

«Clingendael», April. 42 p. URL: [https://www.clingendael.org/sites/default/files/pdfs/20070400\\_cdsp\\_diplomacy\\_kostecki\\_naray.pdf](https://www.clingendael.org/sites/default/files/pdfs/20070400_cdsp_diplomacy_kostecki_naray.pdf).

15. Huub Ruel and Lennart Zuidema. (2012). The Effectiveness of Commercial Diplomacy. A Survey Among Dutch Embassies and Consulates. No. 123 (March). URL: [https://www.clingendael.org/sites/default/files/pdfs/20120504\\_cling\\_research\\_artikel\\_discussi\\_onpaperindiplomacy\\_123\\_ruel\\_and\\_zuidema.pdf](https://www.clingendael.org/sites/default/files/pdfs/20120504_cling_research_artikel_discussi_onpaperindiplomacy_123_ruel_and_zuidema.pdf)

16. Huub J. M. Ruël, Donna Lee, Robin Visser. (2013). Commercial diplomacy and International Business: inseparable twins? AIB Insights. 2013. DOI: 10.46697/001c.16959 URL: [https://www.researchgate.net/publication/344147197\\_Commercial\\_Diplomacy\\_and\\_International\\_Business\\_Inseparable\\_Twins/citations#fullTextFileContent](https://www.researchgate.net/publication/344147197_Commercial_Diplomacy_and_International_Business_Inseparable_Twins/citations#fullTextFileContent)

17. Official Website of the International Trade Administration. Commercial Diplomacy In Action. URL: <https://www.trade.gov/commercial-diplomacy-action>

18. Riepina I. M., Yatsenko O. M. (2024). Imperatyvy ta determinanty formuvannya povedinky ahrotreideriv. Ukrainysky zhurnal prykladnoi ekonomiky ta tekhniky. 2024. № 1. S. 345–349. URL: <http://ujae.org.ua/imperatyvy-ta-determinanty-formuvannya-povedinky-agrotreideriv/> DOI: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2024-1-58>. [in Ukrainian].

19. Yatsenko, O., Iatsenko, O. Osadchuk, V. Pidvyschennia konkurentospromozhnosti mizhnarodnykh ahrotreideriv na osnovi vprovadzhennia tekhnolohichnykh innovatsii. Naukovi pratsi mizhrehionalnoi akademii upravlinnia personalom. Ekonomichni nauky. Mizhrehionalna Akademiia upravlinnia personalom. 2024. №. 2(74) S. 92–99. URL:<https://journals.maup.com.ua/index.php/economics/article/view/3069> DOI: <https://doi.org/10.32689/2523-4536/74-12>. [in Ukrainian].

20. Iatsenko Oleksandr. Teoretyko-metodolohichni zasady rozvytku ahrotreidynhu na hlobalnykh rynkakh doskonaloi konkurentsii. Tavriyskyi naukovyi visnyk. Seriia: Ekonomika. Odesa: Vydavnychi dim «Helvetyka». № 18. 2023 S. 300-306. URL <http://tnv-econom.ksauniv.ks.ua/index.php/journal/article/view/506/474> DOI: <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2023.18.35>. [in Ukrainian].

21. Hajdukiewicz Agnieszka. (2019). The role of commercial diplomacy in promoting and facilitating international business. Vol. 5 No. 3. DOI: <https://doi.org/10.15678/IER.2019.0503.09>. URL: <https://ier.uek.krakow.pl/index.php/pm/article/view/1959>

DOI 10.33111/vz\_kneu.35.24.02.21.145.151

УДК: 331.2:305

**Кириленко В. І**

д.е.н., професор,  
професор кафедри економічної теорії  
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана  
Київ, Україна  
[kyrylenko.v.i@kneu.edu.ua](mailto:kyrylenko.v.i@kneu.edu.ua)  
ORCID 0000-0002-7433-0630

**Верба Д. В.**

к.е.н., доцент  
кафедри економічної теорії КНЕУ імені Вадима Гетьмана  
Київ, Україна  
електронна пошта: [denys.verba@kneu.ua](mailto:denys.verba@kneu.ua)  
<https://orcid.org/0000-0002-8712-4027>

**Ніколаєнко Д. В.**

Аналітик, консалтингова компанія «Діокс-Україна»  
e-mail: [d.nikolaienko@gmail.com](mailto:d.nikolaienko@gmail.com)  
ORCID: 0009-0002-0731-1533

## АНАЛІТКА ГЕНДЕРНО ДЕЗАГРЕГОВАНИХ ПОКАЗНИКІВ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНСЬКОЇ ЕНЕРГЕТИКИ

**Kyrylenko Volodymyr**

D.Sc. in Economics, Professor  
Department of Economic Theory,  
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman,  
Kyiv, Ukraine  
kyrylenko.v.i@kneu.edu.ua  
ORCID 0000-0002-7433-0630

**Verba Denys**

Ph.D., Associate Professor  
department of Economic Theory  
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman  
Kyiv, Ukraine  
e-mail: denys.verba@kneu.ua  
<https://orcid.org/0000-0002-8712-4027>

**Dmytro Nikolayenko**

Analyst, Dioks-Ukraine consulting company  
e-mail: d.nikolaienko@gmail.com  
ORCID: 0009-0002-0731-1533

### ANALYSIS OF GENDER DISAGGREGATED INDICATORS OF THE UKRAINIAN ENERGY'S LABOR MARKET

**Анотація.** Стаття присвячена оцінці потенціалу поліпшення забезпеченості української енергетики ресурсами праці завдяки розширенню сфери зайнятості в галузі, що характеризуватиметься гендерно збалансованими попитом і пропозицією праці та визначенню можливостей сприяння вирівнюванню навантаження на вільні робочі місця з боку жіночої й чоловічої пропозиції праці. У статті використовується авторський метод поєднання результатів вибіркового дослідження (його результати дозволили методом експертних розбити специфічні для енергетики професії на три групи: «такі, де домінує чоловіча зайнятість»; такі, де домінує жіноча зайнятість» та «такі, де спостерігається збалансована гендерна структура зайнятості») і даних державної служби зайнятості про обсяги попиту і пропозиції робочої сили на зареєстрованому ринку праці. В результаті були отримані оцінки масштабів попиту і пропозиції праці в секторах переважно чоловічої, переважно жіночої праці й у секторі гендерно збалансованої зайнятості в енергетиці України. Були розраховані середньозважені гендерно дезагреговані показники навантаження на наявні вільні робочі місця в енергетиці України.

В результаті отримала емпіричне підтвердження для випадку України гіпотеза, сформульована ще на початку XXI ст. стосовно розвинутих країн, про взаємопідтримуючий характер процесів підвищення організаційно-технічного рівня економічної діяльності й поліпшення гендерної збалансованості зайнятості. Також підтвердилась теза, що має критичне значення для визначення шляхів забезпечення стійкості вітчизняної енергетики в умовах військової агресії росії та мобілізації: гармонізація умов праці та зайнятості на підприємствах енергетики з потребами жінок, зокрема усунення факторів важкості й шкідливості праці у сфері переважно фізичної роботи, створення організаційно-технічних умов для поєднання професійних і родинних обов'язків, усунення інституціональних (нормативно-правових і поведінкових) обмежень доступу жінок до зайнятості в енергетиці та динамічної кар'єри мають вагомий потенціал поліпшення забезпечення потреби підприємств енергетики в персоналі.

**Ключові слова:** ринок праці, енергетика, гендерна збалансованість, навантаження на робочі місця, професійна мобільність

**Abstract.** The article is devoted to the assessment of the potential for improving the provision of labor resources in the Ukrainian energy industry due to the expansion of the employment sphere in the industry, which will be characterized by gender-balanced demand and supply of labor and the determination of the possibilities of facilitating the equalization of the load on vacant jobs from the side of female and male labor supply. The article uses the author's method of combining the results of a sample study (its results made it possible to divide professions specific to energy into three groups using the expert method: «those where male employment dominates», those where female employment dominates» and «those where a balanced gender structure of employment is observed») and data from the state employment service on the volume of demand and supply on the registered labor market. As a result, estimates of the scale of demand and supply of labor in the sectors of predominantly male, predominantly female labor and in the sector of gender-balanced employment in the Ukrainian energetic were obtained. Average weighted gender-disaggregated load indicators for available vacancies in the energy industry of Ukraine were calculated.

As a result, the hypothesis formulated in relation to developed countries, at the beginning of the 21st century received empirical confirmation for the case of Ukraine. about the mutually supportive nature of the processes of raising the organizational and technical level of economic activity and improving the gender balance of employment. The thesis was also confirmed, which is of critical importance for determining the ways to ensure the sustainability of the domestic energy industry in the conditions of russia's military aggression and mobilization: harmonization of working conditions and employment at energy enterprises with the needs of women, in particular, the elimination of factors of difficulty and harmfulness of work in the field of predominantly physical work, the creation of organizational and technical conditions for the combination of professional and family responsibilities, the elimination of institutional (legal and behavioral) restrictions on women's access to employment in the energy sector and a dynamic career have a significant potential to improve the provision of personnel needs of energy enterprises.

**Key words:** labor market, energy, gender balance, work load, professional mobility

JEL codes: J26, J16

**Постановка проблеми.** Одним з провідних факторів гендерних відмінностей зайнятості в енергетиці виступає професійна структура попиту й пропозиції праці. Це зумовлено тим, що, по-перше, уподобання жінок і чоловіків, їхні настанови щодо вибору сфери професійної діяльності суттєво диференційовані: певні професії та професійні групи суттєво відрізняються за привабливістю зайнятості для жінок і чоловіків.

По-друге, настанови роботодавців, організаційно-технічні умови зайнятості на значній кількості робочих місць зумовлюють різну вірогідність працевлаштування для осіб аналогічної кваліфікації, але різної статі. Обидва фактори емпірично підтверджуються наявністю професій з вираженим домінуванням чоловіків у складі пропозиції праці й у структурі зайнятості та, відповідно, професій, де пропозиція праці сформована переважно представницями жіночої статі, як і гендерний склад працівників. При цьому, для ринку праці енергетики така диференціація гендерного складу працівників проявляється більше, ніж у середньому по економіці [1].

Як наслідок, дослідження структури попиту та пропозиції на ринку праці енергетики здатне створити передумови для виділення впливу двох важливих факторів гендерної структури зайнятості. Перший: можливості працевлашту-

вання на підприємствах енергетики, що їх мають жінки та чоловіки. Відповідно, характеристики для оцінювання впливу цього чинника (групи чинників) проявляються на ринку праці енергетики — через показники зовнішнього руху персоналу енергетичних компаній. Отже, нерівність можливостей, що мають жінки й чоловіки для працевлаштування в певному секторі системи робочих місць енергетики, проявляється через диспропорції гендерної структури релевантних за професійним рівнем складових попиту та пропозиції праці.

Другий: можливості кар'єрного зростання, що мають жінки й чоловіки на підприємствах енергетики. Вплив нерівності таких можливостей проявлятиметься через різну тривалість перебування працівників аналогічної кваліфікації (з близькими значеннями інших, важливих для кар'єрного зростання характеристик), але різної статі на одному рівні професійно-кваліфікаційної ієрархії, різну вірогідність отримання підвищення для представників різних соціально-демографічних груп.

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

**Аналіз літератури.** Незважаючи на те, що ще у 80-ті роки ХХ ст. в розвинутих країнах жінки звели до мінімуму відставання в освітньому рівні, а з початку ХХІ ст. переважно мають вищий середній освітній рівень [2] представництво жінок на технічних та інженерних спеціальностях освіти суттєво поступається чоловічому [3]. Аналогічна ситуація властива й Україні, де жінки мають вищий освітній рівень за чоловіків, проте інженерні та технічні спеціальності, традиційно залишаються «чоловічими» [4].

В Україні проблематика гендерних відмінностей доступу до повної продуктивної зайнятості досліджувалась як в контексті галузевої специфіки (з акцентом на специфічні регулятивні норми та поведінкові стереотипи, сформовані в організаціях галузі) [1], так і в контексті відмінностей реалізації соціально-демографічного потенціалу жінок і чоловіків, умов формування і реалізації людського капіталу гендерних груп в національній економіці [5–8].

Так, моделі «bonding and selection» [9;10], які в контексті стратегічних рішень щодо інвестування в людський капітал обґрунтовують, що роботодавці, вважатимуть жінок фертильного віку менш схильними до постійної зайнятості та надаватимуть перевагу найму чоловіків на ті робочі місця, що передбачатимуть вузькоспеціальну підготовку. Теза про те, що жінки фертильного віку більш схильні до зрушень в трудовому житті, відповідно, надають перевагу інвестуванню в універсальні навички (які зберігають цінність у випадку зміни робочого місця), а не в спеціальні (орієнтовані на певне підприємство) може знаходити емпіричне підтвердження в різній віддачі від терміну перебування на посаді для жінок і чоловіків: «менша віддача від досвіду роботи для жінок може обумовлюватись раціональними очікуваннями роботодавця щодо залученості жінок до роботи. Для прикладу, якщо ми спостерігаємо статистично достовірні

ознаки дискримінації жінок певним роботодавцем, то він, напевно сприймає жінок як «менш відданих роботі», менш стабільних працівників, що спонукає його систематично відхиляти кандидатури жінок на посади, пов'язані з формуванням спеціального людського капіталу» [11, с. 1297] .

**Методологія.** Для виділення того сегменту попиту й пропозиції, що релевантний ринку праці енергетики, ми скористалися даними про попит і пропозицію праці в розрізі професій, який публікує Державна служба зайнятості України. Належність професії, за якою відкрито зареєстровані в ДСЗ вакансії та згідно з якою шукають роботу безробітні, до «професій енергетичного профілю» дозволяло нам віднести відповідні обсяги попиту та пропозиції праці до енергетики. Для ідентифікації професії як належної до «ринку праці енергетики» ми провели аналіз випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (затверджений Наказом Міністерство праці та соціальної політики України від 29.12.2004 № 336) [12] та виділили ключові слова для пошуку професій енергетичного профілю.

Крім того, ми ідентифікували як «професії енергетичного профілю» всі професії, внесені до Випусків 5 і 6 «Добувна промисловість» [13]; Випуску 62 «Виробництво та розподілення електроенергії» [14], Випуску 63 «Газове господарство міст, селищ та населених пунктів» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників [15].

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

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

В основу дослідження гендерної збалансованості попиту та пропозиції праці в енергетиці ми поклали класифікацію професій за домінуванням жіночої, чоловічої зайнятості або збалансованою гендерною структурою зайнятості. За підсумками дослідження [1] та згідно з результатами телефонних інтерв'ю ми виділили три групи професій: професії, де в чисельності зайнятих переважають чоловіки (частка чоловіків серед зайнятих за відповідною професією по обстежених підприємствах вища за 66 %); професії, де в чисельності зайнятих переважають жінки (частка жінок серед зайнятих за відповідною професією по обстежених підприємствах вища за 66 %); професії, де частки жінок і чоловіків у складі зайнятих відносно збалансовані (частка жінок і чоловіків серед зайнятих за відповідною професією по обстежених підприємствах не перевищує 66 %).

Для оцінювання рівня напруги на ринку праці в енергетиці окремо для жінок і чоловіків ми екстраполюємо характеристики гендерної структури зайнятості по різних професіях (отримані з дослідження [1] та за даними проведених у процесі вибіркового обстеження енергетичних підприємств семи телефонних інтерв'ю з працівниками енергетичних компаній) на показники чисельності зареєстрованих безробітних і кількості відкритих вакансій по відповідних професіях. Розрахунки виконувалися, виходячи з припущення, що й чисельність безробітних, і кількість вакансій (у контексті перспектив їх заповнення) поділятимуться між жінками та чоловіками в тих самих пропорціях, у яких фактично розподілена чинна сфера зайнятості. Це припущення, по суті, дозволяє нам зробити «проекцію» чинної гендерної структури зайнятості на активний попит і пропозицію на ринку праці енергетики з урахуванням особливостей окремих професій.

Тоді значення коефіцієнту навантаження на одну вакансію для представників певної статі в межах  $i$ -ої професії можна представити як результат двох факторів: 1) навантаження на вакансію по недезагредованих даних (з урахуванням як жіночої, так і чоловічої пропозиції праці та всіх відкритих вакансій); 2) гендерна структура зайнятості в  $i$ -ій професії, що визначатиме 2.1) частку представників певної статі в чисельності безробітних; 2.2) очікувану частку вакансій, що буде заміщатися представниками певної статі.

Базою для авторських розрахунків виступають дані розділу «статистика й аналітика», сайту Державної служби зайнятості України, результати дослідження [1] щодо виділення груп «чоловічих» і «жіночих» професій в енергетиці та результати семи телефонних інтерв'ю, проведених з керівниками й працівниками енергетичних компаній України. До професій, релевантних ринку праці енергетики, віднесено 173 професії енергетичного профілю, відповідно проаналізовані дані охоплюють 13 335 зареєстрованих безробітних і 17 550 створених вакансій за три квартали 2020 р.

У дослідженні використовуються дані 2019 р. з двох причин. По-перше, для забезпечення зіставності даних, отриманих у процесі вибіркового обстеження підприємств енергетики, проведеного в 2019 р. і даних державної служби зайнятості України. По-друге, через вагомні зміни, що відбулись на ринку праці після 2019-го року (пандемія COVID-19) та повномасштабна військова агресія росії. Оскільки характеристики ринку праці в ці періоди формувались під впливом нетипових домінуючих факторів, ми свідомо відмовились від використання сучасніших даних, щоб скористатись кількісними характеристиками, що відображають більшою мірою загальні тенденції й закономірності формування гендерного балансу ринку праці України, ніж вплив разових катастрофічних зрушень.

#### **Викладення основних матеріалів дослідження**

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

Загалом до групи «професій енергетичного профілю» віднесено 173 професії, за якими протягом перших трьох кварталів було зареєстровано 13 335 безробітних та відкрито 17 550 вакансій. Відповідно, кількість відкритих за три квартали 2020 р. вакансій за професіями енергетичного профілю була на 4215 одиниці (31,4 % чисельності зареєстрованих безробітних відповідних професій,

або 23,9 % кількості вакансій) більшою за чисельність безробітних, зареєстрованих за відповідний період ДСЗ як шукачів робочих місць за відповідними професіями.

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

Проте такий профіцит забезпечувався великим «надлишком вакансій» за нечисельною групою професій за менших розмірів «дефіцитів вакансій», що були властиві більшій кількості професій в енергетиці. Так, переважання кількості вакансій над чисельністю зареєстрованих безробітних спостерігалось по 41 професії, переважання чисельності безробітних над кількістю вакансій — по 124 професіям і рівність чисельності безробітних з кількістю відкритих вакансій — по 8 професіям.

По 41 найменуванню професій, за якими кількість відкритих за три квартали 2020 р. вакансій перевищувала чисельність зареєстрованих за аналогічний період безробітних в енергетиці, надлишок кількості вакансій над чисельністю безробітних становив 6784 одиниці. А по професіях, де чисельність безробітних перевищувала кількість вакансій, нестача вакансій становила 2569 одиниць (відповідно, баланс двох цих показників, «6784 — 2569», і сформував підсумковий баланс по всіх професіях енергетики — профіцит вакансій 4215 одиниць).

Попри позитивне відхилення співвідношення зареєстрованих за три квартали 2020 р. безробітних і відкритих вакансій в енергетиці від аналогічного показника по всьому національному зареєстрованому ринку праці, на початок четвертого кварталу показники кількості наявних вакансій в енергетиці виявилися меншими за чисельність безробітних, які були зареєстровані станом на 1 жовтня 2020 р. Так, на 1 жовтня 2020 р. кількість вакансій за професіями енергетичного профілю становила 3186 одиниць, а чисельність безробітних, які перебували на обліку в ДСЗ, — 5657 осіб. Відповідно дефіцит вакансій становив 2471 одиницю (43,7 % чисельності зареєстрованих на 1 жовтня безробітних, або 77,6 % наявних на цю дату вакансій).

Ситуація, коли «показники потоку» (кількість відкритих вакансій і чисельність зареєстрованих безробітних за три квартали 2020 р.) виглядають більш позитивно, з огляду на завдання забезпечення всім групам економічно активного населення доступу до можливостей повної ефективної зайнятості, ніж «моментні» показники (аналогічні показники станом на певну дату), свідчить про те, що можливості розширення зайнятості в енергетиці обмежуються не стільки абсолютною нестачею робочих місць, скільки структурними факторами — регіональними, професійними, кваліфікаційними, економічними диспропорціями. Зрозуміло, що загальні в масштабах України показники не дають інформації про те, наскільки збалансовані попит і пропозиція праці в межах локальних (регіональних) сегментів енергетичного ринку праці. Проте виділення професійно-кваліфікаційних сегментів (де попит і пропозиція узгоджені за територіальною належністю та формальними ознаками професійно-кваліфікаційних характеристик) дозволяє характеризувати «середню, типову напругу» у відповідних сегмен-

тах ринку праці, розуміючи, що ситуація в окремих регіонах може суттєво відхилитися від виявленої середньої характеристики. Але саме такий середній рівень слугуватиме базою для порівняння та якісного трактування регіональних показників, що будуть одержані на подальших етапах дослідження.

Отже, загальна тенденція (гірші «моментні показники» в порівнянні з «показниками потоку») свідчить про вагомість якісних, структурних невідповідностей між параметрами робочих місць (режимами праці, вимогами до кваліфікації, умовами та рівнем оплати праці) і параметрами потенційних працівників (їхніми кваліфікацією, досвідом, потребами та соціально-демографічними характеристиками). Наведене є непрямым свідченням вагомого потенціалу поліпшення забезпечення потреби підприємств енергетики в персоналі, завдяки гармонізації умов праці й зайнятості з потребами певних соціально-демографічних груп населення. Зокрема, завдяки зменшенню гендерних диспропорцій, що проявляються, переважно, через поширеність «типово чоловічих» професій в енергетиці — як у сфері переважно фізичної, так і у сфері переважно розумової праці.

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

Серед 173 досліджених професій енергетичного ринку праці явно домінують професії з переважанням чоловічої зайнятості. Так, до групи професій, де частка чоловіків у чисельності зайнятих перевищує 66 %, належать 118 професій. До групи професій, де частка ані жінок, ані чоловіків серед зайнятих не перевищує 66 %, — 52 професії. До сектору професій, для яких спостерігається домінування жінок (більш ніж 66 % загальної чисельності зайнятих) — лише три професії.

Переважання кількості професій з домінуванням чоловічої зайнятості супроводжується й переважанням чисельності зареєстрованих безробітних та кількості вакансій, відкритих у межах професій, де серед зайнятих переважають чоловіки (табл. 1).

На професії з домінуванням чоловічої зайнятості припадає 11 892 безробітних (89,2 % всіх безробітних на зареєстрованому ринку праці енергетики) та 16 964 вакансії (96,7 % усіх вакансій, відкритих на зареєстрованому ринку праці в енергетиці). Баланс «кількість вакансій, відкритих за три квартали 2020 р. мінус чисельність безробітних, зареєстрованих за цей період» по всіх професіях з домінуванням чоловічої зайнятості становив +5072 («надлишок вакансій»), тобто був на 20 % більший за аналогічний баланс по всіх професіях енергетики (це значить, що сумарний баланс по професіях з домінуванням жіночої зайнятості та по професіях з відносно збалансованою гендерною структурою зайнятості був від'ємний — кількість відкритих вакансій була меншою за чисельність зареєстрованих безробітних).

Серед професій з домінуванням чоловічої зайнятості такими, де кількість відкритих за три квартали 2020 р. вакансій перевищувала чисельність зареєстрованих за цей період безробітних, виявилися 36. З перевищенням чисельності безробітних над кількістю вакансій — 75 і 11 — характеризувалися рівністю масштабів потоків реєстрації безробітних і відкриття вакансій.



Таблиця 1

**ВНЕСКИ СЕКТОРІВ ЗАЙНЯТОСТІ ЗА «ЧОЛОВІЧИМИ», «ЖІНОЧИМИ» ПРОФЕСІЯМИ  
ТА ПРОФЕСІЯМИ ЗІ ЗБАЛАНСОВАНОЮ ГЕНДЕРНОЮ СТРУКТУРОЮ ЗАЙНЯТОСТІ  
В ОБ'ЄГИ ПОПИТУ Й ПРОПОЗИЦІЇ НА ЗАРЕЄСТРОВАНОМУ РИНКУ ПРАЦІ ЕНЕРГЕТИКИ**

| Сектор ринку праці енергетики за поширеністю зайнятості представників різних статей    |                          | За три квартали 2020 р. |                             |                                   | На 1 жовтня 2020 р.    |                             |                                   |
|--|--------------------------|-------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
|  |                          | Чис. безробітних, осіб  | Кількість вакансій, одиниць | Дефіцит вакансій (-) чи праці (+) | Чис. безробітних, осіб | Кількість вакансій, одиниць | Дефіцит вакансій (-) чи праці (+) |
| Ринок праці енергетики загалом   |                          | <b>13 335</b>           | <b>17 550</b>               | <b>4215</b>                       | <b>5639</b>            | <b>3184</b>                 | <b>-2455</b>                      |
| Сектор професій, для яких властиво домінування чоловічої зайнятості                    | абс. знач.               | 11 892                  | 16 964                      | 5072                              | 4976                   | 3072                        | -1904                             |
|  | % ринку праці енергетики | 89,2                    | 96,7                        | 120,3                             | 88,2                   | 96,5                        | 77,6                              |
| Сектор професій, для яких властиво домінування жіночої зайнятості                      | абс. знач.               | 721                     | 411                         | -310                              | 307                    | 66                          | -241                              |
|  | % ринку праці енергетики | 5,4                     | 2,3                         | -7,4                              | 5,4                    | 2,1                         | 9,8                               |
| Сектор професій, для яких властива відносно збалансована гендерна структура зайнятості | абс. знач.               | 716                     | 175                         | -541                              | 354                    | 46                          | -308                              |
|  | % ринку праці енергетики | 5,4                     | 1,0                         | -12,8                             | 6,3                    | 1,4                         | 12,5                              |

На 53 професії з відносно збалансованою гендерною структурою (частки ні жінок, ні чоловіків у загальній чисельності зайнятих на енергетичних підприємствах не переважає 66 %) припадає 716 зареєстрованих безробітних (5,4 % усіх зареєстрованих за три квартали 2020 р. в енергетиці), 175 відкритих вакансій (менше як 1 % всіх відкритих за три квартали 2020 р. в енергетиці), а нестача вакансій відносно чисельності зареєстрованих безробітних становила 541 одиницю.

Серед професій з відносно збалансованою гендерною структурою зайнятості для п'яти спостерігалось переважання кількості відкритих протягом трьох кварталів 2020 р. вакансій над чисельністю зареєстрованих за відповідний період безробітних. Для 43 професій чисельність зареєстрованих безробітних була більшою за кількість відкритих вакансій, і в межах п'яти професій кількість відкритих вакансій і зареєстрованих за період безробітних збігалися.

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

Наведені дані свідчать про нерівномірність «напруги» на зареєстрованому ринку праці (табл. 2) у секторах з домінуванням чоловічої, жіночої зайнятості та з відносно збалансованою структурою зайнятості.

**Напруга в секторах ринку праці енергетики з домінуванням чоловічої, жіночої зайнятості та з відносно збалансованою структурою зайнятості**

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

За загальними даними сектору професій з відносно збалансованою гендерною структурою зайнятості спостерігається вже «дефіцит» відкритих вакансій відносно чисельності зареєстрованих за три квартали 2020 р. безробітних (541 одиниця). Лише за п'ятьма професіями спостерігається «профіцит» відкритих вакансій відносно чисельності зареєстрованих безробітних, за 43 — «дефіцит» вакансій, і для п'яти масштаби реєстрації безробітних і відкриття вакансій збігаються. На одного зареєстрованого безробітного припадає лише 0,24 вакансії.

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

Таблиця 2

**ПОШИРЕНІСТЬ «ПРАЦЕДЕФИЦИТНИХ», «ПРАЦЕНАДЛИШКОВИХ» ПРОФЕСІЙ ТА ПРОФЕСІЙ З РІВНІСТЮ ЧИСЕЛЬНОСТІ БЕЗРОБІТНИХ І КІЛЬКОСТІ ВАКАНСІЙ**

| Сектор ринку праці енергетики за поширеністю зайнятості представників різних статей    | За три квартали 2020 р.                    |   |  | На 1 жовтня 2020 р.                        |   |  |
|--|--|---|--|--|---|--|
|  | Кількість професій з «профіцитом вакансій» | Кількість професій з «дефіцитом вакансій» | Кількість професій з рівністю кількості вакансій і чисельності безробітних | Кількість професій з «профіцитом вакансій» | Кількість професій з «дефіцитом вакансій» | Кількість професій з рівністю кількості вакансій і чисельності безробітних |
| Сектор професій, для яких властиве домінування чоловічої зайнятості                    | 36   | 75  | 11   | 17   | 85  | 20   |
| Сектор професій, для яких властиве домінування жіночої зайнятості                      | 0  | 3   | 0  | 0  | 2   | 1  |
| Сектор професій, для яких властива відносно збалансована гендерна структура зайнятості | 5  | 43  | 5  | 3  | 35  | 15   |
| <b>Разом</b>   | 41   | 124                                       | 8  | 20   | 124                                       | 29   |

Отже, 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.

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

Наймасштабніший за чисельністю зареєстрованих безробітних і кількістю відкритих вакансій сектор ринку праці енергетики — утворений з професій з

домінуванням чоловічої зайнятості — характеризується найбільшою питомою вагою переважно фізичної праці (табл. 3).

Таблиця 3

**ХАРАКТЕРИСТИКИ СТРУКТУРИ ПОПИТУ І ПРОПОЗИЦІЇ ПРАЦІ В СЕКТОРІ ПРОФЕСІЙ,  
ДЛЯ ЯКИХ ВЛАСТИВО ДОМІНУВАННЯ ЧОЛОВІЧОЇ ЗАЙНЯТОСТІ**

| Елементи структури сектору професій, для яких властиве домінування чоловічої зайнятості |                    | За три квартали 2020 р. |                             |                                    | На 1 жовтня 2020 р.    |                             |                                    |
|---|--------------------|-------------------------|-----------------------------|------------------------------------|------------------------|-----------------------------|------------------------------------|
|   |                    | Чис. безробітних, осіб  | Кількість вакансій, одиниць | Дефіцит вакансій (-), чи праці (+) | Чис. безробітних, осіб | Кількість вакансій, одиниць | Дефіцит вакансій (-), чи праці (+) |
| Сектор загалом  |                    | <b>11 892</b>           | <b>16 964</b>               | <b>5072</b>                        | <b>4976</b>            | <b>3072</b>                 | <b>-1904</b>                       |
| Сфера переважно розумової праці в межах сектору   | абс. зн            | 4481                    | 3828                        | -653                               | 1954                   | 676                         | -1278                              |
|   | %, заг. по сектору | 37,7                    | 22,6                        | -12,9                              | 39,3                   | 22,0                        | 67,1                               |
| Сфера переважно фізичної праці в межах сектору  | абс. зн            | 7411                    | 13 136                      | 5725                               | 3022                   | 2396                        | -626                               |
|   | %, заг. по сектору | 62,3                    | 77,4                        | 112,9                              | 60,7                   | 78,0                        | 32,9                               |
| Сфера робітничих професій   | абс. зн            | 7411                    | 13 136                      | 5725                               | 3022                   | 2396                        | -626                               |
|   | %, заг. по сектору | 62,3                    | 77,4                        | 112,9                              | 60,7                   | 78,0                        | 32,9                               |
| Лінійні керівники нижчої ланки  | абс. зн            | 7                       | 3                           | -4                                 | 2                      | 1                           | -1                                 |
|   | %, заг. по сектору | 0,1                     | 0,0                         | -0,1                               | 0,0                    | 0,0                         | 0,1                                |
| Фахівці   | абс. зн            | 2999                    | 3005                        | 6                                  | 1269                   | 536                         | -733                               |
|   | %, заг. по сектору | 25,2                    | 17,7                        | 0,1                                | 25,5                   | 17,4                        | 38,5                               |
| Професіонали  | абс. зн            | 1030                    | 503                         | -527                               | 496                    | 85                          | -411                               |
|   | %, заг. по сектору | 8,7                     | 3,0                         | -10,4                              | 10,0                   | 2,8                         | 21,6                               |
| Головні фахівці, керівники, управителі  | абс. зн            | 445                     | 317                         | -128                               | 187                    | 54                          | -133                               |
|   | %, заг. по сектору | 3,7                     | 1,9                         | -2,5                               | 3,8                    | 1,8                         | 7,0                                |

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

На професії переважно фізичної праці в секторі з домінуванням чоловічої зайнятості припадає 7411 зареєстрованих за три квартали 2020 р. безробітних (62,3 % загальної чисельності безробітних, зареєстрованих по професіях з домінуванням чоловічої зайнятості) та 13 136 відкритих вакансій (77,4 % усіх вакансій, відкритих за такими професіями). Сальдо «вакансії мінус чисельність безробітних» по «чоловічих» професіях, які передбачають переважно фізичну працю, становило 5725 одиниць, тобто було більшим за загальне сальдо по «чоловічих» професіях. Це свідчить, що у сфері фізичної праці чоловічих професій спостерігається працедефіцитна ситуація, тоді як по «чоловічих» професіях переважно розумової праці спостерігається дефіцит вакансій. Так, у межах «чоло-

вічих» професій з переважанням розумової праці було зареєстровано 4481 безробітного (37,7 % загальної чисельності безробітних у межах «чоловічих» професій) та відкрито 3828 вакансій (22,6 % відповідного показника).

Явне переважання здебільшого фізичної праці в секторі «чоловічих» професій на ринку праці енергетики свідчить про те, що вирівнювання гендерної структури зайнятості в енергетиці неможливе внаслідок залучення лише інституціональних факторів, таких як упровадження гендерно орієнтованих технологій і процедур управління, гармонізація нормативно-правової бази та зміна поведінкових стереотипів. Вирівнювання гендерної структури зайнятості в енергетиці, зокрема у сфері переважно фізичної праці, вимагає залучення організаційно-технічних факторів для підвищення привабливості таких робочих місць для жінок і вирівнювання можливостей для продуктивної праці для жінок і чоловіків. Відповідно, механізація та автоматизація ручної праці в енергетиці, заходи з усунення факторів шкідливості та важкості з виробничого середовища мають великий потенціал для поліпшення використання трудового потенціалу жінок в енергетиці.

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

Підтвердженням цієї тези виступає виражено протилежна сектору «чоловічих» професій структура розподілу попиту і пропозиції праці між сферами переважно фізичної та переважно розумової праці в секторі професій з відносно збалансованою гендерною структурою зайнятості (табл. 4).

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

У секторі професій з відносно збалансованою гендерною структурою зайнятості у сфері переважно фізичної праці було зареєстровано 193 безробітних (менш ніж 27 % загальної чисельності безробітних, зареєстрованих за «збалансованими» професіями) та відкрито 74 вакансії. Відповідно, «дефіцит» вакансій по сфері фізичної праці становив 119 одиниць.

Наведене є «дзеркальним» відображенням ситуації в секторі «чоловічих» професій енергетики, де саме сфера переважно фізичної праці є головним осередком надлишку вакансій та працедефіцитної кон'юнктури ринку праці. Це дозволяє сформулювати гіпотезу, що буде емпірично перевірятися в процесі вибіркового обстеження підприємств енергетики: сукупність робочих місць, яким притаманні дві ознаки (фізична праця та з домінуванням чоловічої зайнятості), з високою імовірністю перетинається із сукупністю «відносно менш привабливих» робочих місць, що власне й виражається в проблематичності заповнення наявних вакансій. В економіці праці такий сектор «менш привабливих» для потенційних працівників робочих місць визначається як «периферійна зайнятість» [20], що пов'язана з вагомими проблемами, як для розв'язання завдань розвитку бізнесу, так і поліпшення трудової мобільності та рівня життя найманих працівників.

Таблиця 4

**ХАРАКТЕРИСТИКИ СТРУКТУРИ ПОПИТУ І ПРОПОЗИЦІЇ ПРАЦІ  
В СЕКТОРІ ПРОФЕСІЙ, ДЛЯ ЯКИХ ВЛАСТИВА ВІДНОСНО ЗБАЛАНСОВАНА  
ГЕНДЕРНА СТРУКТУРА ЗАЙНЯТОСТІ**

| Елементи структури сектору професій, для яких властива відносно збалансована гендерна структура зайнятості |                    | За три квартали 2020 р. |                                  |  | На 1 жовтня 2020 р.         |                                       |  |
|--|--------------------|-------------------------|----------------------------------|--|-----------------------------|---------------------------------------|--|
|  |                    | Чис. безробітних, осіб  | Кількість вакансій, оди-<br>ниць | Дефіцит ва-<br>кансій (-), чи<br>праці (+) | Чис. безро-<br>бітних, осіб | Кількість ва-<br>кансій, оди-<br>ниць | Дефіцит ва-<br>кансій (-), чи<br>праці (+) |
| Сектор загалом   |                    | <b>716</b>              | <b>175</b>                       | <b>-541</b>                                | <b>354</b>                  | <b>46</b>                             | <b>-308</b>                                |
| Сфера переважно розумової<br>праці в межах сектору   | абс. зн            | 523                     | 101                              | -422                                       | 254                         | 32                                    | -222                                       |
|  | %, заг. по сектору | 73,0                    | 57,7                             | 78,0                                       | 71,8                        | 69,6                                  | 72,1                                       |
| Сфера переважно фізичної<br>праці в межах сектору  | абс. зн            | 193                     | 74                               | -119                                       | 100                         | 14                                    | -86  |
|  | %, заг. по сектору | 27,0                    | 42,3                             | 22,0                                       | 28,2                        | 30,4                                  | 27,9                                       |
| Сфера робітничих професій  | абс. зн            | 193                     | 74                               | -119                                       | 100                         | 14                                    | -86  |
|  | %, заг. по сектору | 27,0                    | 42,3                             | 22,0                                       | 28,2                        | 30,4                                  | 27,9                                       |
| Лінійні керівники нижчої<br>ланки  | абс. зн            | 26                      | 4                                | -22  | 15                          | 0                                     | -15  |
|  | %, заг. по сектору | 3,6                     | 2,3                              | 4,1  | 4,2                         | 0,0                                   | 4,9  |
| Фахівці  | абс. зн            | 390                     | 81                               | -309                                       | 186                         | 31                                    | -155                                       |
|  | %, заг. по сектору | 54,5                    | 46,3                             | 57,1                                       | 52,5                        | 67,4                                  | 50,3                                       |
| Професіонали   | абс. зн            | 86                      | 15                               | -71  | 42                          | 1                                     | -41  |
|  | %, заг. по сектору | 12,0                    | 8,6                              | 13,1                                       | 11,9                        | 2,2                                   | 13,3                                       |
| Головні фахівці, керівники,<br>управителі  | абс. зн            | 21                      | 1                                | -20  | 11                          | 0                                     | -11  |
|  | %, заг. по сектору | 2,9                     | 0,6                              | 3,7  | 3,1                         | 0,0                                   | 3,6  |

Отже, сфера переважно фізичної праці за «чоловічими» професіями є працедефіцитною, а аналогічна сфера по професіях зі збалансованою гендерною структурою зайнятості — праценадлишковою, що свідчить про вищу привабливість таких робочих місць.

Звідси випливає й така гіпотеза, що підвищення організаційно-технічного та соціально-економічного рівня системи робочих місць в енергетиці супроводжуватиметься витісненням «чоловічих» професій професіями зі збалансованою структурою зайнятості. Це дозволяє вважати процеси розвитку та поліпшення структури системи робочих місць в енергетиці (за організаційно-технічними та соціально-економічними характеристиками) та процеси вирівнювання гендерної структури зайнятості прямо пов'язаними між собою.

Власне зменшення масштабів переважно чоловічої зайнятості значною мірою перетинається зі зменшенням масштабів «периферійної» зайнятості — зайнятості на мало привабливих для працівників робочих місцях, що є традиційно проблематичними для заповнення кандидатами відповідної кваліфікації.

У сфері переважно розумової праці сектору професій з відносно збалансованою гендерною структурою зайнятості було зареєстровано 523 безробітних

(73 % загальної чисельності по професіях зі збалансованою гендерною структурою) та відкрито 101 вакансію (57,7 %). Значний дефіцит вакансій свідчить не лише про високу «напругу» в цьому сегменті ринку праці енергетики («дефіцит» вакансій більше ніж в чотири рази перевищує кількість відкритих вакансій), а й про вищу привабливість робочих місць, як порівняти із сектором «чоловічих» професій, де дефіцит вакансій по сфері розумової праці становить усього 17,1 % загальної кількості відкритих вакансій.

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

***Розподіл попиту і пропозиції на зареєстрованому ринку праці в секторах «чоловічої», «жіночої» та «відносно збалансованої» зайнятості між професійно-кваліфікаційними рівнями***

У секторі «чоловічих професій» переважають робітничі — таких 64, більше як половина загальної кількості. На них припадає 7411 зареєстрованих протягом трьох кварталів 2020 р. безробітних (62,3 % всіх зареєстрованих по «чоловічих» професіях) та 13 136 відкритих вакансій (77,4 %). Група робітничих професій і сфера переважно фізичної праці в секторі «чоловічих» професій збігаються. На другому місці за поширеністю та масштабами попиту і пропозиції праці в секторі «чоловічих» професій — група професій «фахівці»: 19 професій, за якими зареєстровано 2999 безробітних (25,2 %), 3005 вакансій (17,7 %) та спостерігається профіцит вакансій, так само як і стосовно робітничих професій.

На два вищі кваліфікаційні рівні — професії груп «професіонали» та «головні фахівці, керівники, управителі» припадає, відповідно, 1030 безробітних і 503 вакансії та 445 безробітних і 317 вакансій. Бачимо, що саме зі зростанням кваліфікаційного рівня робочих місць працедефіцитна кон'юнктура активного ринку праці в секторі «чоловічих» професій змінюється «праценадлишковою», що проявляє відставання можливостей розширення сфери працевлаштування від зростання привабливості робочих місць для потенційних працівників.

Таким чином, майже 90 % активної пропозиції праці та більш ніж 90 % активного попиту на працю в секторі «чоловічих» професій припадає на професійно-кваліфікаційні групи, для яких була властива «працедефіцитна» кон'юнктура. Виявлений масштаб проблеми із заповненням вакансій у секторі професій з домінуванням чоловічої зайнятості свідчать, що гендерні диспропорції виступають потужним обмеженням задоволення потреби підприємств у кадрах, а 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.

У секторі професій з відносно збалансованою гендерною структурою попит і пропозиція не так сконцентровані, як у секторі «чоловічих професій». Так, на 14 робітничих професій припадає всього 193 зареєстрованих протягом трьох кварталів 2020 р. безробітних та 74 відкриті вакансії (відповідно, 27,0 % та 42,3 % аналогічних показників по професіях зі збалансованою гендерною структурою загалом). Найбільша частка попиту і пропозиції сконцентрована не в нижній (як у «чоловічих» професіях), а в середній і верхній частині кваліфікаційної

структури. На професії групи «фахівці» припадає 390 безробітних (54,5 % загальної чисельності зареєстрованих за професіями зі збалансованою гендерною структурою) та 81 вакансія (46,3 %). На групу професій «професіонали» — 86 безробітних і 15 вакансій (відповідно 12,0 та 8,6 % загальних по сектору показників); на групу «головні фахівці, керівники, управителі» — ще 2,9 % загальної пропозиції та 0,6 % загального попиту на працю по професіях зі збалансованою гендерною структурою зайнятості.

Наведені дані підтверджують виражені відмінності сектору професій зі збалансованою гендерною структурою зайнятості від сектору «чоловічих» професій. По-перше, середній кваліфікаційний рівень множини професій зі збалансованою гендерною структурою вищий — найбільша частка й попиту, і пропозиції припадає на середні та вищі шаблі кваліфікаційної структури. По-друге, робочі місця в секторі професій з відносно збалансованою гендерною структурою зайнятості привабливіші для потенційних працівників, про що свідчить значно більша «напруга» на ринку праці: кількість вакансій, що припадає на одного пошукача роботи в три-чотири рази менша, ніж аналогічний показник у секторі «чоловічих» професій. Якщо в останньому працедефіцитна кон'юнктура змінюється нестачею вакансій лише на двох верхніх рівнях кваліфікаційної структури, то для сектору професій з гендерно збалансованою структурою зайнятості

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

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

Сектор професій з переважанням жіночої праці в енергетиці обмежується всього трьома найменуваннями, з яких лівова частка попиту і пропозиції припадає на одну професію — 715 зареєстрованих безробітних (із 721 по сектору «жіночих» професій) та 410 відкритих вакансій (з 411 по сектору загалом).

Усі три професії — робітничі, з переважанням фізичної праці та характеризуються вагомим дефіцитом вакансій (310 одиниць «нестачі» вакансій, виходячи з чисельності зареєстрованих безробітних становлять 75,4 % загальної кількості відкритих за трьома професіями сектору вакансій).

Загалом, склад професій переважно жіночої праці ми вважаємо попереднім, а вкрай обмежену кількість професій, ідентифікованих до сектору, пов'язуємо з недоліками технології телефонних інтерв'ю, що були використані (поряд з даними дослідження [21]) для ідентифікації належності певної професії до однієї з груп за гендерною структурою зайнятості.

Уточнення професійного складу сфер концентрації жіночої зайнятості в енергетиці залишається одним з провідних завдань, що розв'язуватиметься за допомогою інформації, одержаної в процесі вибіркового обстеження підприємств енергетики.

Такий інтенсивний дефіцит вакансій є додатковим підтвердженням тези про вищу напругу на ринку праці енергетики стосовно жінок у порівнянні з чоловіками: сектор переважно жіночої праці характеризується вираженим дефіцитом вакансій; сектор відносно збалансованої гендерної структури характеризується дефіцитом вакансій, і лише сектор «чоловічих» професій має виражену «працедефіцитну» кон'юнктуру взаємодії попиту (відкритих вакансій) і пропозиції (zareestrovanih bezrobitnih).

Таким чином, аналіз даних з відкритих джерел свідчить про, як мінімум, дві ознаки того, що гендерно дезагредоване оцінювання напруги на ринку праці енергетики буде не формальним прийомом, результатом довільного поділу всієї сукупності вакансій і безробітних за гендерною ознакою, а відображенням реальної сегментації ринку праці енергетики — свідченням неоднакових умов, що мають жінки та чоловіки близької кваліфікації для отримання зайнятості в енергетиці. Такими ознаками ми вважаємо, по-перше, наявність вагомої диференціації поширеності жіночої зайнятості по різних професіях в енергетиці. По-друге, наявність вагомої диференціації кон'юнктури ринку праці залежно від поширеності зайнятості жінок у відповідних професіях (працедефіцитна кон'юнктура — у секторі «чоловічих» професій і «праценадлишкова» — у секторах збалансованої гендерної структури та концентрації жіночої праці).

**Висновки та пропозиції щодо подальших досліджень.** 1. Гармонізація умов праці та зайнятості на підприємствах енергетики з потребами жінок, зокрема усунення факторів важкості й шкідливості праці у сфері переважно фізичної роботи, створення організаційно-технічних умов для поєднання професійних і родинних обов'язків, усунення інституціональних (нормативно-правових і поведінкових) обмежень доступу жінок до зайнятості в енергетиці та динамічної кар'єри мають вагомий потенціал поліпшення забезпечення потреби підприємств енергетики в персоналі.

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

3. У сфері переважно фізичної праці спостерігається виражена диференціація рівня напруги в сегменті ринку праці, утвореного «чоловічими» професіями, і сегменті ринку праці професій, за якими спостерігається відносно збалансована гендерна структура зайнятості та переважання жіночої зайнятості. Для сегмента «чоловічих» професій властива виражена «працедефіцитна кон'юнктура» —



кількість відкритих вакансій перевищує кількість шукачів роботи, як за досліджуваний період, так і на момент проведення дослідження. А для сегмента ринку праці, утвореного з професій, за якими спостерігається відносно збалансована гендерна структура зайнятості та переважання жіночої зайнятості, властива «праценадлишкова кон'юнктура» — чисельність шукачів роботи перевищує кількість відкритих вакансій, як за досліджуваний період, так і на момент проведення дослідження. Це свідчить про вищу привабливість робочих місць у секторі професій з відносно збалансованою гендерною структурою зайнятості та концентрацію непривабливих для претендентів робочих місць у секторі «чоловічих» професій.

4. Підвищення організаційно-технічного та соціально-економічного рівня системи робочих місць в енергетиці супроводжуватиметься витісненням «чоловічих» професій професіями зі збалансованою структурою зайнятості. Це дозволяє вважати процеси розвитку й поліпшення структури системи робочих місць в енергетиці (за організаційно-технічними та соціально-економічними характеристиками) та процеси вирівнювання гендерної структури зайнятості прямо пов'язаними між собою. Власне зменшення масштабів переважно чоловічої зайнятості значною мірою перетинається зі зменшенням масштабів «периферійної» зайнятості — зайнятості на малопривабливих для працівників робочих місцях, що є традиційно проблематичними для заповнення кандидатами відповідної кваліфікації.

5. Базовою емпіричною ознакою нерівних умов працевлаштування в енергетиці для жінок і чоловіків виступає співвідношення коефіцієнтів «напруги» зареєстрованого ринку праці для секторів професій з домінуванням жіночої та чоловічої зайнятості: по професіях з домінуванням жіночої зайнятості коефіцієнт «напруги» на зареєстрованому ринку праці більш ніж у 2,5 рази вищий за аналогічний коефіцієнт для сектору професій з домінуванням чоловічої зайнятості.

Отже, співвідношення попиту і пропозиції на зареєстрованому ринку праці енергетики виражено диференційовано по «чоловічому» та «жіночому» сегментах, при чому останній характеризується значно більшою напругою: по більшості «жіночих» професій і професій зі збалансованою гендерною структурою зайнятості кількість наявних відкритих вакансій недостатня для працевлаштування всіх зареєстрованих шукачів роботи.

6. Масштаби дефіциту праці в секторі «чоловічих» професій дозволяють стверджувати, що витрати, необхідні для усунення обмежень і перешкод реалізації трудового потенціалу жінок в енергетиці (зокрема у сфері переважно фізичної праці) матимуть високу очікувану ефективність завдяки пом'якшенню для енергетичних підприємств проблеми «хронічно працедефіцитних» професій.

7. Вирівнювання гендерної структури зайнятості та підвищення організаційно-технічного й соціально-економічного рівня системи робочих місць в енергетиці є взаємопідтримувальними процесами. Уже нині переважна частка сектору з домінуванням чоловічої зайнятості утворена непривабливими для працівників робочими місцями, щодо яких заповнити вакансії для роботодавців складніше, ніж знайти роботу для вивільненого працівника.

### **Література**

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

2. Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012, OECD Publishing, Paris
3. World Employment and Social Outlook — Trends for women 2017. International Labour Office, Geneva, 2017.
4. Economic activity of the population of Ukraine 2018: Stat.zbirnyk / State Statistics Service of Ukraine. Kyiv, 2019
5. Лібанова Е. М., Макарова О. В., Герасименко Г. В. та інші. Звіт: Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України. Київ — 2012.
6. Котикова О., Дерезюк І., Семененко А. Аналіз особливостей функціонування регіонального ринку праці в умовах євроінтеграції. Економіка та держава. 2018. № 2. С. 36–41.
7. Галайда Т. О. Проблема гендерної нерівності та її вплив на відмінності оплати праці в Україні/ Т. О. Галайда, В. Б. Васюта, М. К. Марченко // Вісник Хмельницького національного університету. — №3. — Т.3. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vchnu\\_ekon/2011\\_3\\_3/069-072.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchnu_ekon/2011_3_3/069-072.pdf)
8. Коленда Н., Саць О. Проблеми забезпечення гендерної рівності на ринку праці України. Економічні науки. Сер.: Економіка та менеджмент. 2011. Вип. 8. С. 110–123.
9. Lazear, Edward P. (1981), Agency, Earnings Profile, Productivity, and Hours Restrictions. *American Economic Review* 71, 606–620.
10. Salop, J., & Salop, S. (1976). Self-Selection and Turnover in the Labor Market. *The Quarterly Journal of Economics*, 90(4), 619. <https://doi.org/10.2307/1885325>
11. Munasinghe, L., Reif, T., & Henriques, A. (2008). Gender gap in wage returns to job tenure and experience. *Labour Economics*, 15(6), 1296–1316. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2007.12.003>.
12. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 № 336 «Про затвердження Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників».
13. Міністерство палива і енергетики України, Українська державна корпорація промисловості будівельних матеріалів, Правління українського концерну торф'яної промисловості Випуск 5 і Випуск 6 Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників «Добувна промисловість».
14. Наказ Міністерства палива та енергетики України від 16.03.2001 № 19, ДОВІДНИК кваліфікаційних характеристик професій працівників ВИПУСК 62 «Виробництво та розподілення електроенергії».
15. Наказ Міністерства палива та енергетики України від 23.12.1999 № 29-285, ДОВІДНИК кваліфікаційних характеристик професій працівників Випуску 63 «Газове господарство міст, селищ та населених пунктів» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників.
16. Котикова О. І., Крилова І. Г., Попескул А. П. Гендерні аспекти ринку праці в Україні. // Економіка та управління національним господарством. Вип. 22. 2018 р. с. 190–196.
17. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України. UNFPA, Київ 2012 р.
18. Соціально-демографічні характеристики домогосподарств України у 2019 році. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. К. 2019.
19. Методологічні положення щодо класифікації та аналізу економічної активності населення. Затверджено Наказ Державного комітету статистики України від 19.01.2011 р. № 12.
20. Эренберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика М. : Изд-во МГУ, 1996. — 800 с.

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

### References

1. Women and men in the energy sector of Ukraine» / O. Dyachuk, Yu. Galustyan, V. Blizniuk, R. Podolets, G. Trypolska, etc.; in general ed. H. Gerasimenko // Pre-department of the Foundation named after G. Boll in Ukraine. — Kyiv: Vyd-voTOV «VB «AVANPOST-PRIM», 2019. — 92 p.
2. Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012, OECD Publishing, Paris
3. World Employment and Social Outlook — Trends for women 2017. International Labor Office, Geneva, 2017.
4. Economic activity of the population of Ukraine 2018: Stat.zbirnyk / State Statistics Service of Ukraine. Kyiv, 2019
5. Libanova E.M., Makarova O.V., Gerasimenko G.V. and other. Report: Analytical study of the participation of women in the labor force of Ukraine. Kyiv — 2012.
6. Kotykova O., Derezyuk I., Semenenko A. Analysis of the features of the functioning of the regional labor market in the conditions of European integration. Economy and the state. 2018. No. 2. P. 36–41.
7. Galayda T. O. The problem of gender inequality and its impact on wage differences in Ukraine / Galayda T. O., Vasyuta V. B., Marchenko M. K. // Bulletin of the Khmelnytskyi National University. — No. 3. — T. 3. [Electronic resource]. — Access mode: [http://archive.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vchnu\\_ekon/2011\\_3\\_3/069-072.pdf](http://archive.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchnu_ekon/2011_3_3/069-072.pdf)
8. Kolenda N., Sats O. Problems of ensuring gender equality in the labor market of Ukraine. Economic sciences. Ser.: Economics and management. 2011. Issue 8. P. 110–123.
9. Lazear, Edward P. (1981), Agency, Earnings Profile, Productivity, and Hours Restrictions. American Economic Review 71, 606–620.
10. Salop, J., & Salop, S. (1976). Self-Selection and Turnover in the Labor Market. The Quarterly Journal of Economics, 90(4), 619. <https://doi.org/10.2307/1885325>
11. Munasinghe, L., Reif, T., & Henriques, A. (2008). Gender gap in wages returns to job tenure and experience. Labor Economics, 15(6), 1296–1316. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2007.12.003>.
12. Order of the Ministry of Labor and Social Policy of Ukraine dated 12/29/2004 No. 336 «On approval of Issue 1 «Professions of employees common to all types of economic activity» of the Handbook of qualification characteristics of employee professions.»
13. The Ministry of Fuel and Energy of Ukraine, the Ukrainian State Corporation of the Building Materials Industry, the Board of the Ukrainian Peat Industry Concern, Issue 5 and Issue 6 of the Handbook of Qualification Characteristics of Workers' Professions «Mining Industry».
14. Order of the Ministry of Fuel and Energy of Ukraine dated 16.03.2001 No. 19, DIRECTORY of qualification characteristics of workers' professions ISSUE 62 «Electricity production and distribution».
15. Order of the Ministry of Fuel and Energy of Ukraine dated 23.12.1999 No. 29-285, DIRECTORY OF QUALIFICATION CHARACTERISTICS OF EMPLOYEE PROFESSIONS Issue 63 «Gas Management of Cities, Towns and Settlements» of the Directory of Qualification Characteristics of Employees' Professions.
16. Kotykova O. I., Krylova I. G., Popeskul A. P. Gender aspects of the labor market in Ukraine. // Economics and management of the national economy. Vol. 22. 2018, p. 190–196.

17. Analytical study of the participation of women in the labor force of Ukraine. UNFPA, Kyiv 2012

18. Socio-demographic characteristics of Ukrainian households in 2019. Statistical collection. State Statistics Service of Ukraine. K. 2019.

19. Methodological regulations regarding the classification and analysis of economic activity of the population. Order No. 12 of the State Statistics Committee of Ukraine dated January 19, 2011 was approved.

20. Ehrenberg R. J., Smith R. S. Modern Labor Economy. Theory and state politics, M.: Moscow State University Publishing House, 1996. — 800 p.

21. Women and men in the energy sector of Ukraine» / О. Dyachuk, Y. Galustyan, V. Bliznyuk, R. Podolets, G. Trypolska, etc.; in general ed. H. Gerasimenko // Pre-department of the Foundation named after G. Boll in Ukraine. — Kyiv: Vid-voTOV «VB «AVANPOST-PRIM», 2019. — 92 p.

DOI 10.33111/vz\_kneu.35.24.02.22.152.158

УДК 339.7

**Луцишин Зоряна О.**

доктор економічних наук, професор  
кафедри міжнародних фінансів  
КНЕУ імені Вадима Гетьмана  
проспект Перемоги, 54/1, Київ, Україна  
e-mail: zor\_lu@ukr.net  
ORCID: 0000-0002-3972-5303

**Катрич Олена Д.**

аспірант кафедри міжнародних фінансів  
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»  
проспект Перемоги, 54/1, Київ, Україна  
e-mail: elsec1997@gmail.com  
ORCID: 0000-0002-6022-1118

## **РЕКОНФІГУРАЦІЯ СИСТЕМИ ОПОДАТКУВАННЯ В КОНСТРУКТІ НОВІТНІХ СХЕМ ОФШОРИЗАЦІЇ**

**Lutsyshyn Zoriana**

DSc, Professor in International Finance  
KNEU named after Vadym Hetman  
Peremohy avenue, 54/1, Kyiv, Ukraine  
e-mail: zor\_lu@ukr.net  
ORCID: 0000-0002-3972-5303

**Katrych Olena**

PhD student in International Finance  
KNEU named after Vadym Hetman  
Peremohy avenue, 54/1, Kyiv, Ukraine  
e-mail: elsec1997@gmail.com  
ORCID: 0000-0002-6022-1118

## **RECONFIGURATION OF THE TAXATION SYSTEM IN THE FRAMEWORK OF THE RECENT OFFSHORING SCHEMES**

**Анотація.** У статті досліджено сучасну практику організаційно-правового регулювання офшорного бізнесу в світі в контексті уніфікації національної фіскально-