

**ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ РИНКУ ПРАЦІ В ЕНЕРГЕТИЧНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ:  
ВИКЛИКИ ТА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ****GENDER ASPECT OF THE LABOUR MARKET IN THE ENERGY SECTOR:  
CHALLENGES AND LEGAL REGULATION**

**Галинський О.В., аспірант кафедри правознавства  
юридичного факультету**

*Східноукраїнський національний університет  
імені Володимира Даля*

У статті досліджуються ключові питання, пов'язані з гендерною нерівністю в енергетичній галузі, яка традиційно залишається одним із секторів з низьким рівнем жіночої зайнятості. Зосереджується увага на аналізі чинного законодавства ЄС та національних правових норм, спрямованих на покращення гендерного балансу на ринку праці в енергетичній галузі.

Дослідження охоплює питання доступу жінок до робочих місць у високотехнологічних галузях енергетики, бар'єрів, які перешкоджають рівному доступу до кар'єрних можливостей, а також специфічних потреб у професійній підготовці жінок у цьому секторі. У статті також проаналізовано вплив стереотипів, традиційних гендерних ролей та інших соціокультурних чинників, які суттєво впливають на низький рівень жіночої участі в енергетичному секторі.

Важливим аспектом дослідження є розгляд міжнародного досвіду та практик у сфері гендерної рівності на ринку праці в енергетиці, зокрема аналіз заходів, запроваджених для подолання гендерних розривів у різних країнах. Також акцентується увага на необхідності вдосконалення законодавчих механізмів та політик, спрямованих на забезпечення гендерної рівності в енергетичному секторі.

Визначено, що ключовим завданням є впровадження програм навчання та підвищення кваліфікації для жінок, які готуватимуть їх до роботи в енергетичному секторі. Державна політика повинна стимулювати участь жінок у таких програмах і забезпечувати умови, що сприятимуть їхньому професійному розвитку.

Автор пропонує рекомендації щодо покращення правового регулювання, спрямованого на зниження гендерної нерівності, та розвитку ініціатив, які сприятимуть залученню жінок до енергетичної галузі. Особлива увага приділяється необхідності інтеграції гендерної політики в загальні стратегії розвитку енергетичного сектору, що дозволить створити більш рівні умови праці та кар'єрного зростання для жінок.

**Ключові слова:** гендер, старіння робочої сили, працівник, роботодавець, зайнятість, трудові відносини, трудовий потенціал, енергетичний сектор, «зелена» енергетика.

The article explores the key issues related to gender inequality in the energy sector, which traditionally remains one of the sectors with low female employment. It focuses on the analysis of current EU and national legislation aimed at improving the gender balance in the energy sector labour market.

The study covers the issues of women's access to jobs in high-tech energy sectors, barriers to equal access to career opportunities, and specific training needs of women in this sector. The article also analyses the impact of stereotypes, traditional gender roles and other socio-cultural factors that significantly affect the low level of women's participation in the energy sector.

An important aspect of the study is the consideration of international experience and practices in the field of gender equality in the energy labour market, including an analysis of measures taken to bridge gender gaps in different countries. Attention is also focused on the need to improve legislative mechanisms and policies aimed at ensuring gender equality in the energy sector.

It is determined that the key task is to introduce training and professional development programmes for women to prepare them for work in the energy sector. The state policy should encourage women's participation in such programmes and provide conditions that will facilitate their professional development.

The author offers recommendations for improving legal regulation aimed at reducing gender inequality and developing initiatives that will facilitate women's involvement in the energy sector. Particular attention is paid to the need to integrate gender policy into the overall development strategies of the energy sector, which will create more equal working and career conditions for women.

**Key words:** gender, ageing of the workforce, employee, employer, employment, labour relations, labour potential, energy sector, green energy.

**Вступ.** Енергетичний сектор стикається з викликом залучення достатньої кількості кваліфікованих кадрів у контексті змін на ринку праці. При цьому сектори відновлюваної та традиційної енергетики мають різний суспільний сприйняття. Відновлювана енергетика користується більшою популярністю, особливо серед жінок та молоді, тоді як традиційна енергетика залишається переважно чоловічою сферою, де спостерігається старіння робочої сили. Для успішного переходу до «зеленої» енергетики важливо залучати нові кадри з різноманітними профілями, включаючи жінок і молодь, які володіють навичками, орієнтованими на цифрові технології.

**Вклад основного матеріалу.** У глобальному масштабі участь жінок у робочій силі набагато нижча, ніж участь чоловіків. У 2018 році 60 % з 3,5 мільярдів людей, що склали світову робочу силу, були чоловіками [1]. На участь жінок у робочій силі значною мірою впливають культурні та соціальні норми. Відповідно, гендерний розрив в участі жінок у робочій силі варіюється залежно від регіону та сектору. Вплив гендерного розмаїття на продук-

тивність компанії залежить від нормативного сприйняття: підвищення продуктивності праці з більшою ймовірністю відбувається в культурних контекстах, де поширена думка про важливість гендерного розмаїття, що створює цикл самореалізації [2].

Очевидним є те, що в енергетиці, особливо в традиційних секторах, домінують чоловіки. Галузі відновлюваної енергетики є більш привабливими для жіночої робочої сили через їхній міждисциплінарний вимір, а також цілісне, демократизоване енергетичне майбутнє, яке вони представляють. У контексті доступу до енергії, в автономному, місцевому виробничому застосуванні електроенергії в сільській місцевості жінки представлені краще, ніж у «сучасному» секторі відновлюваної енергетики в цілому. Лише 22 % робочої сили в секторах традиційної енергетики становлять жінки у всьому світі, тоді як у галузі відновлюваної енергетики жінки становлять 32 % робочої сили [3]. Подальша диференціація спостерігається за підгалузями та регіонами. У світовій нафтогазовій промисловості переважна більшість, 92 % працівників - чоловіки. Лише 21 %

світової робочої сили у вітроенергетиці - жінки, причому існують регіональні відмінності: якщо в Європі та Північній Америці частка жінок у вітроенергетичному секторі становить 26 %, то в Африці - лише 8 % [3].

Чверть робочої сили у секторі «постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря» у ЄС у 2018 році становили жінки. Це значно нижче представництва жінок у всіх видах економічної діяльності, яке у тому ж році становило 46 %. У видобувних галузях викопного палива частка жінок ще нижча (12 % у «видобутку вугілля та лігніту» та 17 % у «видобутку сирої нафти та природного газу»). У будівництві будівель, що є більшим сектором з точки зору зайнятості та має великий потенціал для створення робочих місць в умовах «зеленого» економічного переходу, жінки становлять лише 10 % робочої сили в ЄС [1].

Необхідно зауважити, що жінки стикаються з низкою бар'єрів, намагаючись увійти і просунути в секторах традиційної та відновлюваної енергетики. Сприйняття гендерних ролей та загальногалузева культура на робочому місці залишаються найважливішими бар'єрами для жінок в енергетиці [4]. Окрім найму на роботу, інші сфери, в яких жінки стикаються з проблемами в енергетичному секторі, включають утримання, просування по службі, розвиток та лідерство.

Важливо, що ініціативи з мережування впроваджуються по всьому світу, щоб допомогти жінкам подолати бар'єри, пов'язані з вступом на роботу та кар'єрним просуванням в енергетичному секторі. Вони пропонують платформи для обміну досвідом, структуровані наставницькі заходи та тренінги, а також навчальні візити на об'єкти енергетичної інфраструктури та в енергетичні компанії. Ці мережі сприяють розширенню кадрового резерву, утримуючи жінок, які вже працюють в енергетиці, та залучаючи нових претенденток. «Жінки у відновлюваній промисловості та стійкій енергетиці» (WRISE) – це американська ініціатива, започаткована у 2005 році, яка розширила свій початковий фокус з вітроенергетичного сектору. Регіональні та національні приклади включають «Жінки в енергетиці Центрально-Східної Європи» та Ефіопську мережу «Жінки в енергетиці», серед інших. Важливим аспектом участі жінок у робочій силі в енергетиці є типи робочих ролей, які вони виконують [5].

Жінки домінують на канцелярських, адміністративних, юридичних, кадрових посадах та посадах, пов'язаних зі зв'язками з громадськістю в енергетичному секторі. Водночас вони недостатньо представлені на вузькоспеціалізованих технічних посадах, які, як правило, більше пов'язані з кращими можливостями кар'єрного зростання в секторі. У світовій галузі відновлюваної енергетики жінки займають лише 28 % робочих місць у сфері STEM, тоді як 45 % адміністративних посад заповнені [3].

У видобувній та інвестиційній галузях нафтогазової промисловості в США у 2015 році 71 % офісних та адміністративних посад, за оцінками, займали жінки. Не належне представлення жінок на технічних посадах в енергетичному секторі тісно пов'язана з недостатнім представництвом студенток у STEM-освіті. В галузі «Інформаційні та комунікаційні технології» лише 20 %, а в галузі «Інженерія, виробництво та будівництво» лише 27 % від загальної кількості випускників були жінками на рівні бакалаврів або еквівалентному рівні у 2017 році в ЄС. Галузі «Природничі науки, математика та статистика» мають більш гендерно збалансований розподіл випускників. У галузях, де домінують чоловіки, таких як STEM, шанси жінок працевлаштуватися за фахом, який вони закінчили, значно нижчі, ніж у чоловіків. На рівні професійно-технічної освіти це навіть більше, ніж на рівні вищої освіти [6]. Тому жінкам, які отримують освіту у сфері STEM, необхідно надавати підтримку у виході на ринок праці та утриманні у своїй галузі.

Маємо наголосити на тому, що залученню жінок до сектору відновлюваної енергетики може сприяти популяризація жінок у зазначеній сфері, програми наставництва та нетворкінгу, а також корпоративної відповідальності [4]. Очікується, що попит на професіоналів та асоційованих професіоналів у сфері STEM зросте на 8 %, тоді як у середньому для всіх професій - на 3 % у період між 2014 і 2025 роками. Отже, галузі STEM потребуватимуть постійної пропозиції робочої сили. Залучення більшої кількості жінок до навчання в галузях STEM, з одного боку, допоможе збільшити кількість випускників у цих галузях. З іншого боку, може покращитися гендерний баланс з точки зору доступу до високооплачуваної та затребуваної роботи в STEM-галузях. Рішення навчатися в STEM-галузях формується рано, і його стає дедалі важче змінити, коли діти дорослішають [4]. Тому участь учениць у STEM-освіті слід заохочувати вже принаймні з середньої школи, як показують дослідження, що відображають енергетичний сектор з гендерної точки зору. Вже існують ініціативи, які вказують на більш інклюзивну STEM-освіту.

Важливо розуміти, що енергетична галузь стикається з подвійним викликом: старінням робочої сили та зміною потреб у навичках внаслідок діджиталізації. Близько 40 % нафтогазових компаній у Північній Америці та Європі заявляють, що криза кадрів вже настала [7]. Молоді вікові когорти недостатньо представлені в галузях чистої енергетики, а ще більше - у традиційній енергетиці. Вони підходять до роботи інакше, ніж попередні покоління, в тому сенсі, що вони загалом більш освічені, більше переймаються питаннями рівності, менше мотивовані грошима, менш лояльні до одного роботодавця, більш орієнтовані на конкретні завдання та більш технічно підковані.

Згідно з глобальним опитуванням, 4 % працівників нафтогазової галузі мають вік від 18 до 24 років, а 20 % - понад 55 років [7]. Старіння робочої сили є більшою мірою проблемою у видобувному секторі нафти і газу. У Нідерландах, де доступні дані про зайнятість у секторі відновлюваної енергетики з розбивкою за віком, середній вік працівників у секторі чистої енергетики знаходиться між відносно високим середнім віком у секторі традиційної енергетики та середнім віком на всіх голландських підприємствах [8]. Негативний екологічний та соціальний імідж впливає на сектори традиційної енергетики при залученні нових талантів. Згідно з оцінкою, проведеною в США, нафтогазова галузь не є привабливою для молодого покоління, особливо для жінок, через її вплив на навколишнє середовище та суспільство в цілому [9].

Звільнення в нафтогазовій галузі після фінансової кризи 2008 року призвели до занепокоєння щодо гарантій зайнятості в секторі, що посилює його негативний імідж серед потенційних працівників. Водночас у нафтогазовій галузі не вживається достатньо заходів для запобігання втраті знань колишніми працівниками під час скорочень [10]. Будівельний сектор в ЄС також характеризується недостатньою привабливістю для молодих працівників, тоді як участь жінок та гендерна інклюзивність зростають і продовжують зростати.

В ЄС реалізуються численні ініціативи, спрямовані на підвищення привабливості будівельного сектору для молодих працівників, а також на стимулювання учнівства та підвищення якості програм професійно-технічної освіти. Готовність брати участь у перекваліфікації, підвищенні кваліфікації та освіті дорослих є важливим фактором успішного переходу регіонів від викопних видів палива та енергоємних галузей промисловості до більш «зеленої» економіки.

**Висновки.** Гендерний аспект на ринку праці в енергетичному секторі економіки є важливою проблемою, яка потребує належної уваги з боку науковців, законодавців та урядів. Аналіз існуючих викликів та правового регулю-

вання свідчить про наявність значних перешкод для забезпечення гендерної рівності у цій галузі. Енергетичний сектор, традиційно домінований чоловіками, демонструє значний гендерний дисбаланс, що обмежує можливості жінок у доступі до висококваліфікованих та високооплачуваних робочих місць.

Однією з основних проблем є недостатня участь жінок у керівних посадах та технічних спеціальностях. Це може бути зумовлено як гендерними стереотипами, так і відсутністю належної підтримки для жінок у професійному зростанні в енергетичному секторі. Правове регулювання повинно включати не тільки заборону дискримінації, але й активні заходи для сприяння рівним можливостям у доступі до освіти та професійного розвитку.

Важливим кроком є розвиток програм навчання та підвищення кваліфікації для жінок, спрямованих на підго-

товку до роботи в енергетичному секторі. Державні політики мають заохочувати жінок до участі у цих програмах та створювати сприятливі умови для їхнього професійного зростання.

Крім того, важливо забезпечити моніторинг та контроль за дотриманням гендерних норм у компаніях енергетичного сектору, зокрема через запровадження квот на керівних посадах або інші інструменти, що сприяють збільшенню частки жінок у цій галузі.

Загалом, гендерний аспект на ринку праці в енергетичному секторі вимагає системного підходу та комплексних рішень, які враховують специфіку галузі та потреби жінок. Лише за умови активного втручання з боку держави, бізнесу та громадянського суспільства можна досягти реальних змін у напрямку забезпечення гендерної рівності в енергетичному секторі економіки.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. ILO. (2019). World Employment and Social Outlook: Trends 2019. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms\\_670542.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_670542.pdf)
2. Turban, S., Wu, D., & Zhang, L. (2019). Research: When Gender Diversity Makes Firms More Productive. Harvard Business Review. URL: <https://hbr.org/2019/02/research-when-gender-diversity-makes-firms-more-productive>
3. IRENA. (2019b). Renewable Energy and Jobs Annual Review 2019. URL: <https://www.irena.org/publications/2019/Jun/Renewable-Energy-and-Jobs-Annual-Review-2019>
4. Clancy, J., & Feenstra, M. (2019). Women, Gender Equality and the Energy Transition in the EU (Issue May). URL: <http://www.europarl.europa.eu/supporting-analyses>
5. Czako, V., Employment in the Energy Sector Status Report 2020, EUR 30186 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, ISBN 978-92-76-18206-1, doi:10.2760/95180, JRC120302.
6. European Commission. (2018a). 2018 Report on equality between women and men in the EU. URL: <https://doi.org/10.2838/21655>
7. Airswift. (2019). Solving the skills gap in oil and gas. URL: <https://www.airswift.com/blog/solving-the-skills-gap-in-oiland-gas>
8. Economisch Instituut voor de Bouw. (2016). Energieakkoord. URL: <https://www.eib.nl/pdf/Energieakkoord.pdf>
9. EY. (2017). How do we regenerate this generation's view of oil and gas? URL: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-oil-and-gas-perspectives-generationsviews/\\$FILE/ey\\_survey\\_careers.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-oil-and-gas-perspectives-generationsviews/$FILE/ey_survey_careers.pdf)
10. Sumbal, M. S., Tsui, E., See-to, E., & Barendrecht, A. (2017). Knowledge retention and aging workforce in the oil and gas industry: a multi perspective study. Journal of Knowledge Management, 21(4), 907–924. URL: <https://doi.org/10.1108/JKM-07-2016-0281>