

# ГЕНДЕРНО-ДЕЗАГРЕГОВНИЙ АНАЛІЗ ДОСТУПНОСТІ МОЖЛИВОСТЕЙ ЗАЙНЯТОСТІ ТА БЛАГ, СТВОРЮВАНИХ В ЕНЕРГЕТИЦІ УКРАЇНИ

## ВСТУП

Умови воєнного часу створюють цілу низку викликів енергетичному сектору України, блокуючи для суспільства (для окремих верств населення) можливості доступу до благ, створюваних енергетичною галуззю. Зокрема масовані удари по об'єктах енергетичної інфраструктури загострюють потребу в розширенні фінансування енергетики, відповідно, зменшують можливості підприємств галузі поєднувати власне виробничий і соціальний аспекти діяльності. Наслідком такої ситуації може стати вагоме зниження добробуту населення, зростання чисельності громадян, які будуть вимушені відмовлятися від звичних (а в крайніх випадках — і від першочергово необхідних) режимів енергоспоживання, що може негативно позначатися на відтворенні людського потенціалу країни та її обороноздатності. Це вимагає концентрації уваги і міжнародних донорів, і розпорядників внутрішніх ресурсів на задоволенні потреб найуразливіших верств населення, щоб забезпечити дотримання принципів соціальної інклюзії та уникати руйнівної депривації, адже збереження доступності хоча б мінімальних стандартів споживання та добробуту для всіх, є необхідною умовою функціональної спроможності суспільства розв'язувати як бойові завдання, так і завдання матеріально-технічного забезпечення Сил оборони.

Крім того, масштабна потреба Сил оборони в людських ресурсах (задоволення якої вимагає, переважно, чоловічої зайнятості) загострює проблему нестачі кваліфікованої праці для повноцінного функціонування генеруючих потужностей і енергорозподільчих мереж. Відповідно, зростає значущість усунення як інституціональних, так і технічних обмежень щодо зайнятості й можливості кар'єрного зростання жінок в енергетиці — дотримання принципів гендерної рівності та соціальної інклюзії щодо зайнятості набуває критичної значущості в системі факторів розв'язання суспільних завдань адаптації енергетики до умов воєнного часу.

Важливим компонентом відповіді на такі виклики має стати поліпшення інформаційно-аналітичного забезпечення ухвалення рішень щодо інтеграції гендерно чутливих процедур в управлінські технології енергетики. Представлене дослідження має на меті сприяти розв'язанню цього завдання завдяки уточненню характеристик доступності благ, створюваних в енергетичному секторі економіки для населення та оцінюванню резервів поліпшення доступу жінок до зайнятості та кар'єрного зростання на підприємствах енергетичного сектору. Це дослідження проведене за підтримки Міністерства енергетики України, яке надало допомогу в залученні респондентів до опитування та збиранні необхідної інформації.

# 1. Соціально-демографічна структура вибірки

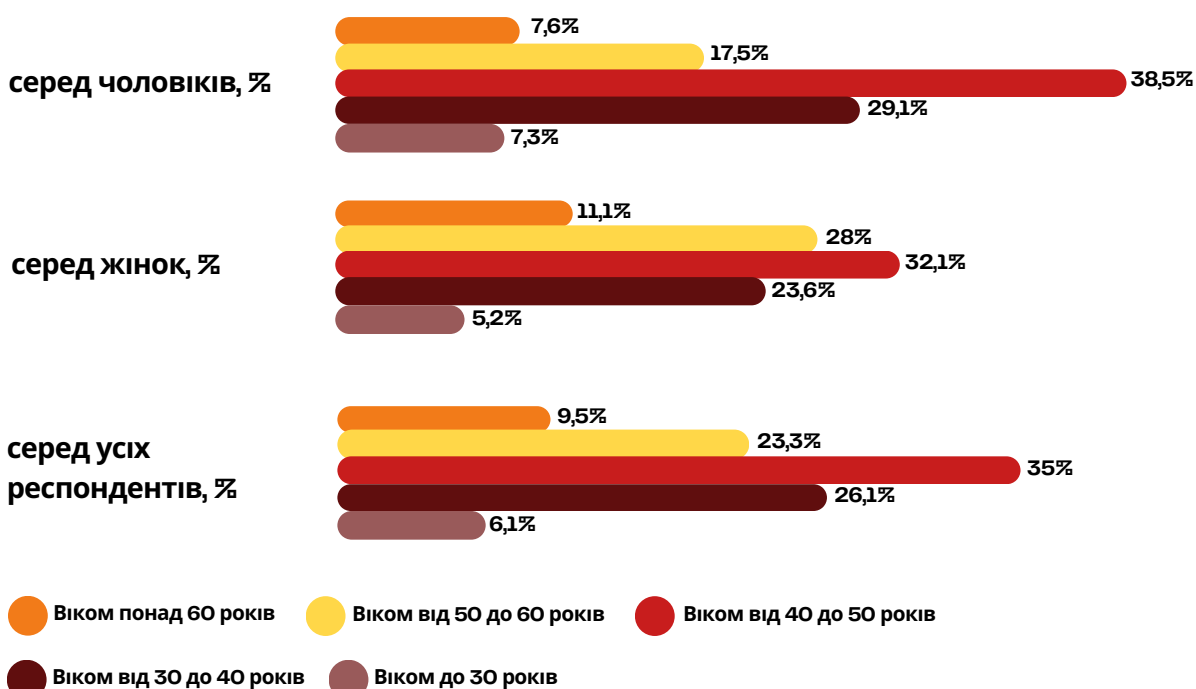
Вибірка охоплює респондентів, зайнятих на підприємствах енергетичного сектору України, та формувалася, виходячи з прагнення забезпечити рівні шанси потрапляння у вибіркочуву сукупність для жінок і чоловіків, представників усіх вікових і професійно-кваліфікаційних груп. До анкети внесено питання, які стосуються безпосередньо респондентів, і питання, що характеризують становище членів їхніх домогосподарств. Це дозволяє вважати зайнятих в енергетиці України генеральною сукупністю стосовно блоку питань, які характеризують становище, а стосовно питань про членів домогосподарств респондентів — усе населення України. Представленість у вибірці жінок, чоловіків, ВПО та осіб, які постраждали від російської воєнної агресії, дозволила отримати статистично значущі оцінки стосовно всіх цих категорій населення.

Загальна чисельність респондентів: 627 осіб, визнано придатними для аналізу (n): 618 анкет. На жінок припадає 55,5 % загальної чисельності респондентів, чії анкети визнано придатними для аналізу, відповідно, чоловіки становлять 44,5 % робочої вибірки.

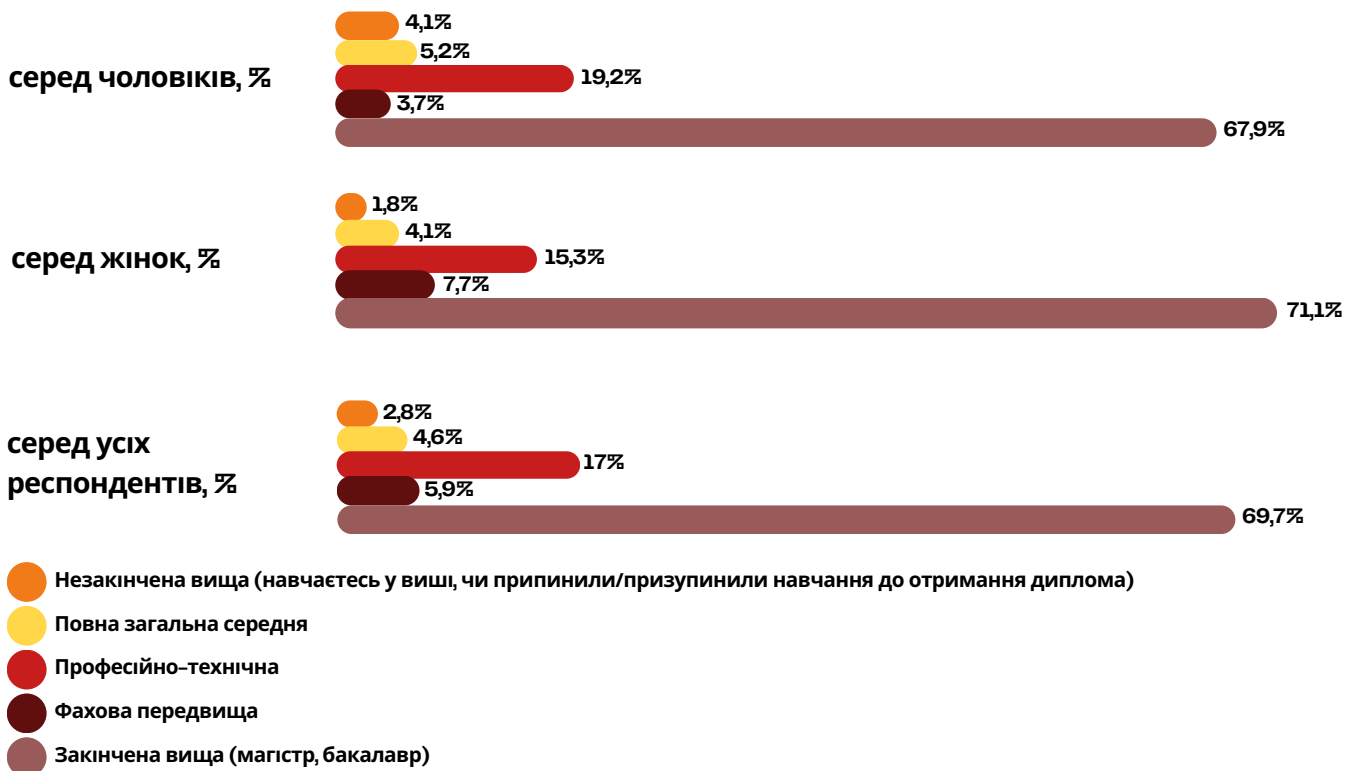
Середній вік та освітній рівень жінок і чоловіків — респондентів не мають статистично значущих відмінностей, як за середніми значеннями, так і за пропорціями розподілу по вікових і освітніх групах (рис. 1.1 та рис. 1.2).

Зокрема, середній вік жінок-респондентів — 46,0 років, а чоловіків — 43,6 року; на молодь до 30 років припадає 5,3 % жінок і 7,3 % чоловіків, на найстаршу вікову категорію понад 60 років — 11,1 % жінок і 7,6 % чоловіків.

**Рис. 1.1 Розподіл жінок і чоловіків респондентів за віковими групами**



**Рис. 1.2 Розподіл жінок і чоловіків респондентів за професійними групами**



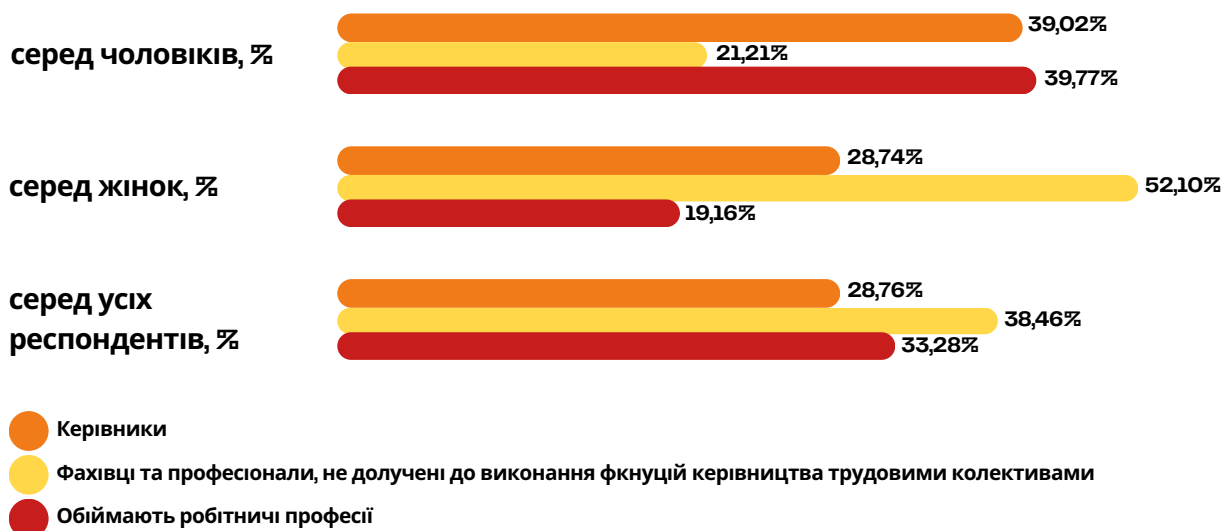
Серед жінок закінчену вищу освіту мають 71,1 % респондентів, а серед чоловіків — 67,9%; професійно-технічну — 15,3 % жінок і 19,2 % чоловіків. Достатньо ідентична структура чоловічого й жіночого складників вибірки надає більшої значущості порівняльному аналізу загальних (середніх) для жінок і чоловіків показників, оскільки такий відобразить відмінності по групах жінок і чоловіків із порівнюваною (близькою) віковою й освітньою структурою.

## **2. Доступність зайнятості в енергетиці**

Перший критерій, використаний для оцінювання доступності кар'єрних можливостей в енергетиці України для жінок і чоловіків, — розподіл чисельності респондентів по трьох групах робочих місць (посад): робітничі посади, посади фахівців і професіоналів, не залучених до виконання керівних функцій, і посади керівників (рис. 2.1).

Пропорції розподілу жінок і чоловіків між категоріями посад мають статистично значущі відмінності. Серед жінок явно переважають ті, хто обіймає посади з високими вимогами до кваліфікації, проте чия праця не передбачає виконання функцій керівництва трудовими колективами: 52,1 % респондентів-жінок, які відповіли на запитання про обійману на момент обстеження посаду, вказали таке робоче місце.

**Рис. 2.1 Розподіл жінок і чоловіків респондентів за професійними групами**



Серед чоловіків-респондентів таких, хто зайнятий на посадах фахівців і професіоналів, які не передбачають виконання функцій керівництва трудовими колективами, лише 21,2 %.

А на керівних посадах зайнято 28,7 % жінок, які надали відповідь на відповідне питання, і 39,2 % чоловіків. Так само більша частка чоловіків обіймає робітничі робочі місця: 39,8 % серед чоловіків-респондентів проти 19,2 % серед жінок-респондентів.

Відповідно, серед чоловіків виконання функцій керівництва трудовими колективами значно поширеніше.

Аналогічні результати отримуємо, коли проводимо аналіз окремо по тих жінках і чоловіках, які мають і не мають закінченої вищої освіти (табл. 2.1 та 2.2).

**Таблиця 2.1**

**Розподіл респондентів із вищою освітою по категоріях робочих місць (посад)**

Категорія робочих місць (посад)	Усі респонденти з вищою освітою		Жінки, з вищою освітою		Чоловіки, з вищою освітою	
	осіб	% тих, хто відповів на питання	осіб	% тих, хто відповів на питання	осіб	% тих, хто відповів на питання
Робітничі професії	60	14,63	20	8,62	40	22,47
Фахівці та професіонали, не долучені до виконання функцій керівництва трудовими колективами	205	50,00	155	66,81	50	28,09
Керівники	145	35,37	57	24,57	88	49,44

## Розподіл респондентів без вищої освіти по категоріях робочих місць (посад)

Категорія робочих місць (посад)	Усі респонденти без вищої освіти		Жінки, без вищої освіти		Чоловіки, без вищої освіти	
	осіб	% тих, хто відповів на питання	осіб	% тих, хто відповів на питання	осіб	% тих, хто відповів на питання
Робітничі професії	139	73,54	76	74,51	63	72,41
Фахівці та професіонали, не долучені до виконання функцій керівництва трудовими колективами	25	13,23	19	18,63	6	6,90
Керівники	25	13,23	7	6,86	18	20,69

Серед респондентів, які мають вищу освіту, явно переважають фахівці та професіонали, не долучені до виконання функцій керівництва трудовими колективами: їх питома вага становить 50 % усіх, хто навів відповіді на відповідне запитання.

Серед жінок із вищою освітою на таких посадах зайнято 66,8 % усіх респонденток, а серед чоловіків — 28,1 % респондентів. На керівних посадах зайнято 24,6 % жінок із вищою освітою і 49,4 % чоловіків із вищою освітою. Нарешті, на робітничих робочих місцях зайнято 8,6 % респонденток із вищою освітою та 22,5 % чоловіків-респондентів із вищою освітою.

Наведені дані свідчать, по-перше, про явно вищу питому вагу зайнятих на керівних посадах серед чоловіків. По всіх респондентах перевищення питомої ваги зайнятих на керівних посадах серед чоловіків у порівнянні з жінками становить 10,3 в. п. — по всіх респондентах і 24,9 в. п. — по респондентах із вищою освітою. Отже, керівні посади доступніші для чоловіків, ніж для жінок, а наявність вищої освіти збільшує розрив щодо доступності керівної роботи.

Також показово, що серед чоловіків значно поширеніше явище «надлишкової кваліфікації»: коли респонденти з вищою освітою зайняті на робітничих робочих місцях, що не передбачає вимог про наявність вищої освіти: серед чоловіків із вищою освітою на робітничих робочих місцях зайнято 22,5 % респондентів, а серед жінок із вищою освітою — лише 8,6 %.



Серед респондентів без вищої освіти явно переважають працівники, зайняті на робітничих робочих місцях: 73,5 % респондентів обох статей, 74,5 % респонденток без вищої освіти й 72,4 % респондентів-чоловіків без вищої освіти.

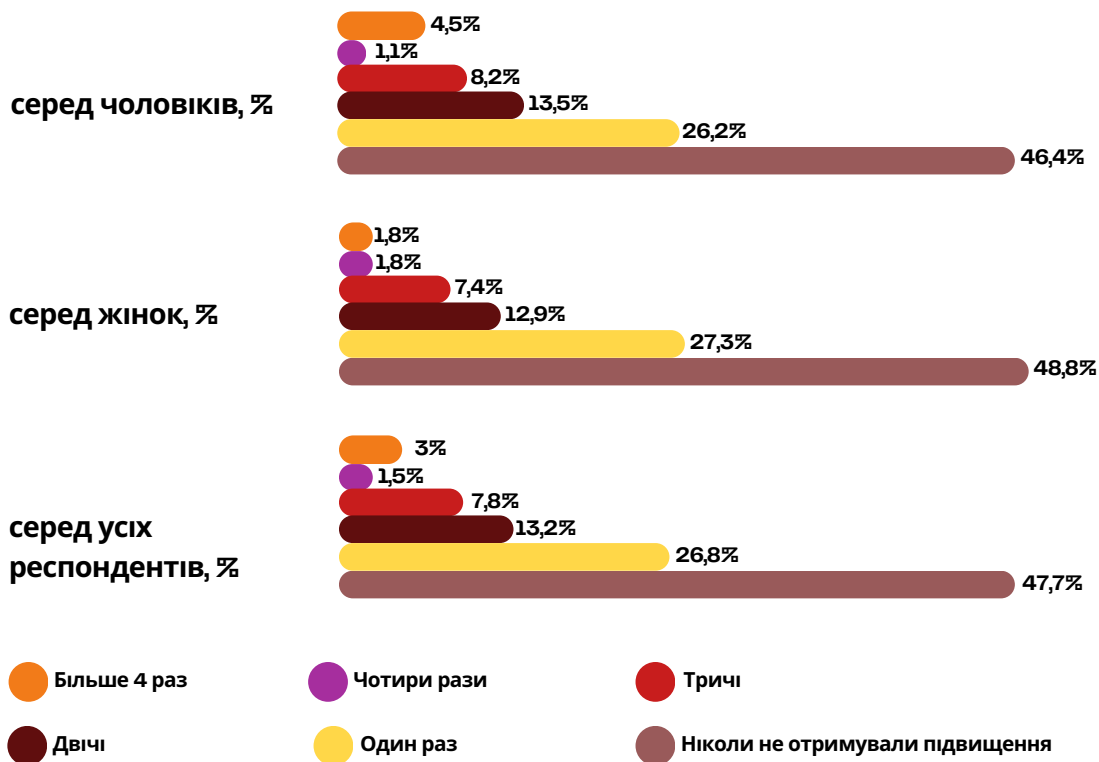
Примітно, що відсутність вищої освіти не є абсолютним обмеженням ні щодо зайнятості на посадах фахівців, ні на керівних посадах (лінійне керівництво первинними трудовими колективами — посади майстрів, начальників виробничих ділянок також розглядалися як керівні — за ознакою вагомості керівних функцій у складі посадових обов'язків). Зокрема, усього 13,2 % респондентів обох статей без вищої освіти виявилися зайнятими на керівних посадах, при цьому цей показник має статистично значущі розбіжності стосовно жінок і чоловіків: серед жінок лише 6,9% респонденток без вищої освіти виявилися зайнятими на керівних посадах, а серед чоловіків — 20,7%.

Такий розподіл відповідей може свідчити про наявність нерівних умов щодо доступності керівних посад для жінок і чоловіків, зокрема через неоднакове застосування формальних вимог відповідності посаді для жінок і чоловіків. Такий феномен був описаний в науковій літературі[1] й отримав назву «чоловічих клубів»: входження до певного гендерно монолітного (найчастіше — чоловічого, хоча потенційно можлива наявність і «жіночих клубів») середовища дає можливості розраховувати на м'якше застосування формальних вимог для «членів клубу» (чоловіків), відповідно, позбавляючи такої можливості жінок.

Другий критерій оцінювання доступності зайнятості й кар'єри в енергетиці — швидкість кар'єрного просування. Перший вимірник такої швидкості — кількість разів, коли респонденти отримували підвищення по роботі. За інших рівних умов такий показник буде вищим у групі респондентів, що мають триваліший стаж роботи на підприємстві, але середній стаж роботи по жінках і чоловіках респондентах дуже близькі (14,0 років по жінках і 13,4 року — по чоловіках), тому навіть цей, початковий, показник цілком може характеризувати саме відмінності в динамічності просування по кар'єрних сходах жінок і чоловіків (рис. 2.2 та табл. 2.3 – 2.4).

Наведені в таблиці дані свідчать про помірні відмінності між жінками та чоловіками щодо динамічності кар'єрного зростання: у середньому по жінках за час роботи на підприємстві нараховується 0,88 випадку підвищення, а по чоловіках — 1,04. Також дуже близькі показники розподілу загальної чисельності респондентів жінок і чоловіків по групах із різною кількістю підвищень. Практично ідентичні питомі ваги серед жінок і чоловіків тих, хто на момент проведення спостереження не отримував жодного підвищення (48,8 % серед жінок і 46,4 % серед чоловіків); тих, хто досі отримав лише одне підвищення (27,3 % серед жінок і 26,2 % серед чоловіків); і тих, хто отримав наразі два підвищення (12,9 % серед жінок і 13,5 % серед чоловіків).

**Рис. 2.2 Розподіл жінок і чоловіків респондентів за частістю отримання підвищень**



Єдиний характерний випадок нерівного розподілу стосується респондентів із найбільшою кількістю підвищень: більш як чотири рази отримували підвищення лише 1,8 % жінок і 4,5 % чоловіків. Така відмінність може свідчити про певні переваги, що мають чоловіки стосовно найвищих піднімань кар'єрними сходами в енергетиці. Зокрема, оскільки така велика кількість випадків підвищень вимагає досить тривалого періоду зайнятості на одному підприємстві, можна припустити, що чоловіки отримують більш виражену винагороду у відповідь на лояльність і тривалу зайнятість на підприємстві, ніж жінки: для жінок приріст стажу роботи веде до меншого зростання кількості підвищень, ніж для чоловіків у сегменті особливо тривалої зайнятості на одному підприємстві.

Більш виразні відмінності стосовно рівності доступу жінок і чоловіків до можливостей кар'єрного зростання спостерігаються по респондентах із вищою освітою (табл. 2.3). Якщо по всіх респондентах середня кількість підвищень по чоловіках була на 18,1 % вищою за аналогічний показник для жінок (1,04 проти 0,88), то по респондентах із вищою освітою перевищення показника середньої кількості підвищень, отриманих за час роботи на підприємстві, по чоловіках над показником для жінок становить вже 29,9 % (1,25 підвищення в середньому за час роботи на підприємстві проти 0,96 серед жінок із вищою освітою).



Таблиця 2.3

**Середня кількість підвищень за час роботи на підприємстві та розподіл респондентів з вищою освітою по групах із певною кількістю підвищень**

	Усі респонденти		Жінки		Чоловіки	
	осіб	% тих, хто відповів на питання	осіб	% тих, хто відповів на питання	осіб	% тих, хто відповів на питання
Середня кількість випадків отримання підвищення за час роботи на підприємстві	1,09		0,96		1,25	
Ніколи	176	42,93	105	45,85	71	39,23
Один раз	109	26,59	62	27,07	47	25,97
Двічі	66	16,10	34	14,85	32	17,68
Тричі	35	8,54	17	7,42	18	9,94
Чотири рази	9	2,20	6	2,62	3	1,66
Більш ніж чотири рази	15	3,66	5	2,18	10	5,52

Ніколи не отримували підвищення 42,9 % респондентів із вищою освітою, зокрема 45,9 % серед жінок і 39,2 % серед чоловіків. По трьох наступних групах (одне підвищення, два підвищення, три підвищення) питомі ваги жінок і чоловіків дуже близькі (табл. 2.3), а частка тих, хто отримав на момент проведення спостереження вже чотири підвищення помітно вища серед жінок (2,6 % проти 1,7 % серед чоловіків), а частка тих, хто одержав уже більш як чотири підвищення, — вдвічі вища серед чоловіків (5,5 % проти 2,2 % серед жінок).

Наведені в таблицях 2.3 та 2.4 дані можуть тлумачитися як ознака того, що віддача від інвестицій у людський капітал для жінок дещо нижча, ніж для чоловіків: перехід до групи респондентів лише з вищою освітою супроводжується зростанням розриву між показниками чоловіків і жінок, відповідно, вплив поліпшення освітнього рівня на динаміку кар'єри в енергетиці для чоловіків вираженіший, ніж для жінок. Так середня кількість підвищень, отриманих за час зайнятості на підприємстві для чоловіків із вищою освітою вища за всіх чоловіків на 20,6 %, а жінки з вищою освітою отримали більше підвищень у середньому лише на 9,6 %, як порівняти з усіма жінками. Бачимо, що перевага чоловічого показника над жіночим у групі респондентів з вищою освітою (у середньому чоловіки отримали на 29,9 % підвищень більше, ніж жінки) більша за перевагу групи з вищою освітою над групою з усіх респондентів (14,8 % по представниках обох статей).

Цю тенденцію підтверджує й урахування даних по респондентах без вищої освіти (табл. 2.4).

**Таблиця 2.4**

**Середня кількість підвищень за час роботи на підприємстві та розподіл респондентів без вищої освіти по групах із певною кількістю підвищень**

	Усі респонденти		Жінки		Чоловіки	
	осіб	% тих, хто відповів на питання	осіб	% тих, хто відповів на питання	осіб	% тих, хто відповів на питання
Середня кількість випадків отримання підвищення за час роботи на підприємстві	0,64		0,68		0,59	
Ніколи	108	58,70	54	55,67	54	62,07
Один раз	50	27,17	27	27,84	23	26,44
Двічі	12	6,52	8	8,25	4	4,60
Тричі	11	5,98	7	7,22	4	4,60
Чотири рази	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Більш ніж чотири рази	3	1,63	1	1,03	2	2,30

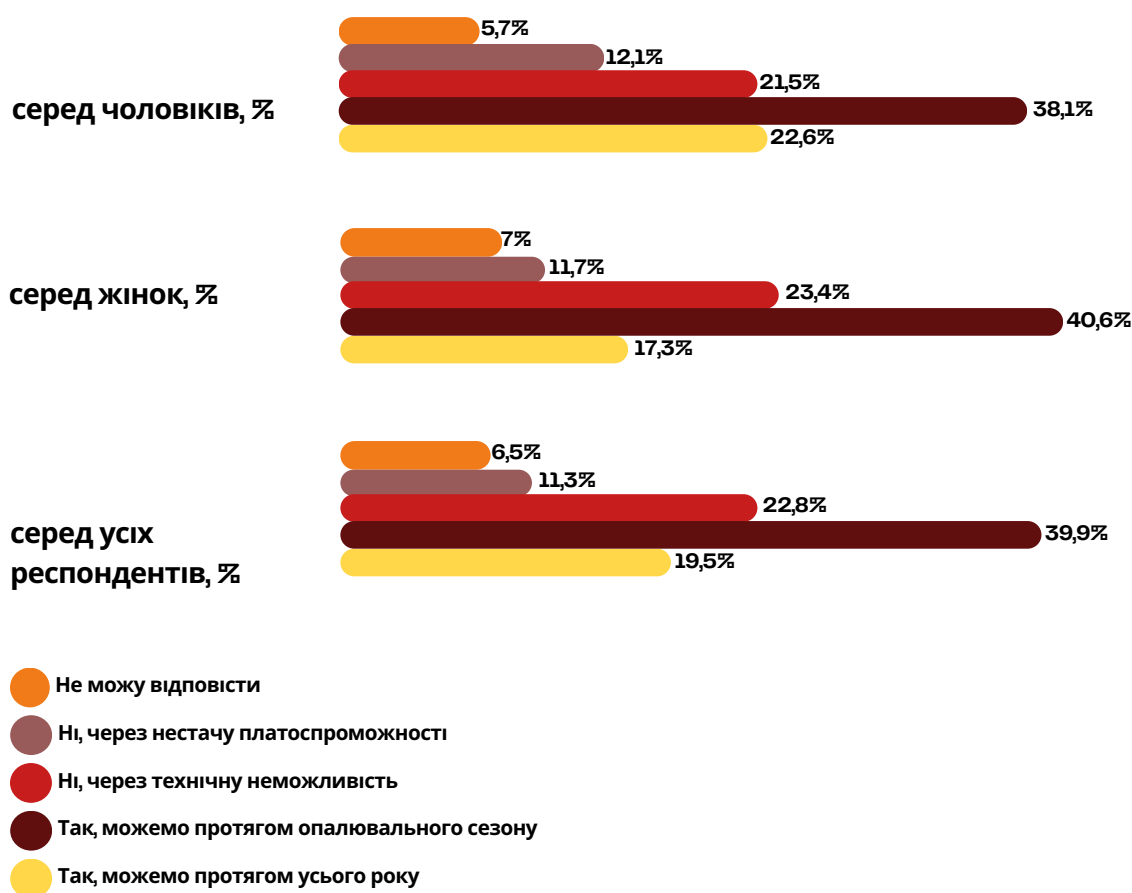
Жінки без вищої освіти демонструють більшу середню кількість підвищень, отриманих за час роботи на підприємстві на момент спостереження: 0,68 проти 0,59. Наведені дані не суперечать викладеній вище гіпотезі про наявність додаткових перешкод щодо жінок, які стикаються з формальними обмеженнями свого кар'єрного зростання. Адже справді, жінки без вищої освіти демонструють вищу активність щодо кар'єрного просування, ніж чоловіки тієї ж освітньої групи, проте ці підвищення залишають їх у межах тієї самої групи робочих місць (посад). Перехід до посад, які передбачають виконання керівних функцій, залишається доступнішим для чоловіків, які стикаються з меншими перешкодами отримання доступу до керівної роботи за ознакою відсутності вищої освіти.

Вплив наявності/відсутності вищої освіти на середні показники кількості підвищень за час роботи на підприємстві дуже вагомий: по респондентах обох статей представники групи з вищою освітою отримали в середньому на 70,8 % більше підвищень, ніж представники групи без вищої освіти. Жінки з вищою освітою отримали на 41,6 % більше підвищень, ніж жінки без вищої освіти, а чоловіки з вищою освітою — на 111,3 % більше підвищень, ніж чоловіки без вищої освіти. Відмінність впливу наявності вищої освіти на показник середньої кількості підвищень за час роботи на підприємстві явно свідчить про те, що набуття вищого освітнього рівня більшою мірою позитивно впливає на динаміку кар'єрного просування чоловіків, ніж жінок.

### 3. Доступність продукції енергетичної галузі для споживачів

Перша використана нами характеристика досягнутого рівня доступності тих складників добробуту споживачів, що залежать від функціонування енергетики — здатність споживачів підтримувати комфортну температуру в приміщенні (рис. 3.1).

**Рис. 3.1 Розподіл жінок і чоловіків респондентів за відповідями на питання "чи можете ви підтримувати комфортну температуру в помешканні"**



Ця характеристика узагальнює вплив складної системи технологічних, економічних і природно-кліматичних факторів, а міра досягнення бажаних значень залежить не лише від параметрів функціонування енергетичної галузі. Проте аналіз таких характеристик дозволяє окреслити коло актуальних завдань з інклюзивного розвитку енергетичної галузі й реалізації її потенціалу зміцнення стійкості України до військової агресії та здатності до швидкого відновлення.

Протягом усього року можуть підтримувати комфортну температуру в помешканні 19,5 % респондентів (17,3 % серед жінок і 22,6 % серед чоловіків). Відповідно, це група респондентів, щодо яких сукупність технологічних і соціально-економічних умов доступу до тих благ, які постачаються енергетичною галуззю та які можна вважати сприятливими для задоволення потреб домогосподарств. Ознакою цього виступає наявність кондиціонування повітря в приміщенні, що свідчить про диверсифікацію джерел задоволення однієї з базових потреб: у підтриманні комфортної температури в помешканні.

На прийнятному рівні задовольняються потреби домогосподарств, що надали відповідь про здатність підтримувати комфортну температуру в помешканні «протягом опалювального сезону». Сумарна питома вага двох цих груп респондентів (59,4 % усіх респондентів, 57,9 % серед жінок і 60,8 % серед чоловіків) характеризує частку населення, що має нормальний доступ до продуктів енергетичної галузі, які забезпечують задоволення потреб в опаленні та кондиціонуванні повітря в приміщенні.

Дві наступні групи респондентів — ті, що не мають можливості підтримувати комфортну температуру в помешканні (сукупна питома вага таких становить 34,1 % серед респондентів обох статей, 35,1 % серед жінок і 33,6 % серед чоловіків). Цей показник приблизно характеризує масштаби незадоволених потреб і розміри цільової аудиторії заходів із поліпшення доступу до продуктів енергетики, що забезпечують задоволення потреб у комфортній температурі в помешканні для домогосподарств.

У складі тих, хто не має можливості підтримувати комфортну температуру в помешканні, виділяють респондентів, які не мають такої можливості з технічних причин (усього таких 22,8 % респондентів, що відповіли на питання, 23,4 % серед жінок і 21,5 % серед чоловіків) і таких, хто не може підтримувати комфортну температуру в помешканні через нестачу платоспроможності (11,3 % усього, 11,7 % серед жінок і 12,1 % серед чоловіків-респондентів).

Відповідно, питома вага респондентів, які не мають можливості задовольнити навіть базові потреби через невідповідність наявних доходів цінам на комунальні послуги та енергоресурси (ціноутворення на які визначається переважно економічними результатами роботи енергетики), становить близько 11 %.

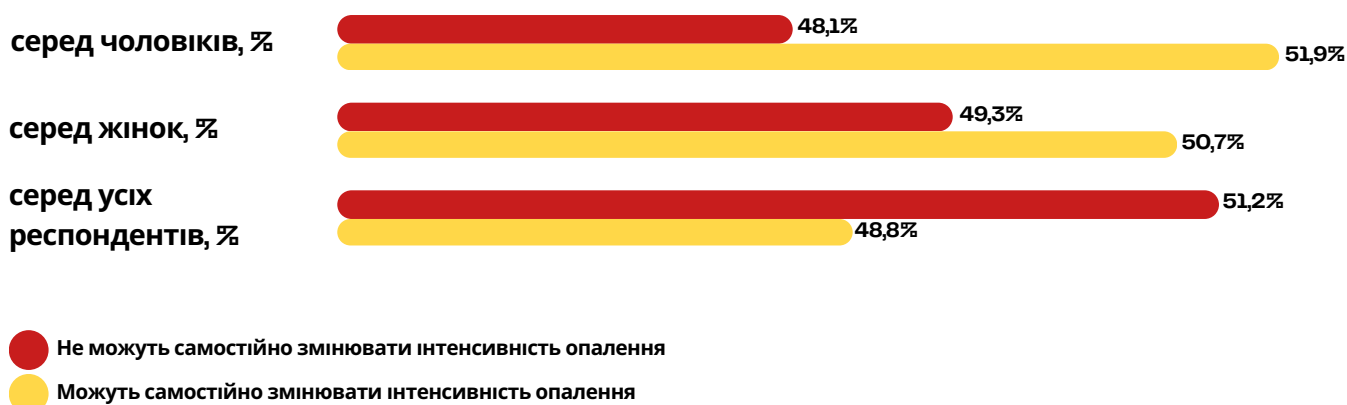
Така оцінка характеризує масштаби цільової аудиторії програм, спрямованих на поліпшення доступності продукції енергетики для населення, та свідчить, що цільові (адресні) допомоги для підвищення платоспроможності незахищених верств населення виявляються більш відповідними ситуації, ніж масштабне дотування підприємств енергетичної галузі (пряме, через державні субсидії, чи непряме, через регулювання ціноутворення на ринках ресурсів енергогенерувальних компаній), спрямоване на зниження цін на комунальні послуги. В термінології аналізу вигід і витрат (cost-benefits analysis) це означає, що корегувальний вплив доцільніше здійснювати з боку попиту (через цільове субсидування попиту неплатоспроможних верств населення), а не з боку пропозиції (великих підприємств, вигоди від зниження цін на продукцію яких не можна локалізувати лише серед цільової аудиторії програм сприяння доступності продукції енергетики).

Питома вага респондентів, які стикаються з технічно зумовленими обмеженнями, що не дозволяють задовольняти базову потребу «підтримка комфортної температури в помешканні», дорівнює 22,8 % (23,4 % серед жінок-респондентів і 21,5 % — серед чоловіків).

Відповідно, масштаби поширення технологічно зумовлених проблем — тих, розв'язання яких вимагає інвестиційних важелів і не може бути забезпечено протягом поточного періоду, — значно більші, ніж масштаби нестачі поточної платоспроможності для підтримки комфортної температури в помешканні. Наявність технічно зумовлених обмежень на підтримку комфортної температури в приміщенні на першому рівні трактування таких індикаторів свідчить про вагому потребу в інвестиціях для зміни технологічних параметрів отримання доступу до благ, створюваних енергетичною галуззю. А на другому рівні — про вагому потребу в інституційних змінах стосовно відносин компаній енергетичної галузі зі споживачами й операторами ринків енергоресурсів. Адже відсутність технологічних можливостей нормального задоволення потреби в благах, створюваних енергетичним сектором, свідчить про відсутність (недостатність) стимулів для учасників ринків енергоресурсів і пов'язаних послуг інвестувати в розвиток технологічної бази, яка формує базові умови доступності благ енергетики.

Цю тезу підтверджують дані рис. 3.2, що ілюструють частку респондентів, які не можуть регулювати інтенсивність опалення у своєму помешканні.

**Рис. 3.2 Розподіл жінокі чоловіків респондентів за спроможністю самостійно регулювати інтенсивність опалення в помешканні**

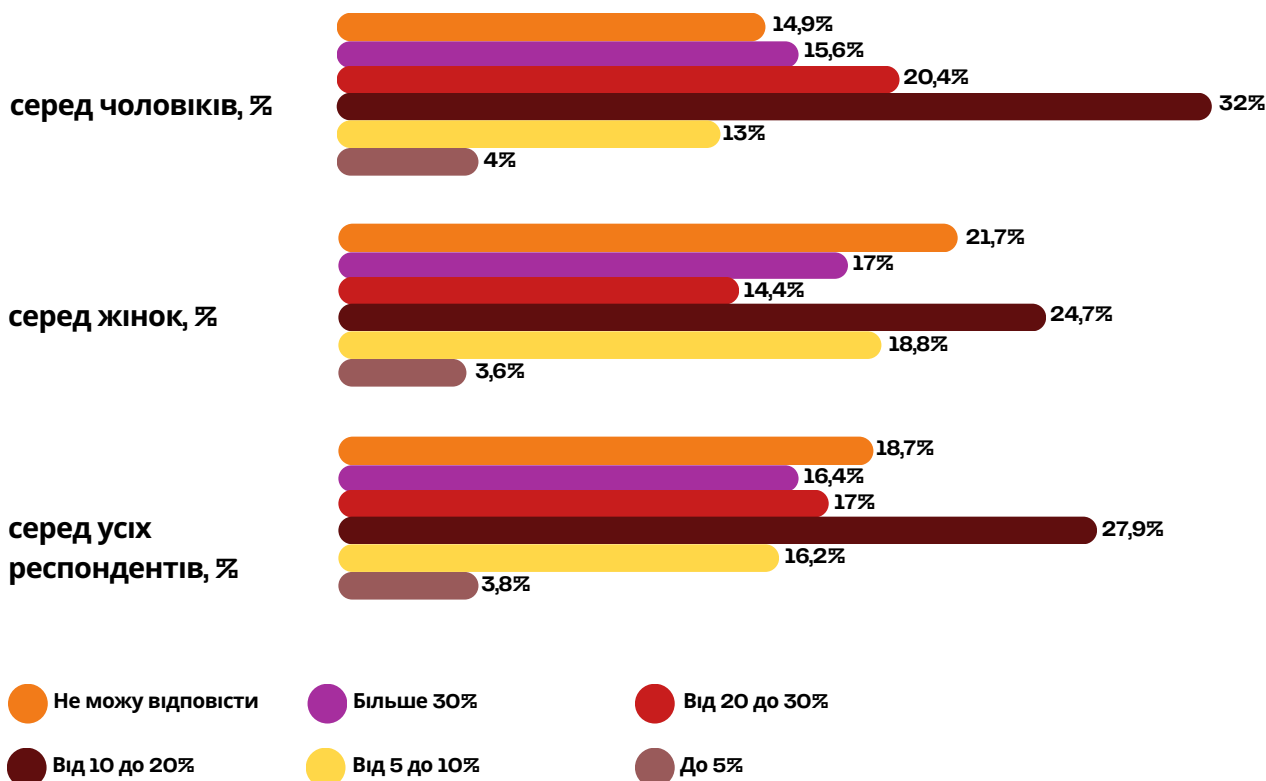


По суті, відсутність такої можливості свідчить про фундаментальні викривлення у використанні потенціалу ринкових відносин на енергоринках України. Споживачі, позбавлені можливості регулювати навіть базові характеристики послуги (блага, створюваного підприємствами енергетики), не можуть вважатися такими, що мають нормальний доступ до благ, створюваних енергетикою. Така ситуація, по-перше, означає наявність багатомільярдних втрат через надмірну температуру теплоносія в періоди підвищення зовнішньої температури. В умовах критичного дефіциту ресурсів і потужностей енергосистеми України сотні тисяч споживачів продовжують отримувати послуги в надлишкових (небажаних для них у періоди підвищення зовнішньої температури) масштабах. Стабільність такої ситуації свідчить про недоліки організації ринкової взаємодії, адже чинна інституціональна структура не заохочує енергокомпанії спрямовувати ресурси для удосконалення наявних технологій опалення. Водночас, і переважна більшість споживачів позбавлені можливості акумулювати необхідні обсяги ресурсів для підвищення енергоефективності житла.

Потенціал дієвості економічних стимулів для підвищення енергоефективності задоволення потреб у підтриманні комфортної температури в приміщенні характеризує рис. 3.3



**Рис. 3.3 Розподіл жінокі чоловіків респондентів за часткою витрат на опалення у споживчому бюджеті**



Лише 3,7 % респондентів (3,5 % серед жінок і 4,0 % серед чоловіків) зазначили, що питома вага витрат на опалення в холодну пору року в їхніх домогосподарствах не перевищує 5 % сукупних споживчих видатків. Для порівняння, по країнах Єврозони витрати домогосподарств на енергоресурси (електроенергія, газ та інші види палива для опалювання помешкань) коливаються від 5,7 % (у квантилі домогосподарств із найменшими доходами) до 3,7 % (у квантилі з найвищими доходами)[1]. Зокрема в Німеччині домогосподарства витрачають на енергоресурси близько 6,5 % споживчих видатків, у Франції — близько 4,8 %. Наведені дані не повною мірою порівнювані, оскільки в багатьох європейських країнах поширена практика розподілу витрат на опалення по усіх місяцях року, що вирівнює навантаження на бюджет протягом року, відповідно дещо зменшуючи його в опалювальний сезон. Проте навіть із використанням спеціального коефіцієнта для забезпечення порівнюваності даних (множення частки витрат українських домогосподарств на п'ять дванадцятих, що зробить показники по Україні відповідними рівномірному розподілу навантаження з опалення по 12 місяцям року, а не п'яти місяцям опалювального сезону) залишається дуже вагома частка домогосподарств, щодо яких споживання енергоресурсів створює завелике навантаження на споживчий бюджет, обмежуючи можливості як нормального задоволення інших базових потреб, так і здатність акумулювати ресурси для підвищення енергоефективності житла.

Практично в усіх європейських країнах перевищення 10 % меж витрат на паливо в споживчому бюджеті є ознакою домогосподарств із відносно низькими доходами, які перебувають у зоні ризику щодо повноцінного виконання своїх соціальних функцій і потребують державної допомоги для забезпечення нормального рівня задоволення базових потреб[1]. Наприклад, у Великій Британії частка витрат на енергоресурси таких домогосподарств дорівнює 15 %, у Нідерландах — 13 %, в Італії — 10 %, а в Німеччині — лише 5 %.[2]

Ще 16,2 % респондентів (18,8 % серед жінок і 13,1 % серед чоловіків) зазначили, що витрачають на опалення протягом холодної пори року від 5 до 10 % споживчих видатків. Від 10 до 20 % споживчих видатків вимушені витрачали на опалення 27,9 % респондентів (найбільша за представництвом, тобто модальна група респондентів). Критично висока питома вага витрат на енергоресурси для опалення (понад 20 % споживчих видатків) спостерігається стосовно 17,1 % респондентів, а катастрофічна (понад 30 % споживчих видатків) — стосовно ще 16,4 % респондентів.

Такий високий тиск витрат на енергоресурси для опалення на споживчі бюджети домогосподарств свідчить про граничну обмеженість власних ресурсів українського населення для задоволення хоча б поточних потреб і високу питому вагу населення (понад третина), для яких економічна доступність благ, забезпечуваних енергетикою, є неприйнятно низькою, що створює ризики для нормального функціонування домогосподарств.

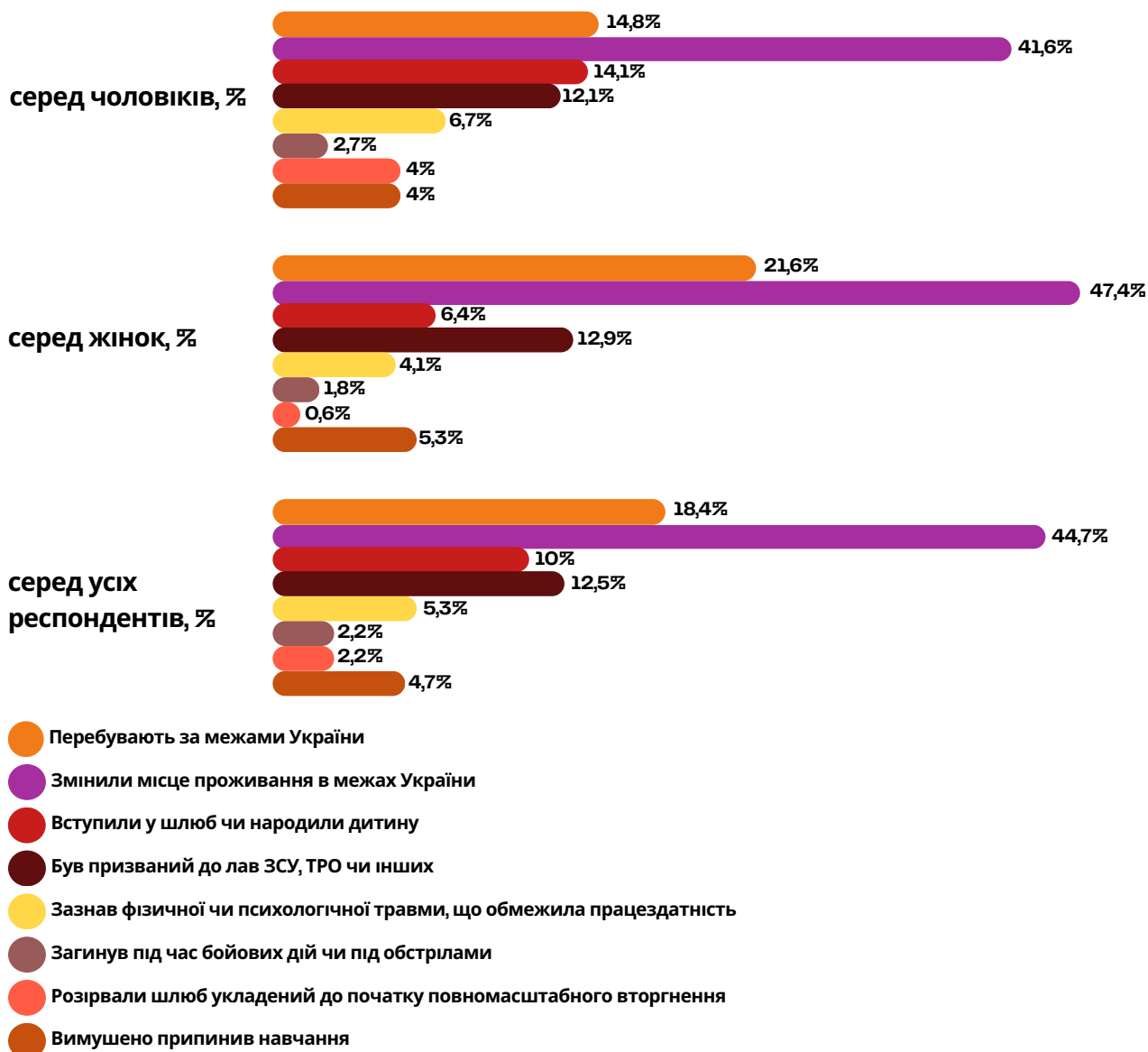
Наведені характеристики економічної доступності благ, створюваних підприємствами енергетики України, в умовах граничної обмеженості внутрішніх ресурсів української економіки вкрай загострюють потреби в зовнішній, міжнародній допомозі для реалізації програм підтримання стійкості й реформування енергетики України в умовах воєнного часу та в період повоєнного відновлення.

## **4. Розподіл навантаження воєнного часу та фактори стійкості енергетики в умовах війни**

Повномасштабна російська агресія проти України завдала непоправної шкоди українському суспільству, поставивши всі сфери суспільного життя та більшість українців особисто на межу адаптаційної здатності: підтримання функціональності виробничих, соціально-політичних, військових підсистем суспільства відбувається ціною величезних людських втрат. Ці втрати виявляються в різних формах: від прямого вбивства військових на полі бою та мирного населення під час обстрілів — до поступової втрати працездатності внаслідок надмірних навантажень, нехтування нормами безпеки чи неможливості приділити час власному здоров'ю.

Завдання збереження людського потенціалу української енергетики розв'язується в умовах постійного перенавантаження як технічного, так і людського забезпечення галузі й розуміння того, як це додаткове навантаження розподіляється між професійними та соціально-демографічними групами зайнятих у галузі, де виникають загрози руйнації функціональної здатності трудових колективів у коротко- чи довгостроковій перспективі — необхідна умова ефективного керування галуззю та збереження перспектив її розвитку в повоєнний період. Масштабність та інтенсивність впливу загальносуспільних подій, що вибивають людей зі звичного способу життя й зумовлюють додаткове навантаження на їхню адаптивну спроможність, ілюструє рис. 4.1.

**Рис. 4.1 Розподіл відповідей респондентів про зміни, які сталися із членами їхніх домогосподарств від початку повномасштабної російської воєнної агресії**



Наведені дані свідчать про масштаби поширення втрат від російської агресії. Зокрема, 2,2 % наведених відповідей — про те, що хтось із близьких респондентів загинув, ще 5,3 % — зазнав важкої фізичної чи психологічної травми, що обмежила працездатність. Ще 12,5 % наведених відповідей — згадування про членів домогосподарства, призваних до ЗСУ чи інших формувань Сил оборони України. 4,7 % всіх відповідей — про наявність у домогосподарствах респондентів тих, хто вимушено припинив навчання через повномасштабне вторгнення. Майже половина відповідей стосується наявності в домогосподарствах респондентів тих, хто змінив місце проживання в межах України (44,7 %), а ще 18,4 % — про наявність у домогосподарстві тих, хто перебуває за межами України.

Для порівняння наведено частість відповідей, які стосуються наявності в домогосподарствах респондентів тих, з ким відбулися події, властиві для «ординарного життя» — вони характеризують частість згадувань подій, властивих нормальним суспільним умовам, і виступають базою для порівняння, що дозволяє побачити, наскільки зміни, зумовлені війною, інтенсивніші, ніж зміни, що притаманні «нормальному» перебігу подій.

Так на згадування про тих членів домогосподарства, які розірвали шлюб, припадає 2,2 %, загальної кількості відповідей, а про «укладання шлюбу чи народження дитини» згадується в 10,0 % відповідей. Бачимо, що загибель когось із близьких має таку саму частоту згадування, як і розлучення — найтяжчий, руйнівний тягар війни перетворюється на таку саме поширену подію, як зміна родинного стану. А сумарна частість згадувань про загибель і важку фізичну чи психологічну травму (7,5 %) майже дорівнює частоті згадувань про укладання шлюбу чи народження дитини — також свідчення набуття важкими наслідками війни частоті укорінені, поширеної життєвої події.

Такі спричинені війною зміни, як призов до Сил оборони України (12,5 % всіх відповідей), згадуються частіше, ніж «ординарні» зміни родинного стану (розлучення, одруження чи народження дитини).

Спричинені війною територіальні переміщення стали найпоширенішим фактором впливу — про наявність у домогосподарстві тих, хто змінив місце проживання, згадується у 44,7 % відповідей і 18,4 % — про наявність тих, хто виїхав за межі України.

Наведене свідчить, що масштаби та інтенсивність впливу спричинених війною змін на функціональну спроможність респондентів — дуже високі та значно переважають вплив подій, що притаманні ординарному життю, а навантаження щодо їхніх родинних і професійних обов'язків може набувати критичних значень. І це не в окремих випадках, а як типова ситуація, що радикально змінює умови функціонування трудових колективів, висуває нові вимоги до керування використанням праці.

Економічне навантаження на зайнятих дуже вагомо зросло, при цьому збереження сталості робочого місця, підприємства, що забезпечує зайнятість, умов і змісту праці — це скоріше виключення, ніж модальна категорія відповідей (табл. 4.1).

**Таблиця 4.1**

**Розподіл відповідей респондентів про зміни в економічному становищі членів їхніх домогосподарств від початку повномасштабної російської воєнної агресії**

	Усі респонденти		Жінки		Чоловіки	
	відповідей	% наведених відповідей	відповідей	% наведених відповідей	відповідей	% наведених відповідей
Втратили роботу чи інше джерело доходів	84	21,82	45	20,74	39	23,21
Чиї доходи від зайнятості чи власного бізнесу вагомо скоротилися	102	26,49	56	25,81	46	27,38
Припинили економічну активність (вийшли на пенсію або відмовилися від продовження роботи чи її пошуку)	42	10,91	30	13,82	12	7,14
Отримали роботу (організували власний бізнес), хоча до війни не мали власного джерела доходів	15	3,90	10	4,61	5	2,98
Змінили місце роботи (підприємство, організацію роботодавця)	99	25,71	48	22,12	51	30,36
Змінили робоче місце (посаду) в тому самому підприємстві	43	11,17	28	12,90	15	8,93

21,8 % усіх відповідей припадає на згадування про тих членів домогосподарств респондентів, які після початку повномасштабного вторгнення втратили роботу чи інше джерело доходу, а ще 26,5 % — про тих, чиї доходи від зайнятості чи власного бізнесу вагомо скоротилися. Ще 10,9 % відповідей припадає на згадування про тих членів домогосподарств респондентів, які припинили економічну активність. Відповідно, серед усіх наведених відповідей 59,2 % припадає на ті, що пов'язані з втратами щодо використання людського потенціалу в економіці: більш як половину всіх згаданих випадків — це згадування про близьких респондентів, чиє економічне становище зазнало негативних змін.

При цьому серед жінок таких згадувань 60,4 %, серед чоловіків — 57,7 % всіх відповідей. Статистично вагомі розбіжності щодо відповідей жінок і чоловіків спостерігаються стосовно частоти згадування випадків припинення економічної активності: 13,8 % всіх відповідей серед жінок і лише 7,1 % — серед чоловіків. Оскільки ці відповіді стосуються домогосподарств респондентів, а не їх самих, відмінності між розподілом відповідей чоловіків і жінок респондентів не можуть трактуватися в контексті оцінювання гендерної нерівності розподілу додаткового навантаження, спричиненого війною. Проте отримані результати можуть стати підставою для подальшого дослідження ролі жінок і чоловіків у забезпеченні стійкості різних підсистем суспільного життя.

Також важливо, що частість згадувань про випадки втрати роботи чи припинення економічної активності значно перевищує частість згадувань про результативні переміщення між робочими місцями. Зокрема, про близьких, які отримали роботу на іншому підприємстві, згадується у 25,7 % відповідей. Про тих, хто до початку війни не мав джерела доходу, а протягом війни отримав роботу чи організували власний бізнес, — у 3,9 % відповідей. Відповідно частість згадувань про події, які компенсують негативний вплив втрати роботи чи іншого джерела доходів, як щодо економічної спроможності домогосподарств, так і щодо залученого в економіку людського потенціалу, значно нижча, ніж частість згадувань про події, що формують таке негативне скорочення зайнятості й економічної спроможності домогосподарств.

Безпосередні наслідки суспільних подій, змін у близькому оточенні респондентів проявляються у двох основних вимірах: у навантаженні родинними та професійними обов'язками.

Характер і поширеність викликів, з якими стикаються респонденти щодо умов свого родинного життя, безпосередньо відображаються даними рисунку 4.2



**Рис. 4.2 Розподіл відповідей респондентів про зміни в навантаженні щодо виконання родинних обов'язків від початку повномасштабної російської воєнної агресії**



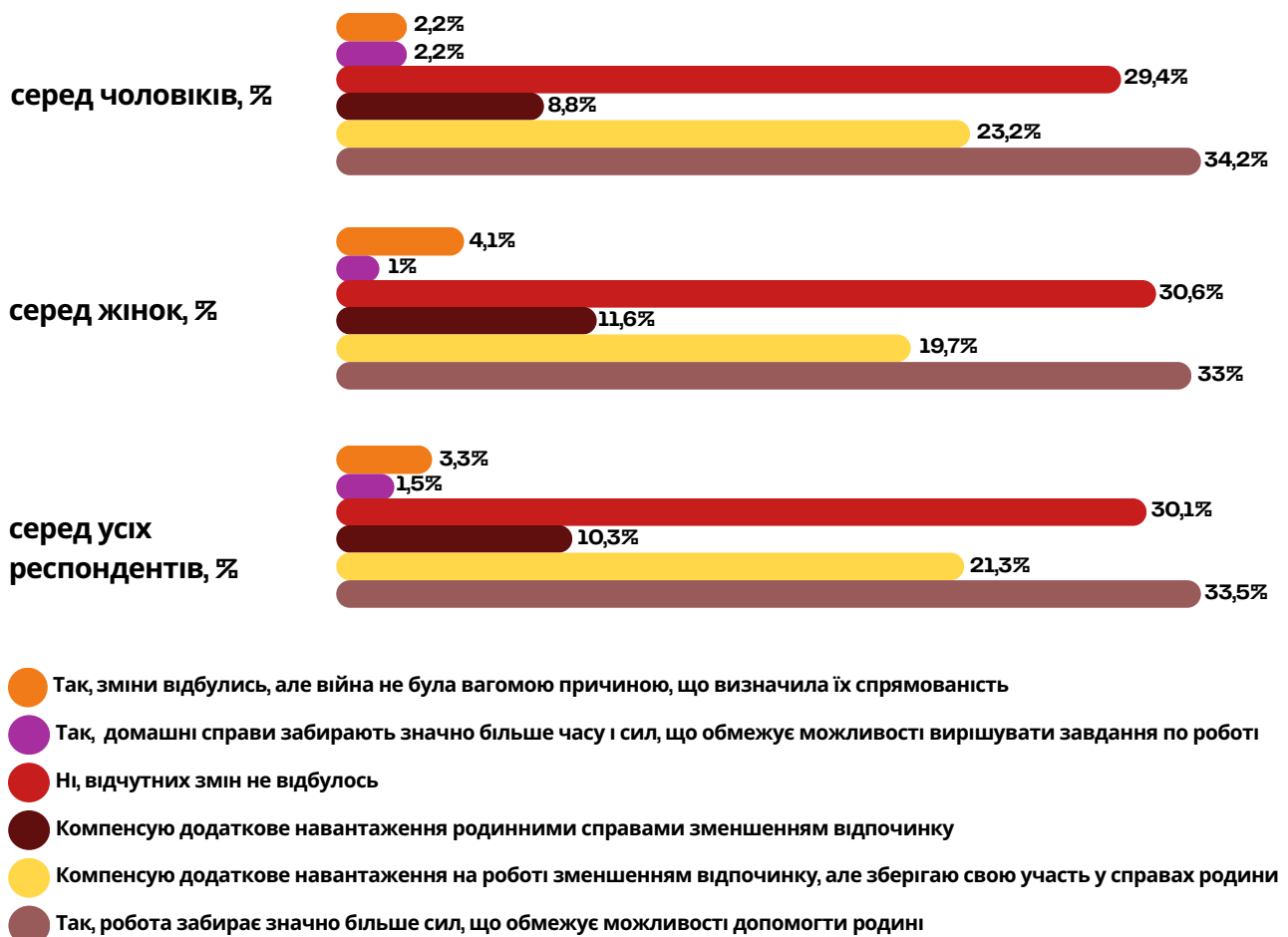
Помітне зростання навантаження відчули 28,6 % всіх респондентів, зокрема 28,4 % серед жінок і 29,0 % серед респондентів-чоловіків. Дуже вагоме зростання навантаження з виконання родинних обов'язків відчули 42,3 % всіх респондентів, 41,6 % серед жінок і 43,3 % серед чоловіків. Не зазнали змін у навантаженні щодо родинних обов'язків лише 23,8 % всіх респондентів (23,7 % жінок і 24,0 % чоловіків).

Найчисельніша група респондентів, як серед жінок, так і серед чоловіків, — ті, чиє навантаження щодо родинних обов'язків суттєво, вагомо зросло в порівнянні з довоєнним періодом. І серед чоловіків, і серед жінок питома вага респондентів, які надали таку відповідь, практично ідентична (відмінності в межах десятих часток відсоткового пункту).

Практично ідентичний розподіл відповідей серед жінок і чоловіків свідчить про тяжіння українських родин до рівномірного розподілу додаткового навантаження між чоловіком і жінкою в умовах війни, що виступає додатковим фактором стійкості родин і збереження функціональної спроможності кожного з її учасників.

Характеристики змін навантаження в професійній діяльності респондентів наведено на рисунку 4.3.

**Рис. 4.3 Розподіл відповідей респондентів про зміни в навантаженні щодо виконання професійних обов'язків від початку повномасштабної російської воєнної агресії**



Модална група респондентів (33,5 %) зазначила, що після початку повномасштабної війни робота забирає значно більше часу й сил, що обмежує можливості допомогти родині. Про таке вимушене (через зростання навантаження на роботі) скорочення участі в родинному житті повідомили 33,0 % жінок і 34,2 % респондентів-чоловіків — практично однакова питома вага респондентів, які адаптуються до умов війни, надаючи перевагу професійним обов'язкам і скорочуючи участь у родинному житті, серед жінок і чоловіків.

21,3 % респондентів зазначили, що адаптуються до зростання навантаження на роботі, зменшуючи час відпочинку, проте зберігають свою участь у справах родини. Зокрема, таку відповідь надали 19,7 % респондентів-жінок (що значить, що провідним фактором зростання навантаження стали зміни умов роботи, але адаптація до більшого робочого навантаження відбувається коштом скорочення часу відпочинку, без шкоди участі в родинних справах) і 23,3 % респондентів-чоловіків.

Ще 10,3 % респондентів (11,6 % серед жінок і 8,8 % серед чоловіків) відзначили, що вимушені скорочувати час відпочинку, щоб компенсувати додаткове навантаження по родинних справах без шкоди своїй професійній діяльності.

Відповідно, сумарна питома вага респондентів, вимушених компенсувати додаткове навантаження (як через спричинені війною зміни в родинному житті, так і в професійній діяльності) скороченням часу відпочинку, становить понад 30 % і практично ідентична серед жінок (31,3 %) і серед чоловіків (32,0 %). Така висока питома вага респондентів, вимушених наблизитися до межі працездатності та ставити під ризик збереження свого здоров'я, вимагає особливої уваги до умов праці та поновлення працездатності, що мають працівники підприємств енергетики.

---

## Висновки

### Щодо доступності зайнятості на підприємствах енергетики

На підприємствах енергетики, що перебувають у сфері управління Міненерго України, спостерігається явне переважання чоловіків на посадах, які передбачають виконання керівних функцій (керівництво трудовими колективами), та явно вищу питому вагу зайнятих на керівних посадах серед чоловіків. По усіх респондентах перевищення питомої ваги зайнятих на керівних посадах серед чоловіків у порівнянні з жінками становить 10,3 в. п.

Показово також, що за врахування лише респондентів із вищою освітою, розрив між питомою вагою зайнятих на керівних посадах серед чоловіків і серед жінок зростає до 24,9 в. п. Це свідчення того, що інвестування в людський капітал більшою мірою впливає на кар'єрні перспективи чоловіків, ніж жінок: аналогічний (вищий) рівень освіти підвищує ймовірність можливості обійняти керівну посаду для чоловіка більше, ніж для жінки. Отже, описане свідчення нерівності віддачі від інвестицій в освіту для жінок і чоловіків доводить, що керівні посади більше доступні для чоловіків, ніж для жінок, а наявність вищої освіти збільшує розрив щодо доступності керівної роботи.

Відсутність вищої освіти не є абсолютним обмеженням ні щодо зайнятості на посадах фахівців, ні на керівних посадах (лінійне керівництво первинними трудовими колективами — посади майстрів, начальників виробничих ділянок також розглядалися як керівні — за ознакою вагомості керівних функцій у складі посадових обов'язків). Зокрема, усього 13,2 % респондентів обох статей без вищої освіти виявилися зайнятими на керівних посадах, при цьому цей показник має статистично значущі розбіжності стосовно жінок і чоловіків: серед жінок лише 6,9 % респондентів без вищої освіти виявилися зайнятими на керівних посадах, а серед чоловіків — 20,7 %.

Такий розподіл відповідей може свідчити про наявність нерівних умов щодо доступності керівних посад для жінок і чоловіків, зокрема через неоднакове застосування формальних вимог відповідності посаді для жінок і чоловіків. Такий феномен був описаний у науковій літературі й отримав назву «чоловічих клубів»: входження до певного гендерно монолітного (найчастіше чоловічого, хоча потенційно можлива наявність і «жіночих клубів») середовища дає можливості розраховувати на м'якше застосування формальних вимог для «членів клубу» (чоловіків), відповідно позбавляючи такої можливості жінок.

Дослідженням виявлені помірні відмінності між жінками та чоловіками щодо динамічності кар'єрного зростання: у середньому по жінках за час роботи на підприємстві нараховується 0,88 випадку підвищення, а по чоловіках — 1,04. Практично ідентичні питомі ваги серед жінок і чоловіків тих, хто на момент проведення спостереження не отримував жодного підвищення (48,8 % серед жінок і 46,4 % серед чоловіків); тих, хто досі отримав лише одне підвищення (27,3 % серед жінок і 26,2 % серед чоловіків); і тих, хто отримав наразі два підвищення (12,9 % серед жінок і 13,5 % серед чоловіків). Єдиний характерний випадок нерівного розподілу стосується респондентів із найбільшою кількістю підвищень: більш ніж чотири рази отримували підвищення лише 1,8 % жінок і 4,5 % чоловіків. Така відмінність може свідчити про певні переваги, що мають чоловіки стосовно найвищих підіймань кар'єрними сходами в енергетиці. Зокрема, оскільки така велика кількість випадків підвищень вимагає досить тривалого періоду зайнятості на одному підприємстві, можна припустити, що чоловіки отримують більш виражену винагороду у відповідь на лояльність і тривалу зайнятість на підприємстві, ніж жінки: для жінок приріст стажу роботи веде до меншого зростання кількості підвищень, ніж для чоловіків у сегменті особливо тривалої зайнятості на одному підприємстві.

У разі врахування відповідей лише респондентів із вищою освітою, відмінності між показниками динамічності кар'єрного зростання жінок і чоловіків збільшуються: середня кількість підвищень, отриманих за час роботи на підприємстві по чоловіках 1,25 проти 0,96 по жінках (більше майже на 30,0 %). Наведене є ще одним підтвердженням більшої віддачі від інвестицій в освіту для чоловіків, як порівняти з жінками.

## Щодо доступності благ, створюваних підприємствами енергетики

Питома вага респондентів, які не мають можливості підтримувати комфортну температуру в помешканні (таких — 34,1 % серед респондентів обох статей, 35,1 % серед жінок і 33,6% серед чоловіків), приблизно характеризує масштаби незадоволених потреб і розміри цільової аудиторії заходів із поліпшення доступу до продуктів енергетики, що забезпечують задоволення потреб у комфортній температурі в помешканні для домогосподарств.

У складі тих, хто не має можливості підтримувати комфортну температуру в помешканні, виділяють респондентів, які не мають такої можливості з технічних причин (усього таких 22,8 % респондентів, що відповіли на питання, 23,4 % серед жінок і 21,5 % серед чоловіків), і таких, хто не може підтримувати комфортну температуру в помешканні через нестачу платоспроможності (11,3 % усього, 11,7 % серед жінок і 12,1 % серед чоловіків-респондентів).

Відповідно, питома вага респондентів, які не мають можливості задовольнити навіть базові потреби через невідповідність наявних доходів цінам на комунальні послуги та енергоресурси (ціноутворення на які визначається переважно економічними результатами роботи енергетики), становить близько 11 %. Така оцінка характеризує масштаби цільової аудиторії програм, спрямованих на поліпшення доступності продукції енергетики для населення, та свідчить, що цільові (адресні) допомоги для підвищення платоспроможності незахищених верств населення виявляються більш відповідними ситуації, ніж масштабне дотування підприємств енергетичної галузі (пряме, через державне субсидії, чи непряме, через регулювання ціноутворення на ринках ресурсів енергогенерувальних компаній), спрямоване на зниження цін на комунальні послуги. В термінології аналізу вигід і витрат (cost-benefits analysis), це означає, що корегувальний вплив доцільніше здійснювати з боку попиту (через цільове субсидування попиту неплатоспроможних верств населення), а не з боку пропозиції (великих підприємств, вигоди від зниження цін на продукцію яких не можна локалізувати лише серед цільової аудиторії програм сприяння доступності продукції енергетики).

Питома вага респондентів, які стикаються з технічно зумовленими обмеженнями, що не дозволяють задовольняти базову потребу «підтримка комфортної температури в помешканні», дорівнює 22,8 % (23,4 % серед жінок-респондентів і 21,5 % — серед чоловіків).

Відповідно, масштаби поширення технологічно зумовлених проблем — тих, розв'язання яких вимагає інвестиційних важелів і не може бути забезпечено протягом поточного періоду, значно більші, ніж масштаби нестачі поточної платоспроможності для підтримки комфортної температури в помешканні. Наявність технічно зумовлених обмежень на підтримку комфортної температури в приміщенні на першому рівні трактування таких індикаторів свідчить про вагому потребу в інвестиціях для зміни технологічних параметрів отримання доступу до благ, створюваних енергетичною галуззю.



А на другому рівні: про вагому потребу в інституційних змінах стосовно відносин компаній енергетичної галузі зі споживачами й операторами ринків енергоресурсів. Адже відсутність технологічних можливостей нормального задоволення потреби в благах, створюваних енергетичним сектором, свідчить про відсутність (недостатність) стимулів для учасників ринків енергоресурсів та пов'язаних послуг інвестувати в розвиток технологічної бази, яка формує базові умови доступності благ енергетики.

Від 10 до 20 % споживчих видатків вимушені витрачати на опалення 27,9 % респондентів (найбільша за представництвом, тобто модальна група респондентів). Критично висока питома вага витрат на енергоресурси для опалення (понад 20 % споживчих видатків) спостерігається стосовно 17,1 % респондентів, а катастрофічна (понад 30 % споживчих видатків) — стосовно ще 16,4 % респондентів.

Такий високий тиск витрат на енергоресурси для опалення на споживчі бюджети домогосподарств свідчить про граничну обмеженість власних ресурсів українського населення для задоволення хоча б поточних потреб і високу питому вагу населення (понад третину), для яких економічна доступність благ, створюваних енергетикою, є неприйнятно низькою, що створює ризики для нормального функціонування домогосподарств.

Наведені характеристики економічної доступності благ, створюваних підприємствами енергетики України, в умовах граничної обмеженості внутрішніх ресурсів української економіки вкрай загострюють потреби в зовнішній, міжнародній допомозі для реалізації програм підтримання стійкості й реформування енергетики України в умовах воєнного часу та в період повоєнного відновлення.

## **Щодо навантаження воєнного часу й факторів стійкості енергетики в умовах війни**

Економічне навантаження на зайнятих дуже вагомо зросло, при цьому збереження сталості робочого місця, підприємства, що забезпечує зайнятість, умов і змісту праці — це скоріше виключення, ніж модальна категорія відповідей. Серед усіх наведених відповідей 59,2 % припадає на ті, що пов'язані з втратами щодо використання людського потенціалу в економіці: більш ніж половина всіх згаданих випадків — це згадування про близьких респондентів, чиє економічне становище зазнало негативних змін (вони втратили роботу чи інше джерело доходу, або їхні доходи суттєво скоротилися).

Частість згадувань про події, які компенсують негативний вплив втрати роботи чи іншого джерела доходів, як щодо економічної спроможності домогосподарств, так і щодо залученого в економіку людського потенціалу значно нижча, ніж частість згадувань про події, що формують таке негативне скорочення зайнятості й економічної спроможності домогосподарств — спостерігається вагоме скорочення як місткості сфери зайнятості в економіці України, так і її людського потенціалу, при цьому місткість сфери зайнятості скорочується швидше, що підвищує вірогідність безробіття.

Помітне зростання навантаження родинними обов'язками відчули 28,6 % всіх респондентів, зокрема 28,4 % серед жінок і 29,0 % серед респондентів-чоловіків. Дуже вагоме зростання навантаження з виконання родинних обов'язків відчули 42,3 % всіх респондентів, 41,6 % серед жінок і 43,3 % серед чоловіків.

Модальна частка респондентів (33,5 %), зіткнувшись із вагомим зростанням навантаження на роботі, вимушені обмежувати свою участь у родинних справах. Ще 21,3 % респондентів зазначили, що адаптуються до зростання навантаження на роботі, зменшуючи час відпочинку, проте зберігають свою участь у справах родини. Відповідно, більш ніж половину респондентів становлять ті, що безпосередньо зацікавлені в заходах, які б сприяли полегшенню поєднання родинних і професійних обов'язків — це сприяло б зменшенню втрат людського потенціалу в енергетиці як через вимушену відмову від кар'єрних планів через складності їх поєднання з родинними обов'язками, так і через зменшення рівня втоми працівників, які компенсують додаткове навантаження зменшенням часу відпочинку.