



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

Проєкт
Енергетичної
Безпеки



Залучення жінок і чоловіків, молоді, осіб, які поєднують виконання професійних та родинних обов'язків, до програм збереження і розвитку трудового потенціалу підприємств енергетики

(за даними дослідження «Гендерні аспекти зайнятості
в енергетичному секторі України»)

Дослідження здійснено
за підтримки USAID
Проєкту енергетичної
безпеки

2021

Дослідження та звіт за його результатами стали можливими завдяки підтримці американського народу, наданій 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 Бабак.

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

1. Постановка проблеми та концептуальні підходи

Динаміка трудової кар'єри значною мірою забезпечується доступом працівників до корпоративних програм збереження і розвитку трудового потенціалу. Ця теза має як теоретичне (у межах теорії людського капіталу), так і емпіричне обґрунтування в чисельних роботах, присвячених поясненню відмінностей позицій жінок і чоловіків у сфері праці та зайнятості¹²³. Відповідно, диференціація характеристик трудової кар'єри жінок і чоловіків в енергетиці України має пояснюватися з урахуванням тих можливостей, що мають жінки й чоловіки щодо доступу до програм збереження та розвитку трудового потенціалу підприємств енергетики. Під програмами збереження трудового потенціалу працівників ми розуміємо заходи з усунення факторів важкості та шкідливості з виробничого середовища, надання можливостей для гармонізації виконання родинних і професійних обов'язків, зокрема у формі гнучких режимів організації робочого часу. Відповідно, поширеність праці, що передбачає перебування під дією факторів важкості чи шкідливості, виступає зворотним показником результативності таких програм стосовно жінок і чоловіків, зайнятих в енергетиці України, а показники охоплення та частоти участі в корпоративних програмах професійної освіти (підвищення кваліфікації), поширення добровільної зайнятості на умовах гнучких форм організації робочого часу, показники охоплення та масштабів надання соціальної допомоги — прямими показниками результативності корпоративних програм розвитку трудового потенціалу жінок і чоловіків, зайнятих в енергетиці України.

У межах цього дослідження увага сконцентрована саме на охопленні жінок і чоловіків заходами з професійного навчання та доступності таких заходів для молоді й респондентів, які поєднують виконання родинних і професійних обов'язків. Таким чином ця робота має продовжити реалізацію концептуальних підходів дослідження «Гендерні аспекти зайнятості в енергетичному секторі України» щодо комплексного оцінювання факторів, які детермінують відмінності параметрів трудового життя жінок і чоловіків в енергетиці України.

Відповідно, результати цього дослідження мають створити інформаційно-аналітичне забезпечення для формування політики вирівнювання можливостей кар'єрного зростання для жінок і чоловіків в енергетиці України. Зокрема, завдяки врахуванню впливу участі жінок і чоловіків у корпоративних програмах професійного навчання (підвищення кваліфікації) на вагому, виявлену в процесі дослідження «Гендерні аспекти зайнятості в енергетичному секторі України», диференціацію динамічності трудової кар'єри жінок і чоловіків в енергетиці.

1 Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>

2 Blau, F. D., & Winkler, A. E. (2017). *The Economics of Women, Men, and Work* (8th ed.). Oxford University Press

3 Torben Iversen, Frances McCall Rosenbluth & Øyvind Skorge (2020), *The Dilemma of Gender Equality: How Labor Market Regulation Divides Women by Class*. American Academy of Arts & Sciences Published under a Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license https://doi.org/10.1162/DAED_a_01775

2. **Методологія**

Під «програмами збереження і розвитку трудового потенціалу», що реалізуються на підприємствах енергетики, ми розуміємо заходи, спрямовані на створення безпечного для здоров'я та сприятливого для професійного розвитку працівників організаційно-технічного й соціально-економічного середовища у сфері праці охоплених обстеженням підприємств і галузі загалом.

До критеріїв оцінювання можливостей збереження та розвитку трудового потенціалу працівників ми відносимо, зокрема, частоту проведення навчання за програмами професійного навчання персоналу підприємства (без відриву від виробництва та з відривом від виробництва). В основі оцінювання лежить вихідне положення, що більша середня частість заходів з професійного навчання працівників (що формується як інтегральний результат рівня охоплення заходами з професійного навчання та середньої частоти їх проведення) створює сприятливіші умови для динамічної трудової кар'єри в енергетиці. Характеристики ресурсного забезпечення навчання та тривалість періодів навчання в межах цього дослідження не враховуються.

Для характеристики охоплення жінок і чоловіків заходами з професійного навчання (підвищення кваліфікації) та частоти їх проведення розраховано:

- 1) Показники розподілу загальної чисельності респондентів жінок і чоловіків, а також окремих підгруп жінок і чоловіків (тих, що опікуються однією дитиною, двома дітьми, більше ніж двома дітьми та ті, які опікуються дитиною (дітьми) в складі неповної родини) за частістю проведення заходів з професійного навчання (підвищення кваліфікації) без відриву від виробництва та з відривом від виробництва.
- 2) Прямий і обернений показники інтенсивності залучення працівників до корпоративних програм професійного навчання (підвищення кваліфікації) без відриву від виробництва та з відривом від виробництва.

3. Охоплення корпоративними програмами професійного навчання та їхня частість для жінок і чоловіків, молоді, осіб, які поєднують виконання родинних і професійних обов'язків

3.1. Агрегований аналіз частоти корпоративних програм професійного навчання жінок і чоловіків

У процесі вибіркового обстеження було одержано інформацію про частість залучення працівників енергетичних підприємств до заходів професійного навчання (підвищення кваліфікації) як з м, так і без відриву від виробництва.

Середній показник частоти проведення навчання без відриву від виробництва для всіх опитаних працівників енергетичних компаній – 0,58 раза на рік (середній для всіх опитаних працівників термін між двома заходами професійного навчання становить 1,72 року – табл. 1).

Таблиця 1

Частість заходів з професійного навчання (підвищення кваліфікації) без відриву від виробництва для респондентів жінок і чоловіків

Частість заходів професійного навчання без відриву від виробництва	Чисельність респондентів		% чисельності респондентів, які надали визначену відповідь		Статистична значущість відмінностей «жінки/чоловіки»
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	
Щорічно та частіше	23	9	25,8	13,6	Значущі за рівня $p = 5\%$
Раз на рік	8	3	9,0	4,5	
Раз на два роки	5	4	5,6	6,1	
Раз на три роки	10	8	11,2	12,1	
Рідше, ніж раз на три роки	20	18	22,5	27,3	
Не проходили професійне навчання без відриву від виробництва жодного разу	23	24	25,8	36,4	Значущі за рівня $p = 10\%$
Усього	89	66	100	100	

Частість заходів професійного навчання без відриву від виробництва	Чисельність респондентів		% чисельності респондентів, які надали визначену відповідь		Статистична значущість відмінностей «жінки/чоловіки»
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	
Середній прямиий показник частоті, заходів на рік	0,72	0,45	Граничні помилки середнього по вибірці, %		
Середній обернений показник частоті, кількість років між заходами	1,38	2,23	10,39	12,06	

У тому числі для жінок цей показник становить 0,45 (середній період між заходами з професійного навчання без відриву від виробництва – 2,23 року, а для чоловіків – 0,72 рази на рік (середній період між заходами з професійного навчання – 1,39 року). Тобто чоловіки проходять заходи з професійного навчання без відриву від виробництва на 60,7 % частіше, ніж жінки.

Така диференціація стала результатом як більшого охоплення чоловіків заходами з професійного навчання, так і більшої середньої частоти навчання для чоловіків, ніж для жінок. Зокрема, серед чоловіків не проходили навчання без відриву від виробництва жодного разу лише 25,8 % опитаних працівників, а серед жінок – 36,4 % (табл. 2). Найбільшу частість заходів з професійного навчання без відриву від виробництва (щорічно та частіше) вказали 25,8 % опитаних чоловіків і лише 13,6 % опитаних жінок.

Таблиця 2

Частість заходів з професійного навчання (підвищення кваліфікації) з відривом від виробництва для респондентів жінок і чоловіків

Частість заходів професійного навчання без відриву від виробництва	Чисельність респондентів		% чисельності респондентів, які надали визначену відповідь		Статистична значущість відмінностей «жінки/чоловіки»
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	
Щорічно та частіше	4	1	3,3	1,3	
Раз на рік	1	0	0,8	0	
Раз на два роки	7	4	5,8	5,2	
Раз на три роки	47	10	39,2	13	Значущі за рівня $p = 1\%$
Рідше, ніж раз на три роки	49	31	40,8	40,3	
Не проходили професійне навчання без відриву від виробництва жодного разу	12	31	10	40,3	Значущі за рівня $p = 1\%$
Усього	120	77	100	100	
Середній прямиий показник частоті, заходів на рік	0,33	0,18	Граничні помилки середнього по вибірці, %		
Середній обернений показник частоті, кількість років між заходами	3,07	5,42	8,95	11,17	

Як і очікувалося, заходи з професійного навчання (підвищення кваліфікації) з відривом від виробництва відбуваються рідше, ніж навчальні заходи без відриву, при цьому як для жінок, так і для чоловіків. Зокрема, середня частість проведення таких заходів для всіх опитаних працівників підприємств енергетики – 0,25 раза на рік (середній період між заходами з професійного навчання з відривом від виробництва 4 роки). У тому числі для чоловіків – 0,33 раза на рік (середня тривалість періоду між заходами 3,07 року, а для жінок – 5,42 року. Відповідно, середня тривалість періоду між двома заходами професійного навчання з відривом від виробництва на 76,2 % більша, ніж для чоловіків.

Зафіксована відмінність «жіночих і чоловічих» показників частоти проведення заходів з професійного навчання з відривом від виробництва також зумовлена як більшою часткою жінок, що загалом не були охоплені такими заходами, так і більшою середньою частістю проведення таких заходів для чоловіків, як порівняти з охопленими навчанням жінками. Зокрема, серед чоловіків не проходили навчання з відривом від виробництва 10 % респондентів, які дали відповідь на відповідне питання, а серед жінок – 40,25 %, тобто в чотири рази більше. Найвищу частість проведення заходів з професійного навчання з відривом від виробництва (щорічно або частіше) вказали 3,33 % респондентів-чоловіків і лише 1,3 % опитаних жінок.

Показово також, що диференціація частоти заходів з професійного навчання між жінками й чоловіками зростає зі збільшенням витратності заходів. Так, розрив між жінками й чоловіками за частістю заходів з професійного навчання без відриву від виробництва – 60,7 % на користь останніх, а за заходами з відривом від виробництва – на 76,2 %. Відповідно, за більш витратними заходами з підвищення кваліфікації та розрив на користь чоловіків зростає: саме ця гендерна група має кращий доступ до масштабніших, пов'язаних з більшими явними (витрати на оплату освітніх послуг) і неявними (втрати від зменшення фону ефективного робочого часу) витратами заходів з професійного навчання. Відповідно, спостерігається прояв меншої схильності роботодавців підприємств енергетики інвестувати в людський капітал жінок. Подібний феномен описується в дослідженнях, присвячених поясненню причин гендерного розриву в оплаті праці⁴⁵.

Додатковим підтвердженням нерівного доступу жінок і чоловіків до заходів з професійного навчання (підвищення кваліфікації) слугує гендерний склад респондентів, які не охоплені ні заходами з навчання без відриву від виробництва, ні заходами з навчання з відривом від виробництва (відповіли «не проходили жодного разу» на обидва питання). До цієї групи належить лише 10 чоловіків (7,7 % усіх респондентів-чоловіків) і 17 жінок (19,8 % усіх респондентів-жінок). При цьому середній стаж роботи на підприємстві для цих жінок вищий, ніж по чоловіках, які виявилися не охопленими заходами з професійного навчання, що підтверджує зумовленість диференціації саме гендерними відмінностями, а не відмінностями тривалості роботи респондентів.

Надалі показники частоти проведення заходів з професійного навчання (підвищення кваліфікації) були дезагреговані не лише за гендерною, а й за ознакою рідного стану респондентів. Зокрема залежно від проживання разом з дітьми та їхньою чисельністю (табл. 3.а – 3.к).

4 Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012, OECD Publishing, Paris

5 Munasinghe, L., Reif, T., & Henriques, A. (2008). Gender gap in wage returns to job tenure and experience. *Labour Economics*, 15(6), 1296–1316. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2007.12.003>

3.2. Залучення до корпоративних програм професійного навчання жінок і чоловіків з різним родинним статусом

По групі чоловіків і жінок, які не опікуються дітьми (серед співмешканців немає дітей) середні показники частоти залучення до заходів професійного навчання (підвищення кваліфікації) не мають статистично значущих відмінностей від середніх по всіх респондентах стосовно чоловіків, але спостерігається статистично значуща відмінність стосовно жінок (таблиці 3.а та 3.б).

Таблиця 3.а

Частість заходів з професійного навчання (підвищення кваліфікації) без відриву від виробництва для респондентів жінок і чоловіків, які не опікуються дітьми

Частість заходів професійного навчання без відриву від виробництва	Чисельність респондентів		% чисельності респондентів, які надали визначену відповідь	
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки
Щорічно та частіше	9	5	22	21,7
Раз на рік	3	1	7,3	4,3
Раз на два роки	3	1	7,3	4,3
Раз на три роки	3	0	7,3	0
Рідше, ніж раз на три роки	11	9	26,8	39,1
Не проходили професійне навчання без відриву від виробництва жодного разу	12	7	29,3	30,4
Усього	41	23	100	100
Середній прямий показник частоти, заходів на рік	0,63	0,59	Через замалу чисельність респондентів з певним родинним станом, значущість відмінностей вимагає рівня $p > 10\%$, а гранична похибка вибіркового середнього більше як 15%	
Середній обернений показник частоти, кількість років між заходами	1,58	1,7		

Зокрема, заходи з професійного навчання без відриву від виробництва для респондентів-чоловіків, які не опікуються дітьми, відбуваються із середньою частістю 0,63 раза на рік (середній період між заходами — 1,58 року). Це дуже близьке значення до показника по всіх респондентах-чоловіках (1,39 року). Відмінність може бути пов'язана з меншим середнім віком респондентів-чоловіків, які не опікуються дітьми, у порівнянні із середнім віком усіх респондентів цієї статі, адже інтенсивність залучення до корпоративних програм професійного навчання зростає з віддаленням від моменту завершення професійної освіти (найбільша інтенсивність залучення до корпоративних програм професійного навчання спостерігається стосовно жінок 40–50 років і чоловіків 35–50 років).

Проте по жінках спостерігається вже статистично значуща по розмірах та проти-лежно спрямована, як порівняти з чоловіками, відмінність від даних по всіх респондентках-жінках. Жінки, які не опікуються дітьми, мають середню частість участі в заходах професійного навчання без відриву від виробництва 0,59 раза на рік, тобто середній період між двома заходами — 1,7 року. Це майже на чверть менше (2,22 року), ніж середній показник по всіх жінках респондентках у вибірці. Наведене свідчить, що для жінок наявність/відсутність дітей є більш значущим фактором охоплення заходами професійного навчання без відриву від виробництва, ніж для чоловіків. Адже по жінках, які не опікуються дітьми, середня частість залучення до заходів професійного навчання без відриву від виробництва на 24,4 %

Таблиця 3.6

Частість заходів з професійного навчання (підвищення кваліфікації) з відривом від виробництва для респондентів жінок і чоловіків, які не опікуються дітьми

Частість заходів професійного навчання без відриву від виробництва	Чисельність респондентів		% чисельності респондентів, які надали визначену відповідь	
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки
Щорічно та частіше	2	0	3,7	0,0
Раз на рік	0	0	0,0	0,0
Раз на два роки	5	3	9,3	8,1
Раз на три роки	17	4	31,5	10,8
Рідше, ніж раз на три роки	23	19	42,6	51,4
Не проходили професійне навчання без відриву від виробництва жодного разу	7	11	13,0	29,7
Усього	54	37	100	100
Середній прямиий показник частоті, заходів на рік	0,32	0,19	Через замалу чисельність респондентів з певним родинним станом, значущість відмінностей вимагає рівня $p > 10\%$, а гранична похибка вибіркового середнього понад 15 %	
Середній обернений показник частоті, кількість років між заходами	3,13	5,25		

вища, ніж по всіх жінках респондентках, коли по чоловіках відсутність дітей не має статистично значущого впливу на показник частоті залучення до заходів професійного навчання.

Стосовно частоті залучення до заходів професійного навчання з відривом від виробництва не спостерігається статистично значущих відмінностей між показниками по всіх респондентах і респондентах, які не опікуються дітьми, як стосовно жінок, так і стосовно чоловіків (табл. 3.б). Проте показово, що жінки, які не опікуються дітьми, мають на 3,15 % меншу середню тривалість періоду між двома заходами з професійного навчання з відривом від виробництва, а чоловіки — лише на 1,7 %.

По групі респондентів, які піклуються про одну дитину, спостерігається виражена диференціація показників частоті залучення до заходів професійного навчання, у порівнянні з усіма респондентами та в порівнянні з респондентами, які не опікуються дітьми (таблиці 3.в, 3.д).

Так, по заходах з професійного навчання без відриву від виробництва по респондентах-чоловіках, які опікуються однією дитиною, середня тривалість періоду між двома заходами дорівнює 1,13 року (по респондентах-чоловіках, які не опікуються дітьми — 1,58, по всіх респондентах-чоловіках — 1,38), тобто чоловіки, які мають дітей, інтенсивніше охоплені заходами з професійного навчання без відриву від виробництва в порівнянні з чоловіками, які не опікуються дітьми. Проте з жінками ситуація обернена: по жінках, які опікуються однією дитиною, середня тривалість періоду між заходами з професійного навчання без відриву від виробництва дорівнює 2,66 року (по всіх жінках респондентках — 2,23; по жінках, які не мають дітей, — 1,70).

Бачимо, що наявність у родині однієї дитини не справляє статистично значущого впливу на інтенсивність залучення чоловіків до навчання без відриву від виробництва, проте знижує такий показник для жінок на 19,4 % в порівнянні з усіма респондентками-жінками та на 56 % — у порівнянні з жінками, які не опікуються дітьми.

Таблиця 3.в

Частіть заходів з професійного навчання (підвищення кваліфікації) без відриву від виробництва для респондентів жінок і чоловіків, які опікуються однією дитиною

Частіть заходів професійного навчання без відриву від виробництва	Чисельність респондентів		% чисельності респондентів, які надали визначену відповідь	
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки
Щорічно та частіше	9	2	36,0	9,1
Раз на рік	2	2	8,0	9,1
Раз на два роки	2	1	8,0	4,5
Раз на три роки	0	0	0,0	0,0
Рідше, ніж раз на три роки	5	8	20,0	36,4
Не проходили професійне навчання без відриву від виробництва жодного разу	7	9	28,0	40,9
Усього	25	22	100	100
Середній прямиий показник частоті, заходів на рік	0,88	0,38	Через замалу чисельність респондентів з певним родинним станом, значущість відмінностей вимагає рівня $p > 10\%$, а гранична похибка вибіркового середнього понад 15%	
Середній обернений показник частоті, кількість років між заходами	1,13	2,66		

Таблиця 3.д

Частіть заходів з професійного навчання (підвищення кваліфікації) з відривом від виробництва для респондентів жінок і чоловіків, які опікуються однією дитиною

Частіть заходів професійного навчання без відриву від виробництва	Чисельність респондентів		% чисельності респондентів, які надали визначену відповідь	
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки
Щорічно та частіше	2	0	5,1	0,0
Раз на рік	0	0	0,0	0,0
Раз на два роки	0	1	0,0	4,3
Раз на три роки	18	3	46,2	13,0
Рідше, ніж раз на три роки	16	10	41,0	43,5
Не проходили професійне навчання без відриву від виробництва жодного разу	3	9	7,7	39,1
Усього	39	23	100	100
Середній прямиий показник частоті, заходів на рік	0,35	0,16	Через замалу чисельність респондентів з певним родинним станом, значущість відмінностей вимагає рівня $p > 10\%$, а гранична похибка вибіркового середнього понад 15%	
Середній обернений показник частоті, кількість років між заходами	2,88	6,18		

Вплив родинного статусу респондентів на інтенсивність залучення до заходів з професійного навчання (підвищення кваліфікації) з відривом від виробництва принципово відрізняється стосовно жінок і чоловіків (таблиця 3.д). Зокрема по чоловіках, які опікуються однією дитиною, середня частість залучення до заходів професійного навчання з відривом від виробництва вища, ніж по всіх чоловіках респондентах (на 6,4 %) та по чоловіках, які не опікуються дітьми (на 7,9 %). Це можна пояснити належністю більшості таких чоловіків до вікової категорії з найбільшою інтенсивністю корпоративного навчання. Проте для жінок ситуація обернена: жінки, які опікуються однією дитиною, мають на 17,8 % нижчу частість залучення до заходів з професійного навчання з відривом від виробництва в порівнянні з жінками, які не опікуються дітьми, і на 14,1 % меншу частість, ніж усі жінки респонденти.

Наведене є ознакою, по-перше, нерівномірного розподілу навантаження щодо догляду за дітьми між жінками й чоловіками (наявність дитини позначається на інтенсивності залучення до заходів професійного навчання лише жінок, не спричиняючи негативного впливу на показники частоти заходів з професійного навчання чоловіків); по-друге – недостатньої чутливості політики професійного навчання підприємств енергетики до особливих потреб жінок, які поєднують професійні й родинні обов'язки з догляду за дітьми, для вирівнювання можливостей доступу до корпоративних програм підвищення кваліфікації (наявність дитини суттєво зменшує частість залучення жінок до заходів з професійного навчання в порівнянні з жінками, які не опікуються дітьми).

Цікаво, що стосовно респондентів, які опікуються двома дітьми, відмінність показників інтенсивності залучення до заходів професійного навчання між жінками й чоловіками дещо скорочується в порівнянні з респондентами, які опікуються лише однією дитиною.

Так, по респондентах, які опікуються однією дитиною, середній період між заходами з професійного навчання з відривом від виробництва для жінок у 2,15 раза триваліший, ніж для чоловіків. А по респондентах, які опікуються двома дітьми, лише в 1,46 раза (табл. 3к).

По професійному навчанню без відриву від виробництва респонденти жінки, які опікуються однією дитиною, мають період між заходами у 2,35 раза триваліший, ніж чоловіки, які опікуються однією дитиною; а стосовно респондентів, які опікуються двома дітьми, жінки мають інтенсивність залучення до заходів професійного навчання без відриву від виробництва у 2,1 раза нижчу, ніж чоловіки (табл. 3з).

Наведене є ознакою того, що з накопиченням досвіду виконання родинних обов'язків сім'ї працівників підприємств енергетики вирівнюють розподіл тягаря родинних обов'язків між жінками та чоловіками, що полегшує для жінки збереження бажаних темпів кар'єрного зростання. Відповідно, можемо стверджувати, що саме поява першої дитини зумовлює найбільшу диференціацію інтенсивності залучення до заходів професійного навчання між жінками й чоловіками.

Певною мірою спостережувана тенденція може пояснюватися й тим, що заводити другу дитину наважуються лише ті батьки, які мають підтримку родичів, що дозволяє розвантажити жінку для збереження її кар'єрної динаміки. Може також розглядатися гіпотеза, що сама по собі готовність родини рівномірніше розподіляти обов'язки щодо догляду за дітьми підвищує імовірність рішення щодо заведення другої дитини. У такому разі можна сказати, що поведінкові настанови родин, які дотримуються принципів рівномірного розподілу обов'язків з догляду за дітьми між жінкою та чоловіком, сприяють більшій чисельності дітей у таких родинах, у порівнянні з парами, де навантаження з догляду за дітьми покладається більшою мірою на жінку.

Таблиця 3.з

Частість заходів з професійного навчання (підвищення кваліфікації) без відриву від виробництва для респондентів жінок і чоловіків, які опікуються двома дітьми

Частість заходів професійного навчання без відриву від виробництва	Чисельність респондентів		% чисельності респондентів, які надали визначену відповідь	
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки
Щорічно та частіше	5	2	35,7	16,7
Раз на рік	2	0	14,3	0,0
Раз на два роки	0	2	0,0	16,7
Раз на три роки	0	0	0,0	0,0
Рідше, ніж раз на три роки	3	1	21,4	8,3
Не проходили професійне навчання без відриву від виробництва жодного разу	4	7	28,6	58,3
Усього	14	12	100	100
Середній прямий показник частоти, заходів на рік	0,90	0,44	Через замалу чисельність респондентів з певним родинним станом, значущість відмінностей вимагає рівня $p > 10\%$, а гранична похибка вибіркового середнього понад 15 %	
Середній обернений показник частоти, кількість років між заходами	1,11	2,30		

Таблиця 3.к

Частість заходів з професійного навчання (підвищення кваліфікації) з відривом від виробництва для респондентів жінок і чоловіків, які опікуються двома дітьми

Частість заходів професійного навчання без відриву від виробництва	Чисельність респондентів		% чисельності респондентів, які надали визначену відповідь	
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки
Щорічно та частіше	0	1	0,0	6,3
Раз на рік	1	0	4,3	0,0
Раз на два роки	2	0	8,7	0,0
Раз на три роки	11	3	47,8	18,8
Рідше, ніж раз на три роки	7	2	30,4	12,5
Не проходили професійне навчання без відриву від виробництва жодного разу	2	10	8,7	62,5
Усього	23	16	100	100
Середній прямий показник частоти, заходів на рік	0,31	0,22	Через замалу чисельність респондентів з певним родинним станом, значущість відмінностей вимагає рівня $p > 10\%$, а гранична похибка вибіркового середнього понад 15 %	
Середній обернений показник частоти, кількість років між заходами	3,19	4,65		

Уточнення пояснювальної здатності наведених гіпотез може стати предметом подальших досліджень у галузі впливу розподілу родинних обов'язків на кар'єрне зростання жінок і чоловіків в українській енергетиці.

Додатковим підтвердженням нерівного впливу наявності/відсутності дітей на інтенсивність залучення до заходів з професійного навчання жінок і чоловіків є родинний статус групи респондентів, які виявилися не охоплені ні заходами професійного навчання без відриву від виробництва, ні з відривом від виробництва. Вище вже відзначено, що лише 10 чоловіків (7,7 % усіх респондентів-чоловіків) і 17 жінок (19,8 % усіх жінок респондентів) відповіли, що «не проходили жодного разу» професійне навчання за корпоративними програмами ні в першій, ні в другій формі. Серед чоловіків, які не були залучені до жодної форми професійного навчання, опікуються дітьми лише 4 (40 %), а серед жінок – 12 (70,6 %). Наведене є ознакою того, що для жінок наявність дітей слугує значно потужнішим фактором ризику опинитися за межами корпоративних програм професійного навчання, ніж для чоловіків.

3.3. Залучення до програм професійного навчання респондентів, які опікуються дітьми в складі неповних родин

За родинним статусом виділена група респондентів, які вказали, що опікуються дитиною (дітьми) в родині неповного складу.

Усього таких респондентів виявилось 24 особи, з них 5 чоловіків і 19 жінок.

За обома формами підвищення кваліфікації (з відривом від виробництва та без відриву від виробництва) респонденти жінки й чоловіки, які опікуються дітьми в складі неповної родини, виявилися суттєво менше залученими до заходів з професійного навчання, ніж інші респонденти (табл. 4.а – 4.б).

Якщо по всіх респондентах-чоловіках середня тривалість періоду між заходами з професійного навчання без відриву від виробництва дорівнює 1,38 року, то по чоловіках, які опікуються дитиною (дітьми) в складі неповної родини – 9 років (відповіді на це питання надали лише два чоловіки, тому результати не є статистично значущими). По всіх жінках респондентах середня тривалість періоду між заходами з професійного навчання без відриву від виробництва дорівнює 2,23 року, а по жінках, які опікуються дитиною (дітьми) в складі неповної родини – 3,54 року, тобто майже на 60 % більше.

По заходах з відривом від виробництва показники частоти залучення до заходів професійного навчання (підвищення кваліфікації) для жінок, які опікуються дитиною (дітьми) в складі неповної родини, відрізняються від показників для всіх жінок респондентів більше, ніж показники відповідної групи чоловіків (таблиця 4.б).

Для всіх жінок респондентів середня тривалість періоду між заходами професійного навчання з відривом від виробництва дорівнює 5,42 року, а для жінок, які опікуються дитиною (дітьми) в складі неповної родини, – 7,1 року, тобто на 31,3 % більше.

По чоловіках, які опікуються дитиною (дітьми) в складі неповної родини, відмінність від показника по усіх чоловіках респондентах менша, ніж у жінок – 3,5 року проти 3,1 року по всіх респондентах-чоловіках, тобто на 13 % більше.

Таблиця 4.а

Частіть заходів з професійного навчання (підвищення кваліфікації) без відриву від виробництва для респондентів жінок і чоловіків, які опікуються дитиною (дітьми) в складі неповної родини

Частіть заходів професійного навчання без відриву від виробництва	Чисельність респондентів		% чисельності респондентів, які надали визначену відповідь	
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки
Щорічно та частіше	0	1	0,0	9,1
Раз на рік	0	0	0,0	0,0
Раз на два роки	0	0	0,0	0,0
Раз на три роки	0	0	0,0	0,0
Рідше, ніж раз на три роки	1	5	50,0	45,5
Не проходили професійне навчання без відриву від виробництва жодного разу	1	5	50,0	45,5
Усього	2	11	100	100
Середній прямий показник частоті, заходів на рік	0,11	0,28	Через замалу чисельність респондентів з певним родинним станом, значущість відмінностей вимагає рівня $p > 10\%$, а гранична похибка вибіркового середнього понад 15%	
Середній обернений показник частоті, кількість років між заходами	9,00	3,54		

Таблиця 4.б

Частіть заходів з професійного навчання (підвищення кваліфікації) з відривом від виробництва для респондентів жінок і чоловіків, які опікуються дитиною (дітьми) в складі неповної родини

Частіть заходів професійного навчання без відриву від виробництва	Чисельність респондентів		% чисельності респондентів, які надали визначену відповідь	
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки
Щорічно та частіше	0	0	0,0	0,0
Раз на рік	0	0	0,0	0,0
Раз на два роки	0	0	0,0	0,0
Раз на три роки	3	3	60,0	20,0
Рідше, ніж раз на три роки	2	5	40,0	33,3
Не проходили професійне навчання без відриву від виробництва жодного разу	0	7	0,0	46,7
Усього	5	15	100	100
Середній прямий показник частоті, заходів на рік	0,29	0,14	Через замалу чисельність респондентів з певним родинним станом, значущість відмінностей вимагає рівня $p > 10\%$, а гранична похибка вибіркового середнього понад 15%	
Середній обернений показник частоті, кількість років між заходами	3,46	7,11		

Наведене свідчить, що, по-перше, для респондентів, які опікуються дітьми в складі неповної родини, властива суттєво нижча інтенсивність залучення до заходів професійного навчання (підвищення кваліфікації) як з відривом, так і без відриву від виробництва. По-друге, переважна більшість таких респондентів (які опікуються дітьми в складі неповної родини) — жінки; проте стосовно нечисельних чоловіків, які опікуються дітьми в складі неповної родини, зафіксовані найбільш радикальні відмінності щодо інтенсивності залучення до заходів з професійного навчання. Відповідно, загалом, наявні вагомні ознаки того, що респонденти, які опікуються дітьми в складі неповних родин, потребують додаткового сприяння від адміністрації підприємств для збереження рівних з іншими працівниками кар'єрних перспектив.

3.4. Залучення жінок і чоловіків віком до 35 років до заходів з професійного навчання (підвищення кваліфікації)

По чоловіках респондентах віком до 35 років спостерігаються близькі до усіх респондентів відповідної статі характеристики частоти залучення до заходів з професійного навчання (підвищення кваліфікації), а стосовно жінок віком до 35 років — за однією з форм навчання (без відриву від виробництва) зафіксоване вагоме відхилення від середніх по всіх жінках респондентках показників.

Зокрема, по заходах професійного навчання без відриву від виробництва (табл. 5.а) середній період між заходами для чоловіків віком до 35 років на 10,9 % триваліший аналогічного періоду для усіх чоловіків респондентів (частість залучення до такої форми професійного навчання молодих чоловіків нижча, ніж середня).

Для жінок віком до 35 років тривалість періоду між заходами з професійного навчання (підвищення кваліфікації) без відриву від виробництва майже у 2,5 раза більша, ніж по всіх жінках респондентах. Наведене свідчить на користь тези, що саме в період активного виконання репродуктивної функції жінки виявляються найвразливішими щодо збереження темпів кар'єрного зростання. При цьому навантаження щодо виконання репродуктивної функції значно більше обмежує можливості кар'єрного зростання для жінок, ніж для чоловіків: інтенсивність залучення чоловіків найбільш «репродуктивного віку» до заходів професійного навчання без відриву від виробництва в 3,6 раза вища, ніж жінок аналогічного віку.

Таблиця 5.а

Частість заходів з професійного навчання (підвищення кваліфікації) без відриву від виробництва для респондентів жінок і чоловіків, віком до 35 років

Частість заходів професійного навчання без відриву від виробництва	Чисельність респондентів		% чисельності респондентів, які надали визначену відповідь	
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки
Щорічно та частіше	5	0	27,8	0,0
Раз на рік	1	0	5,6	0,0
Раз на два роки	1	1	5,6	25,0
Раз на три роки	0	0	0,0	0,0
Рідше, ніж раз на три роки	1	1	5,6	25,0
Не проходили професійне навчання без відриву від виробництва жодного разу	10	2	55,6	50,0
Усього	18	4	100	100

Частість заходів професійного навчання без відриву від виробництва	Чисельність респондентів		% чисельності респондентів, які надали визначену відповідь	
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки
Середній прямий показник частоти, заходів на рік	0,65	0,18	Через замалу чисельність респондентів певної вікової групи, значущість відмінностей вимагає рівня $p > 10\%$, а гранична похибка вибіркового середнього понад 15%	
Середній обернений показник частоти, кількість років між заходами	1,54	5,54		

Таблиця 5.6

Частість заходів з професійного навчання (підвищення кваліфікації) з відривом від виробництва для респондентів жінок і чоловіків, віком до 35 років

Частість заходів професійного навчання без відриву від виробництва	Чисельність респондентів		% чисельності респондентів, які надали визначену відповідь	
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки
Щорічно та частіше	2	0	7,4	0,0
Раз на рік	1	0	3,7	0,0
Раз на два роки	3	2	11,1	25,0
Раз на три роки	7	2	25,9	25,0
Рідше, ніж раз на три роки	7	1	25,9	12,5
Не проходили професійне навчання без відриву від виробництва жодного разу	7	3	25,9	37,5
Усього	27	8	100	100
Середній прямий показник частоти, заходів на рік	0,38	0,24	Через замалу чисельність респондентів з певної вікової групи, значущість відмінностей вимагає рівня $p > 10\%$, а гранична похибка вибіркового середнього понад 15%	
Середній обернений показник частоти, кількість років між заходами	2,60	4,24		

Щодо професійного навчання (підвищення кваліфікації) з відривом від виробництва і стосовно чоловіків, і стосовно жінок віком до 35 років одержані показники частоти залучення до заходів дещо вищі за середні по всіх респондентах відповідної статі (таблиця 5.6).

Зокрема, по чоловіках віком до 35 років тривалість періоду між заходами з професійного навчання на $15,4\%$ менша, ніж по всіх чоловіках респондентах, а по жінках віком до 35 років – на $11,8\%$.

Відзначимо також меншу диференціацію показників частоти залучення до заходів з професійного навчання жінок і чоловіків віком до 35 років (чоловіки віком до 35 років інтенсивніше залучені до таких заходів майже на 63%) у порівнянні з аналогічними показниками жінок і чоловіків усіх вікових категорій (чоловіки на 76% частіше залучаються до таких заходів).

Проте й стосовно молоді (жінки та чоловіки до 35 років) диференціація частоти залучення до заходів з професійного навчання з відривом від виробництва залишається значною: жінки мають частість залучення до таких заходів на $38,6\%$ меншу за чоловіків аналогічного віку.

Висновки та пропозиції

- 1.** Інтенсивність залучення жінок і чоловіків до корпоративних програм професійного навчання (підвищення кваліфікації) підприємств енергетичного сектору суттєво диференційована. Чоловіки залучаються до таких програм значно інтенсивніше, ніж жінки. При цьому перевищення «чоловічих» показників частоти проведення заходів з професійного навчання над жіночими зумовлюється як більшою часткою жінок, що загалом не були охоплені такими заходами, так і більшою середньою частістю проведення таких заходів для чоловіків у порівнянні з охопленими навчанням жінками.
- 2.** У складі слабо охоплених заходами з професійного навчання та зовсім не охоплених такими заходами явно переважають жінки. Зокрема, серед чоловіків не проходили навчання з відривом від виробництва 10 % респондентів, які дали відповідь на відповідне питання, а серед жінок – 40,25 %, тобто в чотири рази більше. Серед респондентів, які не охоплені ні заходами з навчання без відриву від виробництва, ні заходами з навчання з відривом від виробництва, лише 10 чоловіків (7,7 % усіх респондентів-чоловіків) і 17 жінок (19,8 % усіх жінок респондентів). При цьому середній стаж роботи на підприємстві для цих жінок вищий, ніж по чоловіках, які виявилися не охопленими заходами з професійного навчання, що підтверджує зумовленість диференціації саме гендерними відмінностями, а не відмінностями тривалості роботи респондентів.
- 3.** Диференціація інтенсивності залучення жінок і чоловіків до корпоративних програм професійного навчання зростає в міру збільшення витратності таких програм. Зокрема розрив між жінками й чоловіками за частістю заходів з професійного навчання без відриву від виробництва – 60,7 % на користь останніх, а за заходами з відривом від виробництва – на 76,2 %. Відповідно, за більш витратними заходами з підвищення кваліфікації і розрив на користь чоловіків зростає: саме ця гендерна група має кращий доступ до масштабніших, пов'язаних з більшими явними (витрати на оплату освітніх послуг) і неявними (втрати від зменшення фону ефективного робочого часу) витратами заходів з професійного навчання. Відповідно спостерігається прояв меншої схильності роботодавців підприємств енергетики інвестувати в людський капітал жінок.
- 4.** Показники інтенсивності залучення до корпоративних програм професійного навчання (підвищення кваліфікації) суттєво диференціюються залежно від того, чи опікуються респонденти вихованням дітей. Крім того, така диференціація значно більше стосується жінок, ніж чоловіків: якщо по жінках, які не опікуються дітьми, середня частість залучення до заходів професійного навчання без відриву від виробництва на 24,4 % вища, ніж по всіх жінках респондентках, то по чоловіках відсутність дітей не має статистично значущого впливу на показник частоти залучення до заходів професійного навчання. Це свідчить, по-перше, що жінки з народженням дитини стикаються з додатковими обмеженнями щодо залучення до корпоративних програм професійного навчання (підвищення кваліфікації), а по-друге, що для жінок наявність/відсутність дітей є більш значущим фактором

охоплення заходами професійного навчання без відриву від виробництва, ніж для чоловіків.

Крім того, виявлені ознаки того, що для жінок наявність дітей слугує значно потужнішим фактором ризику опинитися за межами корпоративних програм професійного навчання, ніж для чоловіків.

5.

Для респондентів, які опікуються дітьми в складі неповної родини, властива суттєво нижча інтенсивність залучення до заходів професійного навчання (підвищення кваліфікації) як з відривом, так і без відриву від виробництва. Переважна більшість таких респондентів (які опікуються дітьми в складі неповної родини) – жінки; проте стосовно нечисельних чоловіків, які опікуються дітьми в складі неповної родини, зафіксовані найбільш радикальні відмінності щодо інтенсивності залучення до заходів з професійного навчання. Відповідно, загалом, наявні вагомі ознаки того, що респонденти, які опікуються дітьми в складі неповних родин, потребують додаткового сприяння від адміністрації підприємств для збереження рівних з іншими працівниками кар'єрних перспектив.



