



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

Energy
Security
Project



GENDER ASPECTS OF EMPLOYMENT IN THE ENERGY SECTOR OF UKRAINE

Short report



The study was
supported by USAID
Energy Security
Project

2021

Current survey and the report on its results have become possible due to the support of the American people through the United States Agency for International Development (USAID) within the Energy Security Project. The survey and the report were conducted by the USAID ESP (Energy Security Project) grand recipient, NGO "Poruch".

The authors of the report:

The head of the research group: Denys Verba

Researchers: Olga Cherniuk, Mariia Tyshchenko, the expert support of Svitlana Garashchenko, Myroslava Babak.

The authors' views of the report do not necessarily reflect the views of the USAID or the Cabinet of the United States.



Метою дослідження «Гендерні аспекти зайнятості в енергетичному секторі України» було створити інформаційно-методичне забезпечення аналізу гендерної збалансованості зайнятості в енергетиці та спланувати й оцінити результати реалізації проєктів з усунення гендерних розривів у сфері праці та зайнятості української енергетики, а також підвищити дієвість заохочення до професійного розвитку персоналу енергетичних підприємств завдяки запровадженню гендерного підходу.

Енергетичний сектор традиційно відіграє ключову роль в економіці України. За даними 2018 року безпосередній внесок двох провідних галузей енергетики («Добувної промисловості і розроблення кар'єрів» та «Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря») у національний ВВП становив більше як 9 %, а близько 7,6 % загальної чисельності зайнятих в українській економіці припадала на ці галузі. Тому умови реалізації людського потенціалу в цьому секторі безпосередньо впливають на добробут значної частини економічно активного населення України, а через соціально-економічну ефективність зайнятості – мають вагомий вплив на загальний добробут населення України.

Жінки становлять більшість населення України (22 528 292 жінки та 19 455 272 чоловіки з усієї чисельності постійного населення) та більшість у складі вікових категорій, які формують основу економічно активного населення (13 754 231 чоловік і 14 713 803 жінки віком 15–64 роки). При цьому гендерний підхід не інтегровано у сферу праці та зайнятості, що й надалі закріплює гендерні розриви як в оплаті праці, так і в професійній самореалізації працівниць енергетичної галузі.

Дослідження з оцінювання інституційного потенціалу підприємств енергетичної галузі до впровадження гендерних підходів виявляє причини виникнення певного дисбалансу, що визначає нерівність жінок і чоловіків у розмірі оплати праці, умовах праці, перспективах кар'єрного просування.

Аналітичний звіт за результатами надаватиметься в розпорядження обстежених енергетичних компаній, що зможуть використувати його для розробки гендерної чутливої

The aim of the survey “Gender aspects of employment in the energy sector of Ukraine” was to create information and methodological support for the analysis of gender balance in energetics, to plan and to evaluate the results of the implementation of the projects related to the elimination of gender gaps in the field of labor and employment of the Ukrainian energy sector. The current project is also aimed to increase the effective methods of encouraging the employees of energy companies for professional development via the introduction of gender approach.

The energy sector has traditionally played a key role in Ukraine's economy. According to 2018 data, the direct contribution of the two leading energy sectors (mining and quarrying and supplying electricity, gas, steam and conditioned air) to national GDP was more than 9%, also these industries accounted for about 7.6% of total employment in the Ukrainian economics. Therefore, the conditions for the realization of human potential in this sector directly affect the welfare of a significant part of the economically active population of Ukraine, and due to the socio-economic efficiency of employment they have a significant impact on the overall welfare of the population of Ukraine.

Women make up the majority of Ukraine's population (22,528,292 women and 19,455,272 men out of the total number of residents) and the majority in the age categories that form the basis of the economically active population (13,754,231 men and 14,713,803 women aged 15–64 years old). At the same time, the gender approach is not integrated into the sphere of labor and employment, which further consolidates the gender gaps both in salaries and in the professional self-realization of the female employees in energy industry.

The assessment study of the institutional potential of energy companies to implement gender approaches reveals the causes of certain imbalance, which determines the inequality of women and men in wages, working conditions, career prospects.

The analytical report on the results will be made available to the surveyed energy companies, which will be able to use it to develop gender-sensitive policies and the procedures for their implementation in accordance with international

політики компанії, процедур її реалізації відповідно до вимог міжнародних стандартів та національного законодавства та підвищення ефективності взаємодії зі стейкхолдерами компанії, завдяки запровадженню інструментів запобігання та протидії гендерній дискримінації згідно з вимогами стандартів ISO та OECD.

Для Міністерства енергетики України результати дослідження «Гендерні аспекти зайнятості в енергетичному секторі України» можуть слугувати джерелом інформації про наявні проблеми у становищі різних професійних груп жінок і чоловіків у енергетичній галузі, гендерні розриви у заробітній платі, параметри гендерно збалансованої структури зайнятості й використання праці в українській енергетиці та організаційно-технічні умови, необхідні для вирівнювання можливостей чоловіків і жінок у сфері праці енергетики України, а також про розміри втрат суспільної ефективності зайнятості в енергетиці через вплив факторів, що обмежують досягнення гендерної рівності в сфері праці української енергетики.

У цьому звіті представлено лише найважливіші результати дослідження, а не детальний опис заходів.

Зазначені результати дослідження мають привернути увагу представників енергетичних компаній, державних установ і громадських організацій до можливості отримання соціально-економічного ефекту завдяки поліпшенню гендерної збалансованості зайнятості в енергетичному секторі України.

Основні результати гендерно дезагрегованого аналізу ринку праці в секторі енергетики України

Процеси розвитку й поліпшення структури системи робочих місць в енергетиці (за організаційно-технічними й соціально-економічними характеристиками) та процеси вирівнювання гендерної структури зайнятості прямо пов'язані між собою: зменшення масштабів сектору «переважно чоловічої» зайнятості значною мірою перетинається зі зменшенням масштабів «периферійної»

standards and national legislation and improve the interaction with stakeholders due to the introduction of tools for prevention and resistance to gender discrimination, according to the requirements of ISO and OECD standards.

For the Ministry of Energy of Ukraine, the results of the survey “Gender aspects of employment in the energy sector of Ukraine” can serve as a source of information about the current problems in various professional groups of women and men in the energy sector, gender gaps in salaries, the parameters of gender balance of employment and use of labor in the Ukrainian energy sector as well as organizational and technical conditions necessary to equalize the opportunities of men and women in the energy sector of Ukraine. The survey also informs about the scale of social efficiency loss in the energy industry due to factors limiting the achievement of gender equality in the field of Ukrainian energy.

Current report contains the most important results of the survey rather than detailed measures.

The outlined results of the survey are to draw the attention of representatives of energy companies, government agencies and NGOs to the possibility of obtaining a socio-economic effect by improving the gender balance of employment in the energy sector of Ukraine.

The main results of the gender-disaggregated analysis of the labor market in the energy sector of Ukraine

The processes of development and improvement of the structure of the system of jobs in the energy sector (in terms of organizational, technical and socio-economic characteristics) and the processes of equalization of the gender structure of employment are directly related: the reduction of the predominantly male employment sector largely intersects with the reduction of peripheral employment in the workplaces unattractive

зайнятості – роботи на малопривабливих для працівників робочих місцях, що є традиційно проблематичними для заповнення кандидатами відповідної кваліфікації.

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

По професіях з домінуванням жіночої зайнятості коефіцієнт «напруги» на зареєстрованому ринку праці більш ніж у 2,5 рази вищий за аналогічний коефіцієнт для сектору професій з домінуванням чоловічої зайнятості. Зі зростанням кваліфікаційного рівня (зокрема при переході від робітничих професій до професій, що вимагають вищої освіти) розрив між показниками напруги ринку праці для чоловіків і жінок скорочується: від 1,37 рази по сфері переважно фізичної праці, до 1,12 разу по професіях групи «фахівці».

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

а) зниження ймовірності працевлаштування і для жінок, і для чоловіків (у міру зростання кваліфікації працедефіцитна кон'юнктура зареєстрованого ринку праці змінюється праценадлишковою);

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

for workers and thus traditionally problematic for filling the vacancies with candidates of the relevant qualifications.

The scale of the labor shortage in the male occupations sector suggests that the costs needed to address the restraints and barriers to the realization of women's labor potential in the energy sector (particularly in the field of manual labor) will be highly expected to mitigate the problem of labor shortage in certain professions. Accordingly, the elimination of organizational, technical and institutional restraints of women's access to employment and dynamic careers in the energy sector has significant potential to improve the staffing needs of energy companies.

For occupations dominated by female employment, the level of tension in the registered labor market is more than 2.5 times higher than the similar level for the sector of occupations dominated by male employment. With the increase of the qualification level (in particular in the transition from working professions to professions requiring higher education) the gap between the indicators of labor market tension for men and women is reduced: from 1.37 times in the field of mostly manual labor, to 1.12 times in occupations for qualified employees.

The probability of employment in the labor market in the energy sector for women is consistently lower than for men in each of the studied occupation groups; and with the increase of the qualification level there are:

a) decrease in the probability of employment for both women and men (as the qualification increases, labor shortages in the registered labor market are replaced by redundancies);

b) reducing the gap between the probability of employment for women and men.

Основні результати гендерної характеристики професійної освіти у сфері енергетики

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

Заклади обох рівнів не забезпечують інтереси дівчат у дозвіллі (гуртках, студентських клубах, спортивних секціях); ніхто з учасниць дослідження в ЗВО не проживає в гуртожитках освітніх закладів, що є ознакою відсутності відчуття безпеки, відповідно, може стримувати бажання дівчат обирати спеціальності енергетичної галузі.

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

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

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

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

г) вивчити попит серед дівчат на інженерні спеціальності та визначити потребу у створенні відповідних умов для їх перебування

The main results of the gender characteristics of vocational education in the field of energy

Gender imbalances in the energy sector derive from stereotypes that men are better at STEM disciplines and therefore professions in the energy sector that require high qualifications are more suitable for them. The results of the survey confirm the prevalence of stereotypes in the choice of profession, although vocational education applicants are more willing to work in the energy field than students of higher education.

Institutions of both levels do not provide for the interests of girls in extra-curricular activities (student clubs, sports sections); none of the survey participants live in dormitories of educational institutions, which is a sign of a lack of sense of security, which, respectively, can restrain the desire of girls to choose occupations in the energy sector.

Solving gender issues requires the conceptual definition, formation and implementation of gender policy as a basis for gender culture and the development of socio-economic activity of women and men, which actualizes in the near future the implementation of the following recommendations:

a) to counsel students and young people on the choice of profession without gender stereotypes, taking into account the demands and opportunities of the labor market;

b) to popularize engineering profile of education among girls, including information campaigns concerning increase of interest of women in a choice of professions traditionally referred to as «male»;

c) to improve the collection of statistical data on the education of women and men in vocational (technical) education institutions and higher education institutions, including those concerning occupations / fields of study, age and residence;

d) to study the demand for occupation in engineering among girls and to establish the need for creating appropriate conditions for their study in educational institutions, in particular for the education of boys and girls from urban settlements and rural areas, ensuring equal living conditions taking into account the needs of

у навчальних закладах, зокрема щодо навчання хлопців та дівчат з міських поселень та сільської місцевості, забезпечення рівних умов проживання з урахуванням потреб для хлопців і дівчат у гуртожитках закладів, а також забезпечення дозвілля (гуртки, студентські клуби, спортивні секції тощо), які б задовольняли інтереси і дівчат, і хлопців.

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

Нормативно-правове забезпечення дотримання встановлених міжнародними зобов'язаннями України принципів і правил забезпечення рівних прав і можливостей доступу до вільно обраної та продуктивної зайнятості у сфері енергетики досі слабо орієнтоване на специфічні обмеження та перешкоди для зайнятості жінок, що зумовлені технологічними й організаційними особливостями процесів праці в енергетиці. Така ситуація спричиняє розрив між формальними нормами та господарськими практиками, що відповідають одна одній лише за формальними ознаками (наявність норми), але не за реальним ресурсним забезпеченням її виконання в особливих умовах галузі та з урахуванням специфічних потреб жінок, які мають запитані в енергетиці професійно-кваліфікаційні характеристики.

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

boys and girls in dormitories, as well as providing leisure activities (student clubs, sports sections, etc.) that would satisfy the interests of both girls and boys.

The main results of the analysis of institutional conditions for ensuring gender equality at energy enterprises of Ukraine

Regulatory and legal compliance with the principles and rules established by international obligations of Ukraine to ensure equal rights and opportunities for access to freely chosen and productive employment in the energy sector is still poorly focused on specific restrictions and obstacles to women's employment due to technological and organizational features of labor processes in energetics. This situation causes a gap between formal norms and economic practices that correspond to each other only on formal grounds (existing norms), but not on the real resource provision of its implementation in the specific conditions of the industry and taking into account the specific needs of women who have the required professional qualifications in energy field.

The high share of employees with vast experience in the company increases the value of data obtained during the survey. First, because it shows that respondents have experience of working at different levels of the management hierarchy are thus aware of the specifics of their inherent conditions for the realization of the labor potential of women and men. Secondly, because the attitude to gender issues of employees with vast experience was formed mainly at a time when the traditional culture of management did not provide formal requirements for identifying and addressing gender issues and prioritizing them: the field of gender relations was considered "problem-free", and drawing special attention to their consideration was interpreted as impractical.

The "traditional culture of management" on gender issues can be understood as the

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

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

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

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

Те, що принципи «інклюзивності» та «гендерної рівності» не увійшли в п'ятірку пріоритетних для більшості опитаних керівників енергетичних підприємств, відображає зорієнтованість керівництва на розв'язання поточних завдань – тих, від яких безпосередньо

перцепція гендерної рівності як джерело зростання напруги та посилення навантаження на працівників через дотримання додаткових норм і регламентів поведінки у виробничому середовищі, а не можливості усунення бар'єрів для розвитку персоналу та підвищення ефективності використання людського потенціалу компанії.

Among the internal factors of transformation of this attitude we include the growing activity of women and men employed in energetics who understand the importance of removing gender barriers and obstacles to the realization of human potential in energy field and see gender equality as a source for improving the quality of working life of the staff of energy companies regardless of gender.

By external factors we mean the aggravation of two groups of problems. First, the problem of chronically “labor-deficient” jobs, for which there is a long period of filling “open vacancies”. If among such vacancies a certain share is less accessible to women (because of organizational, technical or other reasons), the removal of barriers to women’s employment (in particular through the elimination of harmful factors and the severity of labor processes) can significantly expand the number of applicants for vacancies and improve staffing of energy companies.

Secondly, the processes of integration of Ukrainian energetics into the European Energy Community, which require standardization of approaches to staff management with European countries, where the attitude to gender equality, institutional and organizational and economic support for equal opportunities for women and men differs significantly from local business traditions.

The fact that the principles of inclusiveness and gender equality are not included in the top five priorities for most of the surveyed managers of energy companies, reflects the management’s focus on solving current problems – those that directly affect the economic and social performance of companies. This is a classical problem described in detail in the literature on strategic management, the problem of distribution of managerial attention in favor of those tasks and issues which have immediate negative consequences when being unsolved. To attract the attention of management, it is also important that the negative impact

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

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

Виражене недооцінювання важливості проблем гендерної рівності, виявлене дослідженням, свідчить про те, що керівництво не вбачає прямого зв'язку між проблемами забезпечення компанії кваліфікованими працівниками й тими обмеженнями, що перешкоджають використанню повною мірою трудового потенціалу жінок в енергетиці. Відповідно, саме в тому, щоб обґрунтувати неможливість усунення кадрової проблеми компанії без приділення належної уваги забезпеченню гендерної рівності, ми вбачаємо важливим завдання поширення одержаних

of the problem could be easily recorded via the dynamics of those indicators of companies the value of which is recognized and not questioned in the team. Obviously, the direct threats to maintaining the desired amount of income, the risks of default to counterparties attract more attention (receive higher priority) than tasks that may have not less destructive, but long-term consequences, and the value of indicators via the dynamics of which the measure of their decision is revealed, is not perceived by collective unambiguously.

It is the very concern of the current state of gender issues in the energy sector which is considered to be the reasons for the low priority of gender equality tasks among the interviewed managers. The problems of ensuring equal opportunities for women and men, first, do not appear immediately. They belong to the class of problems that must accumulate critical mass to be clear enough to attract managerial attention. Secondly, their influence is mediated by a number of processes and additional parameters that conceal the primary sources of problems and allow to attribute the consequences of gender problems to other factors and look for ways to eliminate them beyond gender relations.

The underestimation of the importance of gender equality revealed within the survey suggests that management does not notice a direct link between the company's ability to provide skilled workers and the constraints that prevent women from reaching their full potential in the energy sector. Accordingly, in order to justify the impossibility of eliminating the problem of meeting the company's human resources needs without paying due attention to ensuring gender equality, it is important to distribute the results of the current survey. It is crucial to remove organizational, technical and institutional barriers to women's employment in the large segment of predominantly male labor not only in the context of human rights, but also in the context of identifying reserves for energy companies and strengthening their resilience to current challenges and threats.

результатів. Слід усунути організаційно-технічні та інституціональні перешкоди для зайнятості жінок у масштабному сегменті «переважно чоловічої праці» не лише в контексті забезпечення прав людини, а й у контексті визначення резервів розвитку енергетичних компаній і посилення її резистентності до сучасних викликів і загроз.

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

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

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

Стратегія трудової поведінки, заснована на збереженні тривалих трудових відносин з роботодавцем, поширеніша серед жінок (середній стаж їхньої роботи на одному підприємстві більший), але приносить їм меншу віддачу як щодо кар'єрного зростання (середня кількість пройдених професійно-кваліфікаційних рівнів для жінок менша, ніж для чоловіків), так і щодо розмірів оплати праці

The main results of the study of the characteristics of the working careers of women and men in energetics

The characteristics of the stock and distribution of human capital of women and men in the energy sector are significantly differentiated. The average educational level of women in energy is slightly lower than that of men; at the same time, a much higher share of those who have non-major education in relation to their current job than among men. This indicates both a higher average rate of productivity of education for men and a greater adaptability and flexibility of women compared to men in building a career path.

For both women and men, education in energetics does not play the role of a decisive driver of dynamic career promotion. It is a necessary but insufficient condition for vertical occupational mobility, which creates stricter career restrictions for women than for men. For women, the sixth and seventh levels of the professional qualification hierarchy is almost inextricably linked to the availability of higher education, and for men exceptions to this rule are more than twice as common. The above indicates a higher importance of formal factors of compliance with the requirements of the position as determinants of career growth for women than for men.

The strategy of labor behavior based on maintaining a long-term employment relationship with the employer is more common among women (the average work experience in one company is longer), but brings them less reward in terms of career growth (the average number of completed professional levels for women is lower than for men), and in terms of wages (the average salary of women is lower than men, both for all respondents and within groups where men and women have the same work experience). Accordingly, the length of work experience at the enterprise

(середня заробітна плата жінок нижча за чоловічу як по всіх респондентах, так і в межах груп, де чоловіки й жінки мають однаковий стаж). Відповідно, подовження стажу роботи на підприємстві супроводжується невеликим зростанням заробітної плати як для жінок, так і для чоловіків, проте й амплітуда, і темпи такого зростання для жінок нижчі.

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

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

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

Жінкам для досягнення певного кар'єрного рівня здебільшого необхідний триваліший проміжок часу, ніж чоловікам. Тому менша «середня швидкість» просування кар'єрними

is accompanied by a small increase in wages for both women and men, but the amplitude and rate of such growth for women is lower.

The absolute scale of employing women in the energy sector is significantly lower than the scale of employing men. At the same time, the risks associated with aging and reaching the upper limit of working capacity are more common among women. Thus, to compensate for the impact of the termination of employment of women of pre-retirement age, the scale of employment of women should be about 28% of the number of employed over the next five years. Otherwise, the number of women employed in the surveyed enterprises will decrease, which, even with the sustainable number of men, will lead to a decrease in the share of women in the number of staff and in the human capital reserves of energy enterprises.

Accordingly, the minimum required annual employment rate, required only for the preservation of women's human capital in energy companies, is about 5%. The actual employment rate (according to the share of female respondents employed in the last five years) is about 2%. Thus, maintaining the achieved rate of employment of women by energy companies (sustainable employment rate) will cause a reduction in human capital reserves of women in the energy sector.

Women whose careers start at lower skill levels have much worse career prospects than men. If for men a long tenure at the lower levels of the professional qualification hierarchy is not typical, the average length of work experience for women exceeds half of the life expectancy of a typical Ukrainian employee.

Women usually need a longer period of time to reach a certain career level than men. Therefore, the lower average speed of career promotion for women compared to men requires explanation and localization of its causes in the process of a profound study of regulatory conditions, decision-making procedures in the field of staff reserve formation and behavioral stereotypes which may affect the comparative career dynamics of women and men.

Among women, there is also a larger share of those respondents who have a negative career dynamics and those who have not improved their position in the professional qualification hierarchy of the enterprise during their work.

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

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

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

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

Щодо основних результатів аналізу гендерних відмінностей оплати праці в енергетиці України, по вибірці зафіксовано гендерний розрив в оплаті праці 3 396,6 грн, або 18,6 % заробітної плати чоловіків, що в умовах досить високої стандартизації оплати праці в енергетиці свідчить про наявність складної системи чинників, які обмежують можливості

For women, the lack of higher education is a much stricter restriction on career growth than for men. This is direct evidence that under equal formal preconditions for career growth men have much better opportunities for vertical professional mobility through informal selection institutions: rules, norms, procedures, stereotypes of thinking that increase the likelihood of career growth for men compared to women.

Women in the energy sector have relatively equal conditions with men in terms of training and elaboration of work within a certain professional group and lose such equality in career issues related to the transition between professional qualifications groups: from workers to line management of primary production teams; then to the positions of technical staff and specialists, and from this level to the positions of professionals of junior and senior qualification levels. With regard to management positions and top-level positions, the calculations suggest a high probability of having a “glass ceiling”, which significantly reduces the chance of a high-level position held by a woman compared to a man.

Regarding the main results of the analysis of gender differences in wages in the energy sector of Ukraine, the sample showed a gender pay gap of 3,396.6 UAH, or 18.6% of men's wages, which with a rather high standardization of wages in the energy sector indicates a complex system of factors that limit women's ability to realize their potential through high-paying work at the surveyed energy companies.

The leading factor in the gender pay gap is the unequal access of women and men to the characteristics needed to increase wages. In particular, the inequality of the distribution of the total number of female and male respondents between qualification levels (average qualification level of women 5.1 versus 5.8 for men) together with differences in education and experience cause 2,156.3 UAH of the absolute size of the pay gap (11.96% men's salaries and 63.5% of the total gender gap).

Unequal level of remuneration of women and men, who have similar characteristics of the elaboration of their work (work at the same level in the qualification hierarchy of companies), experience and education, causes 1240.3 UAH absolute gap in wages (6.9% of men's salaries and 36,5% of the size of the entire gender gap).

жінок щодо реалізації свого трудового потенціалу через високооплачувану роботу на обстежених підприємствах енергетики. Провідним чинником гендерного розриву оплати праці виступають фактори неоднакового доступу жінок і чоловіків до отримання ознак, необхідних для підвищення розмірів зарплати. Зокрема, нерівність розподілу загальної чисельності респондентів жінок і чоловіків між кваліфікаційними рівнями (середній кваліфікаційний рівень жінок 5,1 проти 5,8 у чоловіків) разом з відмінностями освіти й досвіду зумовлюють 2 156,3 грн абсолютного розміру розриву в оплаті праці (11,96 % зарплати чоловіків і 63,5 % усього розміру фактично зафіксованого гендерного розриву). Неоднаковий рівень оплати праці жінок і чоловіків, які мають аналогічні характеристики складності виконуваної роботи (працюють на одному рівні у кваліфікаційній ієрархії компанії), досвіду й освіти, зумовлює 1 240,3 грн абсолютного розриву в оплаті праці (6,9 % зарплати чоловіків і 36,5 % розміру всього гендерного розриву). Відповідно, проведені розрахунки дозволяють стверджувати, що нерівність можливостей реалізації трудового потенціалу жінок і чоловіків в енергетиці проявляється значно більшою мірою в обмеженні доступу жінок до більш високооплачуваних позицій, ніж у заниженні оплати в порівнянні з чоловіками, що працюють на аналогічних позиціях. Осередки формування гендерного розриву через неоднакову оплату праці жінок і чоловіків, які мають аналогічні ознаки досвіду, кваліфікації та складності виконуваної роботи, локалізуються здебільшого на IV та VII кваліфікаційних рівнях. Другий, третій, п'ятий і шостий професійно-кваліфікаційні рівні разом дають сукупне значення зваженого гендерного розриву лише -157,0 (тобто лише близько 12,7 % загального зумовленого неоднаковою віддачою аналогічних параметрів досвіду й освіти гендерного розриву). Відповідно, осередками формування нерівних умов оплати праці щодо жінок і чоловіків стала група посад технічних службовців (IV рівень) та група менеджерських і керівних посад (VII рівень). Отже, переважна частка гендерного розриву в оплаті (2 156,3 грн абсолютного розміру розриву, або 63,5 % його розміру) пояснюється

Accordingly, the calculations suggest that the inequality of opportunities for women and men to work in the energy sector is much more limited in restricting women's access to higher-paying positions than in lower pay compared to men working in similar positions.

The centers of gender gap formation due to unequal remuneration of women and men, who have similar characteristics of experience, qualifications and elaboration of work, are localized mostly at the IV and VII qualification levels. The second, third, fifth and sixth professional qualification levels together give the total value of the weighted gender gap only -157.0 (i.e. only about 12.7% of the total gender gap caused by the unequal impact of similar parameters of experience and education).

Accordingly, a group of technical staff positions (level IV) and a group of managerial positions (level VII) became the centers for the formation of unequal pay conditions for women and men.

Thus, the predominant share of the gender pay gap (2,156.3 UAH in the absolute size of the gap, or 63.5% of its size) is not due to differences in pay for similar qualifications, experience and elaboration of work, but differences in the distribution of the total number of women and men between jobs (positions) of different qualification levels and between groups with different levels of education and experience.

The decrease of inequality in the payment of similar characteristics of qualifications, experience and elaboration of work with the increase of the experience of employees indicates that the problem of gender inequality is more common in the segment of peripheral employment. As qualifications and experience grow as well as employee values for employers, the problem of gender pay inequality is becoming less and less apparent. However, the number of women reaching in their careers the level where there is hardly any gender pay inequality is less than the corresponding number of men.

не відмінностями в оплаті праці аналогічних ознак кваліфікації, досвіду й складності виконуваної роботи, а саме відмінностями розподілу загальної чисельності жінок і чоловіків між робочими місцями (посадами) різних кваліфікаційних рівнів та між групами з різним рівнем освіти й досвіду. Послаблення нерівності в оплаті аналогічних характеристик кваліфікації, досвіду та складності виконуваної роботи в міру зростання досвіду працівників свідчить про те, що проблема гендерної нерівності більше властива сегменту «периферійної» зайнятості. Зі зростанням кваліфікації й досвіду (відповідно — цінності працівників для роботодавців) проблема гендерної нерівності оплати проявляється все менше. Проте чисельність жінок, що досягають у своєму кар'єрному зростанні рівня, де гендерна нерівність в оплаті практично не спостерігається, менша за відповідну чисельність чоловіків.





