



ЖІНКИ ТА ЧОЛОВІКИ

В ЕНЕРГЕТИЧНОМУ
СЕКТОРІ УКРАЇНИ

Дослідження
2018 – 2019 рр.

HEINRICH BÖLL STIFTUNG
КИЇВ
Україна



ЖІНОЧИЙ
ЕНЕРГОКЛУБ
УКРАЇНИ



УДК 305:[331.53:[334:620.9]](477)

Ж72

«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.

ISBN 978-617-502-137-8

Дослідження «Жінки та чоловіки в енергетичному секторі України» було виконано у 2018 — початку 2019 рр. за підтримки Heinrich Böll Foundation, Бюро Київ — Україна Державною установою «Інститут економіки та прогнозування НАН України» з метою виявлення найбільш актуальних гендерних проблем у сфері працевлаштування в енергетичному секторі України та пошуку можливих шляхів їх вирішення для забезпечення сталого і соціально справедливого розвитку української енергетики.

Думки, викладені у тексті, є виключною позицією авторів і авторок і не обов'язково відповідають офіційній позиції Heinrich Böll Foundation, Бюро Київ — Україна чи Уряду Німеччини.

Авторський колектив:

Дячук Олександр Анатолійович¹, канд. техн. наук, пров. наук. співр., керівник групи авторів

Галустьян Юлія Марсумівна¹, канд. соціол. наук, стар. наук. співр., керівниця збору, обробки та аналізу соціологічних даних

Близнюк Вікторія Валеріївна¹, канд. екон. наук, зав. відділу

Подолець Роман Здиславович¹, канд. екон. наук, пров. наук. співр., зав. сектора

Трипольська Галина Сергіївна¹, канд. екон. наук, стар. наук. співр.

Юрик Ярина Іванівна¹, канд. екон. наук, стар. наук. співр.

Гук Лариса Павлівна¹, канд. екон. наук, стар. наук. співр.

Горбов Владислав Володимирович², канд. соціол. наук, доцент

Юхимець Роман Сергійович¹, канд. екон. наук, наук. співр.

Козюбра Валентина Іванівна¹, пров. екон.

¹ Державна установа «Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук України»

² Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Наукова редакторка:

Ганна Герасименко, канд. екон. наук, пров. наук. співр. Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України

Редакторка:

Оксана Алієва, координаторка програми «Зміни клімату і енергетична політика», Heinrich Böll Foundation, Бюро Київ — Україна

УДК 305:[331.53:[334:620.9]](477)

ISBN 978-617-502-137-8

© Представництво Фонду ім. Гайнріха Бьоля в Україні, 2019

© ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», 2019

© Олена Марчишина, дизайн, ілюстрації, 2019

ЖІНКИ ТА ЧОЛОВІКИ В ЕНЕРГЕТИЧНОМУ СЕКТОРІ УКРАЇНИ

Дослідження
2018 – 2019 рр.

 **HEINRICH
BÖLL
STIFTUNG**
КИЇВ





Подяки:

Представництво Фонду ім. Гайнріха Бьолля в Україні та Державна установа «Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук України» висловлюють щирю подяку організаціям, експертам та експерткам, які долучилися до проведення дослідження та надавали консультаційну підтримку, брали участь в інтерв'ю, анкетуванні, обговореннях, допомагали у зборі і верифікації даних.

Особливу подяку та щира повагу висловлюємо пані **Катерині Левченко**, *Урядовій уповноваженій з гендерної політики*, а також усім її колегам-співробітникам та співробітницям, окремо пані **Галині Жуковській** за плідну співпрацю і допомогу у проведенні цього дослідження.

Велика вдячність **Професійній спілці працівників атомної енергетики та промисловості України**, а також **Незалежній профспілці гірників України** за допомогу в організації анкетування працівників та працівниць підприємств.

Окрема подяка висловлюється **ГО «Жіночий енергетичний клуб України»**, який виступив одним з ініціаторів дослідження, та його учасницям за підтримку і допомогу у зборі і верифікації даних.



Перелік скорочень

BRICS	Група країн: Бразилія, Російська Федерація, Індія, Китай і Південно-Африканська Республіка
CEDAW	Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок
EIGE	Європейський інститут з питань ґендерної рівності
IRENA	Міжнародне агентство з питань відновлюваної енергетики
STEM	Наука, технології, інженерія, математика
АЕС	Атомна електростанція
ВДЕ	Відновлювані джерела енергії
ВРУ	Верховна рада України
Держстат	Державна служба статистики України
ІЕПр НАНУ	Державна установа «Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук України»
КЗпП	Кодекс законів про працю України
КМУ	Кабінет міністрів України
МОЗ	Міністерство охорони здоров'я України
МЕВП	Міністерство енергетики та вугільної промисловості України
МОП	Міжнародна організація праці
ОЕАН	Обстеження з питань економічної активності населення
ПЕК	Паливно-енергетичний комплекс

Зміст

Вступ.....	5
1. Чому важливо досліджувати становище жінок і чоловіків в енергетиці?.....	9
2. Стандарти ґендерної рівності на енергетичному ринку праці України	17
3. Наскільки представлені жінки та чоловіки в енергетичному секторі України?	27
3.1. Ґендерна сегрегація на енергетичному ринку праці	27
3.2. Доступ до керівних посад	37
3.3. Ґендерний розрив в оплаті праці.....	40
3.4. Умови праці	46
3.5. Доступ до професії через здобуття освіти	48
4. Рівність можливостей жінок і чоловіків в енергетиці: результати опитування на підприємствах сектора.....	53
4.1. Методологія дослідження та соціально-демографічні характеристики опитаних	53
4.2. Експертні оцінки можливостей жінок і чоловіків в енергетиці	58
4.3. Результати опитування чоловіків і жінок, які працюють в енергетичному секторі	66
Висновки та рекомендації	78
Додаток А. Відображення основних груп Міжнародної стандартної класифікації професій ISCO-08 на кваліфікаційних рівнях	83
Додаток В. Ґендерно-дезагреговані показники зайнятості в енергетичному секторі	86
Додаток С. Понятійний апарат дослідження.....	89



Вступ

Гендерна рівність означає рівні права жінок і чоловіків, а також рівні можливості їх реалізації в усіх сферах громадського та приватного життя. Це передбачає й рівний доступ до ресурсів і послуг, урахування потреб та інтересів усіх представників і представниць суспільства в стратегіях розвитку. Незважаючи на формування нормативно-правової бази та інституційного середовища, що покликані регулювати забезпечення гендерної рівності в Україні, в реальному становищі жінок і чоловіків простежується значний дисбаланс та численні невідповідності. Зокрема, жінки мають обмежений доступ до процесу ухвалення політичних рішень, менше представлені на вищих керівних посадах і у приватному секторі, і в системі державного управління, володіють меншими економічними ресурсами¹.

Сучасний гендерний дисбаланс пов'язаний із дією різних чинників — історичної нерівності статей, обмеження зайнятості жінок у певних професіях та видах занять, впливом стереотипних уявлень про розподіл соціальних ролей жінок і чоловіків, прогалинами інституційного середовища, покликаного сприяти гармонізації професійних і сімейних обов'язків, останні з яких у громадській думці покладаються переважно на жінок, тощо. Маючи менший доступ до економічних ресурсів, жінки закономірно стикаються з обмеженими можливостями в інших сферах життя, таких як започаткування та розвиток бізнесу, участь у виборчих кампаніях, освіта впродовж життя. Тому зміна гендерних відносин, розширення можливостей жінок та зменшення впливу традиційних гендерних стереотипів залишаються передумовами досягнення гендерної рівності та добробуту всього суспільства, — і жінок, і чоловіків.

¹ *Цілі сталого розвитку: Україна. Національна доповідь.* Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. Київ, 2017. С. 42.

У Глобальному рейтингу ґендерної рівності Світового економічного форуму² 2018 року Україна посіла 65-е місце серед 149 країн світу. Індекс, що застосовується для побудови рейтингу, враховує кілька параметрів: ситуацію в сфері освіти, охорони здоров'я, економічних і політичних можливостей жінок. Найкращі позиції Україна традиційно займає щодо доступності освіти (26-а позиція в світі) та економічних можливостей жінок (28-а позиція), проте помітно гіршою є ситуація у сфері охорони здоров'я (56-а позиція). Найнижчі показники описують можливості доступу жінок до політики, через що Україна посіла лише 105-е місце за цим показником.

Неврахування ґендерних факторів в енергетичній політиці призводить до неповного використання людського потенціалу зайнятого населення, недостатнього врахування потреб та інтересів жінок і чоловіків під час формування стратегій розвитку галузі. **Міжнародний досвід доводить, що ґендерна рівність сприяє сталому розвитку підприємств, підвищенню продуктивності праці, оптимізації управлінських процесів і розширенню використання інноваційних рішень³.** Відповідно, ґендерні підходи потрібно впрова-

джувати до енергетичної політики та стратегій розвитку окремих підприємств. Першочергові зусилля слід спрямовувати на запобігання будь-яким проявам дискримінації за ознакою статі, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті управлінських рішень, сприяння гармонійному поєднанню професійних і сімейних обов'язків працівників і працівниць енергетичного сектора.

Водночас в Україні дотепер бракувало достатньої доказової бази, яка б візуалізувала найбільш актуальні проблеми та слугувала підґрунтям для розробки й реалізації відповідних програмних документів. Тому, з метою здійснення цілісного аналізу ґендерних питань в енергетичному секторі України, Державна установа «Інститут економіки та прогнозування НАН України» за ініціативи та підтримки Представництва Фонду ім. Гайнріха Бюлля в Україні та Жіночого енергетичного клубу України, а також за активного сприяння та участі Офісу Урядової уповноваженої з ґендерної політики, провела комплексне дослідження. Завдання цього дослідження спрямовані на ґендерний аналіз особливостей зайнятості в секторі

Енергетичний сектор традиційно характеризується ґендерним дисбалансом, і найбільше ці тенденції простежуються в добувній промисловості. Особливості зайнятості населення на енергетичних підприємствах зумовлюють сприйняття цього виду економічної діяльності як традиційно «чоловічого»: чоловіки не лише переважають у складі зайнятих у секторі, а й посідають більшість керівних посад різного рівня. Саме у добувних галузях промисловості спостерігається й найбільший ґендерний розрив у рівні заробітної плати, який помітно перевищує середнє значення в економіці.



² *The Global Gender Gap Report 2018*. World Economic Forum. Geneva, 2018. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf.

³ Noland, M., Moran, T., Kotschwar B. *Is gender diversity profitable? Evidence from a global survey*. Peterson Institute for International Economics, Washington, DC, 2016. 35 p.



Міжнародний досвід доводить, що ґендерна рівність сприяє сталому розвитку підприємств, підвищенню продуктивності праці, оптимізації управлінських процесів і розширенню використання інноваційних рішень.

енергетики, дослідження проблем професійної сегрегації за ознакою статі, традицій сприйняття різних ролей і можливостей жінок і чоловіків, визначення чинників, які сприяють або перешкоджають жінкам у кар'єрному просуванні тощо.

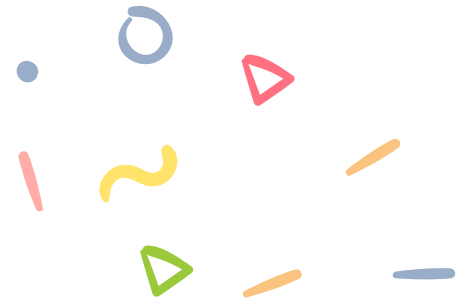
Комплексне дослідження ґрунтувалося на використанні кількісних і якісних методів збору даних. Зокрема, було проведено кабінетний аналіз нормативно-правової бази, результатів попередніх тематичних досліджень і міжнародного досвіду. Статистичний аналіз тенденцій зайнятості в секторі енергетики було здійснено за даними Державної служби статистики України та за результатами вибіркового обстежень населення з питань економічної активності. Важливим складником дослідження

стало соціологічне опитування, проведене серед працівників і працівниць енергетичного сектора, глибинні інтерв'ю та фокус-група з експертами та експертками. За сприяння Офісу Урядової уповноваженої з ґендерної політики, було отримано внутрішню статистичну інформацію із понад 30 підприємств і організацій енергетичного сектора, що дозволило розглянути конкретні приклади та практики просування ґендерної рівності.

Результати дослідження можуть бути використані під час розробки ґендерних стратегій і програм в енергетиці. Вони становитимуть інтерес для підприємств енергетичного сектора, органів державного управління, освітніх закладів, правозахисних і наукових кіл, медіа, а також широкого загалу.



Розділ 1.



ЧОМУ ВАЖЛИВО ДОСЛІДЖУВАТИ СТАНОВИЩЕ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ В ЕНЕРГЕТИЦІ?



Коли жінок закликають до дії у турбулентні часи, часто це пов'язано з їхнім спокоєм, почуттям відповідальності та великим прагматизмом у делікатних ситуаціях.

Крістін Лагард,
голова Міжнародного
валютного фонду⁴

⁴ Lagarde, C. *Women, Power and the Challenge of the Financial Crisis*. The New York Times. May 10, 2010.
URL: <https://www.nytimes.com/2010/05/11/opinion/11iht-edlagarde.html>.

Впровадження ґендерної перспективи в розвиток енергетичного сектора важливе не лише з позицій підходу, що заснований на правах людини, а й із погляду ефективного використання потенціалу і жінок, і чоловіків, у контексті їхнього досвіду, знань, навиків та емоційного інтелекту. Міжнародні дослідження доводять, що ґендерне різноманіття здатне забезпечити компаніям переваги сталого розвитку завдяки поліпшенню внутрішньої координації робочих процесів, підвищенню продуктивності праці та розширенню використання інновацій⁵. Інші оцінки вказують також на підвищення обсягів продажів, зростання ринків і прибутків корпорацій за умови більшого залучення жінок⁶. Нарешті, розрахунки в країнах BRICS (Бразилія, Російська Федерація, Індія, Китай, Південно-Африканська Республіка) показали, що скорочення розриву в рівні зайнятості жінок і чоловіків може призвести до збільшення доходу в розрахунку на душу населення на 14 % до 2020 року і на 20 % до 2030 року⁷.

Енергетичний сектор пропонує численні сфери зайнятості, що потребують різних здібностей та вмінь: проектно-конструкторські роботи, інжиніринг, виробництво та встановлення обладнання, технічна підтримка, видобуток та переробка сировини, адміністративні роботи, консалтингові та інші послуги, розробка та прийняття регуляторної політики тощо. Завдяки інноваційному розвитку, автоматизації та роботизації багатьох технологічних процесів, зокрема використанню інтелектуальних систем контролю та віддаленого управління, геоінформаційних систем розвідки корисних копалин, ці робочі місця стають доступними та безпечними для всіх, незалежно від статі або фізичних можливостей. Тож ключовим принципом розвитку галузі має бути дотримання рівних можливостей у доступі до робочих місць і посад різного рівня, а також справедливий розподіл результатів діяльності компаній. Зокрема, завдяки «сланцевому» буму

...енергетичні трансформації, зумовлені розвитком відновлюваних джерел енергії, пропонують нові можливості для залучення жінок і забезпечення для них рівних із чоловіками можливостей зайнятості в цій сфері.

в США кількість жінок у нафтогазовій промисловості зростає на 60 % протягом 2004–2011 років, досягнувши 78,4 тис. працівниць⁸. Очікується, що зайнятість жінок збільшиться ще на 185 тис. працівниць до 2030 року завдяки висококваліфікованій робочій силі, що матиме інженерну освіту з навичками у комп'ютерних технологіях та аналітиці.

Практичне значення досліджень становища жінок і чоловіків в енергетиці підтверджене низкою ґендерних оцінок у країнах Європейського Союзу, Північної Америки, Близького Сходу та Африки. Якщо перша хвиля цього наукового дискурсу зосереджувалася на можливостях побутового використання енергетичних ресурсів жінками в країнах, що розвиваються, то, починаючи з 2000-х років, ці питання почали аналізувати й у розвинених регіонах. Експерти досліджували різні аспекти участі жінок у формуванні енергетичної регуляторної політики, права жінок на використання

⁵ *Renewable Energy: A Gender Perspective*. IRENA. Abu Dhabi, 2019.

⁶ *How to Advance Women in the Global Oil & Gas Industry?* Gulf Intelligence. Dubai, 2015. URL: <http://thegulfintelligence.com/mediafiles/cataloguedatasheet/3440e6a1-91c0-4181-b003-18469b21fad1.pdf>.

⁷ Lawson, S. *Women Hold up Half the Sky*. Global Economics Paper, No. 164. March 4, 2008. URL: <http://www.goldmansachs.com/our-thinking/investing-in-women/bios-pdfs/women-half-sky-pdf.pdf>.

⁸ *How to Advance Women in the Global Oil & Gas Industry?* Gulf Intelligence. Dubai, 2015.

енергетичних послуг^{9,10}, однак проблеми жіночої зайнятості в енергетиці привертала значно меншу увагу громадськості.

Розвиток відновлюваної енергетики призвів до появи очікувань щодо розширення можливостей для жінок у цій сфері, оскільки нові технологічні виклики потребували не лише інноваційних рішень, але й додаткових ресурсів, у тому числі людських. Зокрема, у вже згаданому звіті Міжнародного агентства з відновлюваної енергетики (IRENA) наголошують, що енергетичні трансформації, зумовлені розвитком відновлюваних джерел енергії, пропонують нові можливості для залучення жінок і забезпечення для них рівних із чоловіками можливостей зайнятості в цій сфері.

Зміщення фокусу ґендерних досліджень було зумовлено невинувато низьким представництвом жінок у *нафтогазовій промисловості*. Хоча, порівняно з періодом «відкриття» можливостей працевлаштування для жінок в енергетиці у 1970-х роках, спостерігаємо певний прогрес, жінки склали лише 8 % усіх зайнятих у нафтогазовій промисловості світу 2012 року¹¹. Останні міжнародні дослідження оцінюють частку жінок у робочій силі енергетичного сектора на рівні 20–25 % у розвинених індустріальних країнах¹². Значно менша частка жінок працює в цьому секторі на технічних (близько 6 %) та на вищих керівних посадах (менше 1 % усіх зайнятих).

Відповідно, нафтогазову промисловість дотепер сприймають як переважно «чоловічий» вид діяльності. Таку думку поділяли майже три чверті працівників і працівниць цього сектора, опитаних 2013 року¹³. Хоча більшість респондентів (90 %

становили чоловіки, вони також визнали, що залучення жінок до нафто- та газодобувної промисловості важливе, однак потребуватиме значних зусиль. Майже половина (47 %) вважала, що стать має значення під час встановлення рівня оплати праці, третина (36 %) погодилася, що чоловікам у цій галузі платять більше, ніж жінкам. Незважаючи на те, що майже дві третини (62 %) опитаних зазначили про певне зростання кількості жінок у нафтогазовій промисловості, лише половина погодилася, що жінки мають рівні з чоловіками можливості для просування на вищі управлінські посади. Найбільш скептичні оцінки щодо можливостей жінок на управлінських посадах в енергетичному секторі висловили опитані в країнах Європи, США та Канаді (рис. 1.1).

Помітний ґендерний дисбаланс пов'язаний із низьким рівнем представництва жінок на керівних управлінських посадах енергетичного сектора. У вже згаданому звіті IRENA було оприлюднено результати дослідження 90 приватних компаній, які працюють у сфері *відновлюваної енергетики* в 40 країнах світу. Виявилось, що **представництво жінок у цьому секторі помітно вище, ніж у нафтогазовій промисловості (в середньому 32 % проти 22 % усіх штатних робочих місць)**. Розподіл професійних ролей, що їх відігравали жінки в компаніях відновлюваної енергетики, також позитивно відрізнявся від загальної картини: жінки обіймали 46 % усіх адміністративних посад, 32 % вищих управлінських посад і 28 % технічних посад. Незважаючи на кращу «видимість» жінок, майже дві третини зайнятих у цій галузі працівників і працівниць погодилися, що тут також існують бар'єри для просування

⁹ Clancy, J. and Röhr, U. *Gender and Energy: Is There a Northern Perspective? Energy for Sustainable Development*, Vol. VII, No. 3. September 2003. P. 16–22.

¹⁰ Fraune, C. *Gender matters: Women, renewable energy, and citizen participation in German*. Energy Research & Social Science, Vol. 7, 2015. P. 55–65.

¹¹ *How to Advance Women in the Global Oil & Gas Industry?* Gulf Intelligence. Dubai, 2015.

¹² *Profile of Women Working in the Clean Energy Sector in Canada: Final Report*, Electricity Human Resources Canada. June 12, 2017. URL: https://www.nrcan.gc.ca/sites/www.nrcan.gc.ca/files/energy/energy-resources/Profile_of_Women_Working_in_the_Clean_Energy_Sector_in_Canada_compressed.pdf.

¹³ *Global Diversity and Inclusion Report*. BP and Rigzone, 2013. URL: <https://www.bp.com/content/dam/bp/pdf/press/Full-report-Diversity-and-Inclusion-BP-Rigzone.pdf>.

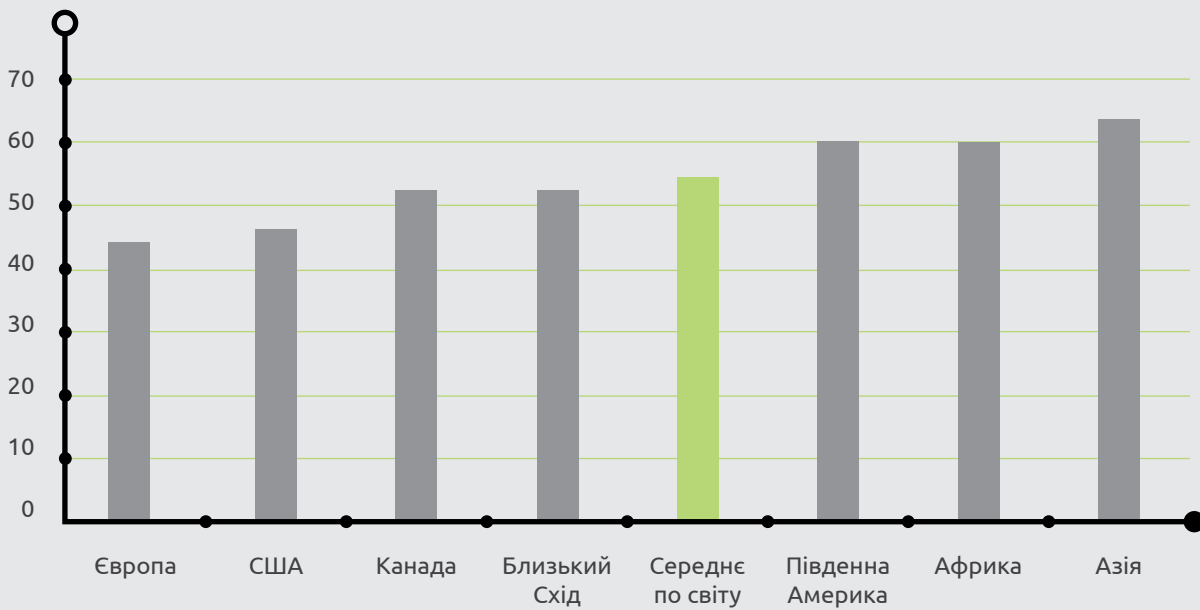


Рис. 1.1. Частка опитаних, які вважають, що жінки та чоловіки мають однакові кар'єрні перспективи в нафтогазодобувному секторі (у відсотках)¹⁴

11 %



За даними спеціальних досліджень, 2013 року жінки обіймали лише 11 % позицій у керівних структурах 100 найбільших нафтових і газових компаній світу¹⁵. Єдиною сферою, де жінок-топ-менеджерок було ще менше, залишалася вуглевидобувна галузь. Важливо, що навіть у випадку присутності жінок у керівних структурах, можливості їхнього впливу на прийняття рішень та формування політики енергетичних компаній виявляються обмеженими через відсутність «критичного» представницького рівня. Лише шість із 100 компаній, що брали участь у дослідженні, повідомили, що жінки посідали принаймні 30 % місць у їхніх керівних структурах.

жінок (75 % опитаних жінок проти 40 % опитаних чоловіків). Дві третини опитаних погодилися, що жінки у секторі відновлюваної енергетики також заробляють менше, ніж чоловіки.

До бар'єрів, що стримують можливості жінок в енергетиці, було віднесено брак працівниць із освітньою підготовкою у STEM-зорієнтованих галузях (наука, технології, інженерія, математика), непривабливі для них умови праці, що можуть перешкоджати виконанню сімейних обов'язків (віддаленість робочих майданчиків, негнучкість робочих графіків), а також вплив ґендерних ролей, культурних і соціальних норм, відсутність ґендерно-чутливих підходів до практики найму та ґендерних цілей розвитку компаній. Зважаючи на це, половина опитаних (54 %) підтримала актуальність впровадження ґендерної перспективи в енергетичній політиці, а понад третина з них

¹⁴ Там само.

¹⁵ *Building Talent for the Top. A Study of Women on Boards in the Oil and Gas Industry.* PWC and Women's Oil Council. November 2013. URL: <https://www.pwc.co.uk/assets/pdf/women-in-oil-gas-report-exec-summary.pdf>.

Станом на 2013 рік лише у чотирьох країнах світу (Гамбія, Греція, Швеція та Швейцарія) жінки очолювали міністерства енергетики (рис. 1.2), у 27 країнах — міністерства, що пов'язані із довкіллям (екологією, сільським чи рибним господарством)¹⁶. За даними Європейського інституту гендерної рівності (EIGE), жінки обіймали лише 26 % керівних управлінських посад у секторах транспорту, енергетики та охорони довкілля в країнах ЄС¹⁷.



Рис. 1.2. Країни світу, у яких жінки очолювали міністерства енергетики

(38 %) вбачала за потрібне підвищувати обізнаність працівників і працівниць із гендерних питань. 2017 року в Канаді було проведено дослідження¹⁸, присвячене оцінці становища жінок у секторі «чистої» енергетики, до якої було віднесено гідроенергетику, відновлювану та атомну енергетику, сільське господарство з використанням відновлюваних джерел енергії (далі — ВДЕ), водневу енергетику, зберігання та уловлювання вуглецю, чистішу енергію викопного палива. Поштовхом для цієї ініціативи стала національна кампанія, спрямова-

на на збільшення працевлаштування жінок в електроенергетиці, оскільки 2011 року жінки становили лише 25 % зайнятих у цій галузі (в середньому у Канаді — 48 % зайнятого населення). Водночас у країні запрацювала програма «30 до 30», що передбачала зростання частки жінок серед зайнятих в інженерних спеціальностях до рівня не менше 30 % до 2030 року¹⁹. Результати дослідження окреслили основні перешкоди для залучення жінок: недостатнє розуміння працівницями специфіки сектора «чистої» енергетики (вимог до робочих

¹⁶ *Profile of Women Working in the Clean Energy Sector in Canada*. Electricity Human Resources, Canada. June 12, 2017. URL: https://www.nrcan.gc.ca/sites/www.nrcan.gc.ca/files/energy/energy-resources/Profile_of_Women_Working_in_the_Clean_Energy_Sector_in_Canada_compressed.pdf.

¹⁷ *Gender Equality and Climate Change Report*. European Institute for Gender Equality, 2012. URL: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-and-climate-change-report>.

¹⁸ *Profile of Women Working in the Clean Energy Sector in Canada*. Electricity Human Resources, Canada. June 12, 2017.

¹⁹ У Великобританії реалізується схожа компанія POWERfulWomen, яка передбачає, що жінки мають становити не менше 40 % менеджерок середнього рівня та 30 % виконавчих директорок енергетичних компаній до 2030 року.

місце, особливостей професійної кваліфікації), що ускладнює можливості кар'єрного розвитку, обмежена кількість успішних взірців для наслідування жінками, стереотипне сприйняття сектора як суто «чоловічого» та упередженість щодо жінок, які прагнуть працювати в «нетрадиційних» для них видах діяльності, навантаження жінок сімейними обов'язками за відсутності «дружньої» для сім'ї культури працевлаштування.

Того ж року Департамент енергетики США презентував щорічний «Звіт з енергетики та зайнятості США»²⁰, що представив ґендерно-дезагреговану статистику зайнятості населення країни в різних секторах енергетики. Виявилось, що жінки займали від 38 % робочих місць у секторі виробництва електроенергії на АЕС та до 21 % робочих місць у секторі вугільного палива (табл. 1.1), тоді загалом у країні вони становили 47 % усієї робочої сили.

Таблиця 1.1. Зайнятість жінок в енергетичному секторі США, 2017 рік (у відсотках)²¹

Сектор енергетики	Частка жінок, %
Виробництво електроенергії на АЕС	38
Виробництво електроенергії на природному газі	38
Виробництво електроенергії на вугіллі	37
Виробництво електроенергії на біомасі	34
Виробництво електроенергії загальне	34
Виробництво електроенергії великими ГЕС	34
Сонячна фотовольтаїка	33
Концентрована сонячна енергія	33
Комбіноване виробництво тепла та електроенергії	32
Вітроенергетика	32
Виробництво електроенергії на основі нафтопродуктів	32
Малі ГЕС	31
Ядерне паливо	29
Нафтопродукти	26
Передача, розподіл та зберігання	25
Палива на основі природного газу	24
Енергоефективність	24
Інші види палива	24
Транспортні засоби	22
Вугільне паливо	21

²⁰ U.S. Energy and Jobs Report. Department of Energy, USA. January 2017. URL: https://www.energy.gov/sites/prod/files/2017/01/f34/2017%20US%20Energy%20and%20Jobs%20Report_0.pdf.

²¹ Там само.

За даними EIGE, частка жінок серед усіх зайнятих в енергетичному секторі Європи становила лише 22 %, в тому числі серед зайнятих у сфері ВДЕ — майже 30 %²². В інших енергетичних секторах, таких як інжиніринг, фінансові та бізнес-послуги, також переважали чоловіки. При цьому жіноча зайнятість у сфері ВДЕ, як правило, пов'язана з робочими місцями, що не потребують енергетичної освіти та спеціальної технічної кваліфікації (адміністративна діяльність, комунікації тощо). Серед причин низького залучення жінок до енергетичного сектора європейські дослідники також визначають стереотипне сприйняття цієї галузі як «чоловічого» виду діяльності, складнощі у досягненні балансу між робочим і сімейним життям (зокрема, жінки не схильні шукати роботу з непередбачуваним графіком чи можливістю термінових відряджень), брак профорієнтаційних і менторських програм для жінок, які працюють в енергетиці, відсутність потрібних навиків роботи у жінок через ґендерний дисбаланс серед здобувачів технічної освіти.

Міжнародні ґендерні оцінки підкреслюють важливість залучення жінок до зайнятості в енергетичному секторі та розширення можливостей їхнього професійного розвитку. Узагальнення конкретних рекомендацій дозволяє виділити кілька рівнозначних напрямів діяльності:

- **початок кар'єри:** заохочення жінок до здобуття вищої освіти за спеціальностями, зорієнтованими на STEM-галузі, в тому числі через профорієнтаційні курси у середніх навчальних закладах;
- **привабливість умов праці:** розвиток дистанційних форм зайнятості, гнучкого робочого графіку, впровадження політики гармонізації балансу між професійним та сімейним життям працівників і працівниць, урахування потреб та інтересів жінок і чоловіків під час планування виробничої інфраструктури (наявність вбиралень

і роздягалень на бурових установках, спеціального робочого одягу);

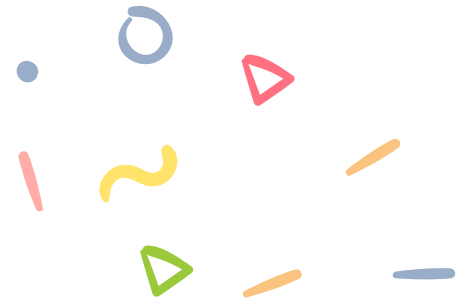
- **можливості професійного розвитку:** запровадження лідерських програм і менторства для жінок, популяризація взірців для наслідування серед працівниць, яким вдалося побудувати успішні кар'єри в секторі енергетики, роз'яснення переваг системи корпоративного патерналізму, оскільки жінки схильні залишати цей сектор, якщо не мають кар'єрного зростання;
- **призначення на керівні посади:** усунення штучних бар'єрів для просування жінок-керівниць середньої ланки на вищі управлінські посади, дотримання принципу ґендерної збалансованості при призначенні ключових керівних позицій, запровадження системи «м'яких» ґендерних квот у топ-менеджменті;
- **протидія ґендерним стереотипам і дискримінації:** реалізація інформаційних кампаній та адвокація зміни стереотипних ставлень у громадській думці, що визначають ґендерну професійну сегрегацію, в тому числі в енергетичному секторі, попередження будь-яких проявів ґендерно-зумовленої дискримінації та домагань на робочому місці, усунення упередженості до жінок, які прагнуть професійної реалізації в «нетрадиційних» для них видах діяльності.

²² Energy. European Institute for Gender Equality.
URL: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/energy#genderinequalityinthepolicyareainissues>.



WOMEN

Розділ 2.



СТАНДАРТИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ НА ЕНЕРГЕТИЧНОМУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Вітчизняну нормативно-правову базу з питань ґендерної рівності поступово узгоджують із міжнародними стандартами. Головним нормативно-правовим актом, спрямованим на реалізацію жінками та чоловіками своїх рівних прав і можливостей, є **Конституція України**, яка закріплює рівність прав усіх громадян. Так, ст. 24 Конституції гарантує, що «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом... Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці

і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям»²³.

Практичним втіленням принципів рівності статей став Закон України «**Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків**», що прийнятий 2005 року²⁴. Відповідно до положень Закону, рівність прав жінок і чоловіків полягає у відсутності обмежень чи привілеїв за ознакою

²³ Конституція України. Закон України від 28.06.1996 № 254к/96.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

²⁴ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.

статі, а основною метою визнається «досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України». Надалі відповідні зміни внесли до низки інших нормативно-правових актів, аби узгодити їх із термінами та положеннями Закону і сприяти розвитку національного механізму забезпечення гендерної рівності.

Задля уніфікації підходів до забезпечення рівності прав і можливостей чоловіків і жінок, 2012 року було прийнято Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»²⁵. Згідно з його нормами, державна антидискримінаційна політика спрямована на недопущення дискримінації, створення умов для її своєчасного виявлення і забезпечення ефективного захисту постраждалих осіб та/або груп осіб, застосування позитивних дій, виховання взаємної поваги в суспільстві.

2014 року Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації»²⁶ визначення поняття дискримінації було узгоджено зі ст. 1 *Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW)*²⁷. Нове визначення трактує дискримінацію як ситуацію, «...за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального похо-

дження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, 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 необхідними». Закон надає визначення таким поняттям, як «пряма дискримінація», «оголошений намір про дискримінацію», «пособництво у дискримінації», а також передбачає механізми розгляду скарг і застосування санкцій у випадку дискримінації за ознакою статі.

Право працівниць і працівників на рівну винагороду за роботу однакової цінності закріплено *Європейською соціальною хартією*²⁸ та *Міжнародним Пактом про економічні, соціальні і культурні права*,²⁹ який визнає право кожної людини «...на рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю... та однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації» (ст. 7). Ці норми також безпосередньо передбачені в абзаці 2 ст. 17 Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», де зазначено, що «роботодавець зобов'язаний... здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці».

²⁵ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні. Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>.

²⁶ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації. Закон України від 13.05.2014 № 1263-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1263-18>.

²⁷ Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Міжнародний документ від 18.12.1979 № 995_207. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207.

²⁸ Європейська соціальна хартія. Міжнародний документ від 03.05.1996 № 994_062. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062.

²⁹ Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. Міжнародний документ від 16.12.1966 № 995_042. URL: https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042.



Ст. 7 і ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди»³⁰ визначено, що в колективному договорі, угоді встановлюються взаємні зобов'язання сторін і регулюються норми, зокрема щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. 2008 року також було внесено зміни до *Кодексу законів про працю України* (КЗП)³¹, які передбачають, що колективним договором встановлюються рівні права і можливості для жінок і чоловіків.

Відповідно до положень CEDAW, вжиття державами-підписантами спеціальних заходів, спрямованих на охорону материнства, не вважається дискримінаційним. Захист зайнятості є основним елементом охорони материнства, що закріплений конвенціями Міжнародної організації праці (далі — МОП), які пропонують низку захисних стандартів щодо вагітних працівниць і породілей. Відповідно до ст. 3

*Конвенції МОП Про охорону материнства № 103*³², мінімальний строк відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами становить не менше 12 тижнів, включаючи 6 тижнів до пологів та 6 тижнів — після. Це загальний міжнародний стандарт, але тривалість відпустки в окремих країнах залежить від особливостей їх соціально-економічного розвитку. Наприклад, у деяких країнах, що ратифікували Конвенцію, такі відпустки становлять: у Болгарії — 135 днів, в Італії — п'ять місяців, у Румунії — 126 календарних днів, у Словаччині — 28 тижнів.

Українське законодавство повністю відповідає вимогам Конвенції в частині тривалості цієї категорії відпусток. Надання жінкам, що працюють, відпустки на період до і після пологів загальною тривалістю не менше 14 тижнів або з оплатою такої відпустки, або з виплатою достатньої допомоги із соціального забезпечення, або з наданням допомоги за

³⁰ *Про колективні договори і угоди*. Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.

³¹ *Кодекс законів про працю України*. Закон України від 10.12.1971 № 322-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

³² *Конвенція про охорону материнства*. Міжнародний документ від 28.06.1952 № 103. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122.

рахунок державних коштів, закріплене в *Кодексі законів про працю України* (КЗпП)³³, положеннях Закону України «Про відпустки»³⁴ та Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням»³⁵. Відповідно до ст. 17 Закону «Про відпустки», жінкам надається відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 126 календарних днів (70 до пологів і 56 — після). У разі народження двох і більше дітей, або будь-яких ускладнень під час пологів, відпустка збільшується до 140 днів (70 — до і 70 після пологів).

Упродовж цього часу здійснюється виплата допомоги в повному обсязі за рахунок коштів Фонду соціального страхування України в розмірі 100 % середньої заробітної плати незалежно від страхового стажу. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами надається в повному обсязі незалежно від того, коли саме народилася дитина. Якщо жінка належить до 1–4 категорії постраждалих під час аварії на Чорнобильській АЕС, то вона має право отримати «лікарняний лист» на 180 днів (90 — до пологів і 90 — після). Починаючи з 2013 року, відпустка у зв'язку з вагітністю зараховується до страхового стажу завдяки сплаті роботодавцем єдиного соціального внеску. Жінкам, які працюють на роботах зі шкідливими умовами праці, надається право на додаткову відпустку, а період виконання інших робіт у зв'язку з вагітністю зараховується до стажу для додаткової відпустки.

Відповідно до ст. 179 КЗпП та ст. 18 Закону «Про відпустки», після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами надається можливість відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного (в окремих випадках — шестирічного) віку. Цю відпустку можуть використати

повністю або частинами також батько дитини, бабуся, дідусь або інші родичі, які фактично доглядають за дитиною. За бажанням осіб, які мають право на таку відпустку, в цей період вони також можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. З огляду на це, працівники та працівниці можуть на свій розсуд переривати та відновлювати відпустку для догляду за дитиною, або, перебуваючи в такій відпустці, працювати на умовах неповного робочого часу.

Загалом, система вітчизняних заходів щодо захисту можливостей зайнятості у випадку вагітності, пологів та догляду за дитиною є широкою та розгалуженою. Разом із тим, **через стереотипне ставлення в суспільстві до розподілу сімейних та батьківських обов'язків, більшість із захисних положень, що покликані сприяти батькам у поєднанні професійного та сімейного життя, в громадській свідомості спрямовуються переважно на жінок. Це може призводити до зниження їх конкурентоздатності, порівняно з чоловіками, в очах потенційних роботодавців та формувати передумови упередженого ставлення до жінок як надійних та відданих своїй справі працівниць**³⁶. Хоча розглянуті заходи додаткового соціального захисту материнства покликані покращити умови праці, на практиці вони можуть перетворюватися на бар'єри для жіночої зайнятості.

Впродовж тривалого часу можливості зайнятості жінок обмежувалися також захисними положеннями українського законодавства, які забороняли їм обіймати деякі посади та виконувати певні роботи, що характеризуються важкими та небезпечними умовами праці. Наказом Міністерства охорони здоров'я України (МОЗ) від 29.12.1994 № 256 «**Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких**

³³ Кодекс законів про працю України. Закон України від 10.12.1971 № 322-VII.

³⁴ Про відпустки. Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>.

³⁵ Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням. Закон України від 18.01.2001 № 2240-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2240-14>.

³⁶ Аксьонова С., Герасименко Г., та ін. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України. Фонд народонаселення ООН, МОП, ГО «Український центр соціальних реформ». Київ, 2012. 212 с.

*забороняється застосування праці жінок*³⁷ було визначено обмеження щодо зайнятості жінок на деяких роботах у сфері металообробки, гірничих і геологорозвідувальних робіт, видобутку нафти і газу, чорної та кольорової металургії, ремонту обладнання електростанцій і мереж та інших видів економічної діяльності.

У сучасних умовах заборонні положення Переліку вже не узгоджуються з *Національним класифікатором професій*³⁸ та не відповідають потребам ринку праці, оскільки змінились умови та характер виробництва, з'явилися нові прогресивні технології, обладнання, почали використовуватися нові матеріали та хімічні сполуки. Тому в жовтні 2017 року дію цього Переліку було скасовано наказом МОЗ № 1254 *«Про визнання таким, що втратив чинність, наказу МОЗ від 29.12.93 № 256»*³⁹.

Попри те, що наказ МОЗ загалом втратив чинність, залишається чинною *глава 3 «Гірничі роботи»* розділу I, положення якої забороняють застосування праці жінок на відкритих гірничих роботах і поверхні діючих шахт і рудників, а також шахт і рудників, що будуються, в загальних професіях у сфері збагачення, агломерації, брикетування. Отже, жінкам заборонено бути зайнятими на виплавці пеку⁴⁰ та працювати на таких посадах: «електромонтер по ремонту та монтажу кабельних ліній, зайнятий на ремонті кабельних вводів із свинцевим глетом і на пайці свинцевих кабельних муфт та оболонки», «електромонтер по ремонту повітряних ліній електропередач, зайнятий на верхолазних роботах ремонтом високовольтних ліній електропередач». Слід зазначити, що в деяких розвинених країнах, наприклад, Канаді, залучення жінок до виконання таких робіт також заборонене.

У галузі видобутку нафти та газу жінкам заборонено працювати на таких посадах: «бурильник плавучого бурильного агрегату в морі», «бурильник капітального ремонту свердловин», «електромонтер по ремонту та обслуговуванню електрообладнання, зайнятий ремонтом та обслуговуванням технологічного обладнання», «машиніст пересувного компресора», «машиніст підйомника, машиніст промивального агрегату, машиніст парової пересувної депарафінізаційної установки», «оператор по гідравлічному розливу пластів, оператор по підземному ремонту свердловин», «оператор по підготовці свердловин до капітального та підземного ремонтів», «оператор по хімічній обробці свердловин», «помічник бурильника плавучого бурильного агрегату в морі, помічник бурильника капітального ремонту свердловин», «спеціаліст, постійно зайнятий підземним видобутком нафти», «слюсар по монтажу та ремонту основ морських бурових і естакад», «слюсар-ремонтник, зайнятий монтажем та обслуговуванням технологічного обладнання і ремонтом нафтопромислового обладнання».

Зберігаються обмеження щодо можливості буріння свердловин, через що жінки не можуть працювати на таких посадах, як «бурильник експлуатаційного і розвідувального буріння свердловин на нафту та газ», «вишкомонтажник, вишкомонтажник-зварник, вишкомонтажник-електромонтер», «готувальник глиняного розчину, зайнятий готуванням розчину вручну», «електромонтер по обслуговуванню бурових установок», «машиніст бурової установки», «машиніст по цементажу свердловин, моторист цементувального агрегату, моторист цементопіскозмішувального агрегату», «опресувальник труб», «перший та другий помічник бурильника експлуатаційного та розвідуваль-

³⁷ Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок. Наказ МОЗ України від 29.12.1993 № 256. URL: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94>.

³⁸ Класифікатор професій ДК 003:2010. Наказ Держспоживстандарту України від 28.07.2010 № 327. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10>.

³⁹ Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256. Наказ МОЗ України від 13.10.2017 № 1254. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17>.

⁴⁰ Пек – залишок від перегонки кам'яновугільного, торф'яного та деревного дьогтю та нафтової смоли. Застосовується для виробництва торф'яних брикетів, руберойду тощо.

ного буріння свердловин на нафту і газ, слюсар по обслуговуванню бурових, безпосередньо зайнятий на бурових», «слюсар-ремонтник, зайнятий ремонтом бурового обладнання», «установник бурильних замків».

Жінки також не можуть працювати на посадах, пов'язаних із добуванням і переробкою торфу, таких як «канавник, корчувальник, машиніст машин по добуванню та переробці грудкового торфу, машиніст машин по підготовці торф'яних родовищ до експлуатації, торфоробітник, зайнятий на рубанні дерев, на вистиланні торф'яної цегли, машиніст торфодобувного екскаватора».

Ці заборонні положення втраять чинність, коли Україна завершить процедуру денонсації *Конвенції про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45*⁴¹, що набула чинності ще 1937 року. Відповідно до положень Конвенції, «жодна особа жіночої статі будь-якого віку не може бути використана на підземних роботах у шахтах».⁴² Однак припускається, що «національне законодавство може вилучити з-під згаданої заборони жінок, що обіймають керівні посади і не виконують фізичної роботи; жінок, зайнятих санітарним та соціальним обслуговуванням; жінок, які опановують курс навчання і допущені до проходження стажу в підземних частинах шахти з метою професійної підготовки; інших жінок, які повинні опускатися від часу до часу у підземні частини шахти для виконання робіт нефізичного виду».

З метою узгодження вітчизняного законодавства із трудовим законодавством ЄС, навесні 2018 року було запропоновано внести зміни до Закону України «Про охорону праці»⁴³, виключивши частину першу ст. 10 «Охорона праці жінок», та КЗпП, ви-

ключивши ст. 174 «Роботи, на яких забороняється застосування жінок». Положення цих статей забороняють працю жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім нефізичних робіт чи робіт із санітарного та побутового обслуговування, а також підймання і переміщення речей жінками, якщо маса речей перевищує встановлені для них граничні норми. Цей законопроект було відхилено Верховною Радою України (далі — ВРУ) в першому читанні, оскільки Міністерство юстиції та Державна служба України з питань праці висловили застереження щодо «підвищення відсотку порушень репродуктивного здоров'я у жінок та ріст професійної захворюваності, а як наслідок додаткових витрат з Державного бюджету на довічне утримання людей, що отримали професійні захворювання та дітей які народилися з вадами розвитку внаслідок прийняття проекту акту»⁴⁴.

Окремі умови зайнятості працівників і працівниць енергетичного сектора також регулюються *колективними договорами підприємств паливно-енергетичного комплексу* (далі — ПЕК) з профспілками. Зокрема, Колективний договір між адміністрацією Міністерства енергетики та вугільної промисловості України (МЕВП) і Первинною профспілковою організацією працівників МЕВП на 2017–2021 роки⁴⁵ передбачає зобов'язання адміністрації «забезпечувати ... рівні права та можливості жінок і чоловіків, зокрема під час комплектування кадрами і просування працівників по службі, усунути нерівність, за її наявності, в оплаті праці жінок і чоловіків».

Колективний договір Державного підприємства «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом» (ДП «НАЕК «Енергоатом») на 2017 рік передбачає можливість «встановлювати зменшені на 20 % норми виробітку... вагітним жінкам з мо-

⁴¹ Конвенція про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду N 45. Міжнародний документ від 21.06.1935 № 45. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_134.

⁴² Там само.

⁴³ Про охорону праці. Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.

⁴⁴ Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» №8406 від 24.05.2018. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=64088.

⁴⁵ Колективний договір між адміністрацією МЕВП і Первинною профспілковою організацією працівників МЕВП на 2017–2021 роки. URL: <http://mpe.kmu.gov.ua/minugol/doccatalog/document?id=245189289>.

менту видачі медичного висновку до кінця вагітності при збереженні середньомісячної заробітної плати... Забезпечувати за рахунок коштів Компанії проведення профілактичних медичних оглядів працівників... один раз на два роки... Для раннього та своєчасного виявлення онкологічних захворювань за рахунок коштів Компанії організувати проведення скринінгового медичного обстеження працюючих жінок визначеного віку»⁴⁶.

Підприємство зобов'язується «забезпечувати рівні права та можливості працюючих у Компанії жінок і чоловіків». До безперервного стажу роботи, який дає право на отримання надбавки за стаж роботи у галузі, включається період відпустки для догляду за дитиною, що надана відповідно до чинного законодавства, якщо до відпустки зайняті

особи працювали на підприємстві електроенергетичної галузі на роботі, яка давала право на отримання надбавки. На ДП «НАЕК "Енергоатом"» вагітні жінки не підлягають атестації, так само, як і особи, які здійснюють догляд за дитиною віком до 3 років (в окремих випадках — до 6 років), дитиною з інвалідністю або особами з інвалідністю з дитинства, а також одинокі матері або одинокі батьки, які мають дітей віком до 14 років. Ці норми відповідають положенням ст. 12 Закону України «Про професійний розвиток працівників»⁴⁷, тож слід зазначити їх гендерно-нейтральний характер: права надано і жінкам, і чоловікам, що дозволяє уникнути стереотипного сприйняття батьківських обов'язків як виключно «жіночої» справи. Наявні й більш специфічні положення, зокрема «під час ви-

⁴⁶ Колективний договір ДП «НАЕК "Енергоатом" на 2017 рік. URL: http://www.energoatom.kiev.ua/files/file/kd_ta_dodatki_2017.pdf.

⁴⁷ Про професійний розвиток працівників. Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.



конання аварійних робіт допускається заплановане підвищене опромінення осіб з аварійного персоналу (за винятком жінок і чоловіків у віці до 30 років). При цьому повинні бути вжиті всі заходи, щоб величина сумарного опромінення не перевищувала 100 мЗв».

Галузевою угодою між МЕВП, Фондом державного майна України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців ПЕК України» і Профспілкою працівників енергетики та електротехнічної промисловості України на 2016–2018 роки у царині трудових відносин для жінок, що працюють і мають дітей дошкільного та шкільного віку, передбачено встановлення 38-годинного робочого тижня. Профспілка рекомендує підприємствам «надавати працюючим жінкам, які мають дітей шкільного та дошкільного віку, оплачуваний вільний день один раз на місяць за їх заявою». Профспілка пропонує також низку «захисних» заходів щодо жінок. Однак навряд чи всі вони сприяють рівному ставленню до працівниць і працівників на підприємствах енергетичного сектора, адже вони формують сприйняття працівниць як таких, що не здатні до повного трудового навантаження, що може змушувати роботодавців віддавати перевагу наймові чоловіків на вакантні посади. Серед таких заходів:

- відправляти у відрядження жінок, що мають дітей віком 3–14 років, дітей-інвалідів лише за добровільною згодою;
- вивільняти жінок з нічних змін;
- не допускати жінок до праці з важкими й небезпечними умовами, до піднімання, перенесення вантажу, вага якого перевищує гранично допустимі норми;

- забезпечувати жінок належними санітарно-побутовими приміщеннями та медичним обслуговуванням на виробництві;
- знайомити жінок з вимогами законодавства з питань охорони праці та здоров'я.

На виконання норм законодавства щодо забезпечення ґендерної рівності розроблено також низку програмних документів, які, з-поміж іншого, спрямовані на просування ґендерної рівності на ринку праці, запобігання ґендерній дискримінації та протидію ґендерним стереотипами в сфері зайнятості:

- Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, затверджена Постановою КМУ від 11.04.18 р. № 273⁴⁸;
- Національна стратегія у сфері прав людини на період до 2020 року та план дій з її реалізації, затверджена Розпорядженням КМУ від 23.11.15 р. № 1393-р⁴⁹;
- Національний план дій із виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року, затверджений Розпорядженням КМУ від 05.09.18 р. № 634-р⁵⁰;
- Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, затверджений Розпорядженням КМУ від 24.02.16 р. № 113-р⁵¹.

⁴⁸ Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року. Постанова КМУ від 11.04.2018 № 273. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF>.

⁴⁹ Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року. Розпорядження КМУ від 23.11.2015 р. № 1393-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/248740679>.

⁵⁰ Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року. Розпорядження КМУ від 5.09.2018 р. № 634-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80>.

⁵¹ Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року. Розпорядження КМУ від 24.02.2016 № 113-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80>.

У червні 2017 року в Україні було запроваджено посаду *Урядової уповноваженої з питань ґендерної політики* (далі — УУ), на яку покладено функцію з організації здійснення КМУ повноважень щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства. Основними завданнями УУ є сприяння забезпеченню реалізації державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства; моніторинг щодо врахування КМУ принципу ґендерної рівності під час прийняття нормативно-правових актів; співпраця та взаємодія з інституціями громадянського суспільства з питань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства. УУ сприяє координації дій з упровадження органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування рекомендацій міжнародних інституцій з прав людини та рекомендацій і зауважень міжнародних моніторингових місій та міжнародних організацій; подає КМУ пропозиції щодо включення до програмних документів питань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства; інформує громадськість про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та про прийняття КМУ рішень із зазначених питань.

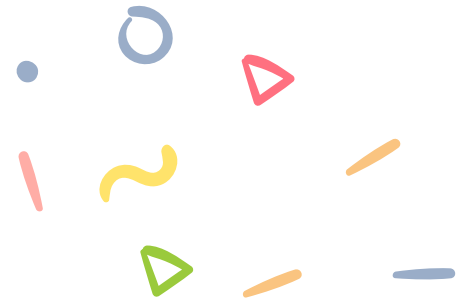
В цілому, українське законодавство залишається ґендерно-нейтральним, оскільки не містить прямих дискримінаційних положень щодо жінок або чоловіків та декларує принципи рівності їх прав і можливостей. Обрання країною курсу на повноцінну інтеграцію до європейської спільноти визначає поступове узгодження вітчизняного законодавства із нормами і стандартами ЄС та необхідність їх практичного втілення. Однак **успішність реформ залежить не лише від чинних законодавчих норм, а й від практики правозастосування, тобто реального гарантування та дотримання прав, закріплених у нормативно-правових актах.** На жаль, вітчизняна практика засвідчує певні прогалини у дотриманні державою зобов'язань у цій сфері, зокрема щодо притягнення до відповідальності у випадках порушення антидискримінаційного законодавства.

...успішність реформ залежить не лише від чинних законодавчих норм, а й від практики правозастосування, тобто реального гарантування та дотримання прав, закріплених у нормативно-правових актах.

Натепер чинними залишаються деякі заборонні обмеження щодо жіночої зайнятості у секторі енергетики (робочі місця у сфері видобутку нафти, газу, торфу, буріння свердловин тощо). Ці обмеження зумовлені міркуваннями соціального захисту, однак в експертному колі все більше усвідомлюється зворотний вплив таких заходів з погляду рівного ставлення до працівниць і працівників. Необхідність додаткового соціального захисту працівниць може визначати їх меншу конкурентоздатність на енергетичному ринку праці, хоча сучасні результати інноваційного розвитку (комп'ютерні технології, дистанційні методи управління виробничими процесами) суттєво зменшують актуальність проблеми небезпечних і шкідливих умов праці в енергетиці. Тому застосування обмежувальних заходів у сфері зайнятості має підпорядковуватися раціональним настановам, а виробнича практика — відповідати реальним потребам і працедавців, і найманих працівників, відповідно до їхніх власних уподобань, пріоритетів або фізичних можливостей.



Розділ 3.



НАСКІЛЬКИ ПРЕДСТАВЛЕНІ ЖІНКИ ТА ЧОЛОВІКИ В ЕНЕРГЕТИЧНОМУ СЕКТОРІ УКРАЇНИ?

3.1. Гендерна сегрегація на енергетичному ринку праці

Завдання гендерного аналізу структури зайнятості населення спрямовані на виявлення певного дисбалансу, що визначає нерівність жінок і чоловіків у розмірі оплати праці, умовах праці, перспективах кар'єрного просування тощо. Однією з таких проблем залишається гендерна сегрегація зайнятості, яка зумовлена непропорційним розподілом чоловіків і жінок на ринку праці, їх концентрацією у певних заняттях, що в суспільній думці ототожнюються з тією чи іншою статтю. Такий професійний поділ ринку праці за ознакою статі може формуватися і в «горизонтальній» (тобто, за різними видами економічної діяльності або професійними

групами), і у «вертикальній» формі (за категоріями управлінських посад). Загальними особливостями гендерної сегрегації зайнятості населення України є переважне зосередження жіночої праці в менш престижних і менш оплачуваних секторах економіки (зокрема, в бюджетному секторі: освіті, охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги, сфері функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури) та на посадах нижчого рівня. Це призводить до нижчого рівня середньої заробітної плати жінок, порівняно з чоловіками, та низького представництва жінок на вищих керівних посадах у всіх секторах економіки⁵².

⁵² Цілі сталого розвитку: Україна. Національна доповідь – 2017. Київ, 2017. С. 44.

Частка жінок серед усіх зайнятих в енергетичному секторі країни⁵³ залишається досить низькою (на рівні 23–27 % протягом 2013–2017 років), не зважаючи на незначну позитивну динаміку (рис. 3.1). Зокрема, 2017 року середньооблікова кількість жінок у добувній промисловості та розробленні кар'єрів становила 24,3 %, з них у добуванні кам'яного та бурого вугілля — 23,6 %, у виробництві коксу та продуктів нафтоперероблення — 29,9 %, у постачанні електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря — 32,8 %⁵⁴. Разом із тим, середньооблікова кількість жінок, зайнятих в економіці України, становила 54 % з урахуванням всіх видів економічної діяльності.

Структура зайнятості в енергетиці характеризується й суттєвою ґендерною сегрегацією у розрізі професій. Жіноча праця в цьому секторі досить рівномірно розподілена між такими кваліфікаційно-професійними групами, як «професіонали», «фахівці», «робітники з обслуговування, експлуатації й контролю за роботою технологічного устаткування» та «найпростіші професії» (детальний опис відповідності кваліфікаційних рівнів представлено в додатку А). Разом із тим, виразним «полюсом» зайнятості чоловіків залишається професійна група «кваліфіковані робітники з інструментом» (рис. 3.2). Незважаючи на те, що протягом 2013–2017 років частка зайнятих

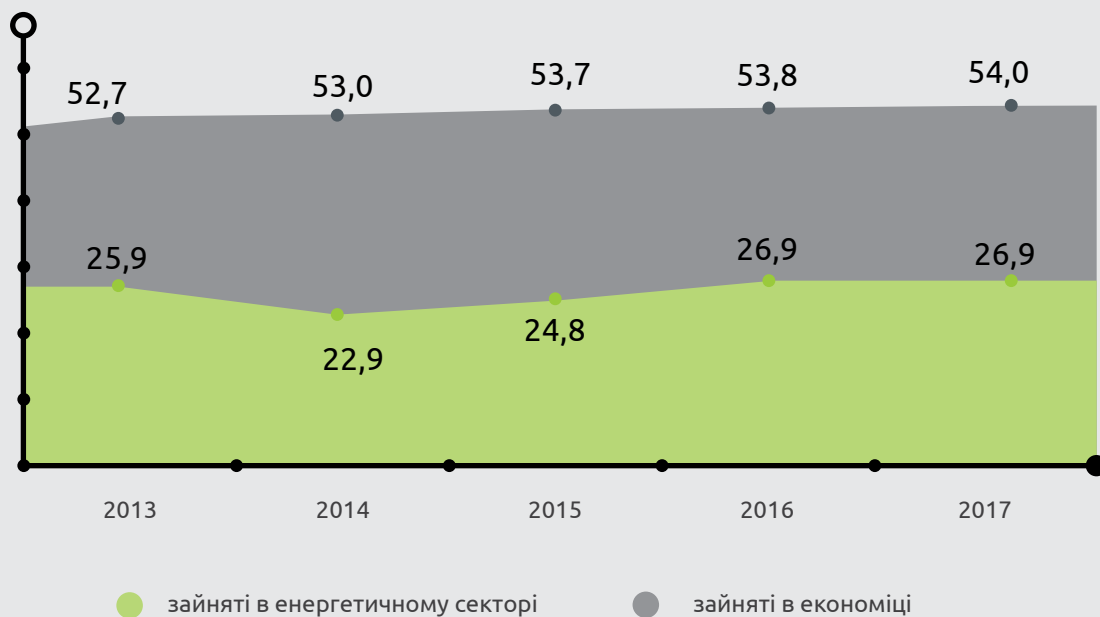


Рис. 3.1. Частка жінок серед зайнятих в енергетичному секторі та в цілому в економіці України, 2013–2017 роки⁵⁵

⁵³ Тут і далі, до енергетичного сектора України віднесено такі види економічної діяльності: добування кам'яного та бурого вугілля, торфу; добування вуглеводнів та пов'язані з ним послуги; добування уранової та торієвої руд; виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення та ядерних матеріалів; виробництво, передача та розподілення електроенергії; виробництво газу; розподілення газоподібного палива через місцеві (локальні) трубопроводи; постачання пари, гарячої води та кондиційованого повітря; гуртова торгівля твердим, рідким, газоподібним паливом і подібними продуктами; роздрібна торгівля паливом; діяльність, пов'язана з транспортуванням сирової нафти, нафтопродуктів та газу магістральними трубопроводами.

⁵⁴ *Праця України у 2017 році: статистичний збірник*. Державна служба статистики України. Київ, 2018.

⁵⁵ Тут і далі у розділі 3, якщо не вказано інше, рисунки і таблиці створено автором на основі розрахунків за даними ОЕАН Держстату.

у цих професіях чоловіків скоротилася з 49 % до 40 %, розподіл чоловічої зайнятості залишається помітно більш нерівномірним, ніж у жінок. Зокрема, у трьох найбільш популярних серед чоловіків групах професій зосереджено три чверті всіх працівників енергетичного сектора, тоді як у трьох найпопулярніших серед жінок професійних групах сконцентрована зайнятість лише половини працівниць енергетики.

Протягом 2013–2017 років на ринку праці України відбулися значні зміни. Військовий конфлікт і гуманітарна криза на сході країни, формування масштабних потоків внутрішнього переміщення населення, втрата частини території та економічний спад закономерно призвели до негативних наслідків і в трудовій сфері. За оцінками експертів Інституту економіки та прогнозування НАН України (ІЕПр НАНУ), на кінець

2017 року економіка країни втратила 16 % робочих місць, тоді як кількість зайнятих в енергетичному секторі скоротилася на третину. Найбільше скорочення зайнятості понесла сфера добування вугілля та гуртова торгівля різними видами палива; незначне зростання спостерігалось лише серед підприємств, які працюють у сфері видобування нафти, природного газу, уранової й торієвої руд.

Видобуток вугілля залишається одним із найвагоміших секторів енергетики країни, але якщо 2013 року в цій сфері працювало майже 40 % зайнятого населення, то 2017 року — лише п'ята частина всіх зайнятих (21 %). На противагу цьому, частка виробництва, передачі та розподілення електроенергії в сукупній зайнятості збільшилася в 1,4 рази, в результаті чого електроенергетика

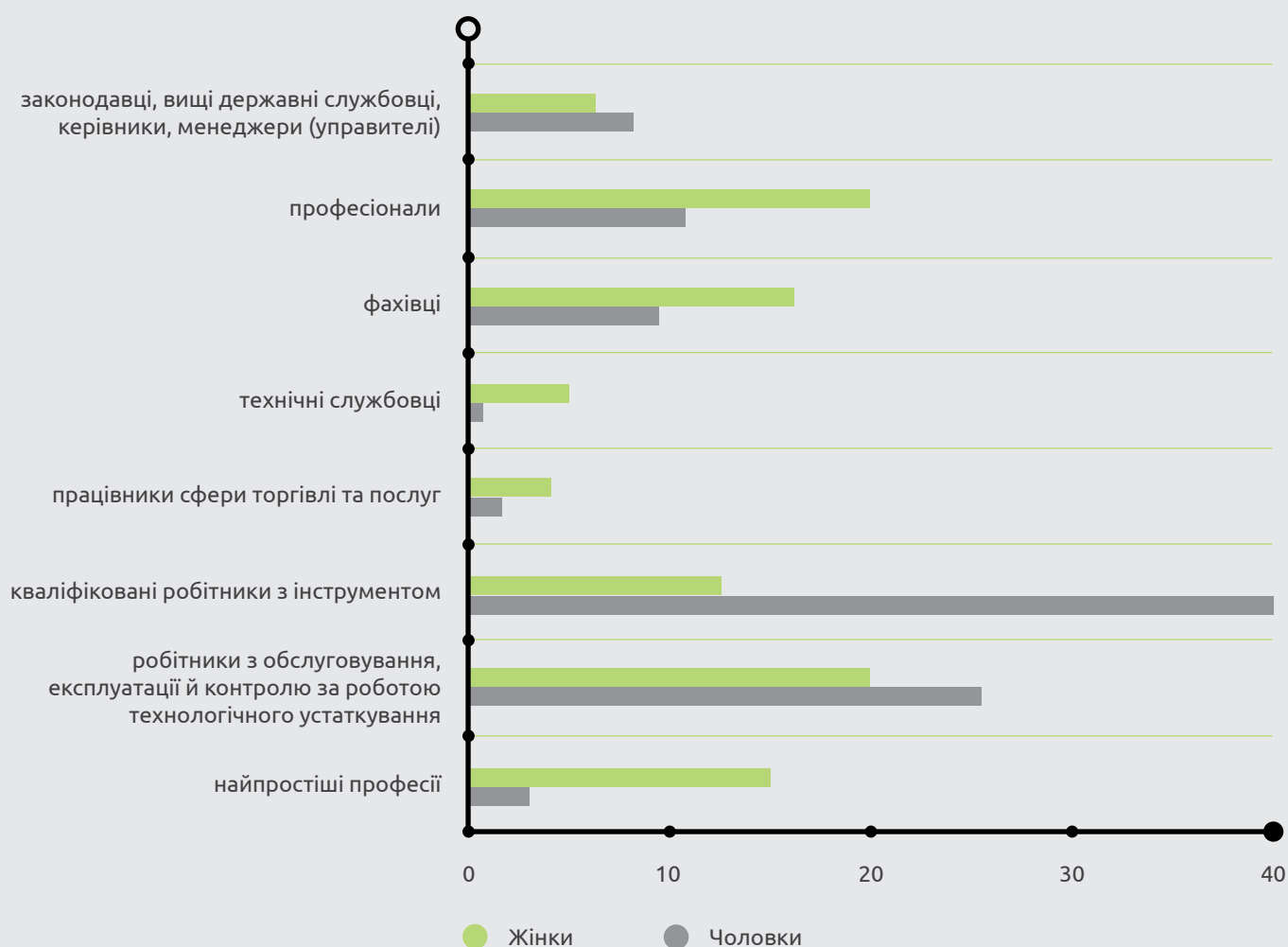


Рис. 3.2. Розподіл зайнятих в енергетичному секторі жінок і чоловіків за професійними групами, 2017 рік (у відсотках)

перемістилася на перше місце за кількістю працівників і працівниць сектора.

За цей час суттєво зменшилися й масштаби зайнятості у всіх професійних групах: на 40 % скоротилися робочі місця керівного персоналу, на третину — у сфері торгівлі й послуг, обслуговування технологічного устаткування, некваліфікованої робочої сили, практично вдвічі — у професійній групі «кваліфіковані робітники з інструментом». Перебудова професійної структури зайнятих зумовлена зростанням питомої ваги таких груп як

«професіонали» (+3,0 в. п.⁵⁶) та «фахівці» (+2,9 в. п.), завдяки зниженню питомої ваги групи «кваліфіковані робітники з інструментом» (-7,3 в. п.).

Привертають увагу різноспрямовані тенденції зайнятості жінок і чоловіків в енергетичному секторі України. Протягом 2013–2017 років жіноча праця скоротилася помітно більше, ніж чоловіча, у таких професійних групах як «фахівці», «професіонали», «технічні службовці» і «робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування» (рис. 3.3). Водночас

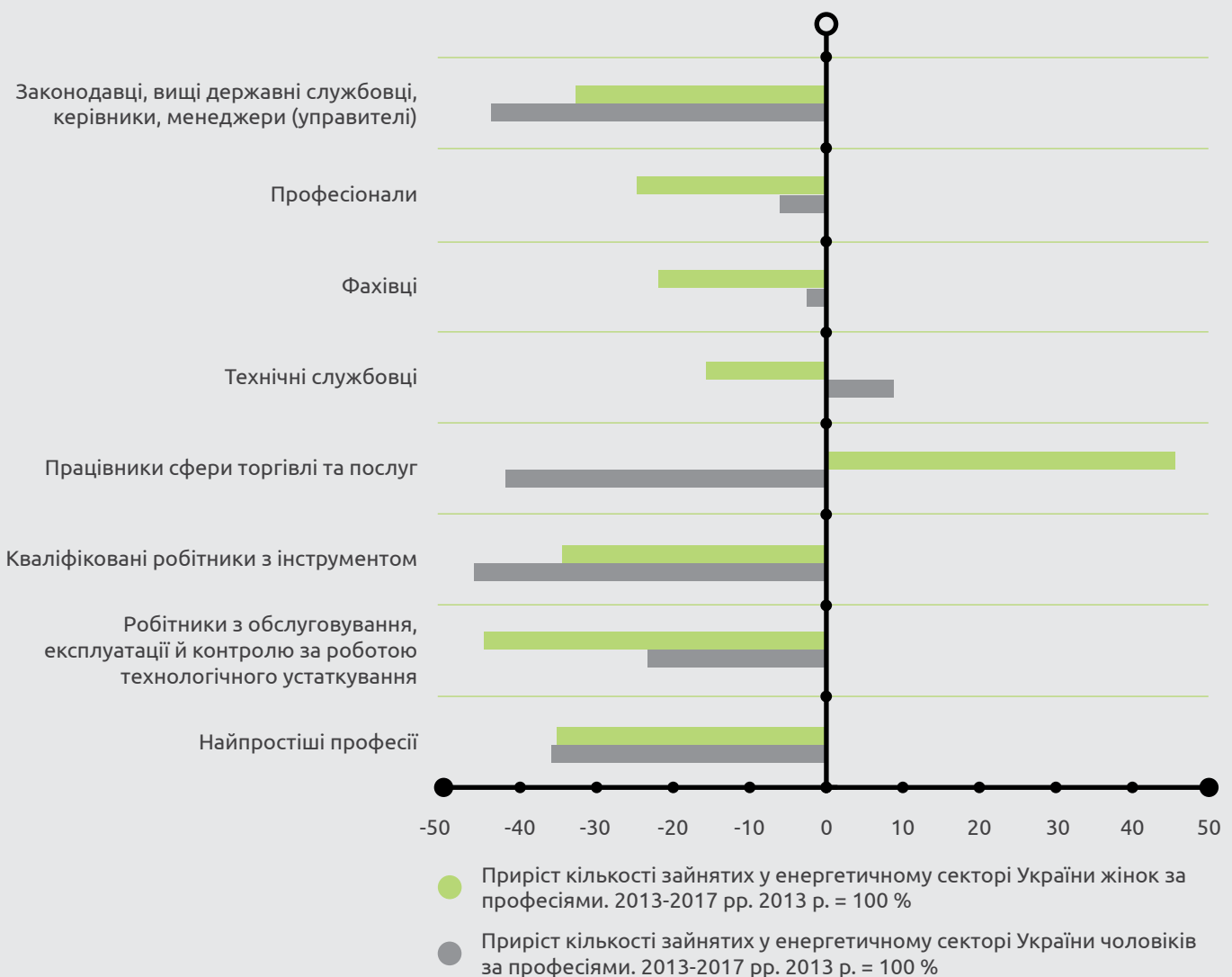


Рис. 3.3. Динаміка кількості зайнятих чоловіків та жінок у енергетичному секторі України за професійними групами, 2013–2017 роки

⁵⁶ Тут і далі – відсотковий пункт.

в умовах значного скорочення кількості чоловіків, зайнятих у сфері торгівлі та послуг на енергетичному ринку праці, в цій професійній групі практично в 1,5 рази зросла кількість зайнятих жінок.

Рівень концентрації жінок і чоловіків у різних професійних групах дозволяє виділити так звані «жіночі», «чоловічі» та змішані професії, порівнявши внутрішньопрофесійні частки жінок із їхнім внеском до загальної структури зайнятості в галузі. Очевидно, що рівень ґендерної асиметрії зайнятих у певній галузі буде тим нижчим, чим більша частка зайнятості припадає на «змішані» види занять. З огляду на це, скорочення частки змішаних професійних груп за 2017 рік засвідчує посилення ґендерної сегрегації зайнятості в енергетичному секторі (рис. 3.4).

Частка жінок серед усіх зайнятих в енергетичному секторі країни залишається досить низькою (на рівні 23–27 % протягом 2013–2017 років).

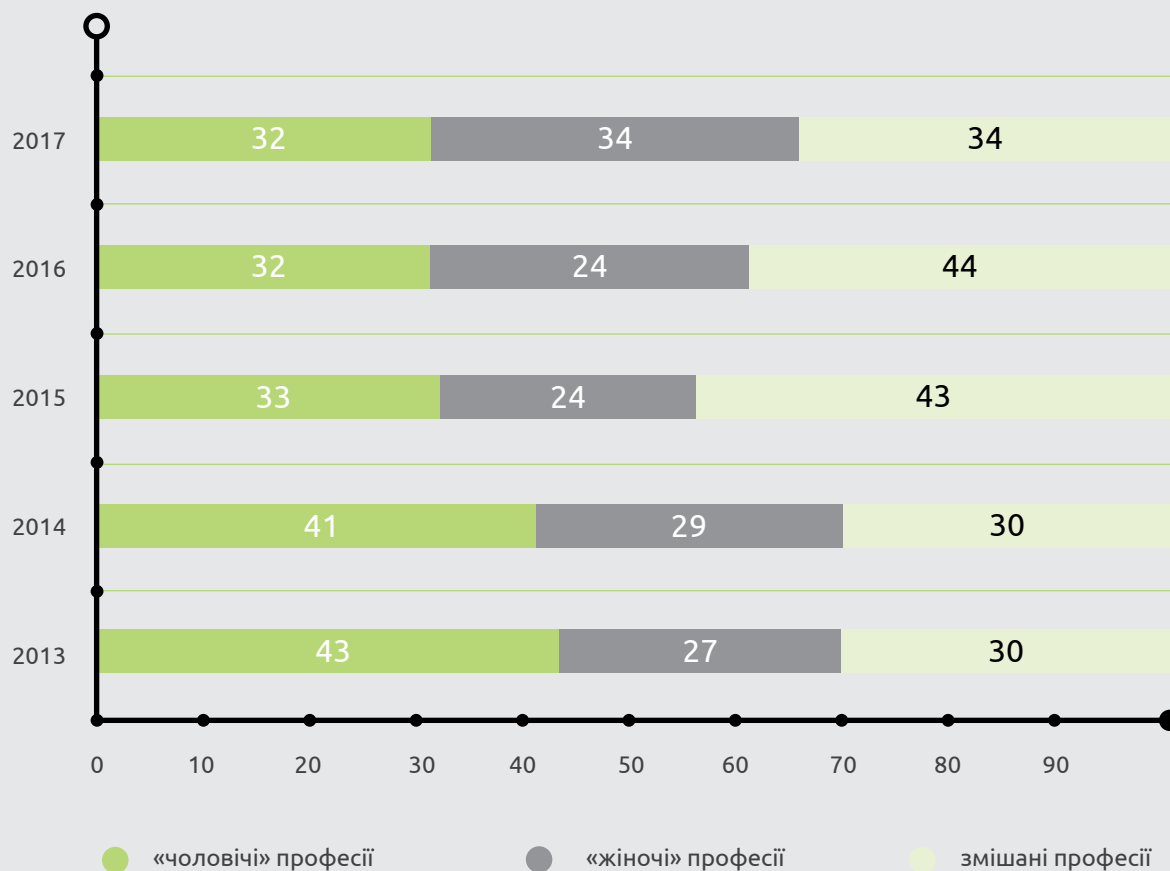


Рис. 3.4. Концентрація «жіночих», «чоловічих» та змішаних професій в енергетичному секторі України, 2013–2017 роки (у відсотках)

Таблиця 3.2. Деталізований перелік найбільш поширених професій у енергетичному секторі України та їхній розподіл за ґендерно домінантною ознакою

Професійні групи	Чоловічі	Жіночі	Змішані
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	<ul style="list-style-type: none"> керівники підприємств, установ та організацій; керівники виробничих підрозділів у промисловості; керівники виробничих підрозділів у будівництві 	<ul style="list-style-type: none"> керівники виробничих підрозділів на транспорті, в складському господарстві та зв'язку; керівники фінансових, бухгалтерських, економічних, юридичних та адміністративних підрозділів; керівники підрозділів кадрів і соціально-трудова відносин; менеджери (управителі) з права, бух. обліку, досліджень ринку, вивчення суспільної думки, консультування з питань комерційної діяльності та управління 	<ul style="list-style-type: none"> керівники інших основних підрозділів
Професіонали	<ul style="list-style-type: none"> професіонали в галузі гірництва та металургії 	<ul style="list-style-type: none"> професіонали в галузі аудиту та бухгалтерського обліку; професіонали в галузі економіки 	<ul style="list-style-type: none"> професіонали в галузі електро-техніки, інженерної механіки; професіонали в інших галузях інженерної справи
Фахівці	<ul style="list-style-type: none"> технічні фахівці – електрики; технічні фахівці – механіки; технічні фахівці в галузі видобувної промисловості та металургії 	<ul style="list-style-type: none"> інші технічні фахівці в галузі фізичних наук та техніки; бухгалтери та касири-експерти 	<ul style="list-style-type: none"> інспектори з безпеки руху, охорони праці та якості
Технічні службовці		<ul style="list-style-type: none"> оператори машин для оброблення текстів і подібні професії; секретарі; службовці на складах; касири та білетери 	<ul style="list-style-type: none"> оператори лічильних машин; службовці з транспортних операцій
Працівники сфери торгівлі та послуг	<ul style="list-style-type: none"> працівники захисних та охоронних служб 	<ul style="list-style-type: none"> кухарі 	<ul style="list-style-type: none"> продавці в магазинах
Кваліфіковані робітники з інструментом	<ul style="list-style-type: none"> гірники та кар'єрні робітники; зварники і газорізальники; механіки та монтажники промислових машин; 	<ul style="list-style-type: none"> електромеханіки та електромонтажники 	<ul style="list-style-type: none"> водопровідники та трубопровідники; ткачі та в'язальники
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування	<ul style="list-style-type: none"> водії автотранспортних засобів та робітники з обслуговування автотранспортної техніки 	<ul style="list-style-type: none"> робітники, що обслуговують установки з вироблення електроенергії 	<ul style="list-style-type: none"> робітники, що обслуговують установки з очищення нафти та природного газу
Найпростіші професії		<ul style="list-style-type: none"> підсобні робітники та прибиральники; інкасатори торговельних автоматів, робітники, що знімають показання з лічильників, та подібні до них працівники; найпростіші професії в шахтах і кар'єрах; найпростіші професії в промисловості 	<ul style="list-style-type: none"> сторожі

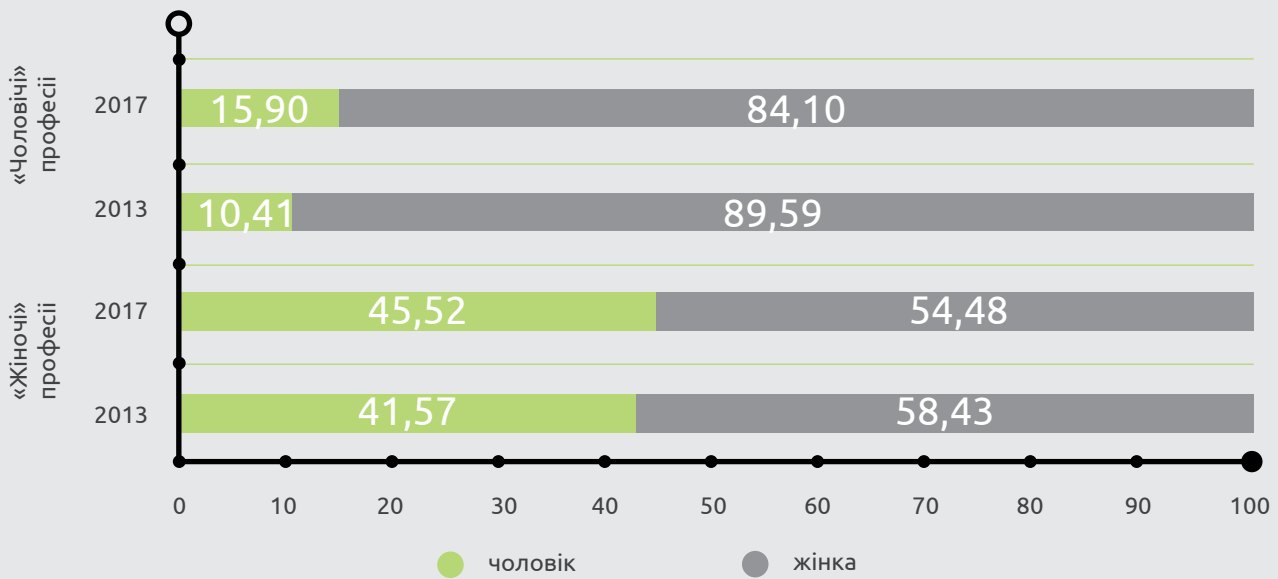


Рис. 3.5. Концентрація зайнятості у «жіночих» та «чоловічих» професіях енергетичного сектора України, 2013–2017 роки (у відсотках)

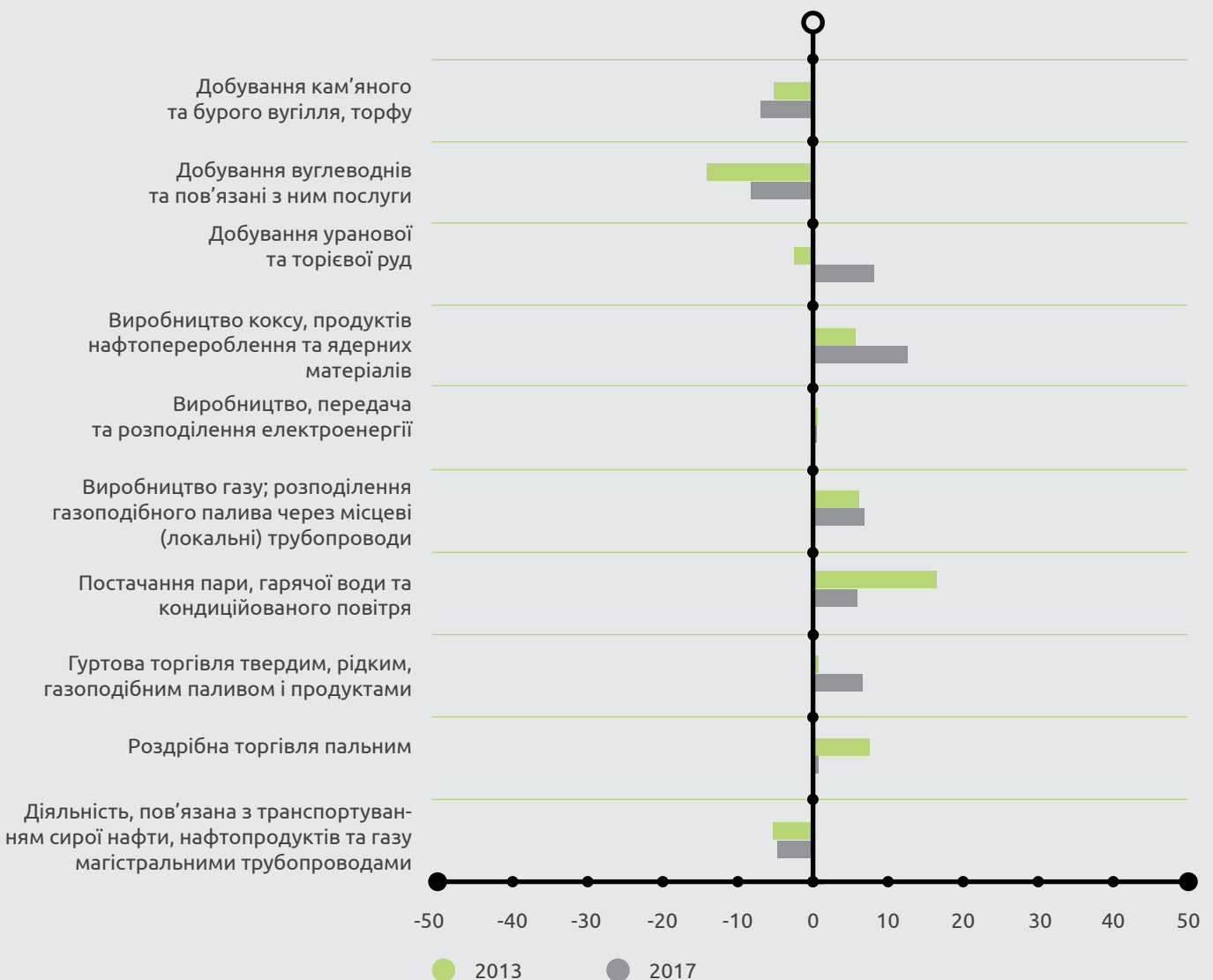


Рис. 3.6. Різниця між рівнем концентрації жінок за видами діяльності та їхньою часткою в загальній зайнятості енергетичного сектора України (у відсотках)

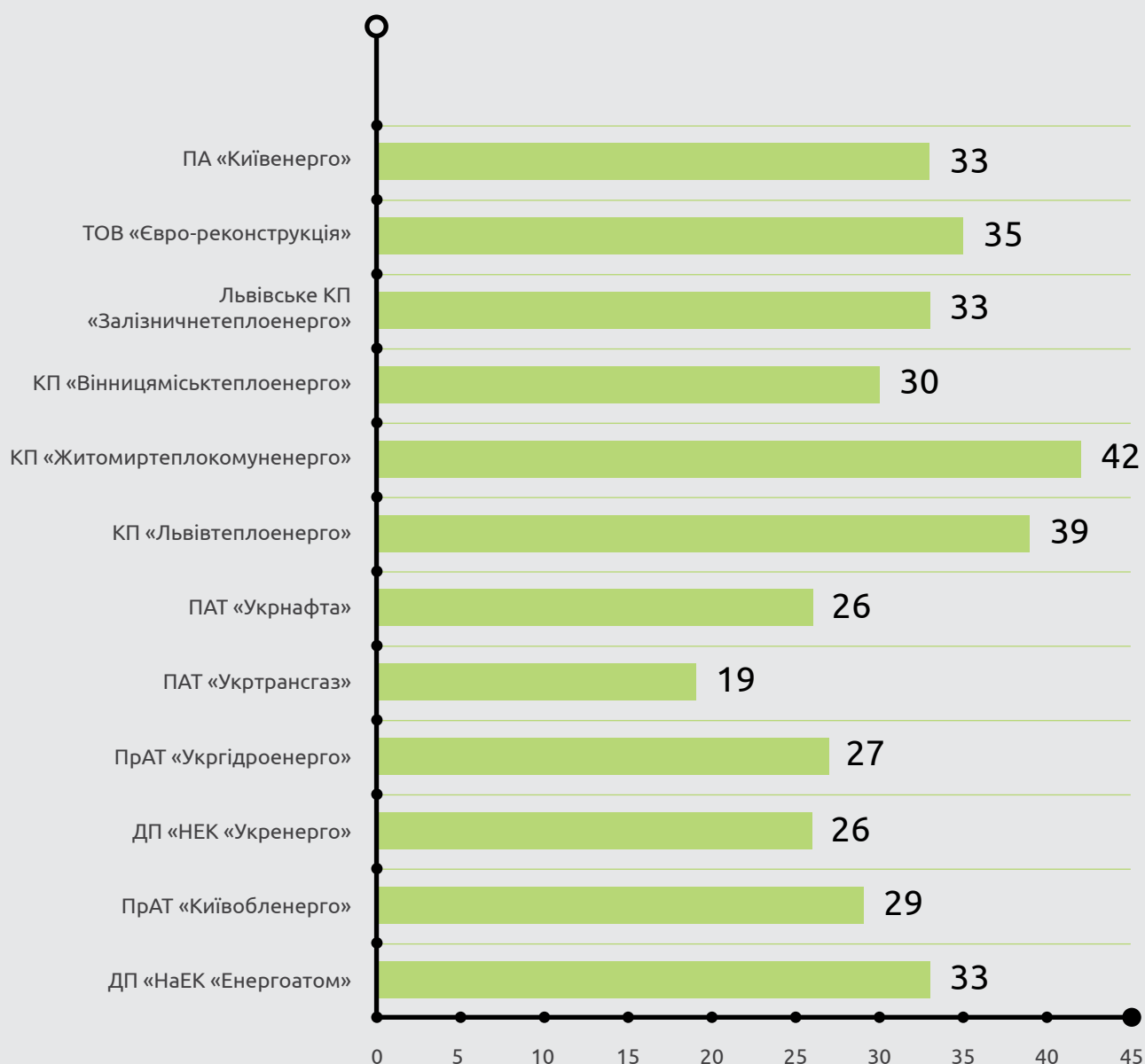


Рис. 3.7. Частка жінок в обліковій кількості штатних працівників деяких підприємств енергетичного сектора України, 2017 рік (у відсотках)⁵⁷

На окремих підприємствах сфери електроенергетики частка жінок також наближається до третини усіх зайнятих, тоді як на підприємствах, що спеціалізуються на виробництві, передачі та розподіленні електроенергії, рівень концентрації жінок є близьким до середньогалузевого значення.

Рівень концентрації зайнятості жінок і чоловіків за видами економічної діяльності також дозволяє вести мову щодо певних «жіночих», «чоловічих» і змішаних галузей (табл. 3.3). Як показують розрахунки, постачання пари, гарячої води та кондиціонованого повітря можна класифіку-

⁵⁷ Розраховано за даними окремих підприємств.

Таблиця 3.3. Розподіл «жіночих», «чоловічих» і змішаних видів економічної діяльності в енергетичному секторі України, 2013–2017 роки

Види діяльності	2013			2014			2015			2016			2017		
	Ч	Ж	З	Ч	Ж	З	Ч	Ж	З	Ч	Ж	З	Ч	Ж	З
Добування кам'яного та бурого вугілля, торфу															
Добування вуглеводнів та пов'язані з ним послуги															
Добування уранової та торієвої руд															
Виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення та ядерних матеріалів															
Виробництво, передача та розподілення електроенергії															
Виробництво газу; розподілення газоподібного палива через місцеві (локальні) трубопроводи															
Постачання пари, гарячої води та кондиційованого повітря															
Гуртова торгівля твердим, рідким, газоподібним паливом і продуктами															
Роздрібна торгівля паливом															
Діяльність, пов'язана з транспортуванням сировини нафти, нафтопродуктів та газу магістральними трубопроводами															



Як показують розрахунки, постачання пари, гарячої води та кондиційованого повітря можна класифікувати як переважно «жіночий» вид діяльності, а до «чоловічого» виду діяльності можна віднести добування вуглеводнів та пов'язані з ним послуги.



вати як переважно «жіночий» вид діяльності, а до «чоловічого» виду діяльності можна віднести добування вуглеводнів та пов'язані з ним послуги. Водночас більшість видів діяльності належить до змішаного типу, що дає підстави стверджувати невисокий рівень галузевої ген-

дерної асиметрії. До того ж, тенденції останніх років засвідчують зростання концентрації жіночої зайнятості у виробництві коксу, продуктів нафтоперероблення та ядерних матеріалів, через що цей вид діяльності перейшов до групи «жіночих» у 2017 році.

3.2. Доступ до керівних посад

Вертикальна сегрегація зайнятості за ознакою статі виступає своєрідним інструментом структурування ринку праці, внаслідок якого жінки та чоловіки переважно працюють на посадах різного рівня, незалежно від сфери діяльності. У практиці гендерних досліджень бар'єри, з якими стикаються жінки на шляху до більш престижних робочих місць із вищою заробіт-

ною платою, відомі під назвою «скляна стеля», що відображає їхній невидимий та формально невизначений характер. Поряд із цим терміном використовується поняття «липкої підлоги», що вживається для опису тенденції «прилипання», тобто тривалого затримання жінок на початкових етапах кар'єрних сходиночок, без можливості подальшого просування⁵⁸.

⁵⁸ Шевченко З. (уклад.). *Словник гендерних термінів*. Черкаси, 2016. URL: <http://a-z-gender.net/ua/lipka-pidloga.html>.

Дійсно, економетричні оцінки за об'єднаними масивами даних ОЕАН Держстату (2013–2016 роки) показують, що **ймовірність зайняти керівні посади на підприємствах енергетичного сектора України є значно вищою серед чоловіків, аніж серед жінок** (табл. 3.4). З віком імовірність залучення до управлінської роботи зростає незалежно від статі зайнятих, однак ця залежність має нелінійний характер, і з часом вплив фактора віку слабшає. Серед інших чинників, що впливають на доступ до керівних посад, слід зазначити й рівень освіти — і серед чоловіків, і серед жінок. Зокрема, наявність вищої освіти у чоловіків підвищує ймовірність пра-

цювати на керівних посадах на 17,4 в. п, порівняно з їхніми колегами, які мають лише середню освіту; здобуття вищої освіти жінками також підвищує для них ймовірність посісти керівну посаду на 14,5 в. п.

Привертає увагу те, що **наявність сім'ї не виступає стримувальним фактором щодо кар'єрного зростання ні для жінок, ні для чоловіків, за рівних інших характеристик**. Разом із тим, вища ймовірність зайнятості на керівних посадах серед розлучених жінок або вдів формує передумови для подальших дискусій щодо відповідного причинно-наслідкового зв'язку. Ймовірно, гіпотеза



Таблиця 3.4. Детермінанти ймовірності зайняти керівну посаду на підприємствах енергетичного сектора України, 2013–2016 роки⁵⁹

Змінні	Середній граничний ефект для:		
	жінок	чоловіків	всіх зайнятих
Індивідуальні характеристики працівника/працівниці			
Стать (жінки = 1; чоловіки = 0)	–	–	-0,0339***
Вік	0,0094**	0,0065***	0,0066***
Квадрат віку	-0,0001**	-0,0001**	-0,0001***
Сімейний стан: неодружений(а) — база			
Одружений(а)	0,0497**	0,0315***	0,0285***
Розлучений(а)/вдівець(вдова)	0,0558**	0,0058	0,0194**
Рівень освіти: повна загальна середня та нижче — база			
Повна та базова вища	0,1451***	0,1738***	0,1543***
Неповна вища та професійно-технічна	0,0887**	0,0660***	0,0249***
Характеристики поточної зайнятості			
Розмір підприємства (установи, організації): мікро (кількість працівників до 10 осіб) — база			
Великі та середні, кількість працівників більше 50 осіб	0,0090	0,0387**	0,0249***
Малі, кількість працівників не перевищує 50 осіб	0,0128	0,0283*	0,0176**
Форма господарювання підприємства (установи, організації): державне/комунальне підприємство, організація, установа, що перебуває у підпорядкуванні міністерства, відомства чи інших органів державної влади та місцевого самоврядування — база			
Приватне, орендне, сімейне підприємство, приватна організація (установа, заклад)	-0,0279*	-0,0273**	-0,0323**
Господарське товариство, асоціація, корпорація, концерн, консорціум, компанія, спільне підприємство	-0,0170	-0,0341***	-0,0337***
Інші форми господарювання	0,0435	-0,0213	-0,0146
Характеристики місцевого ринку праці			
Місцевість (міська = 1; сільська = 0)	0,0514***	0,0340***	0,0317***
Галузева спеціалізація: постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря — база			
Гуртова та роздрібна торгівля паливом й подібними продуктами. Діяльність, пов'язана з транспортуванням сирої нафти, нафтопродуктів та газу магістральними трубопроводами	-0,0081	-0,0019	0,0010
Виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення та ядерних матеріалів	-0,0376**	-0,0002	-0,0074
Добування паливно-енергетичних корисних копалин	0,0195**	0,0141**	0,0166***
Розмір вибірки (N)	4876	14005	18881
LR chi2 (16)	232,05	1130,12	1340,14
Prob > chi2	0,000	0,000	0,000
Pseudo R2	0,1236	0,1599	0,1493

Примітка: статистична значимість коефіцієнтів: * — 5-відсотковий рівень; ** — 1-відсотковий рівень; *** — 0,1-відсотковий рівень значимості.

⁵⁹ Розраховано за даними ОЕАН Держстату, об'єднаний масив даних за 2013–2016 роки.

щодо виникнення у розлучених жінок додаткових мотивів до подолання «скляної стелі» потребує проведення більш глибоких досліджень, так само, як і думка щодо негативного впливу кар'єрних прагнень жінки на перспективи подружнього життя, що може призводити до розлучення. В будь-якому разі, для кар'єрного просування чоловіків статус розлученого або вдівця є нейтральним фактором.

Серед інших детермінантів зайнятості на керівних посадах слід зазначити переваги державної форми господарювання підприємств, на яких шанси управлінської роботи зростають і серед чоловіків, і серед жінок, а також працевлаштування в міській місцевості. Для чоловіків вища ймовірність обійняти керівну посаду існує на великих підприємствах (установах, організаціях), тоді як вплив розміру підприємства на кар'єрні перспективи жінок не виявлено.

3.3. Гендерний розрив в оплаті праці

Гендерний розрив в оплаті праці є показником, який акумулює вплив усіх проявів економічної нерівності в становищі жінок і чоловіків. Гендерні відмінності в усереднених показниках заробітної плати існують у більшості країн світу, в тому числі у й регіоні ЄС. 2016 року найменший розрив у заробітках жінок і чоловіків (на рівні 5 %) спостерігався в Румунії та Італії, а в таких країнах як Бельгія, Люксембург, Словенія, Польща та Хорватія, гендерні відмінності в оплаті праці складали від 5 % до 10 %. В Естонії, Чехії, Німеччині та Великобританії жінки заробляли в середньому на 20 % менше, ніж чоловіки, якщо брати до уваги всі види економічної діяльності. Серед головних причин таких відмінностей — вплив

професійної сегрегації зайнятості за ознакою статі, зокрема її «вертикальної» форми, а також більша схильність жінок до гнучких режимів праці, в тому числі неповної зайнятості.

В Україні середня заробітна плата жінок становила 78,8 % середньої заробітної плати чоловіків станом на 2017 рік. Держстат України надає розподіл середньомісячної заробітної плати за статтю в розрізі видів економічної діяльності згідно з Національним класифікатором «Класифікація видів економічної діяльності» (КВЕД)⁶⁰. Виокремивши енергетичний сектор та дотичні до нього види економічної діяльності, можна побачити, що **гендерний розрив**

Гендерний розрив у заробітній платі суттєво більший у добувній промисловості та розробленні кар'єрів (середня заробітна плата жінок становить тут 62,9 % «чоловічого» показника), а в добуванні кам'яного та бурого вугілля фіксуються найбільші відмінності в економіці країни (відповідно, лише 47,9 % середніх заробітків чоловіків).

⁶⁰ Класифікація видів економічної діяльності ДК 009:2010. Держспоживстандарт України від 11.10.2010 № 457. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vb457609-10>.

у заробітній платі суттєво більший у добувній промисловості та розробленні кар'єрів (середня заробітна плата жінок становить тут 62,9 % «чоловічого» показника), а в добуванні кам'яного та бурого вугілля фіксуються найбільші відмінності в економіці країни (відповідно, лише 47,9 % середніх заробітків чоловіків). На противагу цьому, в сфері постачання електроенергії, газу, пари та кондиціонованого повітря ґендерний розрив, і жінки заробляють у середньому 80,6 % «чоловічих» заробітків.

Аналіз даних останнього десятиліття показує поступове скорочення ґендерних розривів у заробітній платі загалом в енергетичній промисловості і в дотичних до енергетики видах діяльності (рис. 3.8). Лише на підприємствах, що відносяться до сфери виробництва комп'ютерів та електронної продукції, заробітна плата жінок, порівняно із чоловічою, знизилася, відповідно, відбулося

зростання відмінностей. На підприємствах добувної промисловості (добування вугілля, лігніту і торфу) ґендерний розрив у зарплатах жінок та чоловіків несуттєво збільшився протягом 2013–2017 років (+0,13 в. п.), що пояснюється заборонаю жіночої зайнятості в деяких професійно-кваліфікаційних групах, підвищений ступінь ризику в яких компенсується відповідними виплатами.

Розподіл працівників і працівниць підприємств енергетичного сектора за розміром заробітної плати підтверджує нерівність їхніх економічних можливостей. Жінки помітно більше представлені на низькооплачуваних посадах, тоді як чоловіки переважають у групі зайнятих із найвищими доходами. Зокрема, майже 70 % жінок, які працювали на підприємствах енергетичного сектора, 2017 року отримували заробітну плату в межах 3–5 тис. грн на місяць, водночас такий заробіток мало трохи більше половини чоловіків (57 %). З іншого боку,

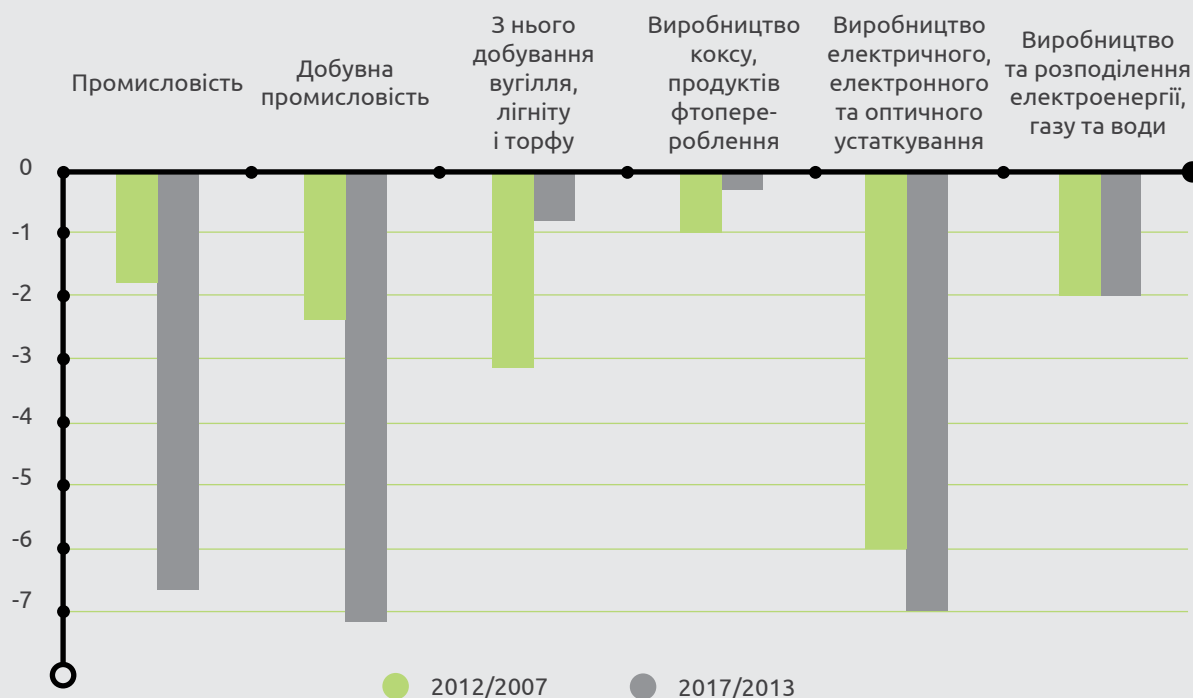


Рис. 3.8. Скорочення ґендерного розриву в заробітній платі зайнятих в енергетичному секторі України в 2007–2017 роках (у відсоткових пунктах)⁶¹

⁶¹ Розраховано за даними Держстату.

заробітну плату розміром понад 5 тис. грн на місяць отримувало більше третини працівників-чоловіків і лише чверть (25 %) жінок. Частки зайнятих на підприємствах, чия заробітна плата становила менше 3 тис. грн, були незначними і серед жінок, і серед чоловіків (рис. 3.9).

Вибіркові дані окремих підприємств енергетичного сектора підтверджують більшу представленість жінок у низько- та середньодохідних групах зайнятих, тоді як у групі з найвищими доходами жінки практично відсутні (рис. 3.10).

Аналіз соціально-демографічних характеристик жінок, які працюють на підприємствах енергетичного сектора, засвідчує, що вища освіта є вагомим чинником підвищення доходу⁶². Три чверті жінок, які мали найвищі заробітки, зосереджувалися в групі працівниць із вищою освітою (рис. 3.11). Разом із тим, навіть освітній чинник не убезпечує їх від нерівності економічних можливостей — частка жінок із найнижчою заробітною платою залишалася майже однаковою серед усіх освітніх груп праців-

ниць енергетики. Це дає підстави стверджувати, що **відмінності в освітньому рівні не є причиною дискримінації в оплаті праці**. В Україні часта жінок із вищою освітою традиційно перевищує частку чоловіків із відповідним освітнім рівнем, тобто жінки загалом мають вищий освітній рівень, ніж чоловіки. Ситуація в енергетиці не відрізняється — вищу освіту мають 37 % працівниць проти 25 % працівників сектора, що в цілому відповідає освітній структурі всього зайнятого населення (відповідно 33 % жінок проти 27 % чоловіків, які зайняті в усіх видах економічної діяльності).

Динамічний розвиток сучасного ринку праці вимагає постійного підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня зайнятого населення, опанування нових знань і практичних навиків. На жаль, частка і жінок, і чоловіків, які проходили навчання або підвищували кваліфікацію, на підприємствах енергетичного сектора зменшується (табл. 3.5). Хоча нові знання здобувало порівняно більше чоловіків, ніж жінок, ґендерні відмінності в цій сфері не слід вважати статистично значимими.

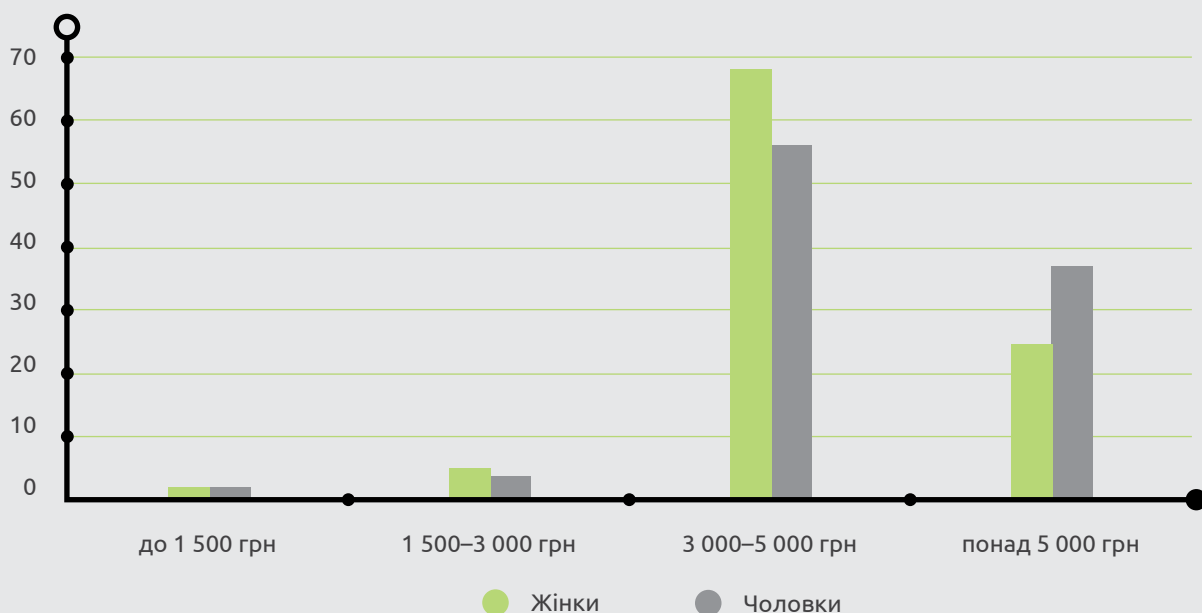


Рис. 3.9. Розподіл жінок і чоловіків, які працюють на підприємствах енергетичного сектора, за рівнем заробітної плати, 2017 рік

⁶² Розрахунки показують, що інші соціально-демографічні фактори (вік, сімейний стан тощо) не мають суттєвого впливу на рівень заробітної плати жінок, які працюють на енергетичних підприємствах.

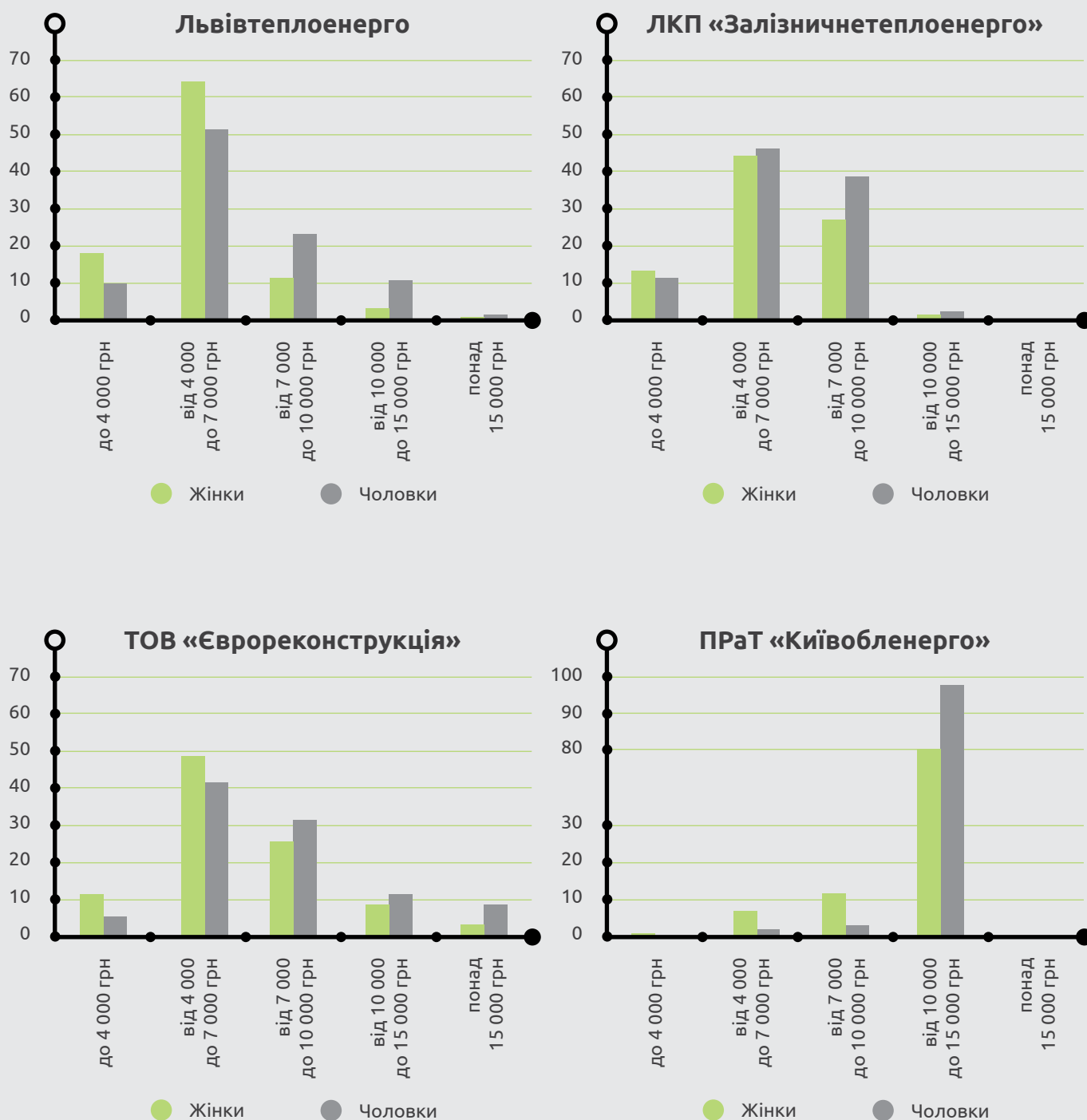


Рис. 3.10. Розподіл жінок і чоловіків, які працюють на окремих підприємствах енергетичного сектора, за рівнем заробітної плати (у відсотках)⁶³

⁶³ Розраховано за даними окремих підприємств.

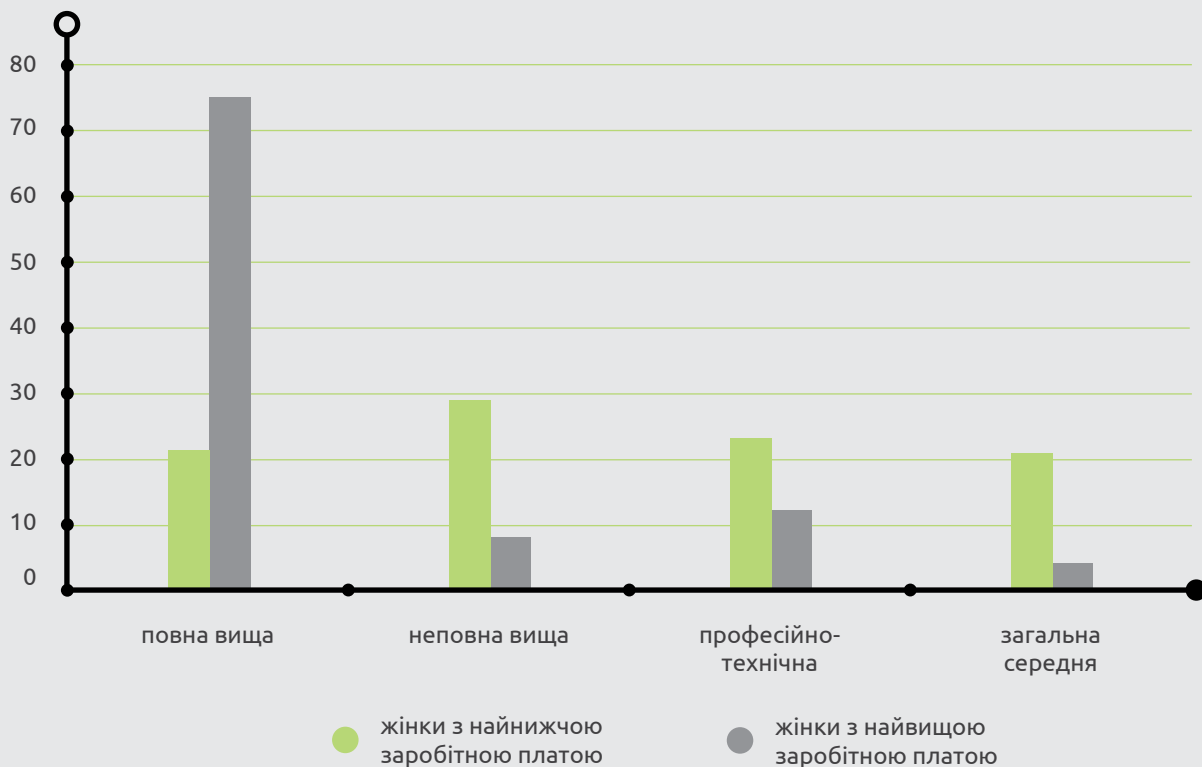


Рис. 3.11. Розподіл жінок, які працюють на підприємствах енергетичного сектора, за рівнем освіти та заробітною платою, 2017 рік

Таблиця 3.5. Частка жінок і чоловіків в енергетичному секторі, які проходили навчання протягом останніх чотирьох тижнів, відсоток усіх зайнятих

	2014	2015	2016	2017
Жінки	1,3	1,4	0,7	0,8
Чоловіки	1,5	1,4	1,2	1,2

Серед чинників ґендерного розриву в оплаті праці зазначається й непропорційне навантаження жінок сімейними обов'язками, через що жінки сприймаються як менш продуктивні працівниці. Ще Г. Бекер⁶⁴ доводив, що сімейні обов'язки обмежують доступ жінок до робочих місць, які передбачають відрядження, понаднормову працю, ненор-

мований графік роботи. Своєю чергою, це впливає на перспективи жіночого заробітку. Дійсно, доступні дані деяких підприємств енергетичного сектора показують, що піклування про неповнолітніх дітей залишається прерогативою жінок (табл. 3.6). Хоча від третини до половини чоловіків, які працювали на цих підприємствах, мали дітей віком до 14 років, лише поодинокі працівники користалися можливістю відпустки для догляду за хворою дитиною або для догляду за дитиною впродовж перших років життя. На противагу цьому, кількість жінок, які брали «лікарняні» або перебували у відпустках для догляду за дітьми, становила від 6 % до 18 % усіх працівниць цих підприємств.

Нарешті, у контексті соціального захисту працівників і працівниць енергетичного сектора слід звернути увагу на роль профспілок у регулюванні зайнятості. Починаючи з 2014 року, рівень охоплення зайнятого населення професійними об'єднаннями поступово знижується (табл. 3.7). Серед причин зменшення впливу профспілок — зміна структури та форм зайнятості, зокрема створення малих,

⁶⁴ Becker, G. *A Treatise on the Family*. Enlarged ed. Harvard University Press. Cambridge, London, 1991.

Таблиця 3.6. Поєднання професійної зайнятості з виконанням сімейних обов'язків на деяких підприємствах енергетичного сектора, 2017 рік⁶⁵

	ПрАТ «Київобленерго»		ДП «НаЕК "Енергоатом"»		АТ «Укртрансгаз»	
	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
Кількість штатних працівників/ниць, прийнятих на умовах неповного робочого дня, %	7,5	7,4	6,1	1,5	57,2	10,8
Кількість штатних працівників/ниць, які мають дітей до 14 років, %	59,3	46,1	32,3	40,0	32,0	36,7
Кількість штатних працівників/ниць, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, %	7,2	0,0	6,5	0,1	6,1	0,2
Кількість штатних працівників/ниць, які брали відпустки для догляду за хворою дитиною, %	10,3	0,3	18,0	3,1	7,9	0,9

Таблиця 3.7. Частка жінок і чоловіків, що є членами профспілок на підприємствах енергетичного сектора (у відсотках)⁶⁶

	2014	2015	2016	2017
Жінки	70,2	64,3	64,1	64,0
Чоловіки	74,2	67,2	64,8	64,0

сімейних підприємств, розповсюдження аутсорсингу, аутстафінгу та лізингу персоналу. Найманий персонал, що працює за такими схемами, зазвичай укладає договори цивільно-правового характеру, тому не може долучатися до профспілок, що функціонують на підприємствах і охоплюють працівників та працівниць, які мають укладені трудові угоди. Зважаючи на те, що такі форми зайнятості не поширені на підприємствах енергетичного сектора, членством у професійних спілках охоплені майже дві третини зайнятих у цій сфері, при цьому не спостерігаємо жодних гендерних відмінностей.

⁶⁵ Розраховано за даними окремих підприємств.

⁶⁶ Розраховано за даними Держстату.

Серед чинників гендерного розриву в оплаті праці зазначається й непропорційне навантаження жінок сімейними обов'язками, через що жінки сприймаються як менш продуктивні працівниці.

3.4. Умови праці

Умови праці виступають важливою характеристикою зайнятості, що визначає привабливість певних професій і видів діяльності, диференціацію заробітної плати, право на користування різними заходами соціального захисту та «щедрість» цих соціальних зобов'язань. На кінець 2017 року в цілому в Україні на роботах зі шкідливими умовами праці були зайняті 180,2 тис. жінок (17 % усіх працівниць жіночої статі) та 658,4 тис. чоловіків (35 % усіх працівників чоловічої статі)⁶⁷. Відповідно до чинного законодавства, зайнятість на роботах зі шкідливими та важкими умовами праці надає працівникам і працівницям право на пенсію за віком на пільгових умовах, що, з-поміж іншого, регулюються Списком № 1 виробництв, робіт, професій, посад і показників на підземних роботах, на роботах із особливо шкідливими та особливо важкими умовами праці, а також Списком № 2 таких виробництв на інших роботах, зайнятість у яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах⁶⁸. Станом на 31 грудня 2017 року жінки становили 11 % усіх

зайнятих в промисловості за Списком № 1 і 28 % усіх зайнятих за Списком № 2.

Підприємства енергетичного сектора також пропонують спеціальності та професії, умови праці на яких передбачають надання певних пільг щодо дострокового виходу на пенсію та грошових компенсацій за шкідливі або небезпечні умови праці. Однак відповідно до чинних законодавчих норм, жінки практично не працюють на таких робочих місцях, тож частка працівниць, які мають право на пенсію на пільгових умовах у видобувній промисловості і розробленні кар'єрів, не перевищує кількох відсотків (табл. 3.8).

Таблиця 3.8. Кількість жінок, які працюють в енергетичному секторі та мають право на пенсію на пільгових умовах (у відсотках)⁶⁹

	За Списком № 1	За Списком № 2	Інші пенсії за віком на пільгових умовах	За вислугу років
Кількість осіб (2007 рік)	1,1	3,8	0,2	0,3
% до облікової кількості штатних працівників (2007 рік)	0,5	1,8	0,1	0,2
Кількість осіб (2017 рік)	1,4	2,3	0,0	0,2
% до облікової кількості штатних працівників (2017 рік)	1,3	2,2	0,0	0,2

⁶⁷ Умови праці працівників у 2017 році: статистичний збірник. Державна служба статистики України. Київ, 2018.

⁶⁸ Про затвердження списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах. Постанова КМУ від 24.06.2016 № 461. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/461-2016-%D0%BF>.

⁶⁹ Розраховано за даними Держстату.



Водночас статистика окремих підприємств енергетичного сектора показує, що жінки можуть становити значну частину всіх зайнятих, які працюють у шкідливих умовах, пов'язаних із дією таких факторів, як освітлення, хімічні речовини або виробничий шум (табл. 3.9).

До сукупності підприємств, які надали інформацію щодо працевлаштування жінок на роботах зі шкідливими умовами праці, не потрапили підприємства добувної галузі, тож оцінити реальну зайнятість

Через неформальну зайнятість жінок на таких видах робіт на шахтах і «копанках», вони не отримують належного соціального захисту, хоча наражаються на такі ж ризики, як і чоловіки.

Таблиця 3.9. Жінки, які працюють у шкідливих умовах на окремих підприємствах енергетичного сектора, відсоток усіх зайнятих⁷⁰

Підприємства	Частка жінок в обліковій чисельності усіх працівників в шкідливих умовах, %
Львівське міське комунальне підприємство «Львівтеплоенерго»	26,5
робота в нічний час	47,6
КП ВМР «Вінницяміськтеплоенерго»	30,2
напруженість праці	9,6
ПрАТ Укргідроенерго	26,8
Освітлення	20,3
ТОВ «Євро-реконструкція»	35,1
хімічні фактори	23,1
ПАТ «Київенерго»	33,1
виробничий шум	16,9

⁷⁰ Розраховано за даними окремих підприємств.

жінок на підземних роботах складно. Водночас вітчизняні дослідники наголошують на проблемі належної акредитації спеціальностей, у яких працюють жінки на шахтах, через яку частина з них не має статусу «шкідливості», тому працівниці не можуть отримувати пільги у вигляді доплат та раннього виходу на пенсію⁷¹. Іншими словами, через нефор-

мальну зайнятість жінок на таких видах робіт на шахтах і «копанках», вони не отримують належного соціального захисту, хоча наражаються на такі ж ризики, як і чоловіки. Це зумовлює актуальність потреби у загальному вдосконаленні стандартів безпеки праці у видобувній галузі, при цьому відповідні заходи мають стосуватися обох статей.

3.5. Доступ до професії через здобуття освіти

Можливості доступу до робочих місць, особливо таких, які потребують вузької спеціалізації, визначаються наявністю відповідної освіти та рівнем кваліфікаційної підготовки фахівців. На жаль, упродовж тривалого часу освітні процеси в Україні розвивалися без урахування реальних потреб економіки, тому певна частина зайнятих осіб працюють не за отриманим фахом. Професійно-кваліфікаційний дисбаланс спостерігаємо і в енергетичній сфері країни. Зокрема, сучасні сектори зайнятості не продукують достатньої кількості робочих місць,

що потребують високого освітнього рівня, тому виникає ефект так званої «надлишкової кваліфікації», коли особи, які отримали вищу формальну підготовку, вимушені працювати на робочих місцях, що потребують нижчої кваліфікації.

Так, на робочих місцях у категорії «кваліфіковані робітники з інструментом» загалом 54 % жінок та 35 % чоловіків із повною та базовою вищою освітою обіймають посади, кваліфікаційні вимоги до яких потребують нижчих освітніх рівнів. Це може



На робочих місцях у категорії «кваліфіковані робітники з інструментом» загалом 54 % жінок та 35 % чоловіків із повною та базовою вищою освітою обіймають посади, кваліфікаційні вимоги до яких потребують нижчих освітніх рівнів.

⁷¹ Когут І. «Давно вже є закон, що жінок на шахті нема... Ну як же нема, коли ми є!». Спільне, 2 травня 2013 р. URL: <https://commons.com.ua/uk/davno-vzhe-ye-zakon-shho-zhinok-na-shahti-ne/#note-14729-1>.

свідчити про те, що жінки більш схильні погоджуватися на роботу нижчої кваліфікації в умовах нестачі робочих місць та вищої пропонованої заробітної плати, як у випадку категорії «кваліфіковані працівники з інструментом». Такий самий дисбаланс стосується 55 % жінок та 42 % чоловіків на посадах категорії «робітники з обслуговування, контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування», а також 75 % жінок і 72 % чоловіків у найпростіших професіях (табл. 3.10).

Дійсно, приблизно по 9 % жінок і чоловіків із вищою освітою 2017 року були зайняті в найпростіших професіях. Серед імовірних причин такого дисбалансу можливо виділити такі:

- **низька якість освітньої підготовки**, через що працівники та працівниці займають робочі місця на один чи кілька кваліфікаційних

рівнів нижче, ніж вони могли б, згідно з отриманим дипломом;

- **невідповідність пропозиції робочої сили та потреби в робочих місцях**, через що працівники з вищою підготовкою вимушені працювати на роботах нижчої кваліфікації.

Інший аспект ґендерного дисбалансу в структурі зайнятості на енергетичних підприємствах пов'язаний із розривом у залученні дівчат і хлопців до інженерної освіти. **За результатами загальноукраїнського соціологічного опитування молоді 2017 року, дівчата загалом утричі менше, ніж хлопці, орієнтовані на опанування професії «інженер»⁷².** До ймовірних причин низької зацікавленості дівчат інженерною освітою можна віднести недостатність прикладів успішних жіночих кар'єр у цій галузі, брак підтримки в сімейному середовищі через

Таблиця 3.10. Професійно-кваліфікаційна структура працівників і працівниць енергетичної сфери (2017 рік)

	Повна вища		Базова вища		Неповна вища		Професійно-технічна		Середня	
	жінка	чоловік	жінка	чоловік	жінка	чоловік	жінка	чоловік	жінка	чоловік
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	66,8	72,1	3,4	3,2	27,1	18,9	2,7	4,9	0,0	0,9
Професіонали	94,1	93,6	2,6	1,3	2,80	4,6	0,5	0,3	0,0	0,2
Фахівці	33,6	32,6	1,5	0,6	57,7	61,8	7,1	4,8	0,1	0,2
Технічні службовці	37,2	36,9	2,7	0,0	34,1	31,2	22,3	26,4	3,7	5,5
Працівники сфери торгівлі та послуг	0,0	11,4	0,0	0,5	28,7	25,6	37,1	37,1	34,2	25,4
Кваліфіковані робітники з інструментом	15,9	9,6	0,0	1,1	38,1	24,2	36,8	55,6	9,2	9,5
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування	16,2	11,2	2,4	2,3	36,4	19,1	19,4	44,6	25,6	22,8
Найпростіші професії	8,8	9,3	0,6	0,0	27,8	21,7	37,7	41,1	25,1	27,9
Усього	37,9	27,2	1,2	1,1	30,2	23,1	18,1	38,4	12,6	10,2

⁷² Молодь України – 2017. Результати соціологічного дослідження. Тернопіль, 2017.

Таблиця 3.11. Частка студенток, які здобували вищу освіту за деякими інженерними та технічними спеціальностями (у відсотках)⁷³

	2010/11 н. р.	2016/17 н. р.
Молодший спеціаліст — усього у т.ч. згідно з переліком 2007 року	53,8	51,3
ІНЖЕНЕРІЯ	27,6	21,4
Енергетика та енергетичне машинобудування	14,4	8,1
Електротехніка та електромеханіка	10,2	6,2
ТЕХНІКА ТА ЕНЕРГЕТИКА АГРАРНОГО ВИРОБНИЦТВА	3,3	2,4
Бакалавр — усього у т.ч. згідно з переліком 2006 року	53,7	52,5
ІНЖЕНЕРІЯ	25,6	29,7
Енергетика та енергетичне машинобудування	26,1	18,7
ТЕХНІКА ТА ЕНЕРГЕТИКА АГРАРНОГО ВИРОБНИЦТВА	17,4	5,0
Магістр — усього у т.ч. згідно з переліком 2010 р.	5,0	15,0
ІНЖЕНЕРІЯ	30,5	22,9
Енергетика та енергетичне машинобудування	...	16,9
Електротехніка та електромеханіка	27,8	11,9
ТЕХНІКА ТА ЕНЕРГЕТИКА АГРАРНОГО ВИРОБНИЦТВА	...	4,8
Спеціаліст — усього у т.ч. згідно з переліком 2007 р.	57,9	63,2
ІНЖЕНЕРІЯ	24,4	18,0
Енергетика та енергетичне машинобудування	20,2	10,0
Електротехніка та електромеханіка	18,2	7,7
ТЕХНІКА ТА ЕНЕРГЕТИКА АГРАРНОГО ВИРОБНИЦТВА	7,2	3,0

⁷³ Розраховано за даними Держстату.

уплив традиційних уявлень щодо «прийнятних» професій для жінок і чоловіків, низьку орієнтованість навчальних програм на подолання ґендерних стереотипів на етапі вибору майбутньої професії. Кількість жінок, які прагнуть здобути інженерну освіту, зменшується: якщо в 2010/2011 навчальному році дівчата становили майже 27 % усіх здобувачів і здобувачок освітнього рівня «молодший спеціаліст» за спеціальністю «Інженерія», то 2016/2017 навчального року їхня частка скоротилася до 21,4 % (табл. 3.11). Аналогічно знизилася й кількість дівчат, які здобували освітній рівень «магістр» за інженерними спеціальностями.

Ще більше скорочення частки жінок відбулося за спеціальностями в напрямі «Енергетика». Станом на 2017 рік найменше жінок здобувало освіту в сфері енергетики за спеціальністю «Монтаж і обслуговування холодильно-компресорних машин та установок», що можна пояснити специфікою та умовами праці на таких робочих місцях. Ця робота переважно пов'язана зі шкідливими умовами праці, супроводжується високою ймовірністю витоку аміаку та фреону.



Дослідження Microsoft⁷⁴ засвідчило, що для стимулювання інтересу дівчат до технічних дисциплін та вибору технічної спеціальності, необхідно просувати успішні зразки для наслідування, забезпечувати підтримку прагнень дівчат з боку педагогів і сім'ї, заохочувати їх до участі в лідерських програмах задля розвитку впевненості у власних силах. Важливим є отримання практичних навиків у процесі вивчення технічних дисциплін та застосування їх на практиці, можливість реалізовувати власні проекти та користуватися перевагами менторства «лідерок думок», які користуються авторитетом серед молоді.

⁷⁴ *Why Europe's girls aren't studying STEM.*

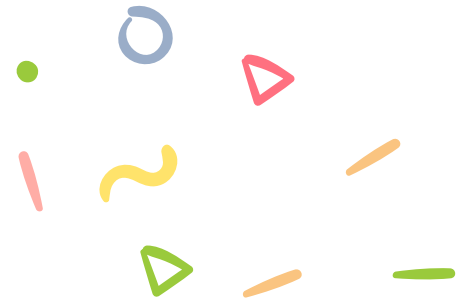
Microsoft, 2016. URL: https://news.microsoft.com/uploads/2017/03/ms_stem_whitepaper.pdf.

За результатами загальноукраїнського соціологічного опитування молоді 2017 року, дівчата загалом утричі менше, ніж хлопці, орієнтовані на опанування професії «інженер».





Розділ 4.



РІВНІСТЬ МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ В ЕНЕРГЕТИЦІ: РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ СЕКТОРА

4.1. Методологія дослідження та соціально-демографічні характеристики опитаних

Хоча статистика ринку праці відображає помітний ґендерний дисбаланс зайнятості в енергетиці, офіційні дані не дають можливості простежити глибинні причинно-наслідкові зв'язки цих проблем, оцінити, з якими бар'єрами можуть стикатися жінки або чоловіки під час працевлаштування та кар'єрного просування, дослідити особливості ставлення до працевлаштованих у цьому секторі. З цією метою застосовуються якісні методи досліджень, які дозволяють отримати інформацію щодо особистого досвіду представників і представниць цільових груп, а також особливостей їхніх думок, оцінок та ставлення.

**Одна фокус-група
та 15 глибинних
інтерв'ю
з експертами
та експертками.**



Щоб дослідити особливості становища жінок і чоловіків в енергетиці України, було проведено дослідження, спрямоване на оцінку сприйняття цих проблем власне працевлаштованими у секторі. Методологія цього дослідження передбачала проведення **однієї фокус-групи та 15 глибинних інтерв'ю з експертами та експертками** з питань енергетики та гендерної рівності, які представляли:

- профільні органи державної влади та органів місцевого самоврядування;
- профільні державні та комунальні підприємства;
- науково-дослідні установи;
- громадські організації, експертні об'єднання, профспілки та гендерні ради.

Глибинні інтерв'ю та фокус-група відбувалися на основі узгоджених інструментів дослідження (гайдів). Глибинні інтерв'ю проходили віч-на-віч у місці, зручному для інтерв'ююваних, та записані на диктофон (за згоди опитаних) або за допомогою Skype (вибір тієї чи іншої форми проведення інтерв'ю залежав від особистих побажань та домовленостей у кожному випадку).

Іншим компонентом дослідження стало проведення **опитування** 474 працівників і працівниць підприємств енергетичного сектора. Збір інформації відбувався шляхом заповнення анкет респондентами та респондентками, оскільки запитальники містили низку чутливих питань (наприклад, щодо фактів дискримінації). Введення та обробка даних

відбувалася у програмі SPSS. Для подальшого аналізу було відібрано лише ті індикатори, що мають статистичну значущість.

Результати опитування дозволяють простежити й певні соціально-демографічні характеристики опитаних, що формують «гендерний» портрет зайнятих на енергетичних підприємствах.

Стать

В опитуванні взяли участь 52 % жінок та 48 % чоловіків. Основна частина опитаних (42 %) були віком 36–49 років, майже третину становили люди передпенсійного віку (50–59 років), 28 % належали до категорії молодих людей (віком до 35 років).

Сімейний стан

Більшість жінок і чоловіків перебували в шлюбі (61 % та 66 % відповідно). Неодружених чоловіків виявилось вдвічі більше (16 %), аніж незаміжніх жінок (8 %). Майже половина опитаних (46 % жінок і 49 % чоловіків) мали дітей віком до 16 років.

Освіта

Дві третини жінок, які брали участь в опитуванні (67 %), мали повну вищу освіту, п'ята частина з них вказала на базову вищу освіту, а 6 % мали повну загальну освіту. Кілька відсотків опитаних повідомили про наявність наукового ступеня. Освітній розподіл чоловіків був дуже схожим, однак серед них була дещо вищою частка осіб із повною вищою освітою, які мали дипломи вишів III та IV рівня акредитації.

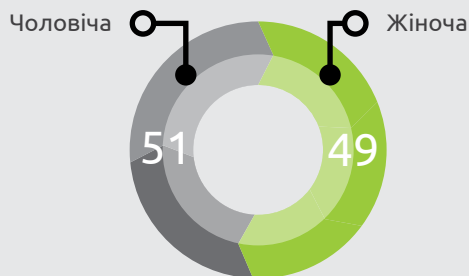


Рис. 4.1. Розподіл опитаних за статтю (у відсотках)⁷⁵

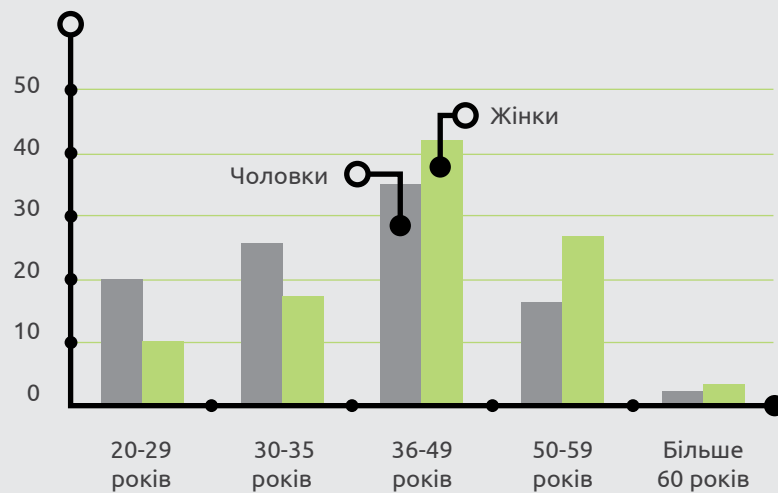


Рис. 4.2. Розподіл опитаних за статтю та віковими групами (у відсотках)

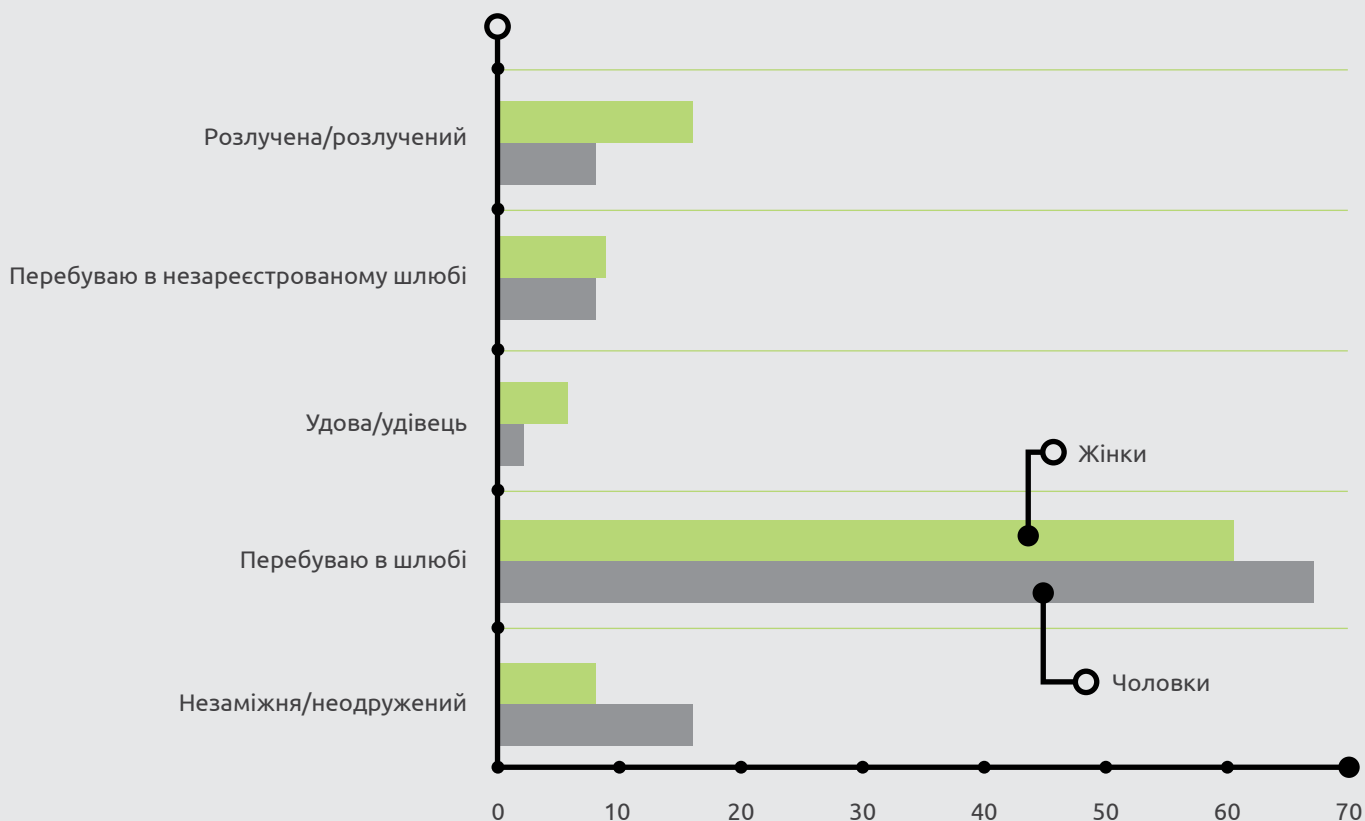


Рис. 4.3. Розподіл опитаних за статтю та сімейним станом (у відсотках)

⁷⁵ Тут і далі у розділі 4, якщо не вказано інше, рисунки створено автором за результатами соціологічного опитування.

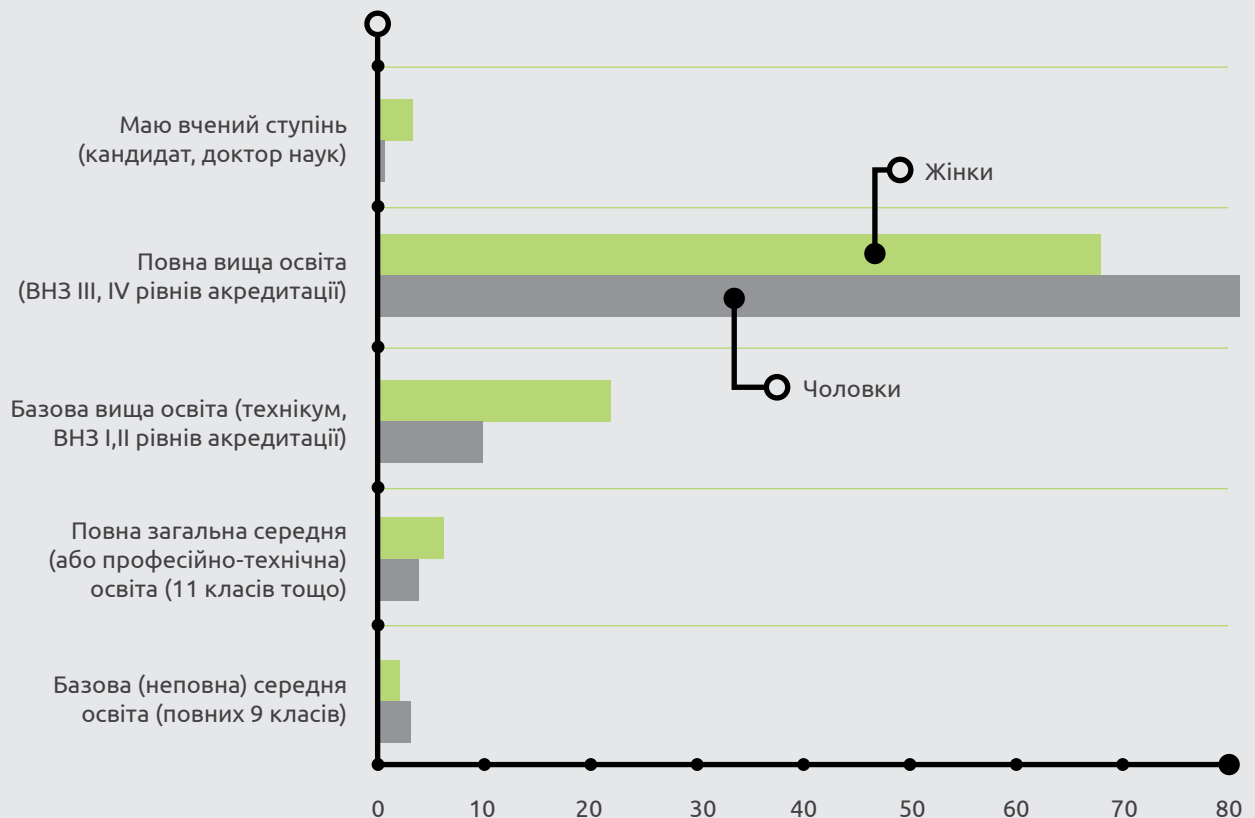


Рис. 4.4. Розподіл опитаних за статтю та рівнем освіти (у відсотках)

Професія

Понад половина опитаних жінок і чоловіків належали до групи «професіонали» (по 59 % відповідно), і професії, що співвідносяться з групою «фахівці», вказали 16 % жінок та 18 % чоловіків. У категорії «робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування» чоловіків було майже вдвічі більше, ніж жінок. З іншого боку, жінки більше представлені в групі «технічні службовці» та у «найпростіших професіях».



Таблиця 4.1. Розподіл опитаних за статтю та професійними групами (у відсотках)

Професійні групи	Жінки	Чоловіки
Професіонали	59	59
Фахівці (технічні фахівці — електрики; технічні фахівці — механіки)	16	18
Технічні службовці (оператори машин для оброблення текстів і подібні професії)	9	2
Кваліфіковані робітники з інструментом	1	5
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування	9	15
Найпростіші професії	6	1

Види економічної діяльності

Опитування проходило на підприємствах, що працювали у різних секторах енергетики. Розподіл відповідей жінок та чоловіків стосовно приналежності до тієї чи іншої галузі наведено у табл. 4.2.

Таблиця 4.2. Розподіл опитаних за статтю та видами економічної діяльності, в яких вони працюють (у відсотках)

	Жінки	Чоловіки
Вугільна промисловість	14	13
Нафтогазова промисловість	10	14
Електроенергетика	66	67
Теплоенергетика	10	8

Заробітна плата

Стосовно отриманої місячної заробітної плати, відповідно до отриманих даних, можна констатувати, що серед жінок більше тих, хто отримує заробітну платню розміром від мінімальної і до 5000 грн (13,5 % жінок та 1,7 % чоловіків). Протилежна ситуація спостерігається серед тих, хто вказав на заробітки понад 15000 грн: серед відповідей жінок таких виявилось 2 %, тоді як серед відповідей чоловіків — 7,4 %. Ця тенденція також збігається із загальноукраїнською в цілому: серед тих, хто займається некваліфікованою працею, більшість становлять жінки, відповідно й отримують вони меншу кумулятивну заробітну платню (табл. 4.3).

Таблиця 4.3. Розподіл опитаних за розміром щомісячної заробітної плати (у відсотках)

Розмір заробітної плати	Жінки	Чоловіки
До 5000 грн	14	2
6000–8000 грн	19	13
9000–11 000 грн	45	46
12 000–15 000 грн	20	32
Понад 15 000 грн	2	7

Розмір підприємства

На великих підприємствах опитані були практично порівну представлені чоловіками та жінками, на підприємствах середнього розміру жінки склали 64 % опитаних, на малих підприємствах — відповідно 76 % усіх опитаних (рис 4.5).



Рис. 4.5. Гендерна структура опитаних на великих, середніх та малих підприємствах (у відсотках)

Стан здоров'я

Праця на підприємствах енергетичного сектора може мати значний вплив на стан здоров'я людини, тож ці питання також оцінювалися в рамках дослідження. Дійсно, майже чверть опитаних жінок і 18 % опитаних чоловіків повідомили, що мають хронічні захворювання і постійно лікуються (табл. 4.4). Хоча половина жінок і 61 % чоловіків вказали, що не мають хронічних захворювань, показовим є розподіл відповідей «важко відповісти», яку вказало багато опитаних. З одного боку, респондентам та респонденткам могло бути складно оцінити свій стан здоров'я, з іншого — вони могли не бажати розкривати приватну інформацію (табл. 4.4).

Таблиця 4.4. Розподіл опитаних за статтю та станом здоров'я (у відсотках)

	Жінки	Чоловіки
Я не маю хронічних захворювань, хворію переважно на ОРЗ	52	61
Маю хронічне захворювання, постійно лікуюся	23	18
Маю хронічне захворювання, але не лікуюся	6	6
Важко відповісти	19	15

4.2. Експертні оцінки можливостей жінок і чоловіків в енергетиці

Глибинні інтерв'ю, проведені з експертами та експертками цього дослідження, підтвердили, що жінки менше представлені на всіх рівнях посад у секторі енергетики.

Працевлаштування в секторі енергетики

За оцінками опитаних, більш широкі можливості для кар'єрного розвитку жінок пропонують лише посади допоміжних і адміністративних служб. У таких підрозділах як фінанси та бухгалтерський облік, юридичні служби, PR і управління персоналом, зайнятість жінок у 2,5 рази вища порівняно з технічною сферою. Жінки працюють і на бурових установках, але, як правило, це також адміністративний персонал, працівниці хімічної галузі або лаборантки.

Опитані віднесли фізичну силу, витривалість та небезпечні умови праці до основних причин «горизонтальної» гендерної сегрегації енергетичного сектора. Визнаючи, що певні рівнозначні за кваліфікацією чи важкістю професії, в яких зайняті чоловіки, оплачуються вище, оскільки їм присвоюють вищі розряди, опитані наголошували, що насправді жінки можуть не гірше від чоловіків виконувати певні завдання:



«Можливість влаштуватися на ту чи іншу роботу має залежати від фізичних та розумових даних, а не від



статі. Є багато жінок, що виконують фізичну роботу не гірше чоловіків, і навпаки».

Деякі з опитаних привертала увагу до того, що останнім часом кількість працівниць все ж зростає в тих професіях, де раніше жінок не було взагалі:

“*«На шахтах в останні роки значно побільшало жінок-маркшейдерів [гірничий інженер або технік]. Раніше це була лише «чоловіча» професія. Але там зараз зарплати порівняно з шахтарями не такі високі (десь 6–7 тис. грн), тому й жінок більше стало. Це дуже відповідальна робота. Треба розробляти паспорти ділянок та вказувати шахтарям, як краще та безпечніше проходити ділянку, та наскільки посилено кріпити покрівлю в шахті, щоб був безпечний робочий процес, адже якщо порода з тріщинами, це вже може бути потенційна небезпека».*

Під час обговорення експерти та експертки дотримувались одноголосної думки про те, що вибір тієї чи іншої роботи має жінка має робити сама:

“*«Наприклад, у мономістечках, де ринок праці для жінок дуже обмежений.*

Що робити жінці? А якщо вона ще й мати-одиночка? Вона ж має дітей годувати. А роботи немає, або є така, де їй працювати не можна... Звісно, здоров'я жінки треба берегти, але ж коли немає іншого виходу... Нехай жінка сама вирішує, що робити».

Ті ж жінки, які обрали спеціальність у галузі енергетики, наголошують, що вибір майбутньої професії був цілком свідомим, і вони не шкодують із цього приводу:

“*«Мені подобається працювати в енергетиці, і коли я вперше прийшла сюди, то одразу зрозуміла, що це моя професія».*

Коли йдеться про можливості навчання, які пропонуються жінкам і чоловікам в енергетичній галузі, інтерв'юювані одноголосно визнали, що вони значно доступніші чоловікам. За їхніми оцінками, частіше на курси підвищення кваліфікації роботодавці спрямовують чоловіків.

У фокусі опитування були також можливості зайнятості жінок у царині ВДЕ, де завдяки використанню сучасних технологій нові робочі місця можуть пропонувати й для жінок. Опитані експерти та експертки погодилися, що частка енергії з відновлюваних джерел у кінцевому енергоспо-

живанні повільно зростає, але висловлювали неоднозначні думки щодо ліпших можливостей для жінок у цьому секторі:

“ «ВДЕ в Україні — це не настільки розвинутий сектор економіки, як за кордоном... Як правило, ці компанії малі за чисельністю зайнятих, тож і жінки представлені або у відділах фінансів і бухгалтерії, або на адміністративних посадах. Жінок-інженерів там дуже мало».

Технічна освіта серед жінок

Частина запитань, обговорених під час глибинних інтерв'ю, присвячені труднощам, які спіткають дівчат, що навчаються на технічних спеціальностях. Передусім опитані наголошували

на існуванні стереотипів стосовно «жіночих» та «чоловічих» професій, які вони відчували не лише в ставленні батьків або родичів, а й серед викладачів:

“ «Коли я обирала спеціальність, батьки казали, що робота має бути “жіночою”..., щоб не тягати інструменти»,

«Викладач навмисне мені ставив оцінку нижчу, ніж хлопцям, просто з огляду на те, що я дівчина... А дівчина ж не може бути гарним інженером»,

«У групі нас [дівчат] було двоє — я і ще одна дівчина. Решта — це хлопці».

Дослідження ґендерних проблем у секторі енергетики ДТЕК

2016 року ґендерна проблематика в секторі традиційної та відновлюваної енергетики привернула увагу енергетичної компанії ДТЕК, яка ініціювала проведення спеціального дослідження. В опитуванні взяли участь 15 компаній «зеленої» генерації та підрозділи ДТЕК. Аудиторія опитування склала близько 32 тис. жінок.

Якщо в секторі відновлюваної енергетики жінки становили 22 % всіх зайнятих, то в структурах ДТЕК — 27 %. Однак частка жінок, які працювали на керівних посадах в «зеленій» енергетиці, виявилася помітно більшою, ніж у ДТЕК, — відповідно 17 % проти 7 %.

Результати опитування підтвердили, що кількість жінок на керівних посадах енергетичної галузі зростає. Протягом 2013–2015 років кількість жінок у ДТЕК, що займають позиції топ-менеджерок, зросла майже на 20 %. На думку авторів, таке зростання проявляється в період трансформацій, викликів та кризових змін у бізнесі, коли потрібні нестандартні, зважені рішення, які передбачають високу відповідальність за результат. Це підтверджує тезу, що компанії зі змішаним керівництвом є більш ефективними.

У рамках дослідження також було узагальнено думки керівниць щодо цінностей та якостей, які важливі для кар'єри жінок. Найбільшою популярністю опитаних користувалися такі цінності, як «професіоналізм» і «відкритість». Серед обов'язкових атрибутів поведінки жінки назвали «гнучкість», «ефективність» і «результативність». З іншого боку, респондентки зазначили, що ключовими факторами, що ускладнюють побудову кар'єри, є дисбаланс між роботою та особистим життям, стереотипний брак довіри до керівниць порівняно з керівниками. Натомість кар'єрному просуванню сприяють корпоративні програми навчання і розвитку, адаптивність, комунікативні навички та відповідальність.

Водночас учасниці обговорень підкреслювали, що з боку хлопців, разом з якими вони навчалися, не було ані образ, ані зневажливого ставлення:



«Навпаки, мені краще давалися точні науки. І я багатьом хлопцям допомагала навчатися. І потім практику разом проходили. Умови проходження практики однакові і для дівчат, і для хлопців.»

Експерти та експертки окреслили головні демотиватори, що перешкоджають дівчатам обирати професії технічного профілю. По-перше, **самі навчальні заклади не сприяють більшому залученню дівчат до навчання на технічних спеціальностях:** «дівчат ніхто там не чекає й не вітає...». По-друге, **у середніх навчальних закладах серед дівчат не проводять занять із професійної орієнтації щодо роботи у сфері енергетики.** В результаті дівчата, навіть обираючи технічну професію, практично не обізнані щодо того, де вони зможуть працювати після закінчення навчального закладу. Опитані наголошували, що й **науково-викладацький склад профільних навчальних закладів залишається далеким від гендерної збалансованості:**



«У нашому Інституті жінок майже 40 %. Але вони працюють здебільшого на посадах нижчого рівня, ніж чоловіки. Майже усе керівництво — це чоловіки. І чоловікам загалом легше захистити дисертацію. До них якимось у науці лояльніше ставляться. Жінки — це переважно виконавці, серед докторів наук у нас їх менше третини.»

Не менш важливе значення має відсутність позитивних зразків для наслідування, які б власними прикладами могли спонукати дівчат до розбудови кар'єри в енергетиці, «коли до шкіл приходять успішні жінки, які працюють і зробили кар'єру в галузі енергетики. Вони власним прикладом демонструють, що жінки можуть і мають працювати в цій сфері».

Гендерні стереотипи в енергетиці

Проведені інтерв'ю підтвердили стійкість гендерних стереотипів щодо ролі жінок і чоловіків

в енергетиці, так само, як і в інших секторах економіки. Узагальнення висловлених думок дозволяє виділити кілька груп таких стереотипних уявлень:

- **особливості характеру та поведінки, що вважаються притаманними чоловікам або жінкам:** «чоловіки більш компетентні, домінуючі, незалежні, агресивні, самовпевнені, схильні до логічних розміркувань, здатні керувати своїми почуттями. Жінки більш пасивні, залежні, емоційні, турботливі і лагідні»;
- **зміст праці жінок та чоловіків:** для жінок традиційними вважаються обслуговувальні, адміністративні, виконавчі роботи, для чоловіків — управлінська, інструментальна, організаційна і керівна діяльність;
- **розподіл сімейних і професійних обов'язків:** «нормальний» чоловік у громадській думці ототожнюється з прагненням побудувати кар'єру, мати професійний успіх, «нормальна» жінка повинна бажати вийти заміж, мати дітей, вести хатню роботу.

6 червня 2018 року Оксану Кривенко обрано головою Національної комісії, що здійснює регулювання у сфері енергетики і комунальних послуг. Пані Кривенко стала першою в історії жінкою на чолі українського регулятора. Цей державний орган регулює та контролює діяльність суб'єктів господарювання у сферах енергетики та комунальних послуг.

Таблиця 4.5. Гендерні стереотипи, які існують в галузі енергетики

Особливості характеру та поведінки	Зміст праці	Поєднання сімейних та професійних обов'язків
чоловіки більш компетентні, домінантні, незалежні, агресивні, самовпевнені, схильні до логічних розміркувань, здібні керувати своїми почуттями;	чоловік є значно кращим керівником, ніж жінка;	чоловік повинен забезпечувати родину;
жінки більш пасивні, залежні, емоційні, турботливі і лагідні;	жінкам важче конкурувати з чоловіками, оскільки вони менш кваліфіковані, мають нижчий рівень професійної технічної освіти;	жінки орієнтовані на більше на сім'ю, дітей;
жінка прагне вийти заміж та народити дітей;	жінки не можуть виконувати важку роботу;	жінці важче влаштуватися на роботу;
красива та розумна жінка на керівній посаді — це виняток;	жінки не повинні керувати чоловіками у галузі енергетики;	жінка повинна не лише працювати на роботі, але й бути гарною господинею.
низька самооцінка.	жінки можуть займатися лише адміністративною та виконавчою роботою.	

Обговорюючи труднощі, що спіткають у роботі жінок, які працюють в енергетичному секторі, учасники та учасниці дослідження згадували випадки стереотипного, а подекуди й упередженого ставлення до жінок, особливо тих, які займають керівні посади:

«Спочатку вони дивляться, в якому я одязі прийшла, а вже потім, коли починаємо обговорення питань за фахом і по суті, переходять до справи. Але спочатку важкувато».

Таке ставлення до жінок, які працюють у менеджменті, трапляється часто, внаслідок чого жінки мають постійно доводити свою кваліфікацію і професіоналізм. З іншого боку, експерти та експертки визнають, що лідерські якості у чоловіків та жінок мають спільну природу та не залежать від статевих відмінностей.

Оплата праці та зарплатні очікування

Опитані визнали, що жінки в енергетичному секторі стикаються з явищем «скляної стелі», що визначає нерівномірний розподіл чоловіків і жінок у межах посадової ієрархії та впливає на гендерні розриви в оплаті праці:



«Треба подолати той бар'єр, що заважає жінкам займати бажані посади і отримувати відповідну зарплатню з причин, які не пов'язані з їхніми професійними здобутками. Найчастіше, це — упередження, наприклад, що жінка не може бути надійним працівником, адже в перспективі може піти в декретну відпустку, або замість неї підвищення пропонуватимуть менш професійному колезі-чоловікові... Дуже зрідка можна побачити, що у нас [на АЕС] жінка була би начальником зміни».

Крім того, жінки, які працюють на підприємствах енергетики, зазначили практику використання так званої «посадової виделки» заробітної плати. Це означає, що під час працевлаштування чоловіка та жінки на одну й ту саму посаду, чоловікові часто призначають верхній граничний рівень зарплати, а жінці — нижчий.

Обговорюючи питання оплати праці, опитані відзначили й відмінності в зарплатних очікуваннях. Попри однаковий рівень освіти, різниця у фінансових очікуваннях чоловіків і жінок може досягати значних сум — від 3 тис. до 15 тис. грн.

Комітет з гендерних питань Конфедерації вільних профспілок України⁷⁶ відзначає, що в Україні існує проблема зайнятості жінок на добувних підприємствах.

На шахтах Кривого Рогу жінки задіяні у підземних роботах, які передбачають фізичне навантаження та працюють в шкідливих умовах. Переважно вони працюють на посадах «машиніст конвеєра ДСФ»,

«лаборант-радіометрист». Оплата праці на цих посадах значно нижча, ніж у професіях, де працюють переважно чоловіки. Ситуація погіршується випадками несвоєчасної виплати заробітної плати.

Підтримка сім'ї та сімейне оточення

Жінки, які брали участь в опитуванні, зазначали, що існують проблеми з дотриманням соціальних і трудових прав сімей з дітьми: трапляються випадки відмов у працевлаштуванні через народження дитини, вагітність, наявність малої дитини. **Майже всі учасниці обговорень підтвердили, що під час працевлаштування їх розпитували про сімейний стан і наявність дітей.** Але жодна з учасниць обговорень не засвідчила, що це стало причиною відмови у роботі.

Жінки також стверджували, що робота не впливала на їхні плани щодо народження дітей:

“ «Я, наприклад, протягом 11 років роботи в компанії двічі була у декретній відпустці. Народила двох дітей. Зараз у мене гнучкий графік роботи і це влаштовує керівництво. Головне, що я виконую усі свої обов'язки».

Ті, хто вже мав на момент працевлаштування дітей, вказали, що, навпаки, наявність дітей спонукала їх влаштуватися на роботу, щоб матеріально забезпечувати родину:



Майже всі учасниці обговорень підтвердили, що під час працевлаштування їх розпитували про сімейний стан і наявність дітей.

⁷⁶ Комітет з питань захисту прав жінок та гендерної рівності Конфедерації вільних профспілок України створений з метою координації діяльності первинних осередків для вирішення питань гендерної рівності та взаємодії з органами законодавчої і виконавчої влади всіх рівнів, громадськими об'єднаннями та організаціями. До його завдань входить вивчення становища жінок і чоловіків на ринку праці та забезпечення соціальної рівності між ними.



«У мене висока заробітна плата, навіть вища, ніж у чоловіка. І моя робота дозволяє мені утримувати сім'ю».

Крім того, опитані зазначали, що на їхніх підприємствах є також випадки, коли у декретній відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку залишаються чоловіки, хоча така практика не набула значного поширення:



«У нас, наприклад, зараз два чоловіки перебувають у декретній відпустці для догляду за дитиною. Їхні дружини також у нас працюють...»

Позитивно, що жінки, зайняті на керівних посадах в енергетичному секторі, й особливо ті, що мають малолітніх дітей, вказували на розуміння власної зайнятості з боку власних чоловіків і підтримку найближчого сімейного оточення:



«Я прихожу додому пізно, треба ж роботу усю зробити. Крім того, часто бувають засідання вже увечері. І не встигаю вечерю приготувати, доньку із садочка забрати. Все це робить чоловік...».

Під час обговорень зазначалося, що серед жінок, які працюють на посадах середнього рівня і в робітничих професіях, спостерігається низька плинність робочої сили. Це зумовлено неможливістю полиши-

ти роботу через потребу забезпечувати родину, та відсутністю іншої роботи (наприклад, у моно містах, де працює лише одне або декілька підприємств). Трапляються випадки цілих робітничих династій, коли на одному підприємстві працюють бабуся, мати і донька, і старші жінки погоджуються йти на пенсію чи наземну роботу за умови, що їхніх доньок візьмуть на звільнене місце.

Умови праці та комфортність робочого місця

Експерти та експертки описували умови праці, в яких доводиться працювати зайнятим на підприємствах енергетичного сектора, як важкі та шкідливі (особливо на шахтах): запиленість, вібрація, вогкість, підймання та штовхання важких предметів. Вочевидь, такі умови праці стосуються і жінок, і чоловіків, тому питання безпеки праці актуальне для всіх зайнятих.

Серед проблем, із якими стикаються саме жінки у секторі енергетики, зазначалася відсутність практики врахування їхніх специфічних потреб на робочих місцях. Йдеться про наявність розділених для жінок і чоловіків вбиралень, душових, роздягальень, пошиття спеціального робочого одягу, який нині виробляють переважно у великих розмірах:





«У нас проводяться так звані заміри розмірів. Постійно це роблять, але чомусь все одно спецодяг приходить дуже великих розмірів. Незручно працювати.»

Актуальним питанням для працівниць залишається й доступність дитячих кімнат на підприємствах, які могли б вирішити проблему, пов'язану з браком дитячих садочків і невідповідністю їхнього графіку роботи до часу зайнятості батьків, а також сприяти благополуччю дітей і батьків, яким не вистачає спілкування через надмірну зайнятість.

Дискримінація

Під час індивідуальних обговорень питання дискримінації за ознакою статі підіймалися часто, оскільки учасники та учасниці дослідження визнали існування цієї проблеми в секторі енергетики. Вони наголошували на різних формах дискримінації та упередженості щодо жінок — надмірна увага до питань особистого характеру під час працевлаштування (наприклад, щодо наявності сім'ї, дітей, планування вагітності), штучні перепони для кар'єрного просування («якщо жінка претендує на високу посаду, то її можуть просто не допустити до участі у конкурсі»), некоректні висловлювання на адресу жінок із боку колег або керівництва. Хоча жінки, зайняті в енергетиці, переважно заперечували факти сексуальних домагань на робочому місці, згадувалися поодинокі випадки й таких проявів:



«Він намагався на мене тиснути. Я цього не могла допустити. Одразу дала знати, що зі мною таке не вийде... В решті-решт, мені довелося звільнитися...»

Самі опитані визнали, що такі випадки переважно залишаються замовчуваними, оскільки жінки не бажають розголошення інформації особистого характеру, не вірять в можливість притягнення кривдника до відповідальності, побоюються можливих наслідків або просто сприймають це як нормальні моделі стосунків. Тому вони погоджувалися з потребою в інформаційно-просвітницькій роботі, яка б допомагала позбавитися гендерних стереотипів не лише у професійній діяльності, а й загалом у суспільстві. Деякі з опитаних наводили успішні приклади подібних ініціатив, реалізованих на їхніх підприємствах:



«Хочу поділитися своїм досвідом. Ми багато років на підприємствах у колективах працівників атомної енергетики та промисловості займаємося просвітницькою діяльністю... Знайшли такий вихід — ввести тему гендеру в навчальні програми з лідерства, ця тема цікава передусім керівникам, людям на високих посадах. Коли ми у навчальний курс з лідерства інтегрували тему гендерної рівності, зокрема, гендерного законодавства та прикладного його застосування, чоловіків на таких семінарах з гендерним складником стало навіть більше, ніж жінок. На мою думку, до усіх програм перекваліфікації необхідно також обов'язково вводити курс гендерної рівності на знання законодавства і того, як воно застосовується.»

Отже, розподіл експертних думок щодо можливостей жінок і чоловіків у секторі енергетики показують, що питання забезпечення гендерної рівності не втрачає тут актуальності. Протягом тривалого часу ця тема не отримувала належної уваги, а інституційні прогалини та вплив стереотипів стримували можливості розкриття професійного потенціалу жінок в енергетиці. Відповідно, просування настанов гендерної рівності в цьому секторі потребує реалізації цілого комплексу заходів, які сприяли б урахуванню інтересів і потреб і жінок, і чоловіків.

Такі випадки дискримінації переважно залишаються замовчуваними, оскільки жінки не бажають розголошення інформації особистого характеру, не вірять в можливість притягнення кривдника до відповідальності, побоюються можливих наслідків або просто сприймають це як нормальні моделі стосунків.

4.3. Результати опитування чоловіків і жінок, які працюють в енергетичному секторі

Становище жінок та чоловіків в українському суспільстві

Програма опитування передбачала оцінку громадської думки щодо становища жінок та чоловіків і загалом в українському суспільстві, і на конкретному підприємстві, де працювали респонденти та респондентки. Коли йшлося про суспільство загалом, більшість опитаних вважали, що жінки та чоловіки користуються рівними правами і можливостями. Водночас частка чоловіків, які вважали, що гендерна рівність уже загалом досягнута, помітно перевищувала відповідну частку жінок (71 % проти 51 %). З іншого боку, серед жінок більш поширеною була думка, що чоловіки мають більше прав і можливостей, а також вищий статус у суспільстві (48 % жінок і вдвічі менше чоловіків). Мінімальною виявилася кількість опитаних, які вважали, що жінки користуються більшими правами та можливостями в українському суспільстві (рис. 4.6).

Серед жінок більш поширеною була думка, що чоловіки мають більше прав і можливостей, а також вищий статус у суспільстві.

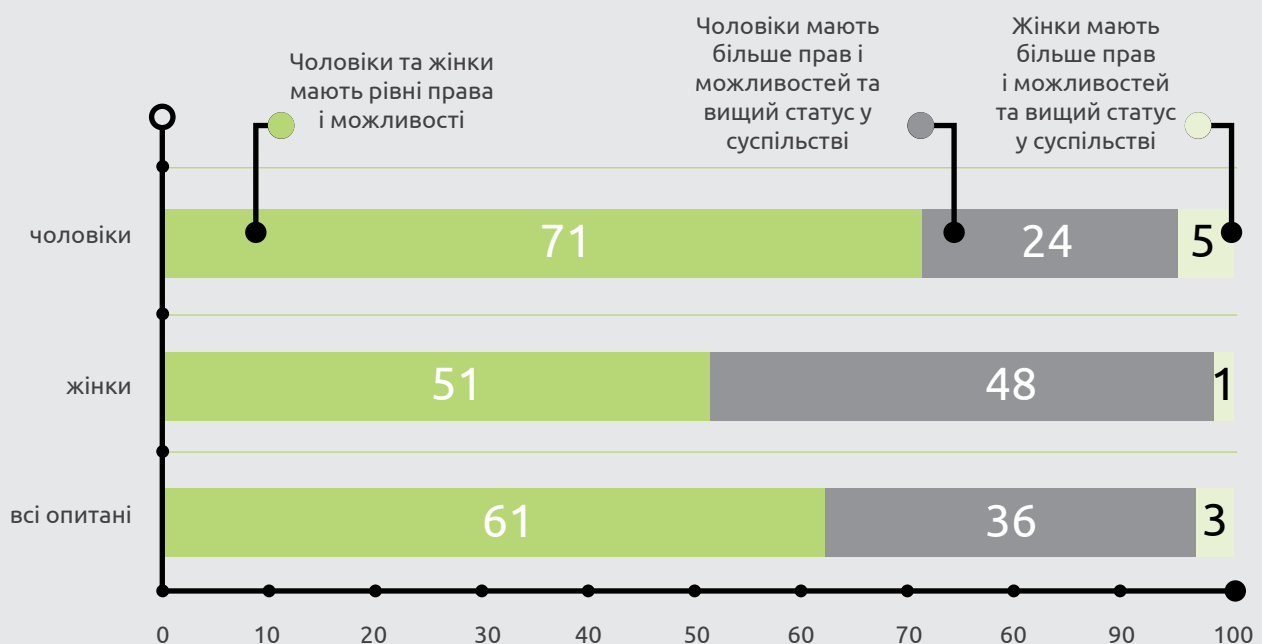


Рис. 4.6. Розподіл опитаних за статтю та рівнем освіти (у відсотках)

Сфера праці та зайнятість

Задля виявлення мотивів та стимулів у процесі працевлаштування на підприємствах енергетичного сектора, респондентам та респонденткам було запропоновано оцінити чинники, що важливі для них у процесі пошуку роботи. Хоча для більшості (75 %) опитаних найголовнішим чинником виявилася висока оплата праці, результати дослідження показали, що жінки та чоловіки схильні по-різному сприймати роль інших аспектів зайнятості. Для жінок помітно більш важливими, ніж для чоловіків, виявилися такі чинники, як гарний колектив (60 % жінок проти 44 % чоловіків), умови праці та відсутність суттєвого ризику для здоров'я (57 % жінок і 38 % чоловіків), цікава робота, зручний робочий графік та суспільна корисність праці (половина жінок і близько 40 % чоловіків). Серед чинників,

які виявилися однаково важливими для значної кількості жінок і чоловіків, привертають увагу лише гарні умови для здійснення кар'єри та просування службовими сходами (рис. 4.7).

Під час опитування у працівників і працівниць енергетичного сектора запитували, чи працюють вони за отриманою спеціальністю. Виявилось, що за фахом працювало лише трохи більше половини жінок та близько двох третин чоловіків (відповідно 58 % і 64 %). Решта з них мусили опанувати нову кваліфікацію або працювати на посадах, що мають нижчі кваліфікаційні вимоги. Такі тенденції відповідають загальному дисбалансу між освітньою підготовкою та потребами вітчизняного ринку праці, через які третина українців і українок узагалі не працювали за отриманою спеціальністю, а 15 % з них змінювали роботу⁷⁷.

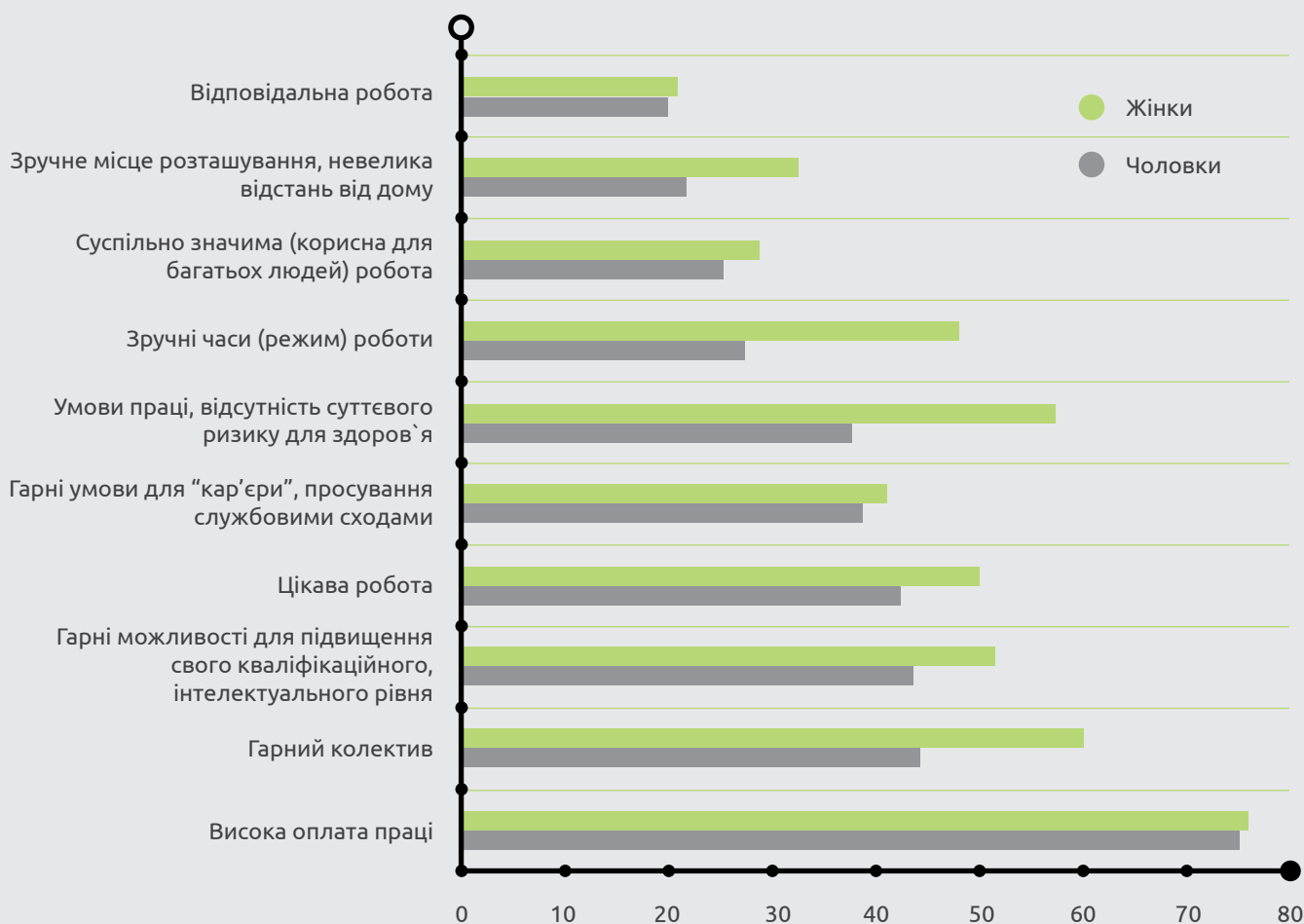


Рис. 4.7. Розподіл відповідей щодо найбільш важливих аспектів зайнятості в процесі пошуку роботи, залежно від статі (у відсотках)

⁷⁷ За даними кадрового порталу Rabota.ua.

Найбільша кількість тих, хто працював за фахом на енергетичних підприємствах, були зайняті на посадах категорії «професіонали» (69 %), «кваліфіковані робітники з інструментом» (64 %) та «фахівці» (64 %), значно менше їх працювало на посадах групи «технічні службовці» (28 %) та у категорії «найпростіші професії» (22 %). Загалом серед жінок, які брали участь в опитуванні, лише 23 % мали підготовку за напрямом «інженерія», 7 % — «електротехніка та електромеханіка», 11 % — «енергетика та енергетичне машинобудування», водночас значна кількість мала економічну (17 %) та гуманітарну освіту (9 %). Серед опитаних чоловіків частка технічних спеціальностей виявилася більшою: 27 % мали освіту в галузі «інженерія», 20 % — «електротехніка та електромеханіка», 15 % — «енергетика та енергетичне машинобудування».

Загалом ставлення жінок і чоловіків до можливості роботи не за освітньою спеціалізацією є схожим. Більшість із них не вважає принциповим працювати за отриманою спеціальністю, хоча близько 40 % жінок і чоловіків, хотіли б цього. Категоричну позицію щодо власного працевлаштування лише за отриманою спеціальністю (або близькою до неї

професією) мали лише 16 % жінок і 19 % чоловіків (рис. 4.8).

Дані опитування показали, що зайняті на енергетичних підприємствах здебільшого не вбачають ґендерних відмінностей у рівні заробітної плати за виконання роботи однакової цінності. Дві третини усіх опитаних вказали, що розмір оплати праці жінок і чоловіків є однаковим (63 %). Водночас у розподілі відповідей спостерігаємо певні відмінності залежно від статі: частка чоловіків, які стверджували про ґендерну рівність в цій сфері, була помітно вищою, ніж жінок (відповідно, 72 % проти 54 %). З іншого боку, жінки частіше говорили про перевищення заробітної плати чоловіків (рис. 4.9). Варто зазначити й значну кількість тих, хто утримався від відповіді (16 %) або не зміг визначитися з нею через брак повної інформації.

Більш однотайними виявилися опитані у власних оцінках ґендерної структури керівного складу тих енергетичних підприємств, де вони працювали. Чоловіки переважали серед безпосередніх керівників опитаних (71 %), а серед керівного складу таких структурних підрозділів як цехи або відділи частка чоловіків зростала до 86 %. Значна кількість жінок була лише серед керівного складу профкомів



Рис. 4.8. Розподіл відповідей на запитання «Наскільки для Вас є важливою робота за своєю спеціальністю?», залежно від статі (у відсотках)

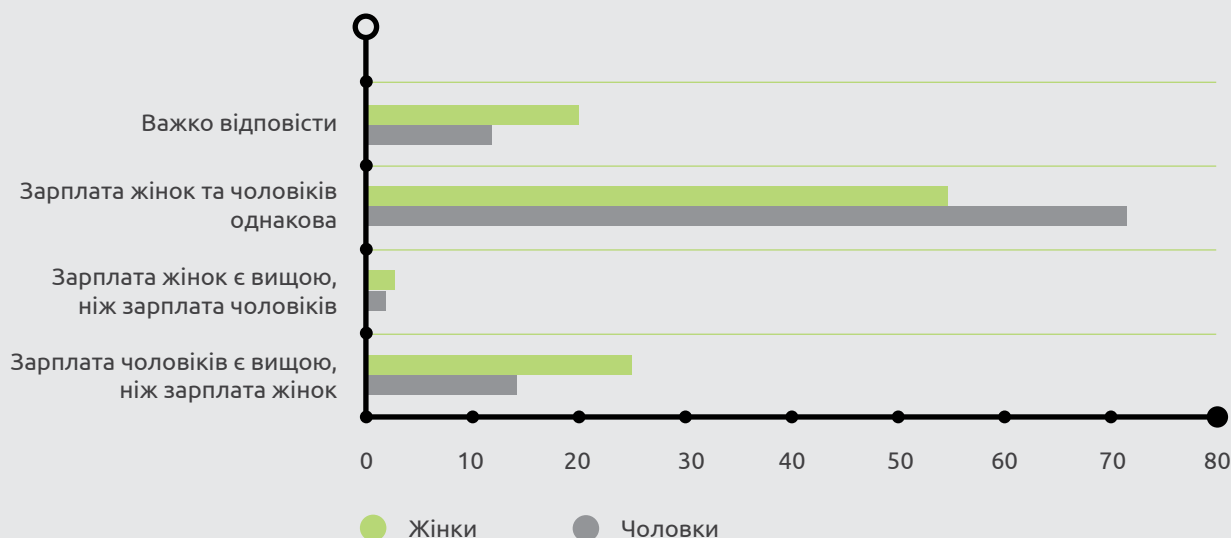


Рис. 4.9. Розподіл відповідей на запитання «Яким є співвідношення заробітної плати чоловіків і жінок, які виконують одну й ту саму роботу на Вашому підприємстві?», залежно від статі (у відсотках)

Чоловіки переважали серед безпосередніх керівників опитаних (71 %), а серед керівного складу таких структурних підрозділів як цехи або відділи частка чоловіків зростала до 86 %.

(41 %) трудових колективів тих підприємств, де проводилося опитування (рис. 4.10). При цьому 61 % опитаних зазначили, що у їхньому трудовому колективі більше чоловіків, ніж жінок, тоді як 24 % вказали, що кількість жінок є вищою, ніж чоловіків, а 13 % вважали, що кількість жінок і чоловіків є приблизно однаковою.

Незалежно від статі опитаних, половина з них погодилися, що жінкам, які працюють в секторі енергетики, дуже важко зробити кар'єру. При цьому майже половина респонденток дослідження (45 %) вбачали доцільність збільшення частки жінок на керівних посадах свого підприємства (таку думку поділяли вдвічі менше опитаних чоловіків). Загалом відносно небагато опитаних продемонструвало схильність до підтримки стереотипних тверджень із приводу того, що чоловіки мають більше прав на робочі місця в умовах скорочення штату працівників, жінки не мають отримувати технічну освіту, або що жінкам складно пристосуватися до чоловічого колективу. Водночас в поширеності таких ставлень спостерігаємо помітні розбіжності залежно від статі опитаних, що засвідчують меншу чутливість чоловіків до питань гендерної рівності (рис. 4.11).

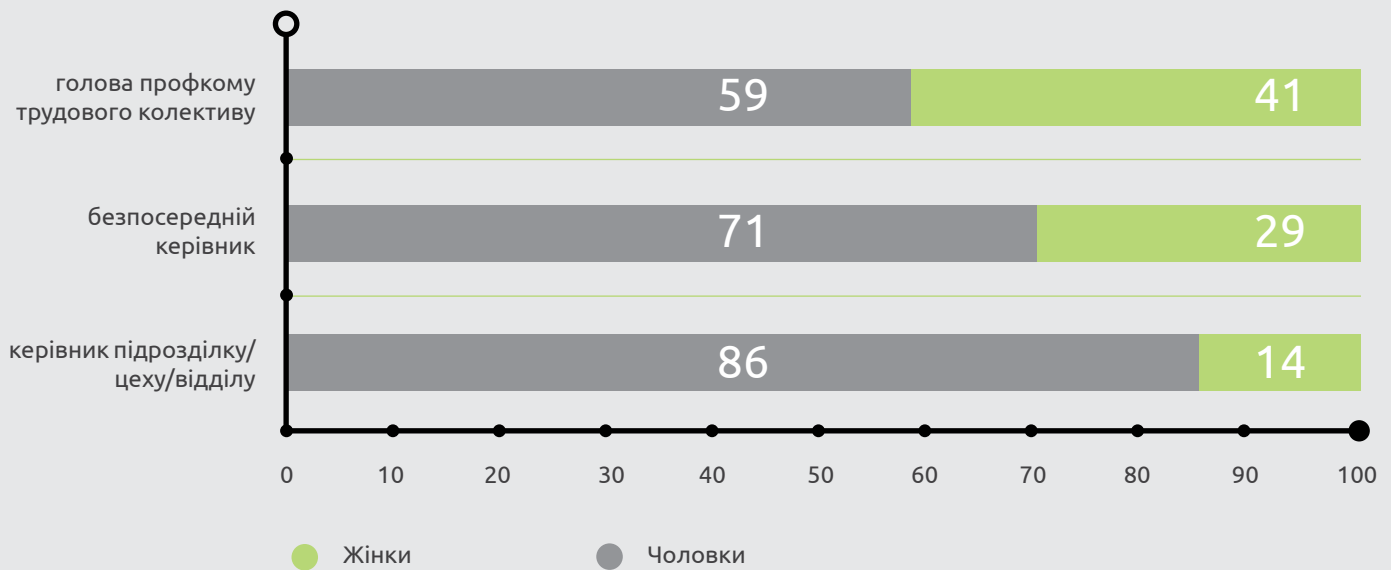


Рис. 4.10. Структура керівного складу підприємств, на яких працювали опитані

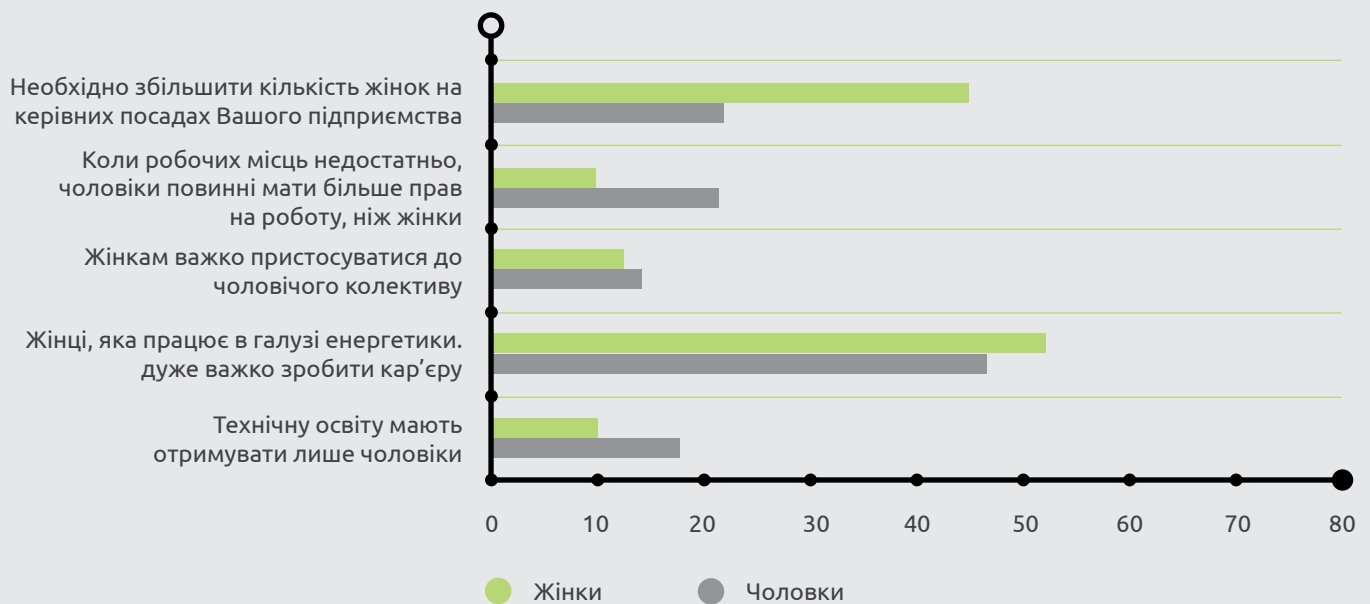


Рис. 4.11. Частка опитаних, які погодилися з відповідними твердженнями, залежно від статі (у відсотках)

Оцінюючи особливості праці жінок або чоловіків у контексті продуктивності та готовності до понаднормової зайнятості, половина опитаних не змогли віддати перевагу тій чи іншій статі (табл. 4.6). Решта опитаних більше схилилася вважати, що на роботу в понаднормовий час скоріше погодяться чоловіки (31 %), тоді як жінки скоріше погодяться

використати особистий час для громадської роботи (30 %).

Дві третини опитаних погодилися, що на підприємствах, де вони працювали, чоловіки частіше від жінок отримують службові підвищення (рис. 4.12). Більшість із них також переконані, що

про відкриття нових вакансій стає відомо не всім працівникам і працівницям. Половина опитаних вважала, що на їхніх підприємствах бракує розуміння особливостей системи оцінювання професійних здібностей, що беруться до уваги у процесі кар'єрного розвитку, а сама система оцінювання

кандидатів та кандидаток залишається суб'єктивною. Третина жінок і чверть чоловіків визнали, що вимоги, які висувають для підвищення, різні для працівників та працівниць, а графік роботи ускладнює збалансоване поєднання сімейного та трудового життя.

Таблиця 4.6. Розподіл відповідей на запитання «Як Ви вважаєте, хто (жінки або чоловіки) у Вашому трудовому колективі...?» (у відсотках)

	Жінки	Чоловіки	Рівною мірою і жінки, і чоловіки
Є більш активними, частіше ініціюють креативні, новаторські ідеї	26	21	53
Швидше погодяться використати особистий час для громадської роботи	30	20	50
Швидше погодяться на роботу у понаднормовий час	17	32	51

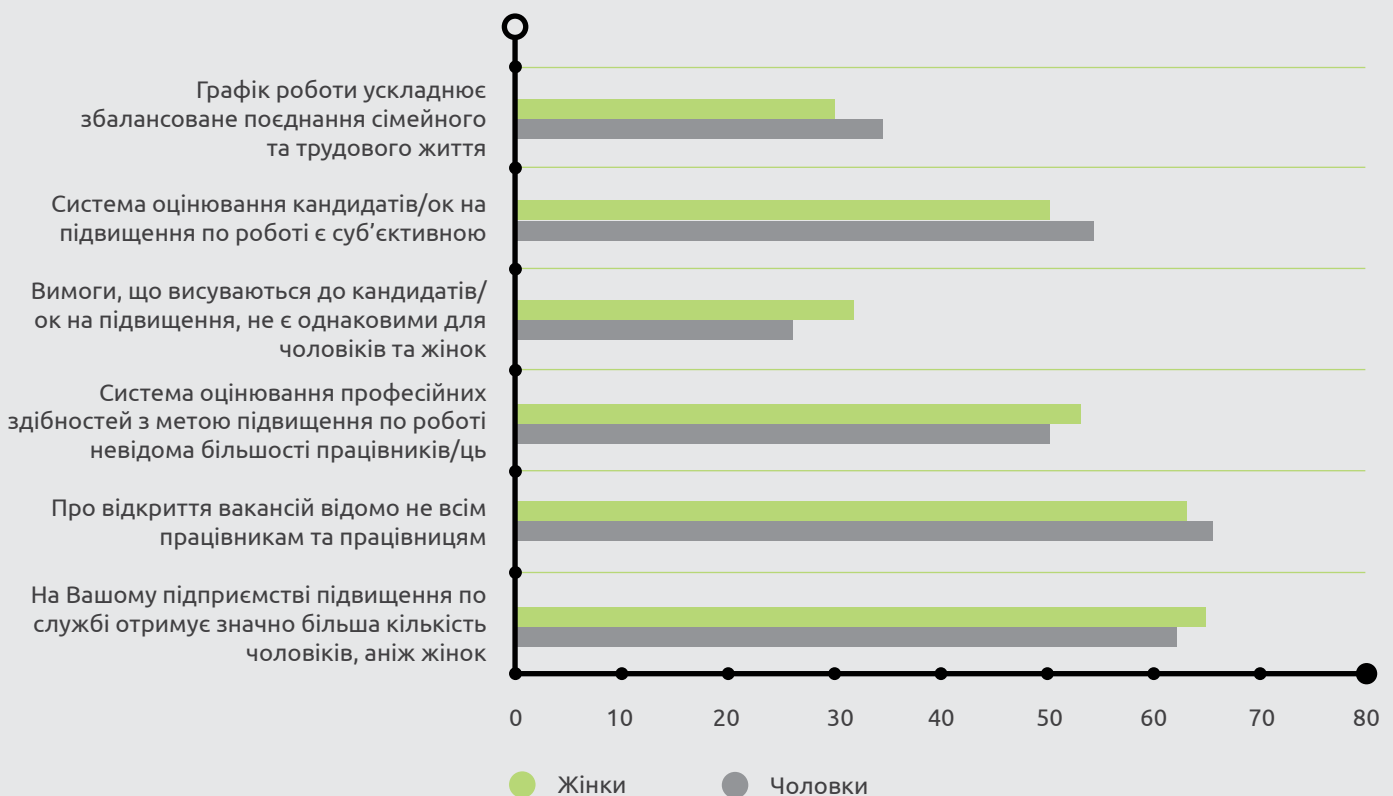


Рис. 4.12. Розподіл відповідей жінок та чоловіків, які погодилися з відповідними твердженнями (у відсотках)

Дискримінація та упереджене ставлення

Одним із аспектів гендерної рівності є відсутність упередженості з боку роботодавця під час працевлаштування, в тому числі через стать претендентів та претенденток на робоче місце. Більшість опитаних на підприємствах енергетичного сектора працівників і працівниць (72 %) зазначають, що вони не стикалися з перешкодами під час працевлаштування. Водночас майже третина з них визнала, що певні складнощі існували, і частина з них була пов'язана саме з їхньою статтю. У відкритих відповідях опитаних наводили такі фактори:

- великий конкурс, дефіцит робочих місць;
- формальна невідповідність фаху вимогам посади;
- корупційні зв'язки («беруть по блату своїх», «влаштування дітей та родичів вищого керівництва», «не було потрібних знайомств»), приховування вакантних позицій від широкого загалу;
- упереджене ставлення до деяких категорій громадян («Ви нам не підходите, бо нам потрібен чоловік», «важко знайти роботу жінці», «для ВПО пропонували тільки роботу прибиральника території»).

Більшість опитаних чоловіків переконані, що їм особисто не доводилося стикатися з відмовою в працевлаштуванні через їхню стать (рис. 4.13). Розподіл відповідей жінок на запитання щодо особистого досвіду гендерно-зумовленої дискримінації засвідчив дещо інше. **Майже кожна п'ята жінка повідомила, що їй відмовляли у працевлаштуванні через стать, при цьому 8 % вказали, що з ними траплялися такі випадки кілька разів.** Окрім цього, кожна десята жінка не змогла визначитися із відповіддю на це запитання, що вказує на можливість «неідентифікованої» дискримінації, коли вони могли не розуміти, що їхні права порушують. У розрізі соціально-демографічних характеристик громадян та громадянок, які мали досвід гендерно-зумовленої дискримінації під час працевлаштування, привертає увагу підвищена вразливість літніх осіб: частка опитаних, які стикалися з відмовами через власну стать, удвічі більша серед людей віком понад 60 років.

Коли йшлося про досвід роботи на енергетичних підприємствах, третина опитаних жінок вказали на те, що їм доводилося стикатися з дискримінацією за ознакою статі особисто або бути її свідками (рис. 4.14). Найбільш поширеними проявами упередженості були зневажливе ставлення та образи (17 % опитаних жінок), психологічний тиск (17 %), перешкоджання в просуванні по службі (відповідно 15 %). 4 % опитаних жінок повідо-



Рис. 4.13. Розподіл відповідей на запитання «Чи стикалися Ви з випадками, коли Вам було відмовлено у працевлаштуванні саме через Вашу стать?», залежно від статі опитаних (у відсотках)

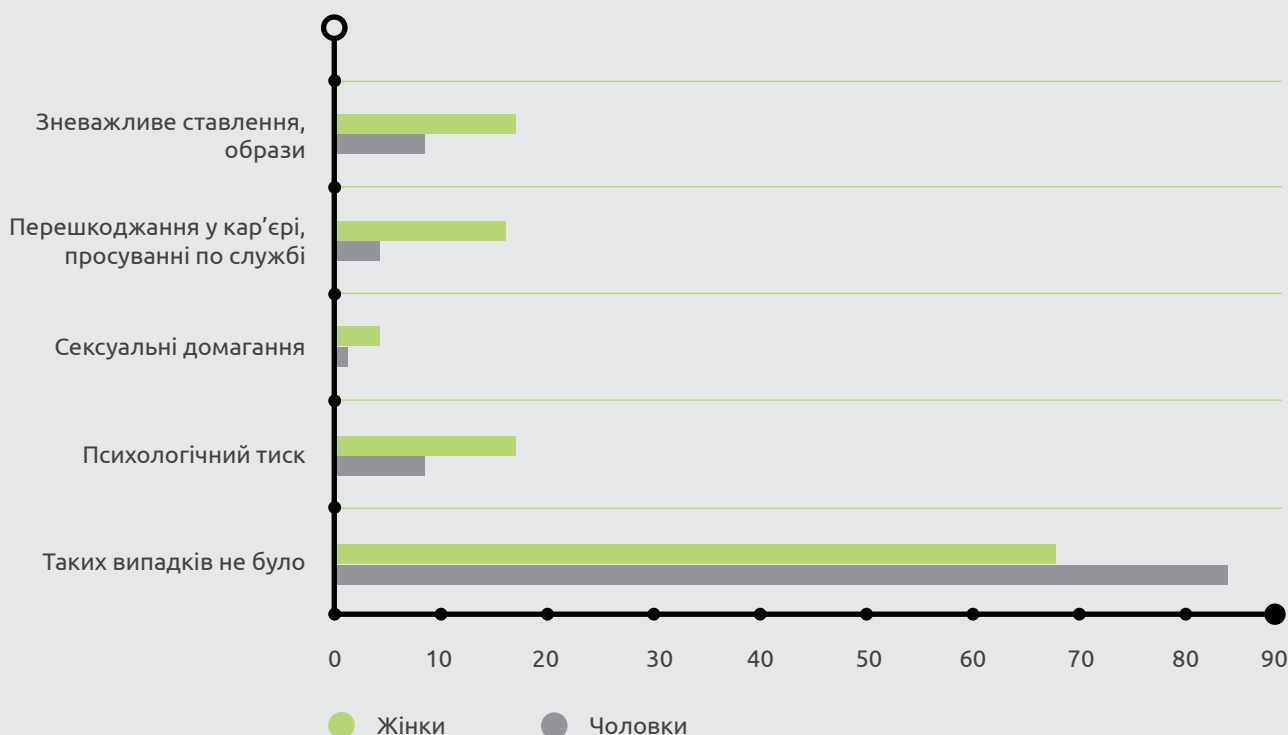


Рис. 4.14. Розподіл відповідей на запитання «Якщо Вам довелося стикнутися з дискримінацією за ознакою статі особисто або були її свідком, в чому це проявлялося?» (у відсотках)

мили, що їм доводилося стикалися із сексуальними домаганнями. Привертає увагу те, що про поширення всіх наведених форм дискримінації чоловіки повідомляли значно менше; всього 9 % із них стикалися з випадками образливого ставлення та психологічним тиском. На жаль, формулювання запитання не дозволяє простежити, чи був це особистий досвід працівників і працівниць, чи ситуації стосувалися їхніх колег; також немає можливості встановити стать постраждалих від дискримінації осіб.

Розподіл відповідей жінок і чоловіків на запитання щодо того, хто саме вчиняв дискримінаційні дії на підприємстві, відрізнявся. Жінки набагато частіше згадували про випадки дискримінації з боку керівників/керівниць (78 %), серед чоловіків про такі випадки повідомило лише близько половини опитаних. Водночас багато чоловіків повідомляли про випадки упередженості з боку колег (42 %), хоча більшість цих ситуацій також вчинялася керівним персоналом (рис. 4.15).

Коли йшлося про досвід роботи на енергетичних підприємствах, третина опитаних жінок вказали на те, що їм доводилося стикатися з дискримінацією за ознакою статі особисто або бути її свідками.

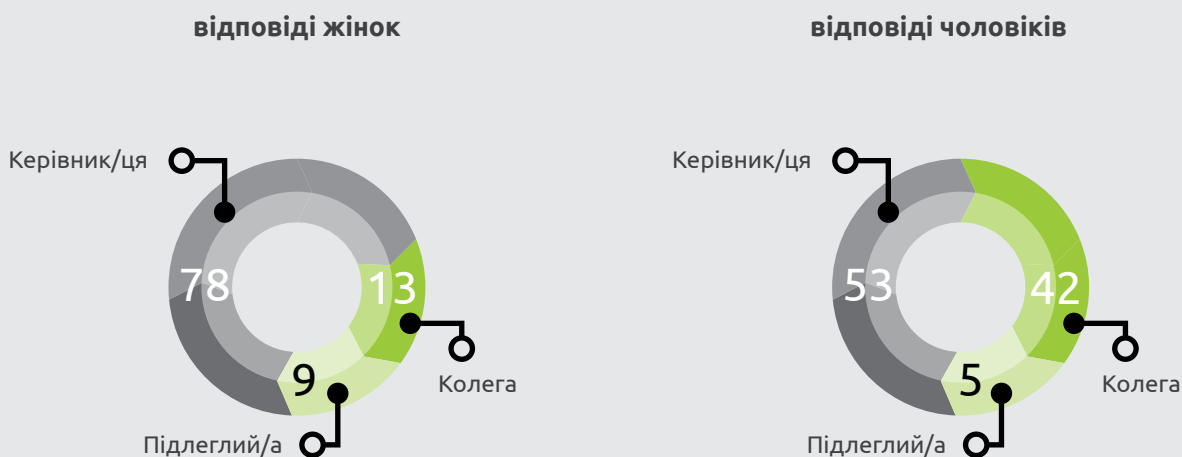


Рис. 4.15. Особи, які вчиняли дії дискримінаційного характеру щодо зайнятих на підприємствах осіб, з відповідей опитаних, які стикалися з такими випадками (у відсотках)

Умови праці

Комфортність умов праці є важливою характеристикою зайнятості, що визначає привабливість робочого місця. Хоча більшість респондентів та респонденток вважають, що умови праці однаково комфортні для обох статей, жінки більш критично оцінили цей показник з погляду власних потреб (рис. 4.16). Однак навіть більшу увагу має привернути частка відповідей, які стверджують, що умови праці залишаються некомфортними і для жінок, і для чоловіків. Ці результати вкотре підтверджують необхідність модернізації виробничих процесів, підвищення стандартів безпеки праці та вдосконалення умов праці на підприємствах енергетичного сектора.

Результати опитування працівників і працівниць сектора підтвердили висловлювання експертів під час глибинних інтерв'ю про недостатнє врахування гендерного складника в облаштуванні умов праці. Третина опитаних (по 36 % жінок і чоловіків) зазначили, що на їхніх підприємствах жінки та чоловіки не отримують спецодяг, який би відповідав їхнім розмірам. Лише кілька відсотків із них підтвердили наявність спеціальних кімнат для дітей, що важливо для працівників і працівниць із сімейними

Умови праці залишаються некомфортними і для жінок, і для чоловіків.

обов'язками. Десята частина опитаних визнала, що на підприємствах бракує вбиралень для представників або представниць їхньої статі, оскільки там часто утворюються черги.

Значна частина працівників скаржилася на певні незручності в робочому графіку або невідповідності робочого навантаження. Зокрема, протягом останніх 3-х місяців, що передували опитуванню, 40 % усіх опитаних мали виконувати громадську роботу та доручення керівництва, які не були безпосередньо пов'язані з їхніми трудовими обов'язками. Майже третина опитаних працювали у понаднормовий час, скаржилися на тиск, невдоволення чи

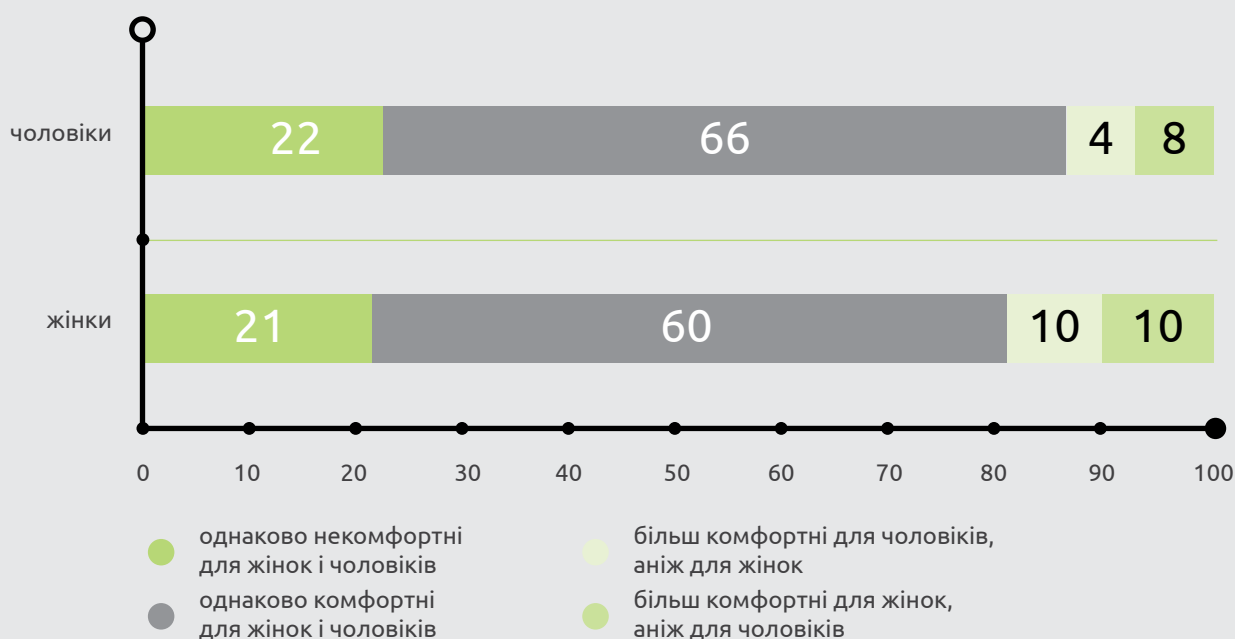


Рис. 4.16. Розподіл відповідей на запитання «Чи однаково комфортні робочі місця на Вашому підприємстві для жінок та чоловіків?» (у відсотках)

некоректність висловлювань з боку керівництва, 27 % мусили змінювати свій графік роботи. Ці незручності однаково стосувалися і жінок, і чоловіків. Суттєві гендерні відмінності простежувалися лише в рівні залучення до понаднормової роботи. Частка чоловіків, які працювали понаднормово один або кілька разів на місяць, була помітно вищою, ніж жінок (відповідно 34 % проти 20 %), так само, як і відсоток зайнятих, які працювали понаднормово один або кілька разів на тиждень (відповідно 14 % чоловіків проти 8 % жінок).

Користування соціальними пільгами

Українське законодавство пропонує розгалужену систему заходів соціального захисту зайнятих, включаючи «лікарняні» відпустки, в тому числі для догляду за хворою дитиною, різні категорії соціальних виплат тощо. Результати опитування на підприємствах енергетичного сектора показали, що зайняті там жінки помітно частіше користуються цими можливостями, ніж чоловіки, у випадку потреби (табл. 4.7). Протягом останніх шести місяців, майже вдвічі більша частка працівниць, ніж працівників, брали «лікарняні» листи з приводу



Майже вдвічі більша частка працівниць, ніж працівників, брали «лікарняні» листи з приводу хвороби дитини (22 % проти 14 %).

Таблиця 4.7. Розподіл відповідей на запитання «Чи користувалися Ви відповідними соціальними гарантіями протягом останніх 6 місяців?», залежно від статі опитаних (у відсотках)

	Так, була потреба і можливість користуватися		Ні, не було потреби		Була потреба, але не було можливості скористатися	
	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
«Лікарняний лист» у зв'язку із хворобою дитини	22	14	73	80	5	6
Особистий «лікарняний лист» у зв'язку із хворобою	41	31	57	64	2	5
Відпустка для догляду за дитиною віком до 3 років	7	2	91	97	2	1
Разові соціальні виплати	23	17	73	78	4	5

хвороби дитини (22 % проти 14 %). На 10 % більше жінок, ніж чоловіків, брали «лікарняні листи» через власну хворобу. Частки жінок, які протягом цього часу скористалися разовими соціальними пільгами, або перебували у відпустці для догляду за дитиною, також перевищували відповідні показники серед чоловіків. Привертає увагу те, що незначна частина працівників і працівниць енергетичних підприємств повідомили, що не мали можливості скористатися цими соціальними гарантіями, хоча й потребували

їх. Водночас суттєвих ґендерних відмінностей у рівні незадоволеної потреби в заходах соціального захисту не виявлено.

Плани на майбутнє

Наприкінці опитування у респондентів та респонденток цікавилися їхніми планами на найближчі три роки. Виявилось, що більшість із них планують покращити стан власного здоров'я (73 %), допомогти дітям здобути освіту, знайти роботу та влаштуватися у житті (72 %). Підвищення власного професійного рівня мають у планах 62 % опитаних (рис. 4.17). Трохи більше половини опитаних планують покращити житлові умови (56 %), зробити кар'єру і реалізувати професійні навички (53 %). Підвищити освітній рівень планували 27 % опитаних, майже стільки ж мріяли змінити свою роботу на кращу (26 %).

Про кар'єрні прагнення зазначили значно більше чоловіків, ніж жінок, так само, як і про бажання підвищити рівень кваліфікації або освіти.



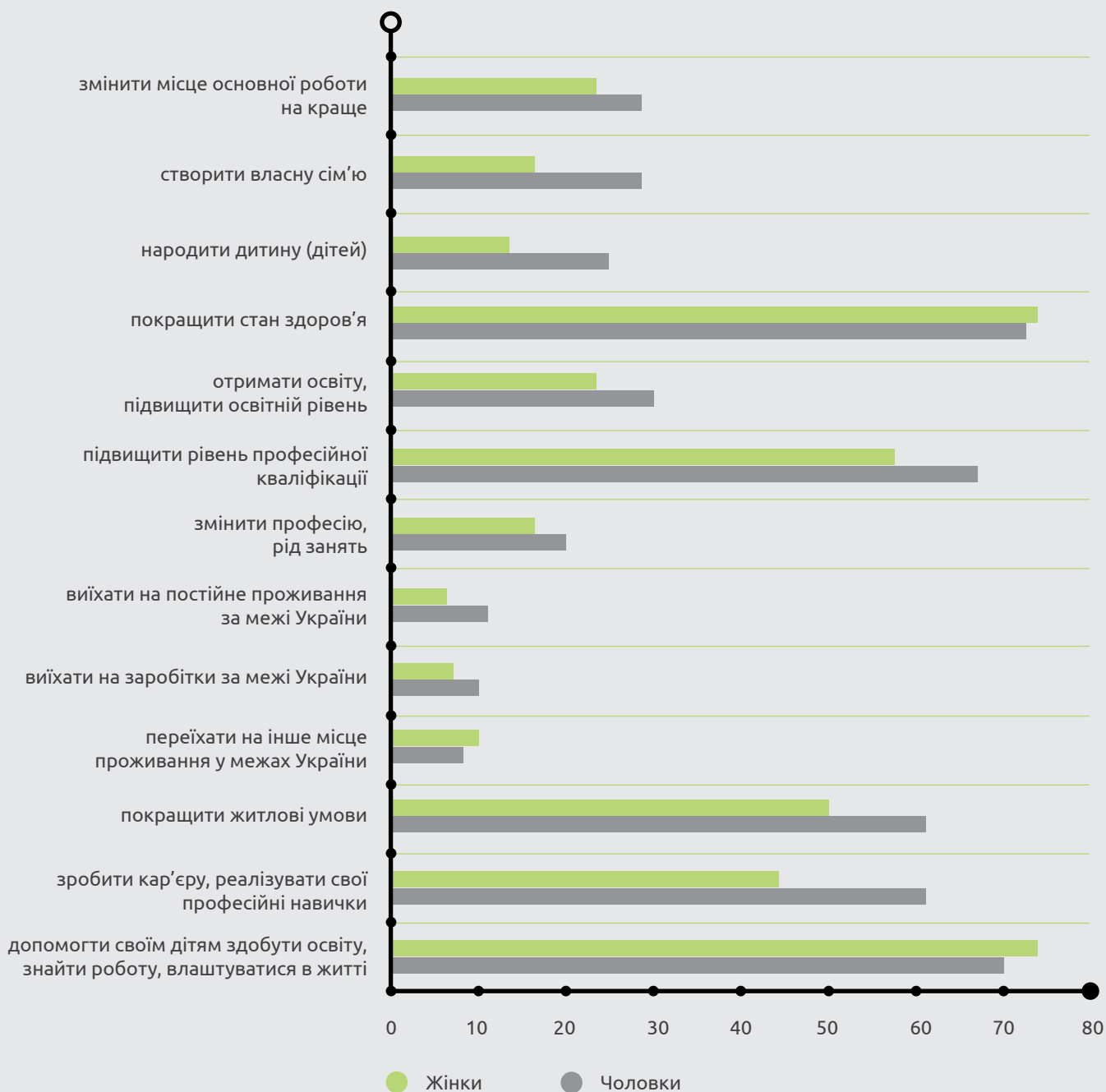


Рис. 4.17. Розподіл відповідей на запитання «Якими є Ваші плани у найближчі 3 роки?», залежно від статі (у відсотках)

Плани опитаних жінок і чоловіків певною мірою збігалися, особливо в ставленні до власного здоров'я та майбутнього дітей. Водночас про кар'єрні прагнення зазначили значно більше чоловіків, ніж жінок, так само, як і про бажання підвищити рівень кваліфікації або освіти.

Ці результати опосередковано засвідчують вплив ґендерних норм щодо розподілу соціальних ролей жінок і чоловіків, які пов'язують кар'єрні амбіції, бажання розвитку та професійної реалізації з життям чоловіків, а прерогативою жінок декларують сімейні обов'язки.

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Проведене дослідження стало першим комплексним аналізом ґендерних особливостей вітчизняного енергетичного сектора, яке ґрунтується на результатах опрацювання вітчизняних нормативно-правових актів і наукових джерел, статистичного аналізу становища жінок і чоловіків в енергетичному секторі, а також висновках спеціального соціологічного опитування. Використання кількісних і якісних методів досліджень, контент-аналізу та дослідження ситуації на окремих підприємствах сектора надає підстави для таких висновків:

- проблеми ґендерної нерівності в енергетичному секторі не втрачають своєї актуальності навіть у розвинених регіонах світу. Впродовж тривалого часу енергетика розглядалася як суто «чоловічий» вид економічної діяльності, лише наприкінці 1970-х років можливості зайнятості відкрилися для жінок. Хоча частка жінок у цьому секторі повільно зростає, вони досі становлять лише 20–25 % усіх зайнятих у нафтогазовій промисловості індустріально розвинених країн. До того ж, жіноча зайнятість дотепер мало пов'язана з технічними посадами. Непропорційно низькою залишається й представленість жінок на керівних посадах різного рівня;
- розвиток сучасних технологій, автоматизація та комп'ютеризація більшості виробничих процесів, розширення використання ВДЕ та інші чинники формують передумови для зростання жіночої зайнятості в енергетиці. Частка жінок серед зайнятих у сфері відновлюваної енергетики помітно вища (32 %), ніж у галузях «традиційної» енергетики. Незважаючи на це, працівники та працівниці підприємств ВДЕ також визнають існування бар'єрів для просування жінок та ґендерних «розривів» у рівні заробітної плати;
- до бар'єрів, що стримують можливості жінок в енергетиці, в міжнародних дослідженнях відносять брак працівниць із освітньою підготовкою у STEM-зорієнтованих галузях, непривабливі для них умови праці (віддаленість робочих майданчиків, негнучкість робочих графіків), вплив стереотипних уявлень щодо ґендерних ролей, культурних і соціальних норм, відсутність ґендерно-чутливих підходів до практики найму та ґендерних цілей розвитку компаній;
- українське законодавство, що регулює питання зайнятості на ринку праці, залишається переважно ґендерно-нейтральним, оскільки не містить прямих дискримінаційних положень щодо жінок або чоловіків, передбачає забезпечення рівності їх прав та надання розгалуженої системи заходів соціального захисту. Водночас практика правозастосування залишається малорозвиненою, зокрема щодо притягнення до відповідальності порушників



антидискримінаційного законодавства. З іншого боку, переважне спрямування на жінок соціальних гарантій, пов'язаних із захистом материнства, часто визначає сприйняття їх як менш конкурентоздатних працівниць та виступає бар'єром для працевлаштування;

- можливості жіночої зайнятості в енергетичному секторі дотепер обмежуються окремими захисними положеннями законодавства, які забороняють доступ жінок до певних професій і видів робіт із важкими або небезпечними умовами праці. Хоча застосування цих обмежень підпорядковується настановам соціального захисту жінок, не всі вони відповідають сучасним особливостям ринку праці та потребують перегляду;
- особливості зайнятості населення в енергетичному секторі засвідчують високий рівень професійної сегрегації за ознакою статі: якщо жіноча праця досить рівномірно зосереджена

на таких посадах, як «професіонали», «фахівці» та «найпростіші професії», то яскраво вираженим «полюсом» чоловічої зайнятості є професії «кваліфікованих робітників з інструментом». Якщо протягом 2007–2012 років професійна концентрація зайнятих у «типових» для їхньої статі професіях посилювалася, то впродовж 2013–2017 років частка жінок у «чоловічих» професіях («керівники», «кваліфіковані робітники з інструментом») почала повільно зростати. Ймовірно, це пов'язано з падінням зайнятості через кризові явища в економіці, зумовлені розгортанням військової агресії на сході країни, та перерозподілом ґендерної структури зайнятого населення через відтік працівників-чоловіків;

- можливості доступу жінок до керівних посад у секторі енергетики вкрай обмежені. Результати економетричної оцінки за даними вибіркового обстеження населення Держста-

ту показують, що ймовірність зайняти посаду керівника чи топ-менеджера на підприємствах енергетичного сектора України є помітно вищою серед чоловіків, аніж серед жінок. Важливим результатом цього дослідження є доведена відсутність стримувального впливу сім'ї та родинних обов'язків на кар'єрне зростання жінок в енергетиці (за рівних інших характеристик). Це дає підстави для висновку, що бар'єри для службового просування жінок значною мірою зумовлені впливом «скляної стелі» — упередженого ставлення, стереотипних норм і «чоловічих» корпоративних практик;

- енергетичний сектор характеризується найбільшим ґендерним розривом у рівні середньої заробітної плати штатних працівників та працівниць, з найбільшими відмінностями у добувній промисловості. Це зумовлено зосередженням жінок в низькооплачуваних професіях, на посадах нижчого рівня та відсутністю доплат за важкі або небезпечні умови праці, тоді як чоловіки становлять більшість працівників у високодохідних групах. Водночас результати опитувань доводять, що здобуття вищої освіти залишається вагомим чинником підвищення доходу на підприємствах енергетичного сектора;
- вплив усталених ґендерних стереотипів на можливості зайнятості в енергетиці справцьовує і на індивідуальному, особистому рівні (сприйняття рис характеру, моделей поведінки жінок і чоловіків), і на рівні професійної діяльності («прийнятні» для жінок і чоловіків професії, види діяльності) та сім'ї (наявність дітей, сімейних обов'язків, вагітність тощо). З впливом ґендерних норм пов'язаний брак інтересу дівчат до отримання технічної освіти, упереджене ставлення до жінок, які обирають «чоловічі» професії, та жінок-керівниць, неврахування елементарних потреб жінок, які працюють на підприємствах реального сектора; бар'єри для кар'єрного просування жінок;
- не втрачає актуальності й проблема ґендерної дискримінації, оскільки третина опитаних

жінок і п'ята частина чоловіків на підприємствах енергетичного сектора зазначили, що стикалися з цією проблемою особисто або ставали її свідками; більшість із них підтвердили існування ґендерної нерівності, стверджуючи, що під час службового просування зі зневажливим ставленням, образами та психологічним тиском стикалися 17 % жінок проти 9 % чоловіків. Більшість із дискримінаційних випадків і щодо жінок, і щодо чоловіків, вчиняли їхні безпосередні керівники;

- міжнародні дослідження наголошують, що забезпечення ґендерної рівності в енергетичному секторі важливе не лише в контексті рівних прав і можливостей, а й з огляду на роль, яку жінки можуть відігравати як рушії інноваційних та інклюзивних рішень. У світі все більше визнається, що ґендерне різноманіття та розширення представництва жінок, зокрема на ключових посадах, є передумовами успішного переходу до використання чистих джерел енергії. З цієї причини національні уряди та промислові компанії мають докладати зусиль, аби долати ті перешкоди та бар'єри, які стримують працевлаштування і кар'єрні можливості жінок у цій галузі. Тому розвиток енергетики має передбачати інтегрування ґендерного складника до державних та регіональних програм, планів та стратегій, а також підвищення обізнаності населення щодо настанов ґендерної рівності та можливостей захисту своїх прав у випадку дискримінації. Не менш важливою є розробка ґендерних політик на рівні окремих підприємств енергетичного сектора та підтримка програм жіночого лідерства. Дисбаланс у сфері зайнятості можна усунути через застосування ґендерних цілей та квот (наприклад, канадська програма «30-до-30», що передбачає підвищення частки жінок серед спеціалістів та спеціалісток, які отримали інженерну підготовку, до 30 % 2030 року). Нормативно-правова база, яка регламентує діяльність енергетичної галузі, має передбачати моніторинг і оцінку відповідних заходів на основі системи ґендерних індикаторів, що характеризують ситуацію в сфері енергетики.

Рекомендації

Отримані висновки дозволяють сформулювати такі рекомендації, що сприятимуть подоланню гендерних проблем в енергетичному секторі:

1. Зміцнення нормативно-правової бази для забезпечення повної зайнятості та гідної праці для всіх жінок:

- проводити дієву гендерну експертизу законодавчих пропозицій щодо реформування ринку праці та системи соціальних допомог;
- проводити роботу з ліквідації професійної сегрегації через усунення дискримінаційних обмежень і заборон, заохочення рівної з чоловіками участі жінок у здобутті освіти та професійної підготовки, сприяння диверсифікації вибору майбутньої професії, розширення доступу жінок до нових секторів енергетики та таких, що швидко розвиваються;
- посилити контроль за дотриманням законів і норм у сфері політики зайнятості, які забороняють дискримінацію під час працевлаштування, утримання та просування жінок у державному і приватному секторах, а також підвищити ефективність інструментів правового захисту у випадках їх порушення;
- підвищити ефективність застосування законів та стратегій, спрямованих на викорінення насильства і практики домагань до жінок на робочому місці;
- вживати спеціальних заходів для забезпечення того, щоб жінки, які потерпають від різних форм упередженого ставлення та дискримінації, мали рівні можливості для отримання гідної зайнятості в державному і приватному секторах;

2. Посилення інформаційно-просвітницької роботи:

- запровадити на постійній основі обговорення випадків порушення прав жінок і чоловіків на підставі статі, в тому числі в галузі енергетики;



- проводити навчання щодо подолання дискримінації стосовно жінок для представників правоохоронних органів;
- створити ефективну процедуру повідомлень щодо випадків порушення рівноправності та дискримінації жінок з боку роботодавців;
- проводити спеціальні інформаційні кампанії серед населення з питань гендерної рівності;
- ввести до освітніх програм навчальних закладів усіх рівнів акредитації спеціальний предмет з основ гендерних студій;
- висвітлювати результати й рекомендації досліджень із гендерної тематики серед депутатів, посадовців усіх рівнів, привертаючи увагу до проблемних питань й застосовуючи громадський контроль за їх виконанням;

3. Запровадження дієвої системи моніторингу та оцінки:

- удосконалити збір гендерної статистики та відновити на постійній основі підготовку звітів «Гендерний аналіз українського суспільства»;
- запровадити моніторинг реалізації гендерної політики, охоплюючи різні сфери економіки, з акцентом на енергетичній галузі;
- посилити громадський контроль за виконанням міжнародних зобов'язань та задекларованих принципів рівності прав та можливостей жінок і чоловіків;
- розглянути можливість запровадження системи гендерних цілей та квот в енергетичному секторі, а також гендерних політик на рівні окремих підприємств, моніторинг впровадження яких може оцінюватися за допомогою релевантних і зіставних показників.

4. Реалізація економічної та соціальної політики, спрямованої на розширення економічних прав та можливостей жінок:

- здійснювати практичну реалізацію макроекономічної політики і реформ задля створення робочих місць і заохочення повної, рівноправної і продуктивної зайнятості та гідної роботи для жінок;
- підтримувати створення гідних, якісних робочих місць для жінок у галузі енергетики, зокрема відновлюваної, і в державному, і в приватному секторах;
- збільшити і змінити пріоритети бюджетних витрат на соціальний захист і установи для догляду за дітьми, розширити систему заходів, які покликані гармонізувати виконання професійних і сімейних обов'язків працівників і працівниць (наприклад, створювати на підприємствах дитячі кімнати);
- проводити політику і вживати спеціальних заходів щодо забезпечення рівного представництва жінок на керівних посадах та в керівних структурах підприємств енергетичного сектора;
- проводити адресні заходи, спрямовані на забезпечення визнання, скорочення і перерозподілу тягаря неоплачуваної роботи з догляду, покладеного на жінок, через підвищення гнучкості графіків роботи без скорочення обсягу їх трудових прав і прав на соціальний захист та надання інфраструктурних, технологічних

і державних послуг, таких як доступні і якісні послуги з догляду за дітьми та іншими утриманнями;

- забезпечити в пріоритетному порядку вихід на ринок праці молодих жінок і їх просування через надання доступу до освіти і професійно-технічної підготовки, а також через усунення бар'єрів, з якими дівчата і жінки мають справу в перехідний період після навчання і до працевлаштування;
- адвокатувати зміну ґендерних стереотипів, запобігання ґендерної дискримінації у процесі працевлаштуванні, а також розгляд питання ґендерної рівності під час складання і підписання колективних угод та обговорення мінімального рівня заробітної плати;

5. Посилення освітньо-кваліфікаційного потенціалу жінок та вирішення проблеми мобільності жінок, що працюють у галузі енергетики:

- сприяти в отриманні доступу дівчат та жінок до професійно-технічної підготовки, особливо у сфері науки, техніки, інженерної справи, математики та цифрової грамотності, через розширення сфери освіти і професійної підготовки;
- заохочувати віднайдені технологічні зміни на підтримку створення для жінок гідних, високоякісних робочих місць в державному і приватному секторах енергетичного комплексу.



Додаток А

Відображення основних груп Міжнародної стандартної класифікації професій ISCO-08 на кваліфікаційних рівнях⁷⁸

Основні групи ISCO-08	Рівень кваліфікації ISCO-08	Опис кваліфікаційного рівня
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	4+3	<p>Цей розділ вміщує професії, що пов'язані з:</p> <ul style="list-style-type: none"> — визначенням та формуванням державної політики, законодавчим регулюванням; — вищим державним управлінням; — правосуддям та прокурорським наглядом; — керівництвом об'єднаннями підприємств, підприємствами, установами, організаціями та їхніми підрозділами незалежно від форм власності та видів економічної діяльності. <p>Цей розділ щодо кваліфікації, як ознаки класифікації, є змішаним порівняно з іншими розділами. Розділ охоплює широке коло професій, пов'язаних зі здійсненням різноманітних функцій управління та керівництва, які в цілому суттєво відрізняються за своєю складністю та відповідальністю.</p>
Професіонали	4	<p>До цього розділу належать професії, що вимагають від працівника (з урахуванням кола та складності певних професійних завдань та обов'язків) кваліфікації за: дипломом про повну вищу освіту, що відповідає рівню спеціаліста, магістра; дипломом про присудження наукового ступеня (кандидата або доктора наук); атестатом про затвердження вченого звання (старшого наукового співробітника; доцента; професора).</p> <p>Цей розділ вміщує професії, що передбачають високий рівень знань у галузі фізичних, математичних, технічних, біологічних, агрономічних, медичних чи гуманітарних наук. Наприклад, інженери- (електрики, металурги, гірничі інженери, інженери з ремонту та налагодження електроенергетичного устаткування атомної станції, енергетики), професіонали з експлуатації електричних станцій, енергетичних установок та мереж, професіонали з енергетичного менеджменту, експерти із енергозбереження та енергоефективності, тощо.</p>
Фахівці	3	<p>До цього розділу належать професії, яким відповідає кваліфікація за дипломом чи іншим відповідним документом: молодшого спеціаліста; бакалавра; спеціаліста, що проходить післядипломну підготовку (стажування, інтернатуру, клінічну ординатуру тощо); спеціаліста (на роботах з керування складними технічними комплексами чи їх обслуговування).</p> <p>Цей розділ вміщує професії, що вимагають знань в одній чи більше галузях природознавчих, технічних і гуманітарних наук.</p>

⁷⁸ Складено автором на основі Класифікатора професій ДК 003:2010. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/klasf/nac_ksl/op_dk003_2016.htm.

Основні групи ISCO-08	Рівень кваліфікації ISCO-08	Опис кваліфікаційного рівня
		<p>Професійні завдання полягають у виконанні спеціальних робіт, пов'язаних із застосуванням положень та використанням методів відповідних наук.</p> <p>Наприклад: фахівець із нетрадиційних видів енергії, енергетик, фахівець з експлуатації електричних станцій, енергетичних установок та мереж, фахівець з експлуатації електричних станцій, енергетичних установок та мереж, тощо.</p>
Технічні службовці	2	<p>До цього розділу належать професії, до яких може бути застосовано рівень кваліфікації «молодший спеціаліст», а також професії, що вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві.</p> <p>Цей розділ вміщує професії, що передбачають знання, необхідні для підготовки, збереження, відновлення інформації та проведення обчислень. Професійні завдання пов'язані з виконанням секретарських обов'язків, роботою на друкарських машинках чи інших конторських машинах, записами та опрацюванням цифрових даних, обслуговуванням клієнтів (поштове обслуговування, операції грошового обігу, надання довідок, реєстрація чи передавання інформації тощо).</p> <p>Наприклад: секретарі та службовці, службовці в галузі бухгалтерії, оператори, диспетчери, тощо.</p>
Працівники сфери торгівлі та послуг	2	<p>Більшість професій, вміщених до цього розділу, вимагає повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві. Низка професій можуть мати освітньо-кваліфікаційний рівень молодшого спеціаліста.</p> <p>До цього розділу належать професії, що передбачають знання, необхідні для надання послуг.</p> <p>Професійні завдання охоплюють забезпечення послугами, пов'язаними з поїздками, побутом, харчуванням, обслуговуванням, охороною, підтриманням правопорядку, торгівлею тощо.</p>
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	2	<p>До цього розділу належать професії, що вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві.</p> <p>Цей розділ вміщує професії, що передбачають знання, необхідні для сільськогосподарського виробництва, лісового господарства, риборозведення та рибного промислу.</p> <p>Професійні завдання полягають у вирощуванні урожаю, розведенні тварин, полюванні, добуванні риби, її розведенні, збереженні та експлуатації лісів з орієнтацією, головним чином, на ринок і реалізацію продукції організаціям збуту, торговельним підприємствам чи окремим покупцям.</p>
Кваліфіковані робітники з інструментом	2	<p>Цей розділ вміщує професії, що передбачають знання, необхідні для вибирання способів використання матеріалів та інструментів, визначення стадій робочого процесу, характеристик та призначення кінцевої продукції.</p> <p>Ці професії вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві.</p> <p>Для деяких професій, пов'язаних з виконанням робіт високої кваліфікації, потрібна кваліфікація молодшого спеціаліста.</p> <p>До цього розділу належать професії, пов'язані з видобутком корисних копалин, будівництвом і виробленням різної продукції, наприклад, гірники, вибуховики, різальники каменю та каменотеси, кар'єрні робітники, підривники, тощо.</p>

Основні групи ISCO-08	Рівень кваліфікації ISCO-08	Опис кваліфікаційного рівня
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування	2	<p>Ці професії вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві. Для деяких професій, пов'язаних із виконанням робіт високої кваліфікації, потрібна кваліфікація молодшого спеціаліста.</p> <p>Цей розділ вміщує професії, що передбачають знання, необхідні для експлуатації та нагляду за роботою устаткування, машин, у тому числі високоавтоматизованих, а також для їх складання. Професійні завдання охоплюють розроблення корисних копалин, нагляд за їх видобутком, ведення робочого процесу та виробництво продукції на устаткуванні чи машинах, керування транспортними засобами, пересувними установками, складання виробів із деталей та вузлів.</p> <p>Наприклад: робітники, що обслуговують установки з вироблення електроенергії, машиніст парогенераторної установки з накачування пари в нафтові пласти, оператор біоенергетичних установок, машиніст енергоблоку, тощо.</p>
Найпростіші професії	1	<p>Для виконання професійних завдань достатньо базової загальної середньої освіти або початкової загальної освіти та мінімальної професійної підготовки на виробництві чи інструктажу.</p> <p>Цей розділ охоплює найпростіші професії (роботи), що потребують знань для виконання простих завдань із використанням ручних інструментів, у деяких випадках із значними фізичними зусиллями. Професійні завдання пов'язані з продажем товарів на вулиці, збереженням та охороною майна, прибиранням, чищенням, пранням, прасуванням та виконанням низькокваліфікованих робіт у видобувній, сільськогосподарській, риболовній, будівельній та промисловій галузях тощо.</p>

Додаток В

Гендерно-дезагреговані показники зайнятості в енергетичному секторі

Таблиця В.1. Співвідношення середньомісячних заробітних плат жінок та чоловіків в енергетичному секторі за 2007–2012 роки (у відсотках)⁷⁹

	2007	2008	2009	2008	2011	2012
Промисловість	67,3	67,2	68,3	68,8	68,5	69,2
Добувна промисловість	52,9	51,3	53,0	54,7	54,6	55,3
добування паливно-енергетичних корисних копалин	47,1	46,5	47,6	49,9	50,1	50,7
з нього добування вугілля, лігніту і торфу	43,3	42,7	43,7	45,5	46,0	46,5
виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення	73,0	73,5	74,5	74,7	74,6	74,0
виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	73,3	73,1	76,0	79,1	76,4	79,3
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	77,4	77,2	79,5	79,1	79,2	79,4

Таблиця В.2. Співвідношення середньомісячних заробітних плат жінок та чоловіків в енергетичному секторі 2013–2017 роки (у відсотках)

	2007	2008	2009	2008	2011	2012
Промисловість	69,7	71,0	74,1	74,7	76,3	2012
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	55,8	57,8	63,3	61,9	62,9	69,2
з них добування кам'яного та бурого вугілля	47,1	44,9	50,6	46,7	47,9	55,3
виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення	77,0	74,9	76,2	80,2	77,2	50,7
виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції	75,5	73,6	75,6	70,7	70,0	46,5
виробництво електричного устаткування	77,9	80,6	82,2	79,8	85,1	74,0
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	78,4	78,9	81,9	79,7	80,6	79,3
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	86,0	85,1	86,3	87,9	87,6	79,4

⁷⁹ Тут і далі у додатку В розрахунки підготовано автором за даними ОЕАН Держстату України.

Таблиця В.3. Зміна середньооблікової чисельності жінок на підприємствах енергетичного сектора за періоди 2007–2012 та 2013–2017 роки

	2007–2012	2013–2017
Промисловість	-0,38	-1,57
Добувна промисловість	-0,48	-1,63
добування вугілля, лігніту і торфу	-0,64	0,13
виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення	-0,20	-3,17
виробництво комп'ютерів електричного, електронного та оптичного устаткування	-1,20	-0,10
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	-0,40	
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря		47,17
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами		48,87

Таблиця В.4. Віковий розподіл жінок за розміром заробітної плати на підприємствах енергетичного сектора (у відсотках)

Вікова група	Розмір заробітної плати			
	до 1,5 тис. грн	1,5–3 тис. грн	3–5 тис. грн	більше 5 тис. грн
25–29 років	7,9	4,6	4,5	4,3
30–34 років	8,4	7,4	6,5	9,1
35–39 років	11,8	18,4	12,9	19,3
40–49 років	34,8	31,6	28,5	42,5
50–59 років	25,8	23,2	31,2	24,1
60–70 років	11,3	14,8	16,4	0,7

Таблиця В.5. Частка зайнятих із повною вищою освітою (у відсотках)

	2007	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Жінки в енергетичному секторі, % жінок у енергетиці	25,6	25,5	27,7	26,2	27,4	31,4	34,4	40,0	37,9	38,8
Чоловіки в енергетичному секторі, % чоловіків у енергетиці	21,0	20,5	21,1	21,2	20,9	19,4	24,7	27,4	27,1	26,1
Жінки у всіх видах економічної діяльності, % зайнятих жінок	19,6	27,7	28,6	30,0	25,8	25,5	34,8	35,6	35,5	34,7
Чоловіки у всіх видах економічної діяльності, % зайнятих чоловіків	15,7	23,2	23,8	24,4	20,8	20,6	28,0	28,8	29,3	28,9

Таблиця В.6. Гендерний розподіл гнучкої зайнятості в енергетичному секторі України, відсоток зайнятих відповідної статі на підприємствах енергетичного сектора

	2007–2012	2013–2017
Рівень неповної зайнятості жінок, %	6,6	3,8
Рівень неповної зайнятості чоловіків, %	6,2	5,9
Рівень понаднормової зайнятості жінок, %	6,0	9,6
Рівень понаднормовою зайнятості чоловіків, %	7,0	10,4
Рівень неформальної зайнятості жінок, %	0,5	1,3
Рівень неформальної зайнятості чоловіків, %	1,4	2,1

Додаток С

Понятійний апарат дослідження

Гендерна демократія — система волевиявлення двох статей — жінок і чоловіків — у громадянському суспільстві як рівних у правах і можливостях, що законодавчо закріплені й реально забезпечені в усвідомленні політико-правових принципів, діях, розбудові суспільних і державних структур з урахуванням гендерних інтересів та потреб.

Гендерні стратегії — визначення суспільне значимих гендерних спрямувань у діяльності соціумів та їхніх організаційних структур, спрямованих на утвердження гендерної демократії в суспільстві з метою розвитку гендерної культури.

Гендерна культура — сукупність статево-рольових цінностей у суспільних сферах буття та відповідних до них потреб, інтересів і форм діяльності, зумовлених суспільним устроєм та пов'язаними з ним інституціями.

Гендерна політика — утвердження партнерства статей у визначенні та втіленні політичних цілей і завдань та методів їх досягання в діяльності політичних структур — держави, політичних партій, громадсько-політичних об'єднань.

Гендерний паритет — принцип рівної представленості жінок та чоловіків, рівності та рівноправності в усіх сферах суспільного життя.

Гендерна соціалізація — процес засвоєння людиною соціальної ролі, визначеної для неї суспільством від народження, залежно від того, чоловіком чи жінкою вона народилась.

Гендерна стратифікація — ієрархічний розподіл у суспільстві економічних та соціальних ресурсів за статевою приналежністю.

Гендерна чутливість — один із критеріїв оцінки планування змін, проектів, методів дослідження і аналізу. Плановані зміни, методи чутливі до гендеру, якщо вони враховують поточний стан

жінок і чоловіків, не погіршують становище жінок і чоловіків, а сприяють встановленню гендерного балансу.

Гендерний баланс — фактичний або планований стан справ, за яким зрівнюється соціальне, економічне, політичне становище чоловіків і жінок. Встановлення гендерного балансу спирається на сукупність ключових показників, серед яких найбільше значення мають рівномірний розподіл доходів, представництво на управлінських і політичних посадах, рівень завантаження під час ведення домашнього господарства і виконання громадських справ, досягнутий рівень освіти, рівень захворюваності і тривалість життя.

Гендерні стереотипи — набір загальноприйнятих норм і суджень, які стосуються поточного становища чоловіків і жінок, норм їхньої поведінки, мотивів і потреб. Гендерні стереотипи закріплюють наявні гендерні розбіжності і стають перепорою до змін стану справ у сфері гендерних відносин.

Дискримінація на ринку праці — це нерівні можливості групи працівників, виділених за певною ознакою, які мають однакову продуктивність з іншими працівниками (групова дискримінація), або нерівні можливості окремих працівників порівняно з працівниками, які мають аналогічні характеристики якості робочої сили (індивідуальна дискримінація). Підставою для дискримінації на ринку праці виступають расові, етнічні, гендерні, вікові та інші характеристики робочої сили.

Дискримінація при наймі на роботу (або, навпаки, при звільненні з роботи). Відбувається тоді, коли ту чи іншу групу населення за інших рівних умов останніми беруть на роботу і першими звільняють.

Дискримінація у доступі до певних професій або посад. Вона відбувається, коли певній групі населення забороняють або обмежують доступ до

певних видів діяльності, професій, посад, попри те, що представники та представниці дискримінованої групи здатні виконувати ці роботи. Цей вид дискримінації називають також професійної сегрегацією.

Дискримінація при оплаті праці. Виникає в разі більш низької оплати праці одних працівників порівняно з іншими за виконання однієї і тієї ж роботи. Тобто в тому випадку, коли відмінності в оплаті праці не пов'язані з відмінностями в ефективності праці.

Дискримінація при просуванні по службі, в професійній кар'єрі. Трапляється, коли працівники дискримінованої групи обмежуються в вертикальній мобільності. Цей вид дискримінації аналогічний професійній сегрегації, але в цьому випадку сегрегація відбувається вертикально, в посадовій ієрархії.

Дискримінація при отриманні освіти або професійної підготовки. Вона може виражатися або в обмеженні доступу до отримання освіти та професійної підготовки, або в наданні освітніх послуг більш низької якості. Цей вид дискримінації не можна повною мірою віднести власне до дискримінації на ринку праці, оскільки отримання освіти зазвичай передуює трудовій діяльності. Між тим, характер цього виду дискримінації, її причини та наслідки найтісніше пов'язані з функціонуванням ринку праці.

Дискримінація щодо жінок означає будь-яку відмінність, виключення або обмеження за ознакою статі, що спрямовані на ослаблення або зводять нанівець визнання, використання або здійснення жінками (незалежно від їхнього сімейного стану) прав людини і основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадянській або будь-якій іншій галузі.

Пряма дискримінація відбувається, якщо законодавство чи застосування правил, практики чи політика підприємства відкрито, безпосередньо виключає чи віддає перевагу окремим особам

лише за тією причиною, що вони належать до певної групи (за віком, статтю, расою та ін.). Наприклад, вакансії, в яких вказуються вимоги до віку чи статі; встановлення як умови прийому на роботу для жінок вимоги відпрацювати протягом кількох років до вагітності.

Непряма дискримінація пов'язана з правилами, які насправді мають негативні наслідки для невідповідно великої кількості представників певної групи, незалежно від того, відповідають вони вимогам роботи чи ні.

Сексизм — зверхнє, зневажливе ставлення представників однієї статі до іншої. Ґрунтується на удаваному уявленні про перевагу моральних, інтелектуальних, культурних, фізичних та інших якостей в однієї статі стосовно іншої.

Сексуальне домагання — принизлива (образлива) поведінка сексуального плану (словесна чи фізична) стосовно особи, яка перебуває у робочому, бізнесовому чи іншому підпорядкуванні.

Скляна стеля — метафора, яка позначає певну невидиму «стелю», тобто формально не позначені бар'єри, які перешкоджають кар'єрному зростанню жінок. Ця метафора використовується для позначення ситуації, коли жінка з однаковим або вищим від колег-чоловіків рівнем професіоналізму зупиняється в кар'єрному зростанні найчастіше на рівні виконавця або ж, у кращому випадку, заступника керівника.

Фемінізм — це поняття, що вимагає визначення на двох рівнях. З одного боку, це — широкий громадський рух за права жінок. З іншого боку, це — комплекс соціально-філософських, соціологічних, психологічних, культурологічних теорій, які аналізують стан справ у суспільстві.

Фемінність, або фемінінність (жіночність) — психологічні характеристики поведінки та ментальності, які відображають сформовані стереотипи про жінок і жіночі якості на противагу чоловікам і чоловічим якостям.

Підписано до друку 01.06.2019 р.
Папір крейдований arctic volume white.
Формат 60x84/8. Тираж 1 000 прим.
Друк офсетний. Гарнітура Ubuntu. Ум. друк. арк. 12,8.

Видавництво ТОВ «Видавничий Будинок «АВАНПОСТ-ПРИМ»
03035, м,Київ, вул. Сурікова 3, корпус 3
тел. +38 (044) 251 27 68

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру видавця, виготовлювачів
і розповсюджувачів продукції
серія ДК №3843 від 22.07.2010 р.

Віддруковано в типографії
ТОВ «ВБ «АВАНПОСТ-ПРИМ».



Дослідження «Жінки та чоловіки в енергетичному секторі України» було виконано у 2018 — початку 2019 рр. за підтримки Heinrich Böll Foundation, Бюро Київ — Україна Державною установою «Інститут економіки та прогнозування НАН України» з метою виявлення найбільш актуальних гендерних проблем у сфері працевлаштування в енергетичному секторі України та пошуку можливих шляхів їх вирішення для забезпечення сталого і соціально справедливого розвитку української енергетики.

