфікаційної ієрархії мають професійно-технічну та базову вищу освіту, а 50 % – повну вищу освіту.

30 <https://www.facebook.com/usaidesp/photos/a.968743216652816/1511589232368209/>





Розділ 4. ХАРАКТЕРИСТИКИ ТРУДОВОЇ КАР'ЄРИ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ В ЕНЕРГЕТИЦІ

Таблиця 4.1. Розподіл чисельності респондентів за освітніми рівнями

	Весь персонал		 чоловіки		 жінки		Статистична значущість відмінностей між групами «чоловіки», «жінки»
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	
Науковий рівень вищої освіти	1	0,5	1	0,8	0	0	-
Повна вища освіта	186	86,1	115	88,5	71	82,6	-
Базова вища освіта	9	4,2	5	3,8	4	4,7	-
Професійно-технічна освіта	18	8,3	9	6,9	9	10,5	-
Освітній рівень нижче професійно-технічної	2	0,9	0	0	2	2,3	-
Разом	216	100	130	100	86	100	
Профільна освіта							
Науковий рівень вищої освіти	1	0,5	1	0,8	0	0	-
Повна вища освіта	151	69,9	103	79,2	52	60,5	Значущі за $\rho = 1\%$
Базова вища освіта	7	3,2	5	3,8	2	2,3	-
Професійно-технічна освіта	13	6	7	5,4	3	3,5	-
Освітній рівень нижче професійно-технічної	1	0,5	0	0	1	1,2	-
Разом	173	80,1	116	89,2	58	67,4	Значущі за $\rho = 1\%$
Непрофільна освіта							
Науковий рівень вищої освіти	0	0	0	0	0	0	-
Повна вища освіта	35	16,2	12	9,2	19	22,1	Значущі за $\rho = 5\%$
Базова вища освіта	2	0,9	0	0	2	2,3	-
Професійно-технічна освіта	5	2,3	2	1,5	6	7	Значущі за $\rho = 10\%$
Освітній рівень нижче професійно-технічної	1	0,5	0	0	1	1,2	-
Разом	43	19,9	14	10,8	28	32,6	Значущі за $\rho = 1\%$
Усього	216	100	130	100	86	100	

Розділ 4. ХАРАКТЕРИСТИКИ ТРУДОВОЇ КАР'ЄРИ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ В ЕНЕРГЕТИЦІ

Таблиця 4.2. Розподіл чисельності респондентів за освітніми рівнями по професійних групах

	другий		третій		четвертий		п'ятий		
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%	
 жінки	Науковий рівень вищої освіти	0	0	0	0	0	0	1	3,6
	Повна вища освіта	2	50	3	100	16	94,1	23	82,1
	Базова вища освіта	1	25	0	0	1	5,9	1	3,6
	Професійно-технічна освіта	1	25	0	0	0	0	3	10,7
	Освітній рівень нижчий за професійно-технічну	0		0		0		0	
	Разом	4	100	3	100	17	100	28	100
	Оцінка середнього освітнього рівня	3,3	3,1	4	2,3	3,9	13,1	3,8	21,5
 чоловіки	Науковий рівень вищої освіти	0		0		0		0	
	Повна вища освіта	1	10	2	100	6	100	29	85,3
	Базова вища освіта	1	10	0	0	0	0	3	8,8
	Професійно-технічна освіта	6	60	0	0	0	0	2	5,9
	Освітній рівень нижчий за професійно-технічну	2	20	0	0	0	0	0	0
	Разом	10	100	2	100	6	100	34	100
	Оцінка середнього освітнього рівня	2,1	11,6	4	2,3	4	7	3,8	39,5
	шостий		сьомий		восьмий		Разом		
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%	
 жінки	Науковий рівень вищої освіти	0	0	0	0	0	0	1	0,8
	Повна вища освіта	24	85,7	43	95,6	4	80	115	88,5
	Базова вища освіта	1	3,6	1	2,2	0	0	5	3,8
	Професійно-технічна освіта	3	10,7	1	2,2	1	20	9	6,9
	Освітній рівень нижчий за професійно-технічну	0		0		0		0	
	Разом	28	100	45	100	5	100	130	100
	Оцінка середнього освітнього рівня	3,75	21,5	3,9	34,6	3,6	3,8	3,8	100
 чоловіки	Науковий рівень вищої освіти	0	0	0	0	0	0	0	0
	Повна вища освіта	21	95,5	12	100	0	0	71	82,6
	Базова вища освіта	0	0	0	0	0	0	4	4,7
	Професійно-технічна освіта	1	4,5	0	0	0	0	9	10,5
	Освітній рівень нижчий за професійно-технічну	0	0	0	0	0	0	2	2,3
	Разом	22	100	12	100	0	0	86	100
	Оцінка середнього освітнього рівня	3,9	25,6	4	14	0	0	3,7	100

Розділ 4. ХАРАКТЕРИСТИКИ ТРУДОВОЇ КАР'ЄРИ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ В ЕНЕРГЕТИЦІ

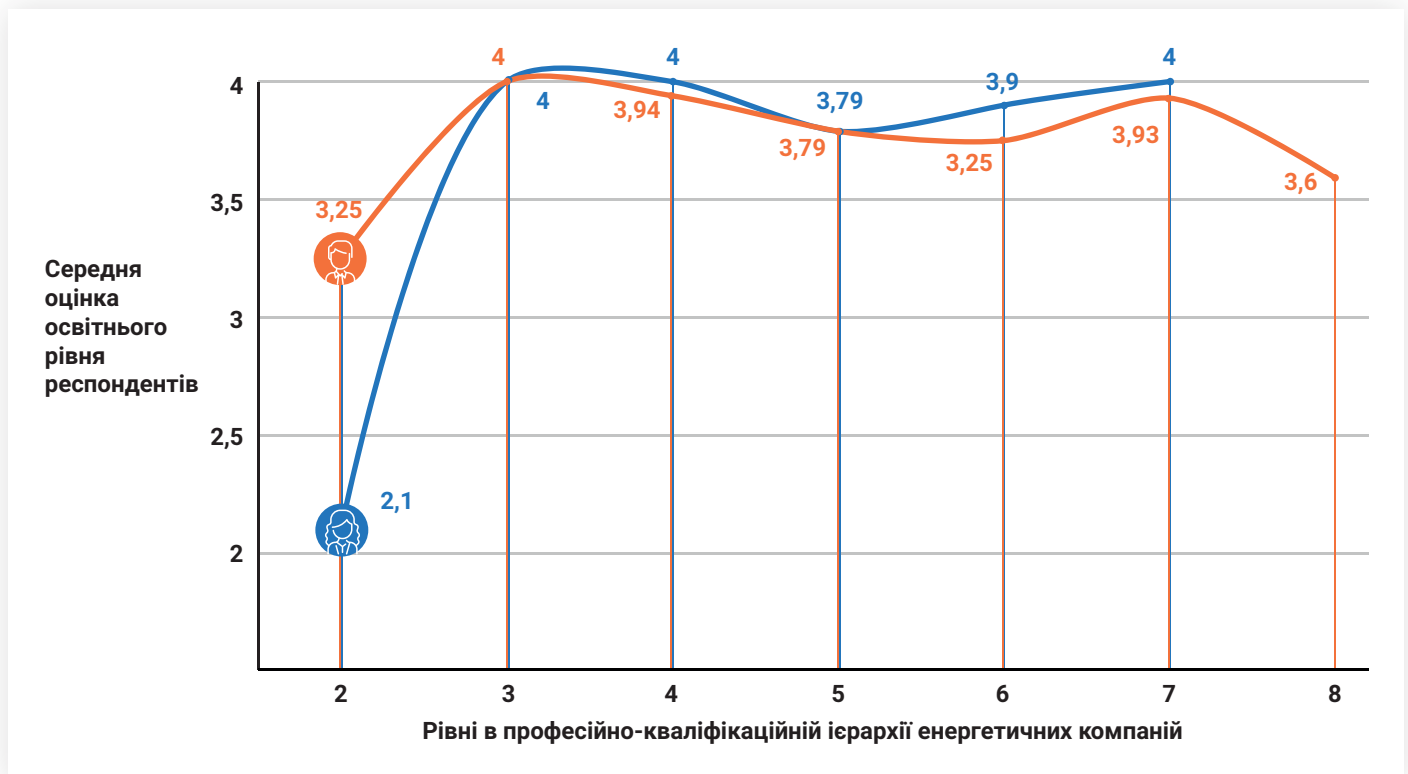
Серед жінок, зайнятих на другому рівні кваліфікаційної ієрархії, явно переважають респонденти з професійно-технічною освітою (60 %); освіту, нижчу за професійно-технічну, мають 20 % респондентів; базову вищу та повну вищу — по 10 %.

При тому й концентрація жінок на цьому кваліфікаційному рівні вища: 11,6 % загальної чисельності респондентів-жінок працюють саме на цьому рівні кваліфікаційної ієрархії проти 3,1 % чоловіків.

Надалі, уже на третьому рівні кваліфікаційної ієрархії (лінійне керівництво виробничими процесами — виконроби, начальники (майстри) дільниць), освітній рівень і жінок, і чоловіків сягає свого піку. По 100 % респондентів жінок і чоловіків на цьому рівні мають повну вищу освіту.

Подальше ж зростання рівня респондентів у кваліфікаційній ієрархії компаній загалом супроводжується зниженням середнього освітнього рівня (рис. 4.1).

Рис. 4.1. Середній освітній рівень респондентів по професійних групах



Відсутність вираженої диференціації освітнього рівня по щаблях професійно-кваліфікаційної ієрархії компаній вище другого свідчить, що освіта, як для жінок, так і для чоловіків в енергетиці не відіграє ролі «вирішального драйвера» динамічного кар'єрного просування. Вона скоріше виконує роль «необхідної умови», що виступає жорсткішим обмеженням можливостей більше для жінок, аніж для чоловіків. Про це свідчить більша поширеність чоловіків з нижчим середнього освітнім рівнем на високих рівнях професійно-кваліфікаційної ієрархії, за практично повної ідентичності освітнього рівня жінок, які досягли високого положення в ієрархії своїх компаній. Для жінок перебування на шостому та сьомому рівнях професійно-кваліфікаційної ієрархії практично нерозривно пов'язано з наявністю повної вищої освіти

(виняток з цього правила для жінок становить лише 4,5 %), а для чоловіків — майже 10 %. Тобто майже 10 % чоловіків, які працюють на шостому й сьомому професійно-кваліфікаційних рівнях, не мають повної вищої освіти, а серед жінок, які досягли таких високих рівнів, — лише 4,5 %.

Наведене свідчить про вищу вагомість для жінок, ніж для чоловіків, формальних факторів відповідності вимогам посади як детермінанти кар'єрного зростання.

Ця теза підтверджується також урахуванням відповідності формальної освіти профілю поточної діяльності. Для чоловіків випадки непро-

фільної освіти розподілені за рівнями професійно-кваліфікаційної ієрархії досить рівномірно (випадки непрофільної освіти зустрічаються і на верхніх рівнях), а для жінок — сконцентровані практично виключно на другому-четвертому рівнях професійно-кваліфікаційної ієрархії. Це підтверджує тезу, що освітній рівень не є вирішальним чинником динамічного кар'єрного зростання ні для жінок, ні для чоловіків в енергетиці, а виконує роль формального обмеження (норми «must have»), що виступає більш вагомим обмеженням можливостей кар'єрного зростання для жінок, ніж для чоловіків.

Друга важлива характеристика запасів людського капіталу жінок і чоловіків-респондентів — накопичений ними виробничий досвід, як загальний (в енергетиці), так і на підприємстві їхньої поточної зайнятості.

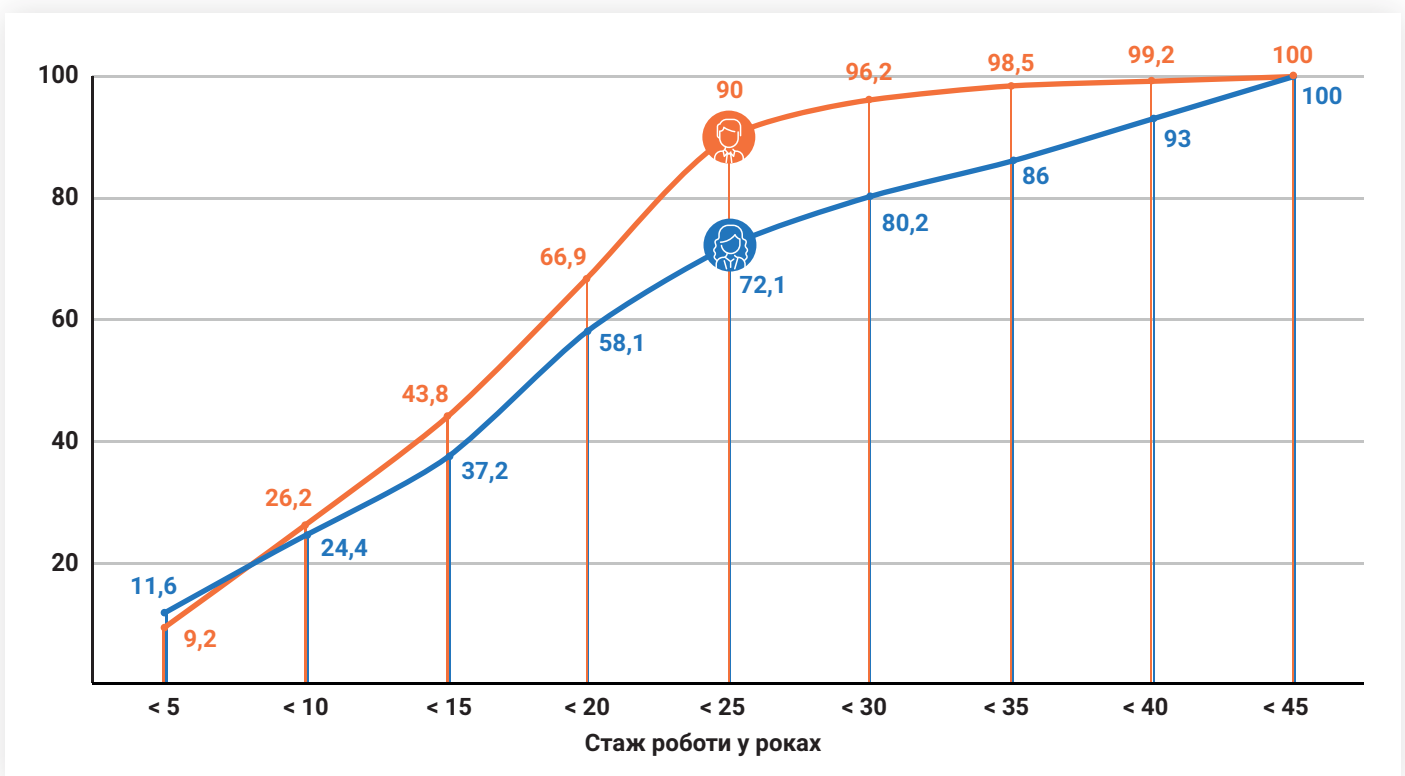
Середній стаж роботи респондентів, як в енергетиці загалом, так і на підприємстві поточної зайнятості, дуже близький для жінок і чоловіків. Для чоловіків середній стаж роботи на підприємстві — 15,2 року, в енергетиці — 17,8 року. Для респондентів-жінок аналогічні показники становлять 18,6 і 20,5 року відповідно.

Дуже близькі значення середнього стажу роботи на підприємстві поточної зайнятості та в енергетиці загалом свідчать про високу лояльність працівників обох статей. І респонденти-жінки, і

респонденти-чоловіки надають перевагу продовженню кар'єри в межах одного підприємства. Відношення стажу роботи на одному підприємстві до усієї тривалості зайнятості в енергетиці становить 85,3 % для чоловіків і 90,4 % для жінок. Отже, за високого загального рівня лояльності респондентів до роботодавця, жінки виявляють більшу схильність до збереження зайнятості в межах підприємства, ніж чоловіки. Певною мірою це риса, що разом з характеристикою освіти (менша відповідність профілю освіти місцю виконуваної роботи) свідчить про меншу трудову мобільність жінок. Вони більшою мірою, ніж чоловіки, схильні надавати перевагу продовженню кар'єри на підприємстві (навіть за гірших передумов отримання віддачі на освіту) замість зміни місця роботи. Надалі теза про меншу трудову мобільність жінок буде перевірятись із залученням більшого масиву інформації, отриманої в процесі вибіркового обстеження.

Респонденти-жінки мають більший середній стаж роботи як на підприємстві поточної зайнятості, так і в енергетиці загалом. При цьому розподіл чисельності респондентів-жінок і чоловіків за кількістю років стажу роботи дозволяє виділити відмінності тенденцій довгострокової динаміки процесів зовнішнього найму. Пропорції розподілу по групах за тривалістю стажу роботи з кроком п'ять років наведені на рис. 4.2.

Рис. 4.2. Розподіл жінок та чоловіків по групах, за стажем роботи накопичувальним підсумком



Розділ 4. ХАРАКТЕРИСТИКИ ТРУДОВОЇ КАР'ЄРИ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ В ЕНЕРГЕТИЦІ

Таким чином, можна відстежити зміни в процесах відтворення жіночої та чоловічої груп працівників обстежених підприємств. Переважання серед жінок груп з тривалим стажем (більше за 25 років) свідчить про їхню більшу схильність зберігати зайнятість на одному підприємстві, погоджуючись із наявними умовами зайнятості та не шукаючи кращої альтернативи. Як буде показано подальшими результатами дослідження, за наявності певних додаткових умов така стратегія поведінки (висока лояльність до роботодавця, згода «чекати» поліпшення умов і підвищення позиції в ієрархії компанії доволі тривалий період) може бути ключем до досить гармонійних відносин у трудових колективах, проте надалі ми спробує-

мо уточнити, якою мірою поширення такої моделі узгоджується з принципами гендерної рівності та сприяє повній реалізації трудового потенціалу жінок в енергетиці.

Більша питома вага групи з найменшим стажем (до п'яти років) серед жінок свідчить про певне поліпшення (активізацію) зовнішнього найму жінок на роботу в енергетичні компанії останні п'ять років: розрив в обсягах працевлаштування між жінками та чоловіками останні п'ять років менший, ніж у період до цього.

Проте загальна динаміка масштабів найму жінок, що простежується за питомими вагами жінок з різною тривалістю стажу, негативна (табл. 4.3).

Таблиця 4.3. Розподіл чисельності жінок і чоловіків за стажем роботи на підприємстві

Група за тривалістю стажу роботи (роки)	жінки		чоловіки		Статистична значущість відмінностей між групами «чоловіки» та «жінки»
	86 осіб	%	130 осіб	%	
Менш ніж 5	10	11,6	12	9,2	-
Від 5 до 10	11	12,8	22	16,9	-
Від 10 до 15	11	12,8	23	17,7	-
Від 15 до 20	18	20,9	30	23,1	-
Від 20 до 25	12	14	30	23,1	Значущі за $p = 10\%$
Від 25 до 30	7	8,1	8	6,2	-
Від 30 до 35	5	5,8	3	2,3	-
Від 35 до 40	6	7	1	0,8	Значущі за $p = 10\%$
Від 40 до 45	6	7	1	0,8	Значущі за $p = 10\%$

Ми виходимо з припущення, що вірогідність потрапляння до вибірки представника будь-якої групи, виділеної за тривалістю стажу роботи, пропорційна чисельності такої групи. Тоді більше представництво респондентів з певним стажем у вибірці виступає свідченням більшої чисельності відповідної групи (працівників з такою тривалістю стажу) в генеральній сукупності — серед працівників обстежених підприємств. У такому разі розподіл респондентів за тривалістю стажу свідчить, що найбільші масштаби прийняття на роботу жінок спостерігалися в проміжку 15–20 років тому. Навіть з урахуванням того, що частина прийнятих на роботу в той період звільнилася, чисельність тих, хто був прийнятий на роботу за цей п'ятирічний період і продовжив роботу дотепер, майже вдвічі більша за чисельність прийнятих на роботу за останні п'ять років. Так само бачимо,

що чисельність тих, хто були прийняті на роботу в проміжках 5–10 років тому та 10–15 років тому, також більша за чисельність прийнятих на роботу за останні п'ять років.

Наведене свідчить про стагнацію масштабів приймання жінок на роботу протягом останніх п'яти років.

Проте стосовно чоловіків така стагнація ще більш виражена: чисельність респондентів-чоловіків зі стажем від 5 до 10 років та від 10 до 15 років майже вдвічі більша за чисельність респондентів зі стажем до 5 років. А чисельність респондентів у групах з тривалістю стажу від 15 до 20 й від 20 до 25 років більша за чисельність прийнятих на роботу за останні п'ять років майже у 2,5 рази.

Відповідно, скорочення масштабів зовнішнього найму супроводжується протягом останніх п'яти років зменшенням нерівності обсягів приймання

Розділ 4. ХАРАКТЕРИСТИКИ ТРУДОВОЇ КАР'ЄРИ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ В ЕНЕРГЕТИЦІ

на роботу жінок і чоловіків: темпи скорочення чисельності жінок, які приймаються на роботу за останні п'ять років, нижчі за темпи скорочення приймання чоловіків.













Оберненою стороною накопиченого досвіду виступає вік респондентів – природне обмеження можливостей використання накопиченого потенціалу. Отже, чим пізніше накопичуються певні обсяги кваліфікації та досвіду, тим менша, за інших рівних умов, тривалість періоду отримання вигоди від запасів людського капіталу як його носієм,

так і підприємством-роботодавцем.

Середній вік респондентів – близько 45 років. Зокрема, середній вік чоловіків-респондентів – 43,9 року, жінок – 47,5 року.

Відповідно, середня очікувана тривалість періоду економічної активності (за припущенням про однаковий вік виходу на пенсію для чоловіків і жінок – 65 років) по групі респондентів-жінок становить 17,5 року, а по групі респондентів-чоловіків – 21,1 року.

Таблиця 4.4. Розподіл респондентів за віком

Вікові категорії	жінки		чоловіки		Статистична значущість відмінностей між групами «чоловіки» та «жінки»
	86 осіб	%	130 осіб	%	
До 25	0	0	0	0	-
25 – 35	6	 7	23	 17,7	Значущі за $p = 5\%$
35 – 45	34	 39,5	46	 35,4	-
45 – 55	21	 24,4	44	 33,8	Значущі за $p = 10\%$
55 – 65	24	 27,9	14	 10,8	Значущі за $p = 1\%$
Старші за 65	1	 1,2	3	 2,3	-

До складу вибірки не потрапила молодь віком до 25 років обох статей. Проте частка молоді віком до 35 років явно більша серед чоловіків: 17,7 % проти 7 % серед жінок. А от частка працівників передпенсійного віку (55–65 років) явно більша серед жінок (27,9 % проти 10,8 % серед чоловіків).

Наведене вказує, що ризики, пов'язані зі старінням і досягненням верхньої межі працездатності, більшою мірою властиві жінкам. Це свідчить, що відновлення запасів людського капіталу, накопиченого жінками, вимагає активізації приймання жінок на роботу. Інакше демографічні чинники (досягнення пенсійного віку та припинення роботи з цієї причини) зумовляватимуть подальше скорочення частки жінок у запасах людського капіталу обстежених підприємств. Лише для компенсації впливу припинення зайнятості жінок передпенсійного віку масштаби приймання жінок мають становити близько 28 % чисельності зайнятих за найближчі п'ять років. Інакше чисельність жінок, зайнятих на обстежених підприємствах, буде скорочуватися, що навіть за сталості чисельності чоловіків зумовлюватиме зменшення частки жінок у чисельності персоналу та в складі запасів людського капіталу підприємств енергетики.

Відповідно, мінімально необхідний річний коефіцієнт обігу з приймання, потрібний лише для збереження людського капіталу жінок на підпри-

ємствах енергетики, – близько 5 %. Фактичний коефіцієнт обігу з приймання (згідно з часткою жінок-респондентів, прийнятих за останні п'ять років) – близько 2 %. Отже, збереження досягнутих темпів приймання жінок на роботу підприємствами енергетики (сталість коефіцієнту обігу з приймання) зумовлюватиме скорочення запасів людського капіталу жінок в енергетиці.

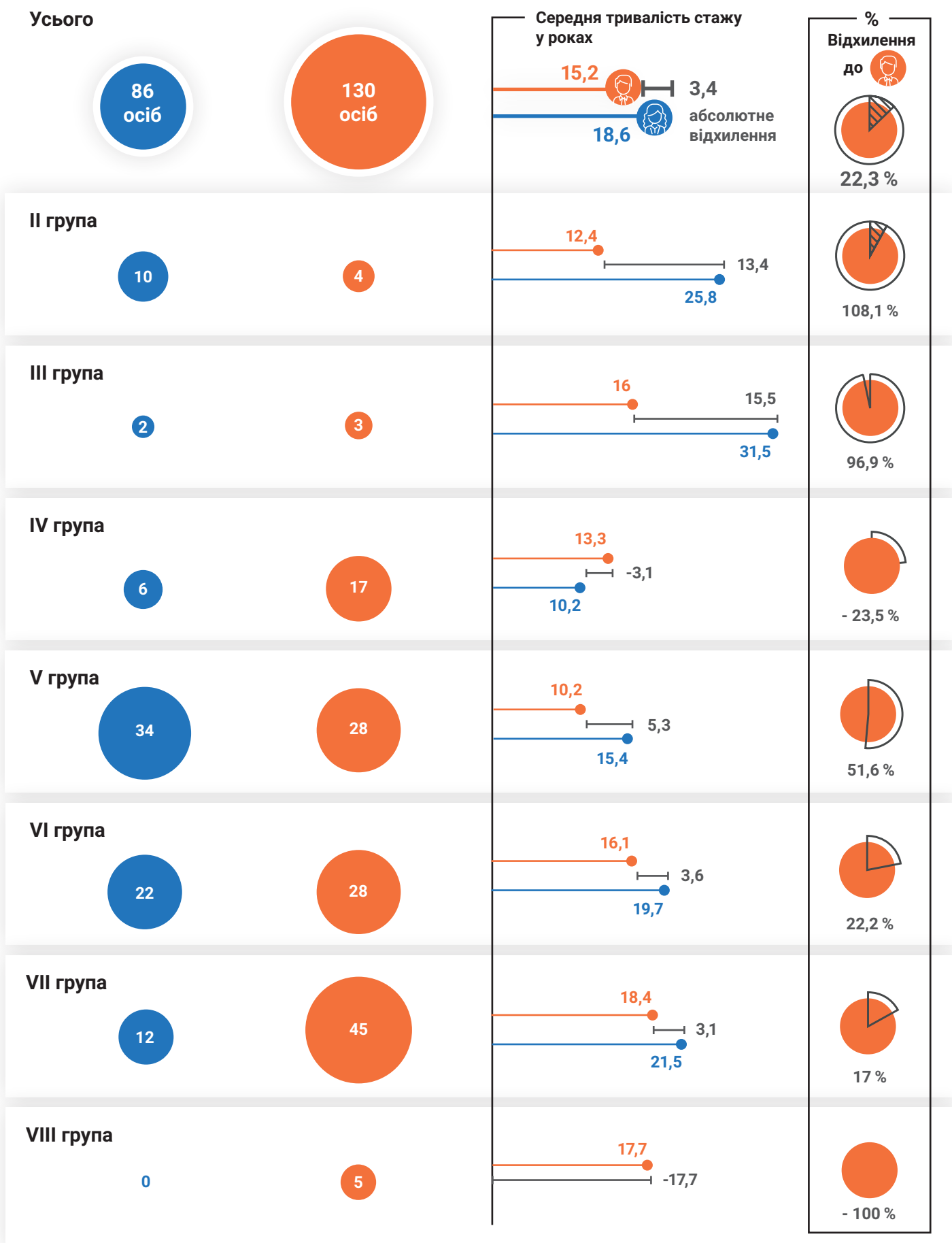
Дані свідчать про виражені відмінності розподілу респондентів жінок і чоловіків з різним стажем між рівнями професійно-кваліфікаційної ієрархії підприємств.

Порівняно невелике перевищення середнього стажу жінок над аналогічним показником у чоловіків (на 3,4 року, або 22,3 % «чоловічого» показника) виступає результатом великих коливань співвідношення накопиченого жінками й чоловіками досвіду на різних професійно-кваліфікаційних рівнях (рис. 4.3).

На другому й третьому рівнях (нижчих рівнях професійно-кваліфікаційної ієрархії) середній стаж жінок приблизно вдвічі більший за стаж чоловіків, зайнятих на аналогічних рівнях ієрархії. Так, на другому професійно-кваліфікаційному рівні середній стаж роботи жінок – 25,8 року проти 12,4 року в чоловіків (на 108 % більший); на третьому – 31,5 проти 16 років у чоловіків (на 96,9 % більше).

Розділ 4. ХАРАКТЕРИСТИКИ ТРУДОВОЇ КАР'ЄРИ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ В ЕНЕРГЕТИЦІ

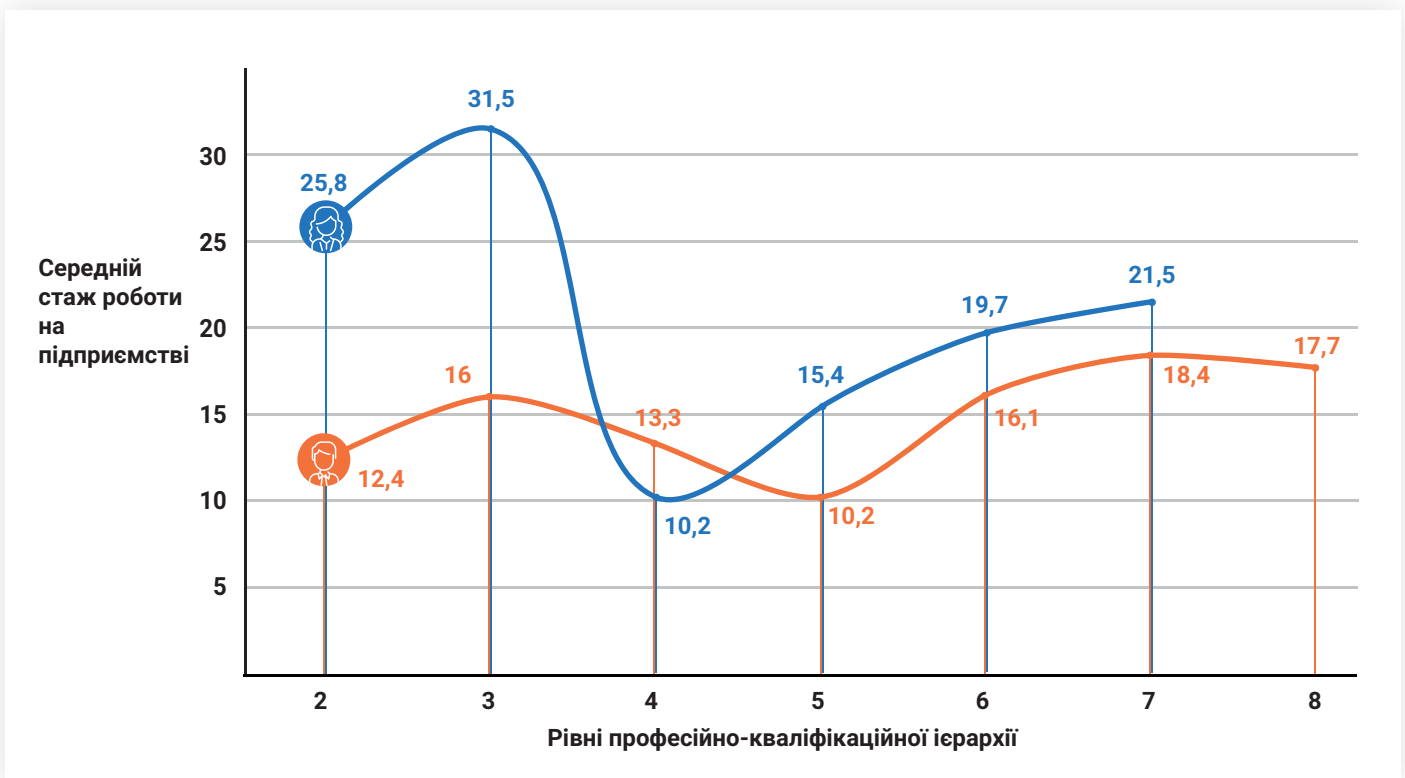
Таблиця 4.5. Розподіл чисельності респондентів жінок і чоловіків за стажем роботи по професійних групах



Перевищення середнього стажу роботи жінок на двох нижчих рівнях професійно-кваліфікаційної ієрархії свідчить про значно гірші перспективи кар'єрного зростання, що мають жінки, трудовий шлях яких розпочинається з нижчих кваліфікаційних рівнів.

Якщо для чоловіків тривале перебування на нижчих рівнях професійно-кваліфікаційної ієрархії нетипове, то середній показник тривалості роботи жінок перевищує половину очікуваної тривалості трудового життя типового українського найманого працівника.

Рис. 4.3. Середній стаж роботи респондентів за професійними групами



Отже, завершення трудової кар'єри на нижчих рівнях професійно-кваліфікаційної ієрархії явно більш властиве жінкам, ніж чоловікам, зайнятим в енергетиці.

На четвертому професійно-кваліфікаційному рівні (технічні службовці, фахівці молодших кваліфікаційних рівнів) середній стаж у жінок менший, ніж у чоловіків (10,2 проти 13,3 року); а на п'ятому, шостому та сьомому рівнях середня тривалість стажу жінок більша за аналогічний показник чоловіків.

Відповідно, на трьох вищих рівнях професійно-кваліфікаційної ієрархії середній стаж жінок більший, що свідчить про те, що жінкам, у середньому, для досягнення певного кар'єрного рівня необхідний триваліший проміжок часу, ніж чоловікам. Тому менша «середня швидкість» просуван-

ня кар'єрними сходами для жінок у порівнянні з чоловіками вимагає пояснення та локалізації її причин у процесі поглибленого дослідження регуляторних умов, процедур ухвалення рішень у сфері формування кадрового резерву та стереотипів поведінки, що можуть впливати на порівняльну динаміку кар'єрного зростання жінок і чоловіків.

4.2. Вертикальна професійна мобільність жінок і чоловіків

Аналіз «амплітуди» кар'єрного зростання жінок і чоловіків в енергетиці



Узагальнена характеристика вертикальної професійної мобільності жінок і чоловіків на обстежених підприємствах енергетики ґрунтується на даних про професійно-кваліфікаційний рівень першого робочого місця, на якому розпочалася трудова кар'єра респондента, та професійно-кваліфікаційний рівень, до якого належить його поточне робоче місце (посада).

В основі більш детальної (чутливої до динаміки кваліфікації в межах одного професійно-квалі-

фікаційного рівня) характеристики вертикальної професійної мобільності жінок і чоловіків на обстежених підприємствах енергетики – відповіді респондентів про кількість разів, коли вони одержували підвищення (переведення на роботу з вищою оплатою та вимогами до кваліфікації).

За даними про професійно-кваліфікаційний рівень першого та поточного робочого місця (посади) респондентів ми отримали дані про вагомості відмінності між швидкістю й «амплітудою» кар'єрного руху жінок і чоловіків (табл. 4.6).

Таблиця 4.6. Базові показники для аналізу «амплітуди» кар'єрного зростання жінок і чоловіків в енергетиці з відповідними оцінками статистичної достовірності вибірки

	 Чоловіки		 Жінки			
	Значення показника	Гранична похибка середнього по вибірці за $p = 5\%$		Значення показника	Гранична похибка середнього по вибірці за $p = 5\%$	
		абс.	% серед.		абс.	% серед.
Чисельність респондентів, які поліпшували позицію в професійно-кваліфікаційній ієрархії за час роботи на підприємстві						
	93			40		
відмінності статистично значущі за $p = 1\%$	71,5			46,5		
Чисельність респондентів, які поліпшували позицію в професійно-кваліфікаційній ієрархії за час зайнятості в галузі						
	104			45		
відмінності статистично значущі за $p = 1\%$	80			52,3		
Середня кількість рівнів, пройдених за час роботи на підприємстві						
на всю чисельність відповідної групи респондентів	1,9	0,316	16,6	0,97	0,308	32
по респондентах, які поліпшували позицію в ієрархії	2,7	0,301	11	2,2	0,418	19,5
Середня кількість рівнів, пройдених за час зайнятості в енергетиці						
на всю чисельність відповідної групи респондентів	2,3	0,321	13,8	1,2	0,342	28,3
по респондентах, які поліпшували позицію в ієрархії	2,9	0,294	10	2,4	0,400	16,7

Розділ 4. ХАРАКТЕРИСТИКИ ТРУДОВОЇ КАР'ЄРИ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ В ЕНЕРГЕТИЦІ

Наведені дані свідчать про статистичну значущість відмінностей часток по групах «жінки й чоловіки» та про помірні (у межах 15 % від середнього значення по вибірці для чоловіків та до 32 % — для жінок) розміри несистематичних похибок вибірки. Це дозволяє користуватись отриманими розрахунками для виявлення тенденцій і відмінностей між досліджуваними ознаками для жінок і чоловіків.

Зокрема, за час роботи на підприємстві чоловіки в середньому піднімаються в професійно-кваліфікаційній ієрархії на 1,9 рівня, а за час роботи в галузі — на 2,3 рівня. Аналогічні показники для жінок суттєво нижчі: за час роботи на підприємстві жінки піднімаються на 0,97 рівня, а за весь час роботи в енергетиці — на 1,2 рівня. Обидва показники практично вдвічі нижчі за показники чоловіків.

Те, що відмінність між середньою кількістю рівнів, пройдених лише тими жінками й чоловіками, які поліпшували свою позицію в професійно-кваліфікаційній ієрархії, значно менша, ніж відмінність, розрахована по всіх респондентах, свідчить, що значний вплив на гендерний розрив у темпах кар'єрного зростання спричиняє проблема «необільності» значної частки жінок. Частка респондентів, які поліпшували свою позицію (мають ненульову кількість пройдених рівнів за час роботи на підприємстві та за час зайнятості в галузі), значно менша серед жінок, ніж серед чоловіків (46,5 % проти 71,5 % за час роботи на підприємстві та 52,3 % проти 80 % — за час зайнятості в галузі).
























Про суттєві відмінності свідчать і дані щодо розподілу чисельності жінок і чоловіків між групами з різною кількістю пройдених рівнів (табл. 4.7).

Зростання на шість професійно-кваліфікаційних рівнів як за час роботи на підприємстві, так і за час роботи в галузі, спостерігається лише стосовно чоловіків: ніхто з жінок-респондентів не продемонстрував тієї «амплітуди» кар'єрного зростання, якої досягли 1,5 % респондентів-чоловіків (шість професійно-кваліфікаційних рівнів за час роботи на підприємстві) та 3,1 % респондентів чоловіків — за час зайнятості в енергетиці.

Серед жінок також більша частка тих респондентів, які мають негативну кар'єрну динаміку (обіймають посаду чи робоче місце на нижчому рівні, ніж те, з якого починалася зайнятість на підприємстві чи в галузі).

Наведене свідчить про явно менші результати жінок щодо кар'єрного зростання, ніж демонструють чоловіки. Розбіжності між часткою жінок і чоловіків, які на момент проведення обстеження не досягли прогресу щодо своєї позиції в професійно-кваліфікаційній ієрархії підприємства, має достатню статистичну значущість, щоб поширювати отримані результати на генеральну сукупність (жінок і чоловіків, які працюють в енергетиці). А те, що в складі вибірки жінки в середньому мають більший стаж та більший середній вік, свідчить, що дані вибірки можуть лише зменшувати, але не збільшувати нерівність між результатами кар'єрного зростання жінок і чоловіків, які властиві для генеральної сукупності.

Таблиця 4.7. Характеристики амплітуди кар'єрної динаміки жінок і чоловіків

«Амплітуда» кар'єрної динаміки (кількість пройдених рівнів)	жінки 				чоловіки 			
	На підприємстві		У галузі		На підприємстві		У галузі	
	86 осіб	%	86 осіб	%	130 осіб	%	130 осіб	%
6 	0	0 %	0	0	2 	1,5 %	4 	3,1 %
5 	3	3,5 %	5	5,8 %	15 	11,5 %	20 	15,4 %
4 	4	4,7 %	4	4,7 %	13 	10 %	14 	10,8 %
3 	9	10,5 %	12	14 %	11 	8,5 %	14 	10,8 %
2 	4	4,7 %	7	8,1 %	30 	23,1 %	32 	24,6 %
1 	20	23,3 %	17	19,8 %	22 	16,9 %	20 	15,4 %
0	44	51,2 %	38	44,2 %	34 	26,2 %	24 	18,5 %
-1 	1	1,2 %	2	2,3 %	1 	0,8 %	1 	0,8 %
-2 	1	1,2 %	1	1,2 %	1 	0,8 %	0	0 %
-3 	0	0 %	0	0 %	1 	0,8 %	1 	0,8 %

Це дозволяє обґрунтувати висновок, що жінки в енергетиці демонструють менший кар'єрний прогрес, ніж чоловіки: серед жінок питома вага тих, які не покращують свою позицію в професійно-кваліфікаційній ієрархії підприємства за час роботи, значно більша, ніж серед чоловіків. Серед чоловіків питома вага тих, які за час роботи досягають вищих рівнів професійно-кваліфікаційної ієрархії підприємства (посад у сфері менеджменту й керівництва), починаючи свою роботу з нижчих рівнів (робочих посад і лінійного керівництва виробничими процесами), значно більша, ніж серед жінок.

Отже, для жінок низький початковий рівень позиції в професійно-кваліфікаційній ієрархії підприємства виступає більш вагомим обмеженням можливості досягати високих посад у керівництві компанії, ніж для чоловіків.

Наведену вище тезу підтверджують дані про розподіл респондентів, які почали трудову кар'єру з певного професійно-кваліфікаційного рівня за досягнутими позиціями в професійно-кваліфікаційній ієрархії. Більша частка жінок не змінює професійно-кваліфікаційний рівень протягом трудової кар'єри. Зокрема, серед тих, хто розпочав кар'єру на II кваліфікаційному рівні, 41,7 % залишилися на момент обстеження на тому самому рівні. Серед чоловіків – лише 5,9 %. Серед тих, хто розпочав на четвертому, – 37,5 % залишилися на ньому ж на момент проведення обстеження. Серед тих, хто на п'ятому, – 62,2 % лишилися на тому самому рівні на момент проведення обстеження (серед чоловіків – лише 34,5 %). Серед тих жінок-респондентів, які почали роботу на підприємстві з шостого рівня, 57,1 % залишалися на цьому самому рівні на момент проведення обстеження, а серед чоловіків – лише 25 %. Нарешті, сьомий рівень (менеджерські та керівні позиції) виступає для жінок-респондентів «скляною стелею». Серед тих, хто розпочав роботу в компанії з цього кваліфікаційного рівня, 50 % залишилися на ньому, а ще 50 % опустилися на п'ятий рівень.

Водночас чоловіки, які розпочинали кар'єру із сьомого рівня, досягнули зовсім інших результатів: 66,7 % залишилися на ньому, 22,2 % досягли вищого восьмого рівня (топменеджмент компанії), і лише 11,1 % зробили «крок назад», опустившись на момент проведення обстеження на шостий рівень.

Отже, жінки значно поступаються чоловікам за динамічністю трудової кар'єри, що проявляється у двох головних аспектах, стосовно яких одержані формальні підтвердження статистичної значущості відмінностей:

1) частина жінок, що працюють в енергетичних компаніях і не здійснюють жодного переходу на вищий професійно-кваліфікаційний рівень (амплітуда трудової кар'єри має значення «0») протягом 10–20 років роботи на підприємстві або навіть за весь час трудової кар'єри в енергетиці, значно більша за частину чоловіків з аналогічним характером стагнації трудової кар'єри;

2) порівняння лише тих жінок і чоловіків, які досягають кар'єрного зростання в енергетиці, також свідчить про більш динамічний рух чоловіків по кар'єрних сходах. Жінки за час зайнятості на підприємстві енергетики здійснюють у середньому значно меншу кількість переходів на вищий професійно-кваліфікаційний рівень: такі жінки мають значення «амплітуди кар'єрного зростання» «2,1» за час роботи на підприємстві та «2,3» за весь час зайнятості в енергетиці, а чоловіки – «2,7» переходу на вищий професійно-кваліфікаційний рівень за час роботи на підприємстві та «2,9» за весь час зайнятості в енергетиці.

Наведений вище порівняльний аналіз може бути уточнений завдяки врахуванню тривалості періоду роботи на підприємстві (та зайнятості в галузі загалом), за який відбувається певна кількість переходів на вищий професійно-кваліфікаційний рівень.

Аналіз швидкості кар'єрного зростання жінок і чоловіків в енергетиці

Для кількісного оцінювання швидкості кар'єрного зростання жінок і чоловіків в енергетиці ми зіставляємо кількість професійно-кваліфікаційних рівнів, пройдених за час роботи на підприємстві, з тривалістю періоду такої роботи, а також кількість таких рівнів, пройдених за час зайнятості в енергетиці, з тривалістю зайнятості в енергетиці. У підсумку ми одержуємо середню кількість професійно-кваліфікаційних рівнів, що респондент проходить за рік трудової кар'єри на підприємстві (у галузі). Відповідно, обернений показник швидкості кар'єрного зростання – середня тривалість перебування на одному кар'єрному рівні: скільки в середньому років респонденту необхідно, щоб піднятися на один рівень вище в професійно-кваліфікаційній ієрархії підприємства.

Результати виявили суттєві розбіжності у швидкості кар'єрного зростання жінок і чоловіків в енергетиці. Зокрема, середня тривалість перебування на одному професійно-кваліфікаційному рівні для чоловіків – 7,96 року з урахуванням даних за період роботи на підприємстві та 7,7 року – за даними за весь час зайнятості в галузі. Для жі-

нок аналогічні показники становлять 19,3 та 17 років відповідно. Тобто на один «крок» просування в професійно-кваліфікаційній ієрархії жінки витрачають у 2,4 раза більше часу, ніж чоловіки, за даними за час роботи на підприємстві та у 2,2 раза більше часу – за даними за весь період зайнятості в галузі.

Явна перевага чоловіків за швидкістю просування кар'єрними сходами зберігається за зіставлення груп чоловіків і жінок з ідентичними характеристиками освіти та досвіду.

Для респондентів-чоловіків, які мають повну вищу профільну освіту, середня тривалість перебування на одному кваліфікаційному рівні за час роботи на підприємстві становить 7 років, а за весь час зайнятості в енергетиці – 6,4 року. Ця середня тривалість враховує дані як тих респондентів, що поліпшували свою позицію в професійно-кваліфікаційній ієрархії, так і тих, які залишалися на одному рівні протягом усього терміну роботи. Аналогічний показник, розрахований лише для тих респондентів-чоловіків, які поліпшували свою позицію в професійно-кваліфікаційній ієрархії (мають більшу за нуль кількість пройдених кваліфікаційних рівнів), становить для респондентів-чоловіків 5,2 року середньої тривалості перебування на одному кваліфікаційному рівні за час роботи на підприємстві та 5,3 року – за весь час зайнятості в галузі.

Респонденти-жінки з аналогічною освітою (повна вища профільна освіта) у середньому значно довше перебувають на одному кваліфікаційному рівні. Так, по всіх жінках з повною вищою профільною освітою середня тривалість перебування на одному кваліфікаційному рівні становить 19,1 року за час роботи на підприємстві та 17,5 року за весь час зайнятості в галузі. Отже, жінки в середньому витрачають на подолання одного професійно-кваліфікаційного рівня у два з половиною рази більше часу, ніж чоловіки.

Цей показник охоплює як жінок, що рухалися по сходах професійно-кваліфікаційної ієрархії, так і тих, які не поліпшували свою позицію в ній. Якщо ж ураховувати лише тих жінок, які мають більшу за нуль кількість пройдених рівнів професійно-кваліфікаційної ієрархії, то середня тривалість перебування на одному рівні становитиме 11,4 року за час роботи на підприємстві та 10,8 року за весь час зайнятості в галузі. І ці показники також приблизно вдвічі більші за аналогічні показники для чоловіків з таким самим освітнім рівнем: жінкам для подолання одного рівня доводиться витрачати близько 11 років, а чоловікам – близько п'яти. Чисельність групи респондентів, які ма-

ють лише базову профільну вищу освіту, настільки мала, що це не дозволяє отримати статистично значущі дані для порівняння. Проте показово, що тривалість перебування на одному кваліфікаційному рівні в розрахунку за весь час зайнятості в енергетиці для чоловіків становить 14,6 року, а для жінок – 26,7 року (жінки витрачають на подолання одного рівня на 52 % більше часу). За врахування лише тих респондентів, які поліпшували свою позицію в професійно-кваліфікаційній ієрархії, показник по чоловіках набуває значення 8,8 року, а по жінках – 13,3 року (жінки витрачають на подолання одного рівня на 82,4 % більше часу).

Нарешті, по групі респондентів, які мають профільну професійно-технічну освіту, середній час перебування на одному рівні професійно-кваліфікаційної ієрархії для чоловіків становить 6 років, а для жінок – 42 роки(!). За врахування лише тих респондентів, які поліпшували свою позицію, середній час, необхідний для подолання одного професійно-кваліфікаційного рівня для чоловіків становить 4,3 року, а для жінок – 14 років.

Наведені показники свідчать:

- значна частина жінок з профільною професійно-технічною освітою не поліпшує свою позицію в професійно-кваліфікаційній ієрархії за весь строк роботи на підприємстві та навіть за весь строк зайнятості в галузі;
- навіть тим жінкам, яким вдається поліпшити свою позицію в професійно-кваліфікаційній ієрархії, маючи лише професійно-технічну профільну освіту, доводиться витрачати на кожен «кар'єрний крок» значно більше (у два-п'ять разів) часу, ніж чоловікам;
- для жінок відсутність вищої освіти виступає значно жорсткішим обмеженням кар'єрного зростання, ніж для чоловіків.

Це пряме свідчення того, що за рівних формальних передумов кар'єрного зростання чоловіки мають значно ліпші можливості для вертикальної професійної мобільності через дію неформалізованих інститутів відбору: правил, норм, процедур, стереотипів мислення, які збільшують вірогідність кар'єрного зростання для чоловіків у порівнянні з жінками.

По групі респондентів, які мають непрофільну освіту, спостерігається аналогічна ситуація (статистично значущі лише показники по респондентах, які мають повну вищу непрофільну освіту; показники по респондентах з непрофільною базовою вищою та непрофільною професійно-технічною освітою не порівнювані через неповний склад відповідних груп для чоловіків і жінок). Жінки, які мають непрофільну повну вищу освіту, витрачають на подолання одного професійно-кваліфікаційного рівня в середньому в 4,3 рази більше часу, ніж чоловіки за час роботи на підприємстві та майже втричі – за весь час зайнятості в енергетиці. Це зумовлено як тим, що значно більша частка жінок не поліпшує свою позицію в профе-

сійно-кваліфікаційній ієрархії (ні за час роботи на підприємстві, ні за весь час зайнятості в енергетиці), так і тим, що лише стосовно групи респондентів з непрофільною вищою освітою, які поліпшували свою позицію в професійно-кваліфікаційній ієрархії (мають більшу за нуль кількість пройдених кваліфікаційних рівнів), швидкість кар'єрного зростання жінок значно нижча. Зокрема жінки, які піднімалися кар'єрними сходами, витрачали на подолання одного рівня 11,4 року (за час роботи на підприємстві) проти 7,6 року для чоловіків. За даними про весь час зайнятості в енергетиці жінки витрачають на подолання одного професійно-кваліфікаційного рівня 9,6 року проти 7,4 року в чоловіків.

Стосовно жінок і чоловіків, які мають аналогічний освітній рівень, спостерігаються:

- значно більша частка жінок, які демонструють «нульове» зростання за весь час роботи на підприємстві та за весь час зайнятості в галузі;
- радикально менша швидкість просування кар'єрними сходами для тих жінок, які все-таки поліпшують свою позицію в професійно-кваліфікаційній ієрархії;
- наявність нерівності неформальних умов для кар'єрного зростання жінок, що виражається в жорсткішому застосуванні формальних обмежень кар'єрного зростання стосовно жінок, ніж стосовно чоловіків (випадки «випередження» темпів кар'єрного зростання над освітніми передумовами для цього серед жінок трапляються значно рідше, ніж серед чоловіків);
- обернена залежність між розмірами гендерної нерівності можливостей кар'єрного зростання і кваліфікаційним рівнем респондентів: стосовно респондентів вищого освітнього рівня (повна вища освіта) гендерний розрив у середній швидкості кар'єрного зростання менший, ніж стосовно респондентів, які мають профільну професійно-технічну освіту;
- обернена залежність між розмірами гендерної нерівності можливостей кар'єрного зростання і відповідністю освіти респондентів профілю роботи: стосовно респондентів з профільною освітою гендерний розрив у середній швидкості кар'єрного зростання менший, ніж стосовно респондентів з непрофільною освітою.

Аналіз кількості підвищень за час роботи на підприємстві для жінок і чоловіків

За даними, які враховують кількість випадків отримання підвищення (переходу на роботу з вищими вимогами до кваліфікації та кращими умовами оплати), спостерігається більша динамічність кар'єрного просування чоловіків, ніж жінок. Чоловіки в середньому одержують більше підвищень за час роботи на підприємстві як завдяки більшій частці респондентів, щодо яких спостерігалася ненульова кількість випадків підвищення по роботі (85,4 % проти 76,6 %), так і завдяки більшій швидкості отримання підвищень, що спостерігалася стосовно таких респондентів.

Розподіл чисельності респондентів залежно від кількості випадків підвищення по роботі для

жінок і чоловіків досить схожий. На тих, хто отримав від одного до трьох підвищень за час роботи на підприємстві, припадає 64,9 % чисельності чоловіків, які отримували ненульову кількість підвищень, і 65,2 % відповідної кількості жінок. На тих, які одержували підвищення від одного до п'яти разів, припадає 90,1 % чоловіків та 93,9 % жінок, які одержували ненульову кількість підвищень.

Така схожість розподілу для жінок і чоловіків яскраво відрізняється від аналогічного розподілу, що описував кар'єрне зростання за даними про рух між професійно-кваліфікаційними рівнями. За такими даними більша амплітуда кар'єрного зростання чоловіків була досить наочною.

Наведене свідчить про те, що гендерні відмінності в темпах кар'єрного зростання слабші щодо руху в межах професійно-кваліфікаційного рівня,

коли таке зростання обмежується підвищенням кваліфікації в межах одного професійно-кваліфікаційного рівня (однієї групи професій), і посилюються на етапі переходу між професійними групами.

Відповідно, умови для кар'єрного зростання жінок і чоловіків рівніші — коли йдеться про підвищення розрядів робітників, надання вищих категорій інженерам чи економістам; проте стають помітнішими — коли йдеться про перехід від робітничих професій до лінійного керівництва первинними виробничими колективами чи до позицій технічних службовців або фахівців і професіоналів молодших, а тим більше старших кваліфікаційних рівнів. Так само, явно виражені нерівні умови щодо отримання керівних посад. Показово, звісно, і те, що до складу вибірки не потрапили жінки, зайняті на рівні топменеджменту енергетичних компаній, хоча представництво чоловіків цього професійно-кваліфікаційного рівня у виборці налічує п'ять осіб, (майже 4 % чисельності чоловічого складу вибірки).



Розділ 5.

ФАКТОРИ ГЕНДЕРНОГО РОЗРИВУ В ОПЛАТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЕНЕРГЕТИКИ УКРАЇНИ

5.1. Загальна характеристика гендерних відмінностей в оплаті праці обстежених енергетичних компаній

Відмінності середніх розмірів заробітної плати жінок і чоловіків-респондентів наведені в таблиці 5.1.

Таблиця 5.1. Розміри заробітної плати респондентів жінок і чоловіків

	 жінки	Гранична похибка вибірки, % вибіркового середнього, за $p=5\%$	 чоловіки	Гранична похибка вибірки, % вибіркового середнього, за $p=5\%$	Відносна відмінність між групами «жінки» та «чоловіки», %
Розмір заробітної плати, грн	14 627,1	6,3	18 023,7	4,6	- 18,9
Середній відсоток тарифної частини зарплати, %	54,6	14,1	64,1	8,1	- 16,1

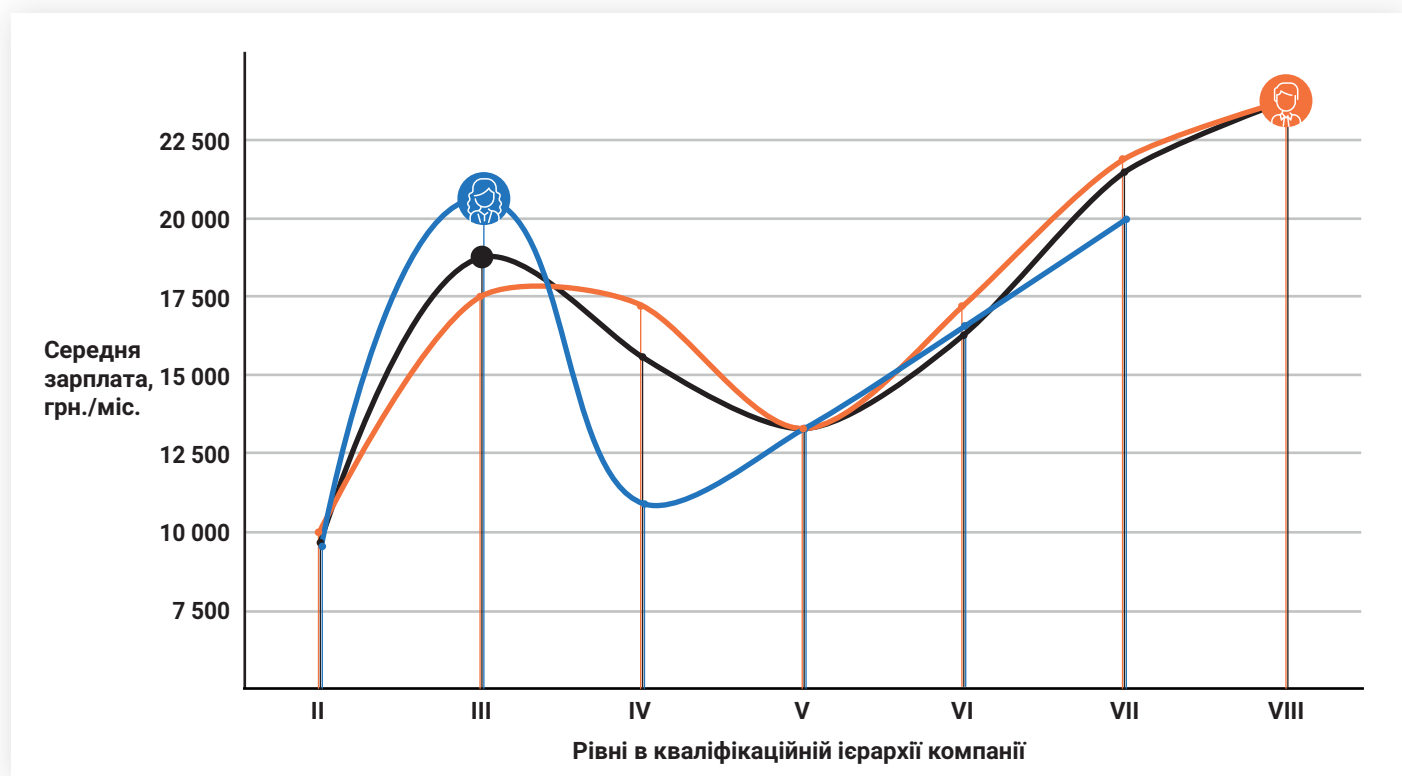
Фактична середня місячна зарплата 216 респондентів становить 16 671,3 грн, зокрема 14 627,1 грн для 86 респондентів-жінок і 18 023,7 грн для 130 респондентів-чоловіків. Відповідно, середня зарплата жінок становить 87,7 % середньої зарплати по вибірці та 81,2 % зарплати чоловіків. Гендерний розрив – 18,9 %.

Отже, зафіксований досить високий гендерний розрив формується як відмінностями в оплаті праці жінок і чоловіків, зайнятих на однакових рівнях кваліфікаційної ієрархії обстежених енергетичних компаній (здебільшого на четвертому й шостому рівнях), так і завдяки відмінностям у розподілі жінок і чоловіків між кваліфікаційними рівнями (зокрема відсутності жінок на восьмому рівні, з найвищим розміром зарплати).

Таблиця 5.2. Гендерний розрив в оплаті праці: загальний та по кваліфікаційних рівнях

	Кваліфікаційний рівень							Разом
	2	3	4	5	6	7	8	
Жінки								
Чисельність	10	2	6	34	22	12	0	86
Середня зарплата	9 542,1	20 625	10 903,6	13 290,3	16 562,3	19 966,1	-	14 627,1
Чоловіки								
Чисельність	4	3	17	28	28	45	5	130
Середня зарплата	10 000	17 500	17 228,8	13 295,9	17 209,4	21 884,3	23 750	18 023,7
Відношення «жінки/чоловіки»	95,42	117,86	63,29	99,96	96,24	91,23	-	81,2
Усі респонденти								
Чисельність	14	5	23	62	50	57	5	216
Середня зарплата	9 673	18 750	15 578,7	13 292,8	16 924,7	21 480,4	23 750	16 671,3
Гендерний розрив	-4,58	17,86	-36,71	-0,04	-3,76	-8,77	-	-18,9
Питома вага респондентів відповідної кваліфікаційної групи в загальній чисельності	6,48	2,31	10,65	28,70	23,15	26,39	2,31	100

Рис. 5.1. Розміри середньої зарплати жінок, чоловіків і загальні по рівнях кваліфікаційної ієрархії обстежених підприємств



Відповідно, попри порівняно високу стандартизацію оплати праці в енергетиці (система індивідуальних контрактів має мінімальне поширення, а типові, галузеві, державні, єдині тарифи та розцінки, посадові оклади й ставки оплати праці переважають серед інструментів організації оплати праці), вагомі розбіжності в оплаті праці жінок і чоловіків зумовлюються як відмінностями розподілу цих категорій респондентів між робочими місцями різних кваліфікаційних рівнів, так і відмінностями оплати жінок і чоловіків, зайнятих на однакових кваліфікаційних рівнях.

Питомі ваги респондентів, зайнятих на нижчих рівнях, досить схожі для жінок і чоловіків (на другому—четвертому рівнях зайнято 18,5 % респондентів-чоловіків і 20,9 % респондентів-жінок). Питома вага респондентів, зайнятих на п'ятому та шостому рівнях, навіть вища серед жінок (на п'ято-

му рівні зайнято 39,5 % жінок проти 21,5 % чоловіків, на шостому — 25,6 % жінок проти 21,5 % серед чоловіків). Проте вагомо різняться на вищих кваліфікаційних рівнях: серед чоловіків респонденти, зайняті на сьомому рівні, становлять 34,6 %, а серед жінок — лише 13,9 %. Респонденти восьмого кваліфікаційного рівня становлять 3,9 % серед чоловіків та відсутні серед жінок.

Отже, на нижчих і середніх кваліфікаційних рівнях (з другого по шостий) більший вплив на гендерний розрив спричиняють відмінності в оплаті праці жінок і чоловіків, зайнятих на одному кваліфікаційному рівні. А зі зростанням позиції працівників в ієрархії підприємства (на сьомому й восьмому рівнях) більший вплив на гендерний розрив має переважання чоловіків у чисельності респондентів, зайнятих на вищих кваліфікаційних рівнях.

5.2. Оцінювання впливу основних груп факторів гендерного розриву в оплаті праці

Ми виділяємо дві основні групи чинників гендерного розриву. По-перше, відмінності, притаманні сукупностям «жінки» та «чоловіки» за ознаками, що впливають на розміри оплати праці (освіта, досвід, позиція в ієрархії компанії). По-друге, відмінності віддачі на певний рівень таких ознак, що спостерігаються стосовно жінок і чоловіків (відмінності зарплати між жінками й чоловіками з ідентичними ознаками досвіду, кваліфікації та складності виконуваної роботи).

Для оцінювання тієї частки гендерного розриву, що зумовлена саме неоднаковою віддачею на вкладення в людський капітал (досягнення ознак кваліфікації та досвіду) для жінок і чоловіків ми скористалися методом *factor-weighted gender pay gap*.

Відповідні розрахунки представлені в таблиці 5.3.

Розділ 5. ФАКТОРИ ГЕНДЕРНОГО РОЗРИВУ В ОПЛАТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЕНЕРГЕТИКИ УКРАЇНИ

Таблиця 5.3. Розрахунок складників гендерного розриву по групах респондентів з ідентичними ознаками кваліфікації, досвіду та складності виконуваної роботи (factor-weighted gender pay gap)

	Повна (магістерська) вища освіта, досвід від 5 до 10 років, другий кваліфікаційний рівень	Повна (магістерська) вища освіта, досвід більший за 20 років, третій кваліфікаційний рівень	Повна (магістерська) вища освіта, досвід до 5 років, четвертий кваліфікаційний рівень	Повна (магістерська) вища освіта, досвід від 5 до 10 років, четвертий кваліфікаційний рівень
Чисельність респондентів у групі	2	3	4	3
Абсолютний розрив («жінки – чоловіки»)	0	+ 3 125	- 6 871	-1 871
Відносний розрив у зарплаті («жінки – чоловіки/чоловіки»), %	0	+ 17,9	-44	-12
Вага розриву групи в загальному гендерному розриві (чисельність групи / загальну чисельність респондентів), %	1,1	1,6	2,2	1,7
Зважений абсолютний розрив	0	+ 51,5	- 151	- 30,8
Зважений відносний розрив	0	+ 0,29	- 0,97	- 0,2
	Повна (магістерська) вища освіта, досвід від 10 до 15 років, четвертий кваліфікаційний рівень	Повна (магістерська) вища освіта, досвід від 15 до 20 років, четвертий кваліфікаційний рівень	Повна (магістерська) вища освіта, досвід більший за 20 років, четвертий кваліфікаційний рівень	Повна (магістерська) вища освіта, досвід до 5 років, п'ятий кваліфікаційний рівень
Чисельність респондентів у групі	6	4	5	13
Абсолютний розрив («жінки – чоловіки»)	- 2 081,1	- 4 995,3	- 3 437,5	+ 2 841,6
Відносний розрив у зарплаті («жінки – чоловіки/чоловіки»)	- 13,2	- 23,1	-20	+ 24,9
Вага розриву групи в загальному гендерному розриві (чисельність групи / загальну чисельність респондентів), %	3,3	2,2	2,8	7,1
Зважений абсолютний розрив	- 68,6	- 109,8	- 94,4	+ 203
Зважений відносний розрив	- 0,43	- 0,51	- 0,55	+ 0,8

Розділ 5. ФАКТОРИ ГЕНДЕРНОГО РОЗРИВУ В ОПЛАТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЕНЕРГЕТИКИ УКРАЇНИ

	Повна (магістерська) вища освіта, досвід від 5 до 10 років, п'ятий кваліфікаційний рівень	Повна (магістерська) вища освіта, досвід від 10 до 15 років, п'ятий кваліфікаційний рівень	Повна (магістерська) вища освіта, досвід від 15 до 20 років, п'ятий кваліфікаційний рівень	Базова (бакалаврська) вища освіта, досвід від 15 до 20 років, п'ятий кваліфікаційний рівень
Чисельність респондентів у групі	10	6	15	2
Абсолютний розрив («жінки – чоловіки»)	+ 1 375,8	- 1 597,4	+ 500	- 2 500
Відносний розрив у зарплаті («жінки – чоловіки/чоловіки»)	+ 9,9	-11	+ 3,9	- 18,2
Вага розриву групи в загальному гендерному розриві (чисельність групи / загальну чисельність респондентів), %	5,5	3,3	8,2	1,1
Зважений абсолютний розрив	+ 75,6	- 52,7	+ 41,2	- 27,5
Зважений відносний розрив	+ 0,56	- 0,36	+ 0,32	- 0,2
	Повна (магістерська) вища освіта, досвід більший за 20 років, п'ятий кваліфікаційний рівень	Повна (магістерська) вища освіта, досвід від 5 до 10 років, шостий кваліфікаційний рівень	Повна (магістерська) вища освіта, досвід від 10 до 15 років, шостий кваліфікаційний рівень	Повна (магістерська) вища освіта, досвід від 15 до 20 років, шостий кваліфікаційний рівень
Чисельність респондентів у групі	8	6	7	12
Абсолютний розрив («жінки – чоловіки»)	- 5 373,7	+ 1 876,3	- 5 874,2	- 763,4
Відносний розрив у зарплаті («жінки – чоловіки/чоловіки»)	- 31,9	+ 12	- 32	- 4,2
Вага розриву групи в загальному гендерному розриві (чисельність групи / загальну чисельність респондентів), %	4,4	3,3	3,9	6,6
Зважений абсолютний розрив	- 236,2	+ 61,9	- 225,9	- 50,3
Зважений відносний розрив	- 1,4	+ 0,4	- 1,23	- 0,28

Розділ 5. ФАКТОРИ ГЕНДЕРНОГО РОЗРИВУ В ОПЛАТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЕНЕРГЕТИКИ УКРАЇНИ

	Повна (магістерська) вища освіта, досвід більший за 20 років, шостий кваліфікаційний рівень	Професійно-технічна освіта, досвід більший за 20 років, шостий кваліфікаційний рівень	Повна (магістерська) вища освіта, досвід від 5 до 10 років, сьомий кваліфікаційний рівень	Повна (магістерська) вища освіта, досвід від 10 до 15 років, сьомий кваліфікаційний рівень
Чисельність респондентів у групі	19	3	7	10
Абсолютний розрив («жінки – чоловіки»)	+ 319,6	- 1875	- 4 995,3	- 3 125
Відносний розрив у зарплаті («жінки – чоловіки/чоловіки»)	+ 1,9	- 12	- 23,1	- 15,2
Вага розриву групи в загальному гендерному розриві (чисельність групи / загальну чисельність респондентів), %	10,4	1,7	3,9	5,5
Зважений абсолютний розрив	+ 33,4	- 30,9	- 192,1	- 171,7
Зважений відносний розрив	+ 0,2	- 0,2	- 0,89	- 0,83
	Повна (магістерська) вища освіта, досвід від 15 до 20 років, сьомий кваліфікаційний рівень	Повна (магістерська) вища освіта, досвід більший за 20 років, сьомий кваліфікаційний рівень	Сума зважених показників	
Чисельність респондентів у групі	10	27	182*	
Абсолютний розрив («жінки – чоловіки»)	- 1 072,1	- 1 387,9		
Відносний розрив у зарплаті («жінки – чоловіки/чоловіки»)	- 4,7	- 6,3		
Вага розриву групи в загальному гендерному розриві (чисельність групи / загальну чисельність респондентів), %	5,5	14,8	84,3	
Зважений абсолютний розрив	- 58,9	- 205,9	- 1 240,3	
Зважений відносний розрив	- 0,26	- 0,94	- 5,7	

* – залишок (216 – 182 = 34) – це ті респонденти, які опинилися в групах, що виявилися «пустими» щодо представників іншої статі, відповідно, розрив в оплаті по таких групах стосується відмінностей розподілу чисельності жінок і чоловіків між групами, а не віддачі на ідентичні показники освіти, досвіду й позиції в професійній ієрархії.

Згідно з розрахунками, сумарний гендерний розрив, зумовлений відмінностями оплати за ідентичних ознак кваліфікації, досвіду та складності виконуваної роботи, становить 1 240,3 грн на місяць. Це значить, що з 3 396,6 грн гендерного розриву в місячній оплаті праці 2 156,3 грн розриву (63,5 %) пояснюється відмінностями розподілу жінок і чоловіків між групами персоналу з різними значеннями факторів заробітної плати, а 1 240,3 грн (36,5 %) пояснюється неоднаковою віддачею, яку ідентичні значення основних факторів зарплати (освіта, досвід, позиція в професійно-кваліфікаційній ієрархії) дають жінкам і чоловікам.

Відповідно, більш ніж третина (36,5 %) загальної суми гендерного розриву в оплаті праці пояснюється відмінностями в оплаті жінок і чоловіків, які мають аналогічні (близькі) ознаки кваліфікації, досвіду та складності виконуваної роботи. Саме ця сума розриву може трактуватися як ознаки дискримінації стосовно жінок у питаннях оплати праці по обстежених підприємствах енергетики.

З 22 груп респондентів, утворених з жінок і чоловіків, які мають аналогічні значення факторів зарплати (інші виявилися «пустими» щодо обох чи однієї статі), у 15 спостерігається гендерний розрив на користь чоловіків, у шести – на користь жінок, і одна група характеризується майже однаковою зарплатою жінок і чоловіків.

Рівність зарплат і вища оплата аналогічних значень факторів зарплати для жінок спостерігається на II та III професійно-кваліфікаційних рівнях.

На IV професійно-кваліфікаційному рівні зафіксовані п'ять груп з однаковими характеристиками освіти й досвіду респондентів, у яких оплата чоловіків вища за оплату жінок.

На V рівні по трьох групах з аналогічними характеристиками освіти й кваліфікації жінок і чоловіків зафіксовано перевищення оплати жінок над зарплатою чоловіків і по трьох інших – обернена картина: гендерний розрив на користь чоловіків.

На VI професійно-кваліфікаційному рівні в трьох групах гендерний розрив на користь чоловіків і у двох – на користь жінок.

Нарешті, на VII професійно-кваліфікаційному рівні всі чотири групи, де жінки та чоловіки мають аналогічні параметри освіти й досвіду, характеризуються вагомим гендерним розривом на користь чоловіків.

Відповідно, складник гендерного розриву, що зумовлений неоднаковою віддачею на аналогічні параметри досвіду й освіти у жінок і чоловіків, формується здебільшого на IV та VII кваліфікаційних рівнях. Другий, третій, п'ятий і шостий профе-

сійно-кваліфікаційні рівні разом дають сукупне значення зваженого гендерного розриву лише - 157 (тобто лише близько 12,7 % загального зумовленого неоднаковою віддачею аналогічних параметрів досвіду й освіти гендерного розриву).

Відповідно, осередками формування нерівних умов оплати праці щодо жінок і чоловіків стала група посад технічних службовців (IV рівень) та група менеджерських і керівних посад (VII рівень).

Отже, переважна частка гендерного розриву в оплаті (2 156,3 грн абсолютного розміру розриву, або 63,5 % його розміру) пояснюється не відмінностями в оплаті праці аналогічних ознак кваліфікації, досвіду й складністю виконуваної роботи, а саме відмінностями розподілу загальної чисельності жінок і чоловіків між робочими місцями (посадами) різних кваліфікаційних рівнів та між групами з різним рівнем освіти й досвіду.

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Висновки за результатами гендерно дезагрегованого дослідження попиту та пропозиції на ринку праці енергетики за даними з відкритих джерел

- 1.** Гармонізація умов праці та зайнятості на підприємствах енергетики з потребами жінок, зокрема усунення факторів важкості й шкідливості праці у сфері переважної фізичної роботи, створення організаційно-технічних умов для поєднання професійних і родинних обов'язків, усунення інституціональних (нормативно-правових і поведінкових) обмежень доступу жінок до зайнятості в енергетиці та динамічної кар'єри мають вагомий потенціал поліпшення забезпечення потреби підприємств енергетики в персоналі.
- 2.** Нормативно-правове забезпечення дотримання встановлених міжнародними зобов'язаннями України принципів і правил забезпечення рівних прав і можливостей доступу до вільно обраної та продуктивної зайнятості стосовно сфери зайнятості енергетики, досі слабо орієнтовано на специфічні обмеження та перешкоди для зайнятості жінок, що зумовлені технологічними й організаційними особливостями процесів праці в енергетиці. Така ситуація спричинює розрив між формальними нормами та господарськими практиками, що відповідають одна одній лише за формальними ознаками (наявність норми), але не за реальним ресурсним забезпеченням її виконання в особливих умовах галузі та з урахуванням специфічних потреб жінок, які мають запитані в енергетиці професійно-кваліфікаційні характеристики.

- 3.** У сфері переважно фізичної праці спостерігається виражена диференціація рівня напруги в сегменті ринку праці, утвореного «чоловічими» професіями, і сегменті ринку праці професій, за якими спостерігається відносно збалансована гендерна структура зайнятості та переважання жіночої зайнятості. Для сегмента «чоловічих» професій властива виражено «працедефіцитна кон'юнктура» – кількість відкритих вакансій перевищує кількість шукачів роботи, як за досліджуваний період, так і на момент проведення дослідження. А для сегмента ринку праці, утвореного з професій, за якими спостерігається відносно збалансована гендерна структура зайнятості та переважання жіночої зайнятості, властива «праценадлишкова кон'юнктура» – чисельність шукачів роботи перевищує кількість відкритих вакансій, як за досліджуваний період, так і на момент проведення дослідження. Це свідчить про вищу привабливість робочих місць у секторі професій з відносно збалансованою гендерною структурою зайнятості та концентрацію непривабливих для претендентів робочих місць у секторі «чоловічих» професій.
- 4.** Підвищення організаційно-технічного та соціально-економічного рівня системи робочих місць в енергетиці супроводжуватиметься витісненням «чоловічих» професій професіями зі збалансованою структурою зайнятості. Це дозволяє вважати процеси розвитку й поліпшення структури системи робочих місць в енергетиці (за організаційно-технічними та соціально-економічними характеристиками) та процеси вирівнювання гендерної структури зайнятості прямо пов'язаними між собою. Власне зменшення масштабів переважно чоловічої зайнятості значною мірою перетинається зі зменшенням масштабів «периферійної» зайнятості – зайнятості на малопривабливих для працівників робочих місцях, що є традиційно проблематичними для заповнення кандидатами відповідної кваліфікації.
- 5.** Базовою емпіричною ознакою нерівних умов працевлаштування в енергетиці для жінок і чоловіків виступає співвідношення коефіцієнтів «напруги» зареєстрованого ринку праці для секторів професій з домінуванням жіночої та чоловічої зайнятості: по професіях з домінуванням жіночої зайнятості коефіцієнт «напруги» на зареєстрованому ринку праці більш ніж у 2,5 раза вищий за аналогічний коефіцієнт для сектору професій з домінуванням чоловічої зайнятості. Отже, співвідношення попиту й пропозиції на зареєстрованому ринку праці енергетики виражено диференційовано по «чоловічому» та «жіночому» сегментах, при чому останній характеризується значно більшою напругою: по більшості «жіночих» професій і професій зі збалансованою гендерною структурою зайнятості кількість наявних відкритих вакансій недостатня для працевлаштування всіх зареєстрованих шукачів роботи.
- 6.** Масштаби дефіциту праці в секторі «чоловічих» професій дозволяють стверджувати, що витрати, необхідні для усунення обмежень і перешкод реалізації трудового потенціалу жінок в енергетиці (зокрема у сфері переважно фізичної праці) матимуть високу очікувану ефективність завдяки пом'якшенню для енергетичних підприємств проблеми «хронічно працедефіцитних» професій.

- 7.** Вирівнювання гендерної структури зайнятості та підвищення організаційно-технічного й соціально-економічного рівня системи робочих місць в енергетиці є взаємопідтримувальними процесами. Уже нині переважна частка сектору з домінуванням чоловічої зайнятості утворена непривабливими для працівників робочими місцями, щодо яких заповнити вакансії для роботодавців складніше, ніж знайти роботу для вивільненого працівника.
- 8.** За розрахунковою оцінкою, що вірогідно занижує рівень напруги на енергетичному ринку праці для жінок, спостерігаємо, що «профіцит» вакансій відносно чисельності безробітних у жінок становить лише 0,11 від аналогічного профіциту для чоловіків, а рівень навантаження безробітних на відкриті вакансії для жінок вищий за чоловіків у 1,37 раза; станом на 1 жовтня 2020 р. – у 1,42 раза. Отже, для жінок напруга на ринку праці енергетики є значно вищою, ніж для чоловіків: відношення чисельності шукачів зайнятості в енергетиці до кількості відкритих вакансій за «жіночими» професіями значно більше, ніж за професіями з переважанням чоловічої зайнятості.
- 9.** Зі зростанням кваліфікаційного рівня (зокрема при переході від робітничих професій до професій, що вимагають вищої освіти) розрив між показниками напруги ринку праці для чоловіків і жінок скорочується: кон'юнктура ринку праці стає більш сприятливою для жінок відносно чоловіків. Це не означає вирівнювання вірогідності працевлаштування в енергетиці для жінок і чоловіків (розрив на користь чоловіків зберігається), але його розміри стають меншими: якщо по сфері переважно фізичної праці напруга на ринку праці енергетики для жінок за три квартали 2020 р. була в 1,37 раза вищою, ніж для чоловіків, то по професіях групи «фахівці» – лише в 1,12 раза.
- 10.** Виділено такі головні характеристики рівності можливостей працевлаштування для жінок і чоловіків на ринку праці енергетики згідно з даними про його зареєстрований сегмент:
- 1) Вірогідність працевлаштування для жінок стабільно нижча, ніж для чоловіків у кожній з досліджених груп професій (показник вірогідності працевлаштування для жінок становить 84,8 % відповідного показника для чоловіків по всіх групах професій).
 - 2) Зі зростанням кваліфікаційного рівня спостерігаються дві виражені тенденції. По-перше, зниження вірогідності працевлаштування і для жінок, і для чоловіків (у міру зростання кваліфікації працедефіцитна кон'юнктура зареєстрованого ринку праці змінюється працenaдлишковою). По-друге, зменшення розриву між показниками вірогідності працевлаштування для жінок і чоловіків – вірогідність працевлаштування для жінок наближається до аналогічного показника для чоловіків, тобто гендерні відмінності умов працевлаштування зменшуються в міру зростання кваліфікаційного рівня.

Висновки за результатами дослідження гендерної структури осіб, які навчаються в закладах професійної (професійно-технічної) та вищої освіти, що спеціалізуються на підготовці кадрів для енергетичної галузі

- Гендерний дисбаланс в енергетичній галузі бере свої витoki зі стереотипних уявлень про те, що чоловіки більш схильні до точних наук і тому саме чоловікам підходять професії та спеціальності, які вимагають високої кваліфікації.
- Заклади обох рівнів не забезпечують інтереси дівчат у дозвіллі (гуртках, студентських клубах, спортивних секціях).
- Усі учасниці дослідження в ЗВО живуть в орендованому чи власному житлі, тому може мати місце гіпотеза про відсутність умов і/або відсутність відчуття безпеки в гуртожитках закладів, що, своєю чергою, теж може обмежувати бажання дівчат обрати спеціальності енергетичної галузі.
- Здобувачі ППТО мають більше бажання працювати за спеціальністю в енергетичній сфері, ніж студенти ЗВО.
- Результати дослідження підтверджують, що й надалі зберігається стереотипність вибору професії.
- В освіті наявне неоднозначне ставлення до різних гендерних груп, виникає необхідність запровадження гендерного складника в освітній процес.
- Вищевказані гендерні розриви погіршують якість людського потенціалу, перспективи економічного розвитку, знижують ефективність стратегій розвитку та боротьби з бідністю.
- Розв'язання гендерних проблем потребує концептуального визначення, формування й реалізації гендерної політики як основи гендерної культури та розвитку соціально-економічної активності жінок і чоловіків.

Висновки за результатами аналізу інституціональних умов забезпечення гендерної рівності на підприємствах енергетики України

1. Висока питома вага працівників з великим досвідом роботи в компанії підвищує цінність даних, одержуваних у процесі опитування. По-перше, оскільки свідчить, що респонденти мають досвід перебування на різних рівнях управлінської ієрархії, відповідно, обізнані про специфіку властивих їм умов реалізації трудового потенціалу жінок і чоловіків. По-друге, бо ставлення до гендерної проблематики працівників з великим досвідом роботи формувалося значною мірою в часи, коли традиційна культура управління загалом не передбачала формальних вимог до виявлення та розв'язання гендерних проблем і пріоритетної уваги до них: сфера гендерних відносин вважалася «безпроблемною», а привернення спеціальної уваги до їх розгляду тлумачилося як недоцільне.

Під «традиційним ставленням керівництва» в межах дослідження будемо розуміти: сприйняття політики забезпечення гендерної рівності як джерела зростання напруги та посилення навантаження на працівників через дотримання додаткових норм і регламентів поведінки у виробничому середовищі, а не можливості усунення бар'єрів для розвитку персоналу та підвищення ефективності використання людського потенціалу компанії.

До внутрішніх чинників трансформації такого ставлення ми відносимо зростання активності зайнятих в енергетиці жінок і чоловіків, які розуміють важливість усунення гендерних бар'єрів і перешкод для реалізації людського потенціалу в енергетиці та вбачають у вирівнюванні гендерних можливостей джерело для поліпшення якості трудового життя персоналу енергетичних підприємств незалежно від статі.

Під зовнішніми чинниками ми розуміємо загострення двох груп проблем. По-перше, проблема хронічно «працедефіцитних» спеціальностей, щодо яких спостерігається тривалий період заповнення «відкритих вакансій». Якщо серед таких вакансій певна частка є менш доступною для жінок (з організаційно-технічних чи інших причин), то усунення перешкод для жіночої зайнятості (зокрема через усунення факторів шкідливості й важкості трудових процесів) може суттєво розширити коло претендентів на заміщення вільних робочих місць і поліпшити забезпеченість кадрами підприємств енергетики.

По-друге, процеси інтеграції української енергетики до Європейської енергетичної спільноти, що вимагають стандартизації підходів до управління персоналом з Європейськими країнами, де ставлення до гендерної рівності, інституціональне та організаційно-економічне забезпечення реалізації принципів рівних можливостей для жінок і чоловіків суттєво відрізняється від традицій вітчизняного бізнесу.

2. Значною мірою, описаний у розділі «Керівні принципи та пріоритети» розподіл відповідей респондентів (переважна більшість респондентів не внесли до першої п'ятірки пріоритетів ні принцип «інклюзивності», ні принцип недискримінації та гендерної рівності», ні «нетерпимість до сексуальних домагань на робочому місці та інших проявів насильства») відображає зорієнтованість керівництва на розв'язання поточних завдань — тих, від яких безпосередньо залежать господарські та суспільні результати діяльності компаній. Це класична та докладно описана в літературі зі стратегічного управління проблема «розподілу управлінської уваги» на користь тих завдань і проблем, негативні наслідки «нерозв'язання» яких проявляються відразу. Для привернення уваги керівництва важливо також, щоб негативний вплив проблеми легко фіксувався через динаміку тих показників діяльності компаній, чия цінність визнана та не піддається сумнівам у колективі. Природно, що прямі загрози для збереження бажаних розмірів доходів, ризику невиконання зобов'язань перед контрагентами привертають більше уваги (отримують вищу пріоритетність), ніж завдання, що мають, можливо, не менш руйнівні, проте віддалені наслідки, а цінність показників, через динаміку яких проявляється міра їх розв'язання, не сприймається колективом однозначно.

Саме в такій особливості поточного стану гендерної проблематики в енергетиці ми вбачаємо причини невисокої пріоритетності завдань забезпечення гендерної рівності для опитаних керівників. Проблеми забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків, по-перше, проявляються не відразу. Вони належать до класу проблем, що мають «накопичити критичну масу», щоб виявитися достатньо виразно для привернення управлінської уваги. По-друге, їх вплив опосередкований цілою низкою процесів і додаткових параметрів, що «приховують» первинні джерела негараздів, дозволяють «приписувати» наслідки гендерних проблем іншим чинникам і шукати шляхи їх усунення за межами гендерних відносин.

3. У контексті наведеного вище, ми вважаємо важливим для подальшого дослідження врахувати таку особливість розподілу відповідей керівників енергетичних компаній стосовно сприйняття завдань щодо недискримінації та гендерної рівності. Так, завдання забезпечення енергетичних компаній кваліфікованим персоналом назвали важливим пріоритетом діяльності 92,7 % респондентів, а створення умов, за яких жінки й чоловіки – персонал енергетичної компанії – мали б можливість поєднувати професійне та сімейне життя – лише 41,5 %. Упровадження корпоративних цінностей, що базуються на принципах недискримінації та гендерної рівності – лише 39 %. Таке виражене недооцінювання важливості проблем гендерної рівності свідчить про те, що керівництво не вбачає прямого зв'язку між проблемами забезпечення компанії кваліфікованими працівниками й тими обмеженнями, що перешкоджають використанню повною мірою трудового потенціалу жінок в енергетиці. Відповідно саме в тому, щоб обґрунтувати неможливість усунення проблеми задоволення потреб компанії в кадрах без приділення належної уваги забезпеченню гендерної рівності, ми вбачаємо важливе завдання подальшого дослідження та поширення його результатів. Ми розраховуємо довести необхідність усунення організаційно-технічних та інституціональних перешкод зайнятості жінок у масштабному сегменті «переважно чоловічої праці» не лише в контексті забезпечення прав людини, а й у контексті визначення резервів розвитку енергетичних компаній і посилення її резистентності до сучасних викликів і загроз.

Висновки за результатами вибіркового обстеження підприємств енергетики щодо характеристик трудової кар'єри жінок і чоловіків

1. За даними вибіркового обстеження підприємств енергетики, характеристики запасу й розподілу людського капіталу жінок і чоловіків в енергетиці суттєво диференційовані. Середній освітній рівень жінок в енергетиці дещо нижчий за аналогічний показник для чоловіків; при цьому серед жінок значно більша частка тих, хто має непрофільну щодо своєї поточної роботи освіту, ніж серед чоловіків. Це свідчить водночас і про більший «середній коефіцієнт віддачі» від освіти для чоловіків, і про більшу адаптивність і гнучкість жінок, як порівняти з чоловіками, у побудові траєкторії трудової кар'єри.
2. Відсутність вираженої диференціації освітнього рівня по щаблях професійно-кваліфікаційної ієрархії компаній свідчить, що освіта – як для жінок, так і для чоловіків – в енергетиці не відіграє ролі «вирішального драйвера» динамічного кар'єрного просування. Вона виступає «необхідною, але недостатньою умовою» вертикальної професійної мобільності, що створює жорсткіші обмеження кар'єрного зростання для жінок, ніж для чоловіків. Про це свідчить більша поширеність чоловіків з нижчим за середній освітнім рівнем на високих рівнях професійно-кваліфікаційної ієрархії, за практично повної ідентичності освітнього рівня жінок, які досягли високого положення в ієрархії своїх компаній. Для жінок перебування на шостому та сьомому рівнях професійно-кваліфікаційної ієрархії практично нерозривно пов'язано з наявністю повної вищої освіти, а для чоловіків винятки з цього правила стаються більш ніж у двічі частіше.
 Наведене свідчить про вищу вагомість формальних факторів відповідності вимогам посади як детермінанти кар'єрного зростання для жінок, ніж для чоловіків.

Ця теза підтверджується також урахуванням відповідності формальної освіти профілю поточної діяльності. Для чоловіків випадки непрофільної освіти розподілені за рівнями професійно-кваліфікаційної ієрархії досить рівномірно (випадки непрофільної освіти зустрічаються і на верхніх рівнях), а для жінок — сконцентровані практично виключно на другому—четвертому рівнях професійно-кваліфікаційної ієрархії. Це підтверджує тезу, що освітній рівень не є вирішальним чинником динамічного кар'єрного зростання ні для жінок, ні для чоловіків в енергетиці, а виконує роль формального обмеження (норми «must have»), що виступає більш вагомим обмеженням можливостей кар'єрного зростання для жінок, ніж для чоловіків.

3. Стратегія трудової поведінки, заснована на збереженні тривалих трудових відносин з роботодавцем, поширеніша серед жінок (середній стаж їхньої роботи на одному підприємстві більший), але приносить їм меншу віддачу як щодо кар'єрного зростання (середня кількість пройдених професійно-кваліфікаційних рівнів для жінок менша, ніж для чоловіків), так і щодо розмірів оплати праці (середня заробітна плата жінок нижча за чоловічу як по всім респондентам, так і в межах груп, де чоловіки й жінки мають однаковий стаж). Відповідно, подовження стажу роботи на підприємстві супроводжується невеликим зростанням заробітної плати як для жінок, так і для чоловіків, проте й амплітуда, і темпи такого зростання для жінок нижчі.

4. Абсолютні масштаби приймання жінок на роботу в енергетиці суттєво поступаються масштабам приймання чоловіків. При цьому останні п'ять років коефіцієнт обігу персоналу з приймання для жінок дещо поліпшується за стагнації аналогічного коефіцієнту для чоловіків, що сприяє зменшенню розриву в чисельності жінок і чоловіків серед працівників енергетики; проте темпи такого зростання не дозволяють компенсувати вплив інших чинників, які обмежують внесок жінок у формування та використання людського потенціалу енергетики. Зокрема ризики, пов'язані зі старінням і досягненням верхньої межі працездатності, більшою мірою властиві жінкам, що висуває вищі вимоги до масштабів приймання жінок на роботу та масштабів їх вивільнення для збереження навіть наявних гендерних пропорцій розподілу чисельності працівників підприємств енергетики.

5. Для компенсації впливу припинення зайнятості жінок передпенсійного віку масштаби приймання жінок мають становити близько 28 % чисельності зайнятих за найближчі п'ять років. Інакше чисельність жінок, зайнятих на обстежених підприємствах, скорочуватиметься, що навіть за сталості чисельності чоловіків зумовлюватиме зменшення частки жінок у чисельності персоналу та в складі запасів людського капіталу підприємств енергетики. Відповідно, мінімально необхідний річний коефіцієнт обігу з приймання, потрібний лише для збереження людського капіталу жінок на підприємствах енергетики, становить близько 5 %. Фактичний коефіцієнт обігу з приймання (згідно з часткою жінок-респондентів, прийнятих за останні п'ять років) — близько 2 %. Отже, збереження досягнутих темпів приймання жінок на роботу підприємствами енергетики (сталість коефіцієнту обігу з приймання) зумовлюватиме скорочення запасів людського капіталу жінок в енергетиці.

- 6.** На двох нижчих рівнях професійно-кваліфікаційної ієрархії жінки мають суттєво більший за чоловіків середній стаж. Це свідчить про значно гірші перспективи кар'єрного зростання, що мають жінки, трудовий шлях яких розпочинається з нижчих кваліфікаційних рівнів. Якщо для чоловіків тривале перебування на нижчих рівнях професійно-кваліфікаційної ієрархії нетипове, то середній показник тривалості роботи жінок перевищує половину очікуваної тривалості трудового життя типового українського найманого працівника.
- 7.** На трьох вищих рівнях професійно-кваліфікаційної ієрархії середній стаж жінок більший, що свідчить про те, що жінкам для досягнення певного кар'єрного рівня здебільшого необхідний триваліший проміжок часу, ніж чоловікам. Тому менша «середня швидкість» просування кар'єрними сходами для жінок у порівнянні з чоловіками вимагає пояснення та локалізації її причин у процесі поглибленого дослідження регуляторних умов, процедур ухвалення рішень у сфері формування кадрового резерву та стереотипів поведінки, що можуть впливати на порівняльну динаміку кар'єрного зростання жінок і чоловіків.
- 8.** За час роботи на підприємстві чоловіки в середньому піднімаються в професійно-кваліфікаційній ієрархії на 1,9 рівня, а за час роботи в галузі — на 2,3 рівня. Аналогічні показники для жінок суттєво нижчі: за час роботи на підприємстві жінки піднімаються на 0,97 рівня, а за весь час роботи в енергетиці — на 1,2 рівня. Обидва показники практично вдвічі нижчі за показники чоловіків.
- Серед жінок також більша частка тих респондентів, які мають негативну кар'єрну динаміку (обіймають посаду чи робоче місце на нижчому рівні, ніж те, з якого починалася зайнятість на підприємстві чи в галузі). Наведене свідчить про явно менші результати жінок щодо кар'єрного зростання, ніж демонструють чоловіки.
- 9.** Жінки в енергетиці демонструють менший кар'єрний прогрес, ніж чоловіки: серед жінок питома вага тих, хто не поліпшує свою позицію в професійно-кваліфікаційній ієрархії підприємства за час роботи, значно більша, ніж серед чоловіків. Серед чоловіків питома вага тих, хто за час роботи досягає вищих рівнів професійно-кваліфікаційної ієрархії підприємства (посад у сфері менеджменту й керівництва), починаючи свою роботу з нижчих рівнів (робочих посад і лінійного керівництва виробничими процесами), значно більша, ніж серед жінок.
- Отже, для жінок низький початковий рівень позиції в професійно-кваліфікаційній ієрархії підприємства виступає вагомим обмеженням можливої досягати високих посад у керівництві компанії, ніж для чоловіків.
- 10.** Для респондентів-чоловіків, які мають повну вищу профільну освіту, середня тривалість перебування на одному кваліфікаційному рівні за час роботи на підприємстві становить 7 років, а за весь час зайнятості в енергетиці — 6,4 року. Респонденти-жінки з аналогічною освітою (повна вища профільна освіта) у середньому значно довше перебувають на одному кваліфікаційному рівні. Так, по всіх жінках з повною вищою профільною освітою середня тривалість перебування на одному кваліфікаційному рівні становить 19,1 року за час роботи на підприємстві та 17,5 року за весь час зайнятості в галузі. Отже, жінки в середньому витрачають на подолання одного професійно-кваліфікаційного рівня у два з половиною рази більше часу, ніж чоловіки.

По групі респондентів, які мають профільну професійно-технічну освіту, середній час перебування на одному рівні професійно-кваліфікаційної ієрархії для чоловіків становить 6 років, а для жінок — 42 роки (!). За врахування лише тих респондентів, які поліпшували свою позицію, середній час, необхідний для подолання одного професійно-кваліфікаційного рівня для чоловіків становить 4,3 року, а для жінок — 14 років.

Наведені показники свідчать, що, по-перше, значна частина жінок з профільною професійно-технічною освітою не поліпшує свою позицію в професійно-кваліфікаційній ієрархії за весь строк роботи на підприємстві та навіть за весь строк зайнятості в галузі. По-друге, навіть для тих жінок, яким вдається поліпшити свою позицію в професійно-кваліфікаційній ієрархії, маючи лише професійно-технічну профільну освіту, доводиться витратити на кожен «кар'єрний крок» значно більше (у два—п'ять разів) часу, ніж чоловікам.

А з цього випливає і третій висновок — для жінок відсутність вищої освіти виступає значно жорсткішим обмеженням кар'єрного зростання, ніж для чоловіків. Це пряме свідчення того, що за рівних формальних передумов кар'єрного зростання чоловіки мають значно ліпші можливості для вертикальної професійної мобільності через дію неформалізованих інститутів відбору: правил, норм, процедур, стереотипів мислення, які збільшують вірогідність кар'єрного зростання для чоловіків у порівнянні з жінками.

11. Стосовно жінок і чоловіків, які мають аналогічний освітній рівень, спостерігаються:

- значно більша частка жінок, що демонструють «нульове» зростання за весь час роботи на підприємстві та за весь час зайнятості в галузі;
- радикально менша швидкість просування кар'єрними сходами для тих жінок, які все-таки поліпшують свою позицію в професійно-кваліфікаційній ієрархії;
- наявність нерівності неформальних умов для кар'єрного зростання жінок, що виражається в жорсткішому застосуванні формальних обмежень кар'єрного зростання стосовно жінок, ніж стосовно чоловіків (випадки «випередження» темпів кар'єрного зростання над освітніми передумовами для цього серед жінок трапляються значно рідше, ніж серед чоловіків);
- обернена залежність між розмірами гендерної нерівності можливостей кар'єрного зростання і кваліфікаційним рівнем респондентів: стосовно респондентів вищого освітнього рівня (повна вища освіта) гендерний розрив у середній швидкості кар'єрного зростання менший, ніж стосовно респондентів, які мають профільну професійно-технічну освіту;
- обернена залежність між розмірами гендерної нерівності можливостей кар'єрного зростання і відповідністю освіти респондентів профілю роботи: стосовно респондентів з профільною освітою гендерний розрив у середній швидкості кар'єрного зростання менший, ніж стосовно респондентів з непрофільною освітою.

12. Жінки в енергетиці мають відносно рівні умови з чоловіками щодо підвищення кваліфікації та складності роботи в межах певної професійної групи та втрачають таку рівність у питаннях кар'єрного зростання, що стосуються переходу між професійно-кваліфікаційними групами: від робітників — до лінійного керівництва первинними виробничими колективами; далі до посад технічних службовців і фахівців, а від цього рівня — до посад професіоналів молодших і старших кваліфікаційних рівнів. Стосовно ж керівних посад і посад топменеджерського рівня проведені розрахунки дозволяють стверджувати про високу ймовірність наявності «скляної стелі», що суттєво зменшує вірогідність обіймання посади високого рівня жінкою, як порівняти з чоловіком.

Висновки за результатами аналізу гендерних відмінностей оплати праці

- 1.** По вибірці зафіксовано гендерний розрив в оплаті праці 3 396,6 грн, або 18,6 % заробітної плати чоловіків, що в умовах досить високої стандартизації оплати праці в енергетиці свідчить про наявність складної системи чинників, які обмежують можливості жінок щодо реалізації свого трудового потенціалу через високооплачувану роботу на обстежених підприємствах енергетики.
- 2.** Провідним чинником гендерного розриву оплати праці виступають фактори неоднакового доступу жінок і чоловіків до отримання ознак, необхідних для підвищення розмірів зарплати. Зокрема, нерівність розподілу загальної чисельності респондентів жінок і чоловіків між кваліфікаційними рівнями (середній кваліфікаційний рівень жінок 5,1 проти 5,8 у чоловіків) разом з відмінностями освіти й досвіду зумовлюють 2 156,3 грн абсолютного розміру розриву в оплаті праці (11,96 % зарплати чоловіків і 63,5 % усього розміру фактично зафіксованого гендерного розриву).

Неоднаковий рівень оплати праці жінок і чоловіків, які мають аналогічні характеристики складності виконуваної роботи (працюють на одному рівні у кваліфікаційній ієрархії компаній), досвіду й освіти, зумовлює 1 240,3 грн абсолютного розриву в оплаті праці (6,9 % зарплати чоловіків і 36,5 % розміру всього гендерного розриву).

Відповідно, проведені розрахунки дозволяють стверджувати, що нерівність можливостей реалізації трудового потенціалу жінок і чоловіків в енергетиці проявляється значно більшою мірою в обмеженні доступу жінок до більш високооплачуваних позицій, ніж у заниженні оплати в порівнянні з чоловіками, що працюють на аналогічних позиціях.
- 3.** Осередки формування гендерного розриву через неоднакову оплату праці жінок і чоловіків, які мають аналогічні ознаки досвіду, кваліфікації та складності виконуваної роботи, локалізуються здебільшого на IV та VII кваліфікаційних рівнях. Другий, третій, п'ятий і шостий професійно-кваліфікаційні рівні разом дають сукупне значення зваженого гендерного розриву лише - 157 (тобто лише близько 12,7 % загального зумовленого неоднаковою віддачею аналогічних параметрів досвіду й освіти гендерного розриву).

Відповідно, осередками формування нерівних умов оплати праці щодо жінок і чоловіків стала група посад технічних службовців (IV рівень) та група менеджерських і керівних посад (VII рівень).

Отже, переважна частка гендерного розриву в оплаті (2 156,3 грн абсолютного розміру розриву, або 63,5 % його розміру) пояснюється не відмінностями в оплаті праці аналогічних ознак кваліфікації, досвіду й складності виконуваної роботи, а саме відмінностями розподілу загальної чисельності жінок і чоловіків між робочими місцями (посадами) різних кваліфікаційних рівнів та між групами з різним рівнем освіти й досвіду.
- 4.** Послаблення нерівності в оплаті аналогічних характеристик кваліфікації, досвіду та складності виконуваної роботи в міру зростання досвіду працівників свідчить про те, що проблема гендерної нерівності властива більшою мірою сегменту «периферійної» зайнятості. У міру зростання кваліфікації й досвіду (відповідно – цінності працівників для роботодавців) проблема гендерної нерівності оплати проявляється все менше. Проте чисельність жінок, що досягають у своєму кар'єрному зростанні рівня, де гендерна нерівність в оплаті практично не спостерігається, менша за відповідну чисельність чоловіків.

ПРОПОЗИЦІЇ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Рекомендації для Міністерства освіти і науки України

- Проводити роз'яснювальну роботу серед учнів і молоді щодо вибору професії без гендерних стереотипів, з урахуванням потреб і можливостей ринку праці.
- Проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо популяризації інженерного профілю навчання серед дівчат, зокрема інформаційні кампанії задля підвищення зацікавленості жінок у виборі спеціальностей, які традиційно вважаються «чоловічими».
- Удосконалити збір статистичних даних щодо навчання жінок і чоловіків у закладах професійної (професійно-технічної) освіти та закладах вищої освіти, зокрема за спеціальностями/напрямами навчання, віком і місцем проживання.
- Вивчити попит серед дівчат на інженерні спеціальності та визначити потребу у створенні відповідних умов для їх перебування у навчальних закладах; зокрема щодо навчання хлопців і дівчат з міських поселень та сільської місцевості, забезпечення рівних умов проживання з урахуванням потреб для хлопців і дівчат у гуртожитках закладів, а також забезпечення дозвілля (гуртки, студентські клуби, спортивні секції тощо), які б задовольняли інтереси і дівчат, і хлопців.

Рекомендації для енергетичних компаній

- Провести навчання для керівного складу та працівників енергетичних компаній з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; протидії сексуальним домаганням на робочому місці, насильству за ознакою статі; інтеграції гендерного підходу до корпоративних політик і програм енергетичної компанії.
- Переглянути документи енергетичних компаній, а саме: Порядок проведення конкурсу на обіймання посад в енергетичній компанії, Колективну угоду (договір), Правила внутрішнього трудового розпорядку, Правила корпоративної етики на предмет відповідності їх принципу недискримінації та забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.
- Передбачити в текстах колективних договорів і персональних трудових контрактів положення, які надаватимуть рівні можливості представникам різних соціально-демографічних груп щодо захисту своїх прав на реалізацію наявного трудового потенціалу через вертикальну професійну мобільність, створюватимуть дієві процедури захисту від проявів дискримінації за ознакою статі при визначенні кандидатів і проведенні конкурсів на заміщення керівних посад.
- Розглянути можливість розроблення внутрішнього механізму розгляду звернень, скарг або повідомлень від чоловіків і жінок – працівників енергетичної компанії – про випадки дискримінації, насильства за ознакою статі чи сексуальних домагань на робочому місці.
- Розглянути можливість проведення гендерного аудиту (перевірки стану забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в енергетичній компанії при формуванні та реалізації політики, програм, проєктів; наданні послуг, у фінансовій діяльності) та підготовки за його результатами плану дій енергетичної компанії, спрямованих на гендерне вирівнювання.
- Забезпечити вдосконалення систем оцінювання персоналу, які використовуються для обґрунтування рішень щодо складу кадрового резерву, визначення складу учасників конкурсів на заміщення керівних посад і результатів таких конкурсів для усунення штучних, не обумовлених функціональними вимогами перешкод для кар'єрного зростання та реалізації трудового потенціалу жінок в енергетиці.
- Здійснити перегляд і вдосконалення процедур нормування та планування обсягів витрачання ресурсів по структурних підрозділах і обсягів створюваної продукції (виконуваних робіт) для забезпечення сприятливих організаційно-технічних умов поєднання працівниками виконання професійних функцій з родинними обов'язками та створення, завдяки цьому, ресурсних передумов вирівнювання можливостей реалізації трудового потенціалу жінок і чоловіків в енергетиці.

