



Міжнародна
організація
праці

СПРИЯННЯ
ЗАЙНЯТОСТІ

Дослідження та аналіз вакансій і потреб у кваліфікованих кадрах у країнах ЄС, Республіці Молдова та в Україні

Ана Попа, Родіон Колишко,
Наталія Попова і Франческо Панзіка

Дослідження та аналіз вакансій і потреб у кваліфікованих кадрах у країнах ЄС, Республіці Молдова та в Україні

Ана Попа, Родіон Колишко, Наталія Попова, Франческо Панзіка

ГРУПА ТЕХНІЧНОЇ ПІДТРИМКИ З ПИТАНЬ ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА БЮРО МОП ДЛЯ КРАЇН
ЦЕНТРАЛЬНОЇ ТА СХІДНОЇ ЄВРОПИ

Авторське право © Міжнародна організація праці 2013
Вперше опубліковано у 2013 р.

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Загальної конвенції про авторські права. Однак короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до Відділу публікацій МБП (видавничі права та дозволи) за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, або електронною поштою: pubdroit@ilo.org. Міжнародне бюро праці вітає такі звернення.

Робити копії даної публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі відповідно до умов виданої їм для цих цілей ліцензії. Для того щоб знайти у своїй країні організацію з питань отримання права на копіювання публікацій, відвідайте сайт www.ifrto.org.

ILO Cataloguing in Publication Data

Ана Попа, Родіон Колишко, Наталія Попова та Франческо Панзіка

Дослідження та аналіз вакансій і потреб у кваліфікованих кадрах у країнах ЄС, Республіці Молдова та в Україні/ Міжнародна організація праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. – Будапешт МОП, 2013.

ISBN 978-92-2-827838-5 (print) ISBN 978-92-2-827839-2 (web pdf)

Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи

labour demand / skilled worker / professional worker / migrant worker / labour migration / international migration / freedom of movement / data collecting / forecast / EU countries / Moldova, Republic / Ukraine

13.01.2

Версія англійською мовою: Research and Analysis of Vacancies and Skills Needs in the EU, in the Republic of Moldova and Ukraine. ISBN 978-92-2-127838-2 (print); ISBN 978-92-2-127839-9 (web pdf), Женева 2013.

Цю публікацію видано за допомогою Європейського Союзу. За зміст цієї публікації відповідають виключно партнери-виконавці, і його жодним чином не можна вважати таким, що відображає погляди Європейського Союзу.

Найменування, які використовуються в публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а подані в них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, які відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці, відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Публікації МБП можна отримати через основні мережі книготоргівлі або місцеві бюро МПБ в багатьох країнах або безпосередньо з Відділу публікацій МБП за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Каталоги або списки нових наявних публікацій можна безкоштовно отримати за вказаною вище адресою, або електронною поштою: pubvente@ilo.org. Відвідайте наш вебсайт: www.ilo.org/publns

Надруковано в Україні



Проект фінансується Європейським Союзом



Проект ЄС-МОП
«Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами»

Публікацію розроблено та надруковано в рамках Проекту ЄС-МОП
«Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами».

За додатковою інформацією звертайтеся, будь ласка, до команди проекту за адресою:

migration@ilo-dp.kiev.ua

Заходьте також на сторінку проекту:

http://ilo.org.ua/ProjectsIloArticles/EU-ILO_Migrant.aspx

<http://www.ilo.org/budapest/lang--en/index.htm>

Стислий опис Проекту ЄС-МОП:
«Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами»

Проект виконується в Україні та Молдові Міжнародною організацією праці у співробітництві з українськими та молдавськими тристоронніми партнерами, Міжнародною організацією з міграції і Світовим банком. Проект є складовою Тематичної програми співробітництва з третіми країнами у сферах міграції та притулку Європейського Союзу.

Загальна мета проекту — зміцнити спроможність Молдови та України щодо регулювання трудової міграції та сприяти сталому поверненню, з особливим наголосом на розвитку людських ресурсів та запобіганню втраті кваліфікованих кадрів.

Цю публікацію видано за допомогою Європейського Союзу.

Зміст

Передмова.....	7
Скорочення.....	9
Короткий огляд результатів	11
Розділ 1. Мобільність робочої сили та прогнозування потреб у кваліфікаціях	19
1.1 Прогнозування потреб у кваліфікаціях на рівні Європейського Союзу ...	21
1.1.1 Прогноз CEDEFOP	21
1.1.2 Дослідження в розрізі секторів економіки ЄС	22
1.1.3 Прогнозування кваліфікацій і система освіти	23
1.1.4 Прогнозування потреб у кваліфікаціях у деяких державах-членах ЄС	26
1.2 Мобільність робочої сили у Європі.....	28
1.2.1 Мобільність працівників.....	28
1.2.2 Мережа EURES	29
1.2.3 Аналіз даних і статистики щодо вакансій	32
1.2.4 Вакансії на європейському рівні	33
Розділ 2. Потреби у кваліфікаціях і вакансії у Молдові	35
2.1 Тенденції на ринку праці Молдови	35
2.1.1 Прогнозування потреб у кваліфікаціях відповідно до попиту і пропозиції кваліфікацій на національному рівні	38
2.1.2 Людський капітал: перевага чи перешкода для Молдови?.....	41
2.2 Потреба у кваліфікаціях у короткостроковій перспективі та аналіз вакансій	43
2.2.1 Методологія дослідження	43
2.2.2 Аналіз офіційно зареєстрованих вакансій	43
2.2.3 Короткостроковий прогноз ринку праці	47
2.3 Дисбаланс кваліфікацій.....	49
2.3.1 Дисбаланс кваліфікацій і можливі причини	49
2.3.2 Вимірювання дисбалансу	52

2.4 Потреба у кваліфікаціях у середній і довгостроковій перспективі	56
2.4.1 Ключові виклики для ринку праці Молдови у середній і довгостроковій перспективі	56
2.4.2 Прогноз потреб у кваліфікаціях у середній і довгостроковій перспективі	58
2.5 Потреба у кваліфікаціях: галузевий підхід	62
2.5.1 Потреба у кваліфікаціях у сільському господарстві	62
2.5.2 Потреба у кваліфікаціях у будівельному секторі	64
2.5.3 Потреба у кваліфікаціях у секторі інформаційних технологій у короткій перспективі	67
Розділ 3. Потреби у кваліфікаціях і вакансії в Україні	69
3.1 Основні характеристики ринку праці в Україні	69
3.2 Попит і пропозиція робочої сили на ринку праці	72
3.3 Основні структури, що визначають політику зайнятості	73
3.4 Потреби у кваліфікаціях у середній та довгостроковій перспективі	75
3.5 Система освіти та дефіцит/надлишок кваліфікацій	76
3.5.1 Вища освіта	76
3.5.2 Професійна освіта	77
3.5.3 Професійна орієнтація	78
3.5.4 Дефіцит і/або надлишок кваліфікованих кадрів	79
3.6 Політики і практики забезпечення необхідних кваліфікацій та компетенцій працівників	81
3.7 Аналіз потреб у кваліфікаціях за обраними секторами	81
3.7.1 Сектор зв'язку та інформаційних технологій	82
3.7.2 Галузь туризму та громадського харчування	86
3.7.3 Будівельна галузь	91
Висновки	97
Бібліографія	101
Додатки	105
Додаток 1. CEDEFOP: пропозиція та попит на кваліфікації у Європі	105
Додаток 2. Дослідження на рівні секторів ЄС	111
Додаток 3. Прогнозування потреб у кваліфікаціях у деяких державах-членах ЄС	115
Додаток 4. Вакансії на європейському рівні	129

Передмова

ЄС та його найближчі сусіди взаємно зацікавлені як у двосторонньому, так і в регіональному співробітництві з питань міграції. Країни-сусіди, серед них Молдова та Україна, відчують гостру потребу в регулюванні еміграції та імміграції з метою досягнення цілей розвитку і подальшого задоволення потреб у кваліфікаціях і робочій силі. Водночас, нинішнє зростання попиту на працівників-мігрантів у державах-членах ЄС обумовлене станом ринку праці, дефіцитом працівників певних кваліфікацій і демографічною ситуацією, зокрема низьким рівнем народжуваності й старінням населення.

Зважаючи на це, для розроблення програм забезпечення врегульованої трудової міграції вкрай важливою є інформація про кваліфікаційні характеристики мігрантів, які виїжджають чи повертаються до країни. Молдова і Україна наразі виступають країнами походження трудових мігрантів, тому інформація про потреби різних секторів національних ринків праці у певних професіях має важливе значення для забезпечення належного набору працівників і попередження втрати кваліфікованих кадрів. Нагальною також є детальна оцінка систем освіти і навчання у Молдові та Україні з точки зору розвитку політик, визнання кваліфікацій, підвищення кваліфікацій, сертифікації здобутих кваліфікацій і врахування при цьому ситуації всередині країн і за кордоном.

У цьому контексті МОП запропонувала проект, (був поданий на розгляд і в подальшому фінансувався Європейською Комісією), який передбачав виконання таких завдань: 1) зміцнення зв'язків між міграцією і розвитком; 2) надання підтримки і зміцнення потенціалу для забезпечення належного регулювання трудової міграції, тимчасової і циркулярної, шляхом покращення: (i) діалогу з питань відповідних політик, що базується на надійних дослідженнях і даних; (ii) формулювання політик трудової міграції з особливою увагою до забезпечення відповідності кваліфікацій, професійного навчання для розвитку необхідних навичок та експорту соціальних виплат у рамках соціального забезпечення; 3) захист прав мігрантів і попередження експлуатації та ізоляції, відповідно до правових принципів МОП, визначених у багатосторонньому підході МОП до регулювання трудової міграції та конвенціях МОП №№ 97 і 143.

У рамках цього проекту було проведено дослідження на рівні ЄС і держав-членів ЄС з метою оцінки потреб у кваліфікаціях і механізмів заповнення вакансій, доступних для осіб, що шукають роботу. Доповненням до нього стало дослідження, проведене з такою самою метою в Молдові та Україні. Результати роботи були представлені на національних семінарах у Кишиневі та Києві.

Висловлюю подяку і вдячність Анні Фаркаш, субрегіональному менеджеру проекту, Оксані Ліпкану і Тетяні Міненко, національним координаторам проекту в Молдові та Україні, за їх значний вклад у проведення цього дослідження.

Антоніо Граціозі
Директор
Групи технічної підтримки
з питань гідної праці та Бюро МОП
для країн Центральної та Східної Європи, Будапешт

Скорочення

CATI	Computer-Assisted Telephone Interviewing	Комп'ютеризована система опитування по телефону
CEDEFOP	European Centre for the Development of Vocational Training	Європейський центр із розвитку професійної підготовки
CERGE.EI	Center for Economic Research & Graduate Education - Economics Institute Praha University	Центр економічних досліджень і післядипломної освіти при Інституті економіки Празького університету
EACEA	Education, Audiovisual and Culture Executive Agency	Виконавче агентство з питань освіти, аудіовізуальної продукції та культури
EJMB	European Job Mobility Bulletin	Європейський бюлетень з питань мобільності робочої сили
EURES	European Employment Services Network	Європейська мережа служб зайнятості
EQF	European Qualification Framework	Європейські кваліфікаційні рамки
EVM	European Vacancy Monitor	Європейський моніторинг вакансій
FTE	Full Time Equivalent	Еквівалент повної зайнятості
ILO	International Labour Organisation	Міжнародна організація праці
ISCED	International Standard Classification of Education	Міжнародна стандартна класифікація освіти
ISCO	International Standard Classification of Occupations	Міжнародна стандартна класифікація професій
ISFOL	Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori.	Інститут підвищення професійної освіти працівників
LFS	Labour Force Survey	Дослідження робочої сили
LM	Labour Market	Ринок праці
MLSPF	Ministry of Labour, Social Protection and Family	Міністерство праці, соціального захисту та сім'ї
NACE	Nomenclature Statistique des activités économiques dans la Communauté Européenne	Статистична класифікація видів економічної діяльності Європейського співтовариства
NEA	National Employment Agency	Національне агентство зайнятості
NQF	National Qualification Framework	Національні кваліфікаційні рамки
PES	Public Employment Service	Державна служба зайнятості
ROA	Research Centre for Education and the Labour Market of the Maastricht University School of Business and Economics	Дослідницький центр освіти та ринку праці при Школі бізнесу та економіки Маастрихтського університету
SSC	Sector Skill Council	Галузева рада з питань кваліфікацій
TSE	Tripartite Advisory Committee	Тристоронній консультативний комітет
VET	Vocational and Educational Training	Професійно-технічна освіта

Короткий огляд результатів

Європа відчула кризу, викликану незадовільністю застарілих моделей прогнозування потреб ринку праці та послуг системи освіти і навчання. Однією з причин такої ситуації стала інтернаціоналізація економіки, коли виробництво переноситься на інші території, що призводить до поляризації потреб у кваліфікаціях: низькокваліфіковані роботи, які неможливо винести за межі країни, з одного боку, і висококваліфіковані професії (менеджери, технічний і адміністративний персонал) — з іншого. До того ж, внаслідок стрімких технологічних новацій багато кваліфікацій швидко застарівають. Ситуація також ускладнюється демографічними змінами, спричиненими старінням населення і міграційними потоками.

Для пошуку вирішення зазначених проблем проводяться дослідження і обстеження із застосуванням таких інструментів:

- Національні кількісні прогнози на основі моделювання;
- Дослідження у розрізі секторів або професій;
- Обстеження роботодавців;
- Прогнозні аналізи із розробленням різних сценаріїв розвитку подій.

Жоден із згаданих методів прогнозування неспроможний забезпечити точне й надійне визначення потреб у кваліфікаціях, однак вони можуть дати корисні орієнтири щодо того, як ринки праці розвиваються під впливом різних зовнішніх чинників. Чи корисні ці спроби і чи виправдовують вони витрати? Видається, що так, зважаючи на те, що результати прогнозування використовуються широким колом спеціалістів з питань професійної орієнтації, розробниками політик ринку праці, а також під час планування освітніх і навчальних програм.

Належне прогнозування вимог ринку праці та потреб у кваліфікаціях — пріоритетне завдання для ЄС, що обумовлюється такими цілями:

- Сприяння більш точному прогнозуванню потреб у кваліфікаціях;

- Забезпечення більшої відповідності між наявними кваліфікаціями і потребами ринку праці;
- Усунення розриву між знаннями, здобутими в результаті навчання, і знаннями, необхідними для виконання тих чи інших робіт.

Наразі існують два загальноєвропейські дослідження майбутніх потреб у кваліфікаціях: а) дослідження Європейського центру із розвитку професійної підготовки (CEDEFOP) (далі — прогноз CEDEFOP); б) галузеві дослідження у розрізі секторів.

Прогноз CEDEFOP розрахований на період до 2020 р. Він охоплює держави-члени ЄС, Норвегію, Швейцарію та враховує вплив фінансової кризи і подальшої глобальної рецесії.

Основними прогнозованими даними є такі:

- приблизно на 7 млн зросте кількість робочих місць у сфері послуг;
- значне зростання кількості робочих місць відбудеться у сфері збуту й у транспортній галузі;
- неринкові послуги (наприклад, медицина й освіта) можуть зазнати негативного впливу скорочення витрат із бюджету на управління;
- у зв'язку із зростанням попиту на професії, що вимагають висококваліфікованої розумової праці, і на професії, що потребують найпростіших навичок, спостерігатиметься тенденція до «поляризації професій»;
- значно швидше, ніж у минулому, буде зростати потреба у висококваліфікованих/кваліфікованих працівниках;
- нетто-зайнятість зросте на 7 млн;
- потреба в заміщенні працівників (близько 73 млн робочих місць) буде позитивною для всіх професій. Внаслідок цього протягом наступного десятиліття очікується відкриття близько 80 млн вакансій.

Інший загальноєвропейський інструмент прогнозування включає результати дослідження в рамках ЄС у розрізі секторів: існує 19 окремих досліджень за секторами, які охоплюють близько 60% загальної зайнятості в ЄС. Результати цих досліджень, як і результати прогнозування CEDEFOP, підтверджують тенденцію до поляризації ринку праці і потреб у кваліфікаціях, коли зростатиме розрив між робочими місцями, що потребують низькокваліфікованої (наприклад, найпростіші професії) і висококваліфікованої праці (наприклад, фахівці, менеджери та ін.) і одночасно скорочуватиметься потреба у робочих місцях, що вимагають певної кваліфікації (наприклад, кваліфіковані працівники з інструментом та ін.). Європейське виробництво рухається до спеціалізації і професіоналізму, що вимагає наявності висококваліфікованих спеціалістів і підвищення кваліфікації носіїв традиційних

професій. Дослідження у розрізі секторів засвідчують появу нових кваліфікацій і компетенцій, і деякі з них є затребуваними в усіх секторах. Найбільш затребуваними новими компетенціями є володіння технічними (професійними) та соціально-культурними навичками, або навичками міжособистісного спілкування.

Яким чином результати прогнозування потреб у кваліфікаціях переносяться до системи освіти? Своєчасне виявлення майбутніх потреб у кваліфікаціях дає можливість у відповідні строки спланувати і забезпечити надання послуг у сфері освіти і навчання. У цьому контексті вкрай важливим є стабільне і ефективне партнерство структур сфери освіти із бізнес-сектором і представниками роботодавців.

У багатьох країнах створені галузеві комітети, на які покладені завдання щодо прогнозування потреб у кваліфікаціях і використання їх результатів під час планування і забезпечення надання послуг у сфері освіти і навчання. У ряді країн такі комітети задіяні в розробленні професійних стандартів і навчальних програм.

Практично всі європейські країни запровадили або запроваджують національні кваліфікаційні рамки, що створюють додаткові механізми узгодження освіти і навчання із потребами ринку праці.

Запровадження національних кваліфікаційних рамок, орієнтованих на результати навчання, дає багатьом країнам можливість задіяти механізми визнання неформального і неофіційного навчання.

- **Прогнози потреб у кваліфікаціях у деяких державах-членах ЄС**

Визначення терміна «кваліфікації» не завжди є однаковим: у багатьох країнах ЄС термін «кваліфікації» визначається як застосування професійних навичок і/або знань, набутих у результаті освітньої підготовки. Багато країн здійснюють прогнозування на регулярній основі з тим, щоб передбачити потреби ринку праці й вимоги до кваліфікацій. Для цього використовуються різні інструменти і методи. Більшість довгострокових прогнозів робляться на національному рівні, тоді як короткострокові прогнози, зазвичай, формулюються державними службами зайнятості на регіональному або місцевому рівнях. У деяких країнах інформація про потреби у кваліфікаціях збирається за допомогою цільових досліджень.

- **Прогнози потреб у кваліфікаціях у Чеській Республіці**

Довгострокові прогнози поєднують інформацію про вікову структуру зайнятості, отриману з обстежень робочої сили, з даними системи освіти та інформацією про структуру кваліфікацій короткострокових безробітних. Модель прогнозування була розроблена із використанням методології, напрацьованої Дослідницьким центром освіти та ринку праці при Школі бізнесу та економіки Маастрихтського університету. Галузеві дослідження для секторів енерго-

постачання, електротехнічного та інформаційних технологій проводяться з 2007 р. В рамках досліджень вивчається, як буде формуватися попит на кваліфіковану робочу силу в період з 2008 до 2018 рр. (кількість необхідних працівників, зміни вимог до знань і кваліфікацій, визначення тенденцій виникнення нових професій). Протягом 2010–2020 рр. очікується збільшення робочих місць на 1,4% (0,1% на рік); збільшення кількості робочих місць у секторі розподілу/транспорту, у секторі комерційних і неринкових послуг; зниження рівня зайнятості у секторі основного виробництва та в будівельному секторі. Робочі місця будуть наявні тільки для осіб, що мають високу кваліфікацію (Міжнародна стандартна класифікація освіти ISCED 5–6); відбудеться суттєве скорочення робочих місць для працівників із низьким (Міжнародна стандартна класифікація освіти ISCED 0–2) і середнім (Міжнародна стандартна класифікація освіти ISCED 3–4) рівнями кваліфікації. Основним джерелом зайнятості буде заміщення нині зайнятих працівників: +31% від загальної зайнятості у 2010 р. Заміщення стосуватиметься усіх професій.

- **Прогнози потреб у кваліфікаціях у Франції**

Прогнозування потреб у кваліфікаціях здійснюється на національному, регіональному рівнях і в розрізі секторів. На національному рівні функції прогнозування покладені на Центр стратегічного аналізу; для прогнозування потреб у професіях і кваліфікаціях у розрізі секторів було створено 126 наглядових органів у всіх галузях; для прогнозування на регіональному рівні — 26 наглядових органів, завдання яких — надання рекомендацій розробникам політик у сфері зайнятості, навчання та економічного розвитку. Були визначені тенденції до скорочення зайнятості у сільському господарстві, галузях легкої промисловості (текстильна, шкіряна, деревообробна, поліграфічна), механіки, виробництва металоконструкцій, обробній промисловості, у сферах менеджменту, адміністрування; позитивна тенденція зайнятості прогнозується для сектора комунікацій, інформаційного сектора, сфери розваг, досліджень і наукових робіт, а також для готельно-ресторанного сектора і сфери громадського харчування. Сектори, де ймовірність створення нових робочих місць є високою: індивідуальні послуги (робота в домогосподарствах, безпека і охорона та ін.), охорона здоров'я, соціальна робота, культура і спорт, бізнес та інформаційні технології.

Спостерігатимуться тенденції до розширення сфери послуг і певної поляризації: особливо для менеджерів (+14%) і професій, що вимагають низького рівня кваліфікації (+15%).

Водночас у контексті ноу-хау, комунікативних навичок і здатності брати на себе відповідальність зростатимуть вимоги до деяких категорій робіт.

Загалом найбільш вагомим джерелом зайнятості в ЄС може стати заміщення нині зайнятої робочої сили.

Прогнози потреб у кваліфікаціях в Італії

Соціальні партнери проводили періодичні обстеження з метою прогнозування ринку праці на базі двосторонніх структур (наприклад, у сільському господарстві і будівельному секторі). Оцінки на базі економічної моделі з метою прогнозування зайнятості у розрізі секторів і професій (Міжнародна стандартна класифікація професій ISCO 88 до 4-ої цифри) здійснювалися Інститутом підвищення професійної освіти працівників. Короткостроковий прогноз стану ринку праці розроблявся за допомогою інформаційної системи Excelsior (100 000 підприємств було опитано за допомогою комп'ютеризованої системи опитування по телефону). Негативною є тенденція зайнятості для добувної промисловості і сфери комунальних послуг, обробної промисловості і будівництва. Передбачається стрімкий позитивний розвиток сфери послуг.

Прогнозується незначна, але позитивна тенденція для інших секторів. Тенденція до значної поляризації торкнеться техніків і молодших спеціалістів, законотворців, посадових осіб вищого рівня і керівників, фахівців, а разом і носіїв найпростіших професій.

Тенденція до підвищення вимог щодо володіння навичками і кваліфікацій як сигнал зростання вимог до завдань, виконання яких у минулому не вимагало середнього або високого рівня кваліфікації. Обмежені можливості створення нових робочих місць, але важливим джерелом зайнятості буде заміщення нині зайнятої робочої сили.

- **Мобільність працівників у Європі**

Свобода пересування і вибору місця проживання для громадян Євросоюзу означає, що працівники мають право переїздити в межах держав-членів ЄС, шукати роботу і працевлаштовуватися на таких самих умовах, що пропонуються громадянам тієї чи іншої держави-члена ЄС (із деякими обмеженнями).

Ці правила не поширюються на громадян держав, що не належать до ЄС. У такому випадку мобільність робочої сили стає питанням міграції, яка обмежується жорсткими правилами і умовами, якщо не забороняється взагалі. З метою попередження нерегульованої міграції, експлуатації і «втрати мізків» деякі держави-члени ЄС у співпраці із державами походження мігрантів запровадили програми обміну інформацією.

Управління ринком праці, на якому задіяні 490 млн осіб (із них активне населення становить більше 238 млн), вимагає особливих механізмів і інструментів. Для заповнення вакансій відповідними працівниками у 1993 р. Європейською Комісією була створена мережа національних служб зайнятості — EURES. Це — партнерська мережа державних служб зайнятості 27

держав-членів ЄС, а також Норвегії, Ісландії, Ліхтенштейну, Швейцарії та інших партнерських організацій.

Восени 2011 р. 25 тис. зареєстрованих роботодавців запропонували 1,23 млн вакансій. Найбільша частка (35%) вакансій була зареєстрована в базі даних EURES як вакансії для низькокваліфікованих працівників і працівників розумової праці. У більшості країн має місце високий попит на продавців послуг, продавців товарів у магазинах і на ринках.

- **Потреба у кваліфікаціях і прогнози для Молдови**

Протягом останнього десятиліття серед країн Європи і в регіоні Молдова зазнала чи не найбільшого скорочення зайнятості. Рівень зайнятості знизився з 54,8% у 2000 р. до 39,4% у 2011 р. Має місце певний ступінь невідповідності кваліфікацій на ринку праці, що призводить до виникнення замкненого кола: низька продуктивність, яка не задовольняє роботодавців, з одного боку, і низькі заробітні плати, які не задовольняють працівників, — з іншого. Невідповідність також спричинюється низькою якістю освіти та незатребуваним на ринку праці напрямом освіти, що його обирають майбутні працівники.

У сільському господарстві була зайнята найбільша частка населення Молдови — 27,5% у 2011 р. Для цього сектора характерна неформальна зайнятість (близько 72%). Тому кількість вакансій, зареєстрованих Національним агентством зайнятості (НАЗ), не відображає реальної ситуації. У 2001 р. в секторі сільського господарства було зареєстровано лише 7,4% вакансій. Дуже мало вакансій призначені для спеціалістів і багато — для підсобних працівників на літній сезон. Веб-сайти майже не містять оголошень про вакансії для працівників у сільському господарстві, тому що вважається, що такі працівники є малоосвіченими і не мають доступу до Інтернету. Збережеться дефіцит механіків, спеціалістів (бухгалтерів та ін.), некваліфікованої робочої сили. Потреба у кваліфікованих робітниках фізичної праці, наразі майже відсутня, у середньостроковій перспективі буде зростати. У довгостроковій перспективі кількість робочих місць, що не потребують кваліфікації, суттєво скоротиться, єдиним сектором, де будуть наймати некваліфікованих працівників, буде збирання врожаю винограду для виробництва вина.

Як і у випадку сільськогосподарського сектора, ступінь неформальності трудових відносин у будівельному секторі є досить високим — 66,3% у 2011 р. Згідно з даними Національного агентства зайнятості, має місце зміщення в бік попиту на більш складні професії, такі як інженер-дизайнер, каменяр-будівельник і тесляр із різними навичками. Будівельні компанії повідомляють про дефіцит кваліфікованої робочої сили, яка залишила країну, некваліфікованої робочої сили, що відмовляється від пропозицій роботи через низьку заробітну плату, та час від часу — інших спеціалістів (економістів, юристів).

З часу запровадження у 2005 р. пільгового оподаткування суттєво «розрослися» компанії з розвитку інформаційних технологій. Тому, порівняно із 2004 р. зайнятість у секторі інформаційних технологій збільшилася майже втричі. Разом із тим, значною залишається частка «сірої» економіки в цьому секторі, де представлені переважно малі компанії. Наразі компаніям досить складно найняти нових кваліфікованих фахівців з інформаційних технологій, особливо програмних менеджерів та інженерів з контролю якості. Існує думка, що лише 10–20 % випускників мають шанси на працевлаштування, і навіть вони потребують певного досвіду і додаткового навчання. На веб-сайтах розміщено багато оголошень про вакансії у секторі інформаційних технологій.

- **Потреби у кваліфікаціях і прогнози для України**

Попит на робочу силу є відносно низьким. Кількість вільних робочих місць і вакантних посад на кінець червня 2011 р. становила 90,5 тис., що на 13,6% більше, ніж у відповідному періоді 2010 р. Зростання потреби в працівниках на заміщення вільних робочих місць спостерігалось в усіх видах економічної діяльності країни, крім фінансової. При цьому найбільше зростання попиту на робочу силу було в промисловості (на 31,9%). Значною залишається потреба підприємств у кваліфікованих працівниках із інструментом (21,7% від загальної кількості вільних робочих місць), працівниках найпростіших професій у сфері торгівлі, послуг, у промисловості, будівництві, на транспорті тощо (16,0%), у робітниках із обслуговування, експлуатації та здійснення контролю за роботою технологічного устаткування, виробництва устаткування та машин (14,6%).

У середньостроковій перспективі — до 2015 року — найбільш необхідними будуть професії, пов'язані з розвитком комерційних послуг та промислового виробництва (кваліфіковані робітники). З точки зору професій, основні зміни відбудуться у групах менеджерів, працівників, що надають послуги юридичним і фізичним особам, експертів у галузі харчової і переробної промисловості, кваліфікованих працівників, операторів і складальників устаткування та машин. Тенденція для менш кваліфікованих працівників у ключових галузях економіки (крім будівництва) буде позитивною. Тим не менш, тенденції зайнятості в аграрному секторі є трохи суперечливими: потреба у керівниках і окремих категоріях фахівців зростатиме, тоді як потреба у некваліфікованих працівниках буде зменшуватися.

Що стосується майбутніх потреб у кваліфікаціях, то вважається, що буде досить складно зробити їх довгострокове прогнозування у зв'язку з а) відсутністю належних інструментів; б) економічною нестабільністю; с) відсутністю в компаній планів довготривалого розвитку і планування розвитку персоналу. Разом із тим прогноз потреб у кваліфікаціях до 2020 р. показує, що зайнятість у секторі послуг значно зросте (на 35,9%), на транспорті й у сфері зв'язку дещо скоротиться (3%), в той час як зайнятість у сільському господарстві

суттєво зменшиться (на 51%). До 2020 р. найбільш значного скорочення зазнають вчителі та інші фахівці в галузі освіти.

Як і в інших країнах Європи, існує тенденція до поляризації, пов'язаної із зростанням потреб у некваліфікованих працівниках і менеджерах, і скороченням потреб у спеціалістах середнього рівня, таких як робітники, що працюють з машинами, і складальники автомобілів.

Серед професій, попит на які, як очікується, буде високим, можна назвати:

- інженери та дизайнери в області високих технологій: ІТ-послуги (електроніка, високі технології, підтримка); спеціалісти харчової, фармацевтичної промисловості, розробники технологічних рішень;
- експерти в галузі біології, агрономії (нові сучасні сільськогосподарські технології, раціональне використання ґрунтів тощо) і медицини;
- муніципальні працівники, спеціалісти у сфері продажу продуктів харчування та продовольства.

За результатами опитування роботодавців у секторі інформаційних технологій, будівельному та туристичному секторах з'ясовано, що знання і навички, які забезпечує система освіти, не завжди відповідають потребам підприємств.

РОЗДІЛ 1

Мобільність робочої сили та прогнозування потреб у кваліфікаціях

Досвід Європи засвідчив незадовільність застарілих моделей прогнозування стану ринку праці і системи освіти. Їх використання викликало дисбаланс попиту і пропозиції на ринку праці. Однією з причин такої ситуації стала інтернаціоналізація економіки, коли виробництво переноситься на інші території, а це у свою чергу спричинює поляризацію потреб у кваліфікаціях: низькокваліфіковані роботи, які неможливо винести за межі країни, з одного боку, і висококваліфіковані професії (менеджери, технічний і адміністративний персонал) — з іншого. До того ж, внаслідок стрімких технологічних новацій багато кваліфікацій швидко застарівають. Ситуація також ускладнюється демографічними змінами, спричиненими старінням населення і міграційними потоками.

Для подолання цих проблем країни-члени ЄС і ЄС як інститут проводять дослідження і вивчають можливості прогнозування потреб у кваліфікаціях.

Головними інструментами прогнозування, що використовуються на рівні країн¹, є такі:

- *Національні кількісні прогнози на основі моделювання.* Загалом кажучи, це послідовний, комплексний та прозорий інструмент, але він дорого коштує й потребує даних, які не завжди є доступними.
- *Дослідження у розрізі секторів або професій.* Це надійний та достовірний інструмент щодо відповідних секторів, де проводиться дослідження, але він може давати суперечливі результати у разі охоплення одним дослідженням кількох секторів або галузей.
- *Обстеження роботодавців.* Сильний інструмент, оскільки передбачає залучення безпосереднього користувача/клієнта, але він може бути дуже

¹ <http://www.newskillsnetwork.eu/doc/931>)

суб'єктивним і непослідовним та зосереджуватися на існуючих вакансіях, а не на дисбалансі кваліфікацій наявної робочої сили.

- *Прогнозні аналізи із розробленням різних сценаріїв розвитку подій* (ґрунтується на результатах фокус-груп, обговорень, обстежень на основі дельфійського методу, напрацювань наглядових органів). Цілісний підхід із залученням безпосереднього користувача/клієнта, але несистематичний, результати можуть бути надто суб'єктивними і суперечливими.

Жоден із згаданих методів прогнозування неспроможний забезпечити точні й надійні результати визначення потреб у кваліфікаціях, однак вони можуть дати корисні орієнтири щодо того, як ринки праці розвиваються у відповідь на вплив різних зовнішніх чинників. Отже, питання полягає не у точності прогнозів, а в тому, чи є вони корисними та цінними порівняно з коштами, що їх національні уряди вкладають у цю роботу. Видається, що так, зважаючи на те, що результати прогнозування використовуються широким колом спеціалістів з питань професійної орієнтації, розробниками політик ринку праці, під час планування освітніх і навчальних програм.

У деяких країнах концепція планування робочої сили² використовується, наприклад, для визначення максимальної кількості студентів, що можуть бути зараховані до навчальних закладів, та напрямів освіти, виходячи з прогнозів потреб у робочій силі³. Концепція планування робочої сили була популярною на початку 1960-х років. Parnes (1962) розробив модель планування робочої сили на основі структури витрат і продуктивності економіки. Починаючи із встановлення планового показника зростання ВВП, ця модель передбачає визначення потреб у робочій силі за різними професіями і освітніми кваліфікаціями, після чого вони порівнюються з прогнозами чисельності працюючого населення і виходу випускників різних навчальних закладів на ринок праці.

Проти цього підходу висувалися різні заперечення. Методологічні заперечення стосуються фіксованих коефіцієнтів, які використовуються у моделях прогнозування для транслювання показників економічного розвитку у зміни стану зайнятості (Blaug, 1967). Головне заперечення полягає в тому, що майбутні події фактично недостатньо прогнозовані і що однозначна залежність між вимогами до виконання робіт і навчальною кваліфікацією припускається без належного обґрунтування. Ці заперечення та брак достатніх статистичних даних для оцінювання моделей прогнозування призвели до відмови від цього підходу.

2 Цю методіку також називають «плануванням людських ресурсів». Вона передбачає чотири кроки: а) аналіз наявної чисельності робочої сили; б) прогнозування майбутньої чисельності робочої сили; в) розроблення програм зайнятості; г) формування програм навчання.

3 Frank Cörvers: Forecasting Skills and Labour Market Needs, 2006

1.1 Прогнозування потреб у кваліфікаціях на рівні Європейського Союзу

Знання майбутніх потреб у кваліфікаціях на ринку праці є одним із найважливіших інструментів усунення дисбалансу між пропозицією робочої сили та попитом на неї, а також для надання підтримки у прийнятті рішень щодо політики розвитку людських ресурсів. Прогнозування вимог ринку праці та потреб у кваліфікаціях стає одним із пріоритетних завдань на рівні ЄС.

Лісабонська стратегія збільшення зайнятості та Європейська стратегія зайнятості, об'єднані директиви № 20 «Покращити відповідність потребам ринку праці» та № 24 «Адаптувати системи навчання і підготовки до нових вимог щодо компетенцій» наголошують на питаннях прогнозування потреб у кваліфікаціях і важливості життя відповідних політичних заходів.

У березні 2009 р. Європейська Комісія запровадила ініціативу «Нові кваліфікації для нових робочих місць»⁴, яка передбачає:

- *Сприяння більш точному прогнозуванню майбутніх потреб у кваліфікаціях.*
- *Забезпечення більшого ступеня відповідності кваліфікацій потребам ринку праці.*

У цьому контексті були розроблені два основних джерела інформації про майбутню пропозицію і попит на кваліфікації: 1) прогнози CEDEFOP щодо потреб у кваліфікаціях до 2015 і 2020 рр.; 2) дослідження ЄС у 19 секторах економіки Європи, на які припадає дві третини зайнятих у Європі.

1.1.1 Прогноз CEDEFOP

Європейський центр із розвитку професійної підготовки (CEDEFOP⁵) у 2007–2008 рр. розробив прогноз потреб у кваліфікаціях на 2006–2015 рр. Цей прогноз зараз оновлено, і він включає прогнозовані дані до 2020 р. Він охоплює всі держави-члени ЄС, Норвегію та Швейцарію і враховує вплив фінансової кризи та подальшої глобальної рецесії. Результати прогнозування дали можливість розробити три можливі сценарії з урахуванням очікуваних тенденцій виходу із кризи: 1) консервативний, або базовий сценарій; 2) більш оптимістичний сценарій щодо швидкості відновлення докризових рівнів економічного зростання; 3) песимістичний варіант, що передбачає відкладене у часі та більш повільне відновлення економіки. Усі три сценарії виходять з того, що до 2020 р. відбудеться відновлення нормальних рівнів економічного зростання.

⁴ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568>

⁵ Центр є європейською агенцією, яка допомагає підвищувати рівень та розвивати професійну освіту та підготовку в Європейському Союзі.

Дослідження охоплює всю економіку, тобто 41 сектор, згідно із Статистичною класифікацією видів економічної діяльності Європейського Співтовариства (NACE, версія 1.1). Аналіз є доволі широким щодо потреб у кваліфікаціях за основними секторами, професійними групами і загальними кваліфікаціями, але не містить детального аналізу кваліфікацій, тому що останні в ньому представлені тільки за рівнем освіти: низьким, середнім і високим, згідно з МСКО⁶.

Потреба у висококваліфікованих працівниках зростає на 28 млн, а потреба у працівниках з кваліфікацією середнього рівня — майже на 20 млн. Це збільшення буде компенсоване зменшенням майже на 33 млн кількості працівників із низьким рівнем кваліфікації.

У період із 2010 до 2020 рр. кількість робочих місць у сільському господарстві скоротиться на 2,5 млн, а в обробній і виробничій сферах — на 2 млн. Очікується значне зростання кількості робочих місць у сфері послуг: кількість робочих місць у сфері комерційних та інших послуг може зрости приблизно на 7 млн. Суттєве зростання очікується у сфері розподілу і у транспортній галузі. Зростання також прогнозується для неринкових послуг (наприклад, медицина й освіта), однак скорочення витрат із бюджету на управління може негативно вплинути на ситуацію в цій сфері.

Заміщення працівників, що залишають робочі місця (в основному у зв'язку з виходом на пенсію), складатиме близько 73 млн і прогнозується як позитивне для всіх професій. Додаткову інформацію про дослідження CEDEFOP див. у Додатку 1.

1.1.2 Дослідження в розрізі секторів економіки ЄС

Глобалізація та вплив нинішньої фінансово-економічної кризи вимагають застосування нових інструментів, які дадуть європейському ринкові змогу виявляти тенденції та зміни, котрі шкодять його конкурентоспроможності. У зв'язку з цим Європейська Комісія провела 19 досліджень у розрізі секторів економіки, на які в сукупності припадає 60% зайнятості у ЄС.

У 2010 р. фірма Oxford Research A/S здійснила поперечний аналіз динаміки потреб у кваліфікаціях у 19 цільових секторах; в його рамках наявні дані були об'єднані із результатами вивчення наслідків нинішньої кризи.

Один із результатів поперечного дослідження секторів економіки підтверджує тенденцію до поляризації ринку праці та потреб у кваліфікаціях, яка вже була виявлена в рамках дослідження CEDEFOP. Зокрема, збільшується розрив між професіями (наприклад, найпростішими), де використовується праця низькокваліфікованих робітників, та робочими місцями для висококваліфікованих працівників

6 Рівень кваліфікації: низький (МСКО 0–2), середній (МСКО 3–4), високий (МСКО 5–6).

(наприклад, фахівці, управлінці та ін.) і спостерігається зменшення кількості робочих місць для кваліфікованих працівників (наприклад, кваліфіковані працівники з інструментом та ін.)⁷.

Дослідження підтверджує зростання важливості для європейської економіки сектора послуг у наступні 10–15 років. Європейське виробництво рухається до спеціалізації та професіоналізму, вимагаючи не тільки висококваліфікованих робочих місць, а й підвищення кваліфікації на традиційних робочих місцях.

У дослідженнях секторів згадуються нові компетенції, однак деякі з них є затребуваними у всіх секторах. Найбільш затребуваними новими компетенціями виявилися технічні кваліфікації (професійні навички) і соціально-культурні навички, або навички міжособистісного спілкування. Також очевидною є тенденція до того, щоб працівники володіли багатьма навичками, а також до комбінації навичок і компетенцій у багатьох секторах.

На рівні професій були виявлені нові компетенції. Відмінності у методиках і визначеннях компетенцій і професій у дослідженнях секторів не дають можливості скласти їх повний перелік. Проте можна визначити нові навички та компетенції для управлінських професій та професій, пов'язаних з основним виробництвом і сектором послуг.

Деякі нові кваліфікації і компетенції, наприклад, з інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) та електронних рішень, затребувані в усіх секторах; інші, як здається, є специфічними для конкретних секторів. У секторі послуг більш важливими є соціально-культурні навички, або навички міжособистісного спілкування, такі як здатність до міжкультурної взаємодії та вирішення конфліктів, тоді як нові компетенції у виробництві стосуються нових технологічних процесів і матеріалів, а також інтернаціоналізації ланцюгів постачання та доданої вартості.

Додаткову інформацію див. у Додатку 2.

1.1.3 Прогнозування кваліфікацій і система освіти

Важливе значення має те, як результати прогнозування потреб у кваліфікаціях враховуються системою освіти. Завчасне виявлення кваліфікацій, потрібних на ринку праці, дає змогу у визначені строки адаптувати, планувати й регулювати пропозиції послуг освіти та професійної підготовки. Щоб досягти таких результатів, абсолютно необхідним є тісне партнерство із різними зацікавленими сторонами у галузі освіти, особливо з бізнесом-сектором і представниками роботодавців, із метою врахування інформації про ринок праці при розробленні програм навчання та професійної підготовки. У деяких країнах створені галузеві комітети, на які

⁷ “The disappearing middle”, The Economist, September 9th, 2010.

покладено завдання щодо прогнозування потреб у кваліфікаціях та використання його результатів у процесі навчання та професійної підготовки; іноді ці комітети беруть безпосередню участь у розробленні професійних стандартів і навчальних програм (ЕАСЕА 2010).

У **Сполученому Королівстві** існують ради з галузевих кваліфікацій (РГК), які є незалежними, очолюваними роботодавцями, загальнонаціональними організаціями. РГК і відповідна Комісія прагнуть працювати у партнерстві на території усіх чотирьох складових Сполученого Королівства задля створення умов для збільшення інвестицій роботодавців у підготовку кваліфікованих кадрів, що сприятимуть підприємництву, створенню робочих місць і сталому економічному зростанню. Наразі існують 22 РГК, діяльність яких охоплює понад 90% економіки країни⁸.

Наслідуючи приклад британських рад з галузевих кваліфікацій, **Чеська Республіка** створила 20 галузевих рад, діяльність яких задовольняє потреби майже 50% ринку праці (опис кваліфікаційних вимог до різних професій). Їхня діяльність передбачає визначення змін у секторі, які впливають на потреби роботодавців і робочої сили; підтримання професійної освіти та підготовки і розвитку професійних компетенцій для сектора; співробітництво із школами та іншими навчальними закладами.

Давня традиція функціонування галузевих рад існує в **Нідерландах**. Там діє 17 експертних центрів із професійної освіти та підготовки кадрів і ринку праці (*Kenniscentra Beroepsonderwijs bedrijfsleven* (КВВ)). Рада КВВ складається з представників організацій роботодавців, профспілок, системи підготовки кадрів і міністерства освіти. КВВ забезпечують, щоб професійні профілі секторів (на рівні середньої освіти), на основі яких розробляються екзаменаційні завдання та навчальні програми, оновлювалися відповідно до вимог ринку праці.

Крім того, у сфері безперервної професійної підготовки діють 140 галузевих навчальних фондів (Sectorfondsen), які охоплюють 116 секторів і працюють під керівництвом соціальних партнерів галузевого рівня.

У **Франції** існують дві паралельні системи галузевих рад: одна — для початкової, друга — для безперервної підготовки. У системі початкової підготовки працюють галузеві консультативні комітети з професій (Commissions Professionnelles Consultatives (CPCs)). Утворені у 1972 р., вони опираються на співпрацю між навчальними закладами і соціальними партнерами та забезпечують узгодженість між компетенціями, набутими під час навчання, і вимогами ринку праці щодо якісних навичок. Майже виняткову роль відіграють соціальні партнери, які через приблизно 100 галузевих уповноважених спільних організацій (Organismes Collecteur Paritaires Agrées (ОРСА)) збирають кошти від приватних роботодавців і фінансують ініціативи у сфері безперервної професійної підготовки.

8 <http://www.ukces.org.uk/ourwork/sector-skills-councils>

У **Греції** Організацією з професійної освіти та підготовки кадрів (ОЕЕК) були створені тристоронні консультативні комітети (ТКК). Головне завдання цих органів — здійснювати моніторинг потреб ринку праці на регіональному й місцевому рівнях та вносити пропозиції щодо нових спеціальностей, потрібних ринку праці у регіонах.

Практично всі європейські країни упродовж останнього десятиліття прийняли або ж приймають рамки кваліфікацій, які забезпечують додаткові механізми для узгодження освіти та підготовки кадрів з потребами ринку праці.

У 2003 р. після широких консультацій в **Ірландії** були запроваджені Національні рамки кваліфікацій (НРК)⁹. Десять рівнів рамок охоплюють усі рівні навчання — від початкових до найбільш високих рівнів кваліфікації, набутих у навчальних закладах. NFQ дають можливість порівнювати кваліфікації, забезпечувати їхню якість та визнання в Ірландії і за кордоном.

У **Чеській Республіці** робота над НРК почалася у 2005 р. і спрямовувалася на охоплення всіх видів кваліфікацій в освіті та професійній підготовці кадрів. Основою НРК є відкритий реєстр усіх повних і неповних кваліфікацій та відповідних стандартів їх оцінки. Закон про перевірку та визнання результатів подальшої освіти (2006 р.) створює законодавчу базу НРК.

У **Франції** національні рамки кваліфікацій запроваджені у 2002 р., коли був створений Національний комітет з професійних свідоцтв (CNCP). Зі своїм реєстром професійних свідоцтв і системою перевірки неформального та неофіційного навчання (*validation aquis experientielle*) французькі рамки можуть розглядатися як перше покоління європейських кваліфікаційних рамок. Зараз ця система переглядається з урахуванням впливу ЄКР.

Впровадження НРК триває, і в ході цього процесу враховуються особливості децентралізованого професійного навчання на регіональному рівні.

Нідерланди почали підготовку до впровадження НРК у січні 2009 р. Ці рамки базуються на кваліфікаційних рамках для вищої освіти, розроблених (починаючи з 2006 р.) у контексті Болонського процесу. Головна мета нідерландських НРК — зробити більш прозорою систему освіти та професійної підготовки кадрів, зокрема шляхом демонстрації взаємозв'язків між різними її рівнями та категоріями.

У **Румунії** НРК базуються на НРК для професійної освіти та підготовки кадрів (ПОП). Вони були створені після підписання у 2005 р. тристоронньої угоди і об'єднують усі визнані на національному рівні кваліфікації — від початкової та безперервної ПОП до учнівства і вищої освіти. НРК мають п'ятирівневу структуру

9 <http://www.nfq.ie/nfq/en/>

та спільний реєстр кваліфікацій, механізми забезпечення якості та процедури акредитації щодо кваліфікацій ПОП.

Прийняття НРК, орієнтованих на результати навчання, дає багатьом країнам змогу встановлювати порядок можливого визнання неформального й неофіційного навчання (як, наприклад, у **Фламандській комуні в Бельгії, Чеській Республіці, Данії, Німеччині, Греції, Іспанії, Латвії, Словаччині, Словенії та Ісландії**).

Таке визнання у ряді країн відіграє важливу роль, оскільки забезпечує перевірку вмінь і сприяє вступу до офіційних навчальних закладів. Часто це означає звільнення від написання певних курсових робіт або освоєння частини програми офіційного навчання.

У **Німеччині** для вирішення деяких проблем, викликаних набуттям неофіційної освіти, Федеральне міністерство освіти та досліджень у 2006 р. запровадило систему ProfilPass. Цей інструмент допомагає реєструвати та засвідчувати результати неофіційного навчання.

В **Іспанії** у 2009 р. був виданий указ про визнання кваліфікацій, набутих через виробничу практику. Він регулює визнання результатів офіційного й неофіційного навчання.

Парламент **Латвії** ухвалив поправки до Закону про професійну освіту, які передбачають перевірку навичок і компетенцій, набутих шляхом неофіційної освіти. Така законодавча реформа забезпечує офіційне визнання вмінь, отриманих раніше у неформальний спосіб, з метою ефективнішої інтеграції дорослих і молоді до ринку праці.

1.1.4 Прогнозування потреб у кваліфікаціях у деяких державах-членах ЄС

Визначення терміна «кваліфікації» у європейських країнах не є однаковим¹⁰. У багатьох країнах «кваліфікації» визначаються за допомогою як професійних навичок, так і освітнього рівня (наприклад, в Ірландії, Франції, Нідерландах, Австрії, Польщі, Фінляндії та Румунії); в Естонії, Італії та на Кіпрі навички визначаються переважно з точки зору набутих професій, тоді як у Чеській Республіці та Німеччині акцент робиться на освітньому рівні.

У європейських країнах доволі поширеним є використання міжнародних систем класифікації. Сектори економіки зазвичай класифікуються за Європейським класи

10 http://www.cedefop.europa.eu/etv/upload/information_resources/bookshop/472/5165_en.pdf

фікатором видів економічної діяльності (NACE)¹¹ (Австрія, Кіпр, Естонія, Німеччина, Італія, Румунія), а в Ірландії, Нідерландах і Польщі застосовуються національні системи класифікації, зіставні з NACE.

Міжнародна стандартна класифікація професій (МСКП) використовується у Чеській Республіці (2 знаки), Естонії (широкі групи), Греції (2–3 знаки), Італії (2–4 знаки), на Кіпрі (1–4 знаки). В інших країнах використовуються національні системи, сумісні з МСКП (наприклад, в Ірландії, Нідерландах, Польщі та Великобританії). Німеччина має національну класифікацію професій, несумісну з МСКП. У Франції застосовується система класифікації, розроблена і запроваджена Національною службою зайнятості, і називається вона *Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois* (ROME). Ця система створена за зразком Канадської національної класифікації професій (*National Occupational Classification — NOC*), яка багато що запозичила із МСКП. Ситуація з класифікаціями освіти є ще більш проблематичною. Франція, Нідерланди та Великобританія застосовують національні класифікації освіти, сумісні з Міжнародною стандартною класифікацією освіти. У Чеській Республіці прогнози ґрунтуються на МСКО (1 знак), а галузі навчання кодуються за унікальною національною класифікацією. У Німеччині використовується національна система, яка не є безпосередньо сумісною з МСКО. Польська система класифікації освіти певним чином враховує вимоги МСКО, але не повністю відповідає їй.

У багатьох країнах регулярно здійснюється прогнозування з метою передбачення потреб ринку праці та вимог щодо кваліфікацій, для чого застосовуються різні інструменти та методи. Більшість довгострокових прогнозів розробляються на національному рівні, тоді як короткострокові прогнози формуються переважно на регіональному чи місцевому рівнях, часто за допомогою державних служб зайнятості (ДСЗ). У деяких країнах інформація про потреби у кваліфікаціях збирається за допомогою спеціалізованих досліджень. У таких країнах, як Франція, Німеччина та Італія, існують багаторівневі схеми для прогнозування потреб у кваліфікаціях на національному, регіональному й галузевому рівнях.

У Німеччині, зокрема, дослідження «Професії та кваліфікації у майбутньому» (*Beruf und Qualifikation in der Zukunft*)¹¹ було проведене Федеральним інститутом професійної освіти та підготовки кадрів (BIBB) та Інститутом досліджень у сфері зайнятості (IAB) за допомогою баз даних, аналогічних до тих, що використані для прогнозів CEDEFOP, але з іншою класифікацією та за іншими методиками. Результати були опубліковані у червні 2010 р.

¹¹ NACE — статистична класифікація видів економічної діяльності у Європейському співтоваристві.

Попри певну національну специфіку, існує спільна модель зміни попиту на навички¹² (професії/роботи, кваліфікації¹³, на заміщення працівників). Відмінності між країнами, як правило, компенсуються впливом загальних моделей попиту на кваліфікації на рівні ЄС-27+.

Наразі майже 40% людей зайняті у професіях, які вимагають великої кількості знань і навичок, і ця тенденція, як очікується, збережеться до 2020 р.

Оскільки роботодавці віддають перевагу працівникам, здатним швидко адаптуватися до непередбачуваних змін, то індивідуальні профілі навичок в ідеалі повинні поєднувати технічні навички, потрібні для певної роботи, та особистісні якості, такі як здатність аналізувати й упорядковувати складну інформацію, брати на себе відповідальність, управляти ризиками та вживати рішучих дій (European Commission, 2010).

Спостерігається загальна тенденція до встановлення вищих стандартів роботи або ж запровадження нових висококваліфікованих профілів і формулювання завдань більшої технологічної складності.

Прогноз потреб у кваліфікаціях у деяких державах-членах ЄС (Чеська Республіка, Франція та Італія) наведений у Додатку 3.

1.2 Мобільність робочої сили у Європі

1.2.1 Мобільність працівників

У контексті свободи пересування та проживання, яку Договір про заснування Європейського Союзу визнає за європейськими громадянами, працівники також мають право їхати до іншої держави-члена ЄС, шукати там роботу та працювати на тих самих умовах, що й громадяни цієї держави (із деякими конкретними обмеженнями). Таким чином, Європейський Союз потенційно стає спільним ринком праці.

12 Відповідно до Рекомендації Європейського Парламенту та Ради Європи від 23 квітня 2008 р. про створення Європейських кваліфікаційних рамок щодо навчання протягом усього життя, «навички» означають здатність застосовувати знання і використовувати ноу-хау для виконання завдань і вирішення проблем. У контексті Європейських кваліфікаційних рамок навички описуються як когнітивні (зокрема, використання логічного, інтуїтивного і творчого мислення) або практичні (зокрема, фізична вправність і використання методів, матеріалів, засобів та інструментів).

13 «Кваліфікація» означає формальний результат оцінки та перевірки, що його одержують, коли компетентний орган визначає, що особа досягла результатів навчання за певними стандартами; «результати навчання» означають заяви про те, що саме той, хто вчиться, знає, розуміє та може робити після завершення процесу навчання, виражаються у знаннях, навичках і вміннях (EU Parliament and Council 23 April 2008).

Питання зайнятості можуть вирішуватися не тільки на рівні країн, а й за допомогою ресурсів і можливостей, наявних у ширшому контексті. Управління ринком праці, який обслуговує понад 490 млн осіб (чисельність громадян ЄС станом на 2010 р.), серед яких 238,14 млн¹⁴ є економічно активними, вимагає особливих механізмів і засобів.

Перша потреба — це підбір роботи: вакансіям і шукачам роботи потрібно місце, де вони зустрінуть одне одного. Вирішило цю проблему створення Європейської мережі державних служб зайнятості (EURES). Ця мережа сприяє розвиткові доступного для всіх європейського ринку праці на засадах міжнародного, міжрегіонального і транскордонного обміну вакансіями та заявами на роботу, а також обміну інформацією про умови проживання і отримання кваліфікації.

Маючи певну структуру та сферу дії, EURES надає інформацію тільки про вакансії станом на поточний день, проведення порівняльного аналізу з іншим періодом є неможливим.

Тому — і це є другою важливою потребою — необхідно забезпечити збирання і аналіз даних про цей колосальний ринок праці та ефективно і швидко отримувати інформацію про тенденції попиту на кваліфікації, незаповнені вакансії, можливі невідповідності тощо. Результати такого аналізу є важливими для громадян з точки зору професійної орієнтації, але ще важливішими вони є для осіб, котрі ухвалюють рішення щодо заходів, які мають своєчасно й на доказовій основі вживатися для вирішення виявлених проблем на рівні держав-членів і рівні ЄС. Головними інструментами у цій сфері є: 1) дані Євростату щодо обстеження вакансій; 2) «Європейський бюлетень з питань мобільності робочої сили» (EJMB); 3) «Європейський моніторинг вакансій» (EVM).

1.2.2 Мережа EURES

EURES, створена у 1993 р. Європейською Комісією, є партнерською мережею державних служб зайнятості 27 держав-членів ЄС, Норвегії, Ісландії, Ліхтенштейну, Швейцарії та інших організацій-партнерів.

EURES може надавати такі послуги:

- працевлаштування шукачів роботи;
- послуги для працівників і роботодавців із підбору роботи і кандидатів на роботу;
- послуги з підтримки роботодавців, які бажають найняти персонал в іншій європейській країні;

¹⁴ Eurostat 2010.

- поширення актуальної інформації про умови проживання і праці та тенденції на ринку праці.

Станом на осінь 2011 р. нараховувалося 1,23 млн вакансій, оголошення про які розмістили понад 25 тис. зареєстрованих роботодавців. У будь-якому разі важливо зазначити, що вакансії, про які повідомлена ДСЗ країни і які потім публікуються у EURES, не дають точної картини реальної динаміки ринку праці: у кожній державі-члені ЄС існують свої правила і звички, а для наймання персоналу не завжди послуговуються каналом ДСЗ — іноді використовуються інші канали, переважно неофіційні. Це також дуже ускладнює порівняння між країнами. Як би там не було, EURES надає мобільним шукачам роботи корисний путівник. Вона показує, що в Європі є можливості для зайнятості тих, хто має відповідні навички й може говорити мовою країни призначення.

Безсумнівно, мережа EURES — один із найважливіших загальноєвропейських механізмів підбору роботи, але є багато інших способів заповнення вакансій: від приватних агентств зайнятості до організацій з підбору висококваліфікованих кадрів, розміщення оголошень у спеціалізованих газетах і журналах. Міжнародні організації віддають перевагу розміщенню оголошень про свої вакансії у газетах та в Інтернеті.

Хоча мобільність європейських громадян практично гарантована свободою пересування, громадян держав, які не є членами ЄС, це не стосується. Тут мобільність робочої сили стає питанням міграції, на яку поширюються суворі правила й умови, а в деяких випадках її навіть офіційно заборонено. Щоб запобігти нерегульованій міграції, уникнути експлуатації та «втрати мізків», деякі держави-члени ЄС заохочують інформаційні ініціативи із залученням певних країн походження мігрантів. Хороший приклад — Угода про партнерство щодо мобільності між ЄС і Молдовою¹⁵, реалізація якої задля сприяння інтеграції мігрантів передбачає випуск інформаційних комплектів із даними про країни призначення мігрантів — Італію, Чеську Республіку, Литву, Болгарію, Німеччину, Румунію. З метою заохочення молдовських мігрантів до повернення до Молдови були організовані дві ярмарки вакансій (у Німеччині та Італії), де молдовські роботодавці представили свої пропозиції щодо роботи на конкурентоспроможних фінансових умовах.

На рівні окремих країн однією з найбільш активних у сприянні співробітництву з країнами походження мігрантів є Італія. У наведеній нижче вставці стисло описані деякі ініціативи.

15 За участю 15 держав-членів ЄС: Болгарії, Чеської Республіки, Кіпру, Франції, Німеччини, Греції, Італії, Литви, Польщі, Португалії, Румунії, Словаччини, Словенії, Швеції, Угорщини.

Вставка 1

Єгипет

Прикладами двосторонньої співпраці у сфері міграції є два проекти: «Комплексна система міграційної інформації (IMIS)» та «Поширення інформації з метою запобігання нерегульованій міграції з Арабської Республіки Єгипет». Організаційною базою цих проектів є співробітництво між італійським урядом, який фінансує діяльність, Міжнародною організацією з міграції (МОМ), яка надає технічну підтримку, та Сектором еміграції Міністерства робочої сили та еміграції. Головними результатами проектів стало створення і запуск веб-сайту щодо можливостей зайнятості за кордоном і створення порталу для єгипетських мігрантів. Згаданий веб-сайт призначений для надання послуг іноземним роботодавцям і єгиптянам, які шукають роботу. Він дає можливість в автоматичному режимі підібрати вакансії і заявки на роботу за критеріями відповідності.

Портал для єгиптян, які живуть за кордоном, створений єгипетським урядом для зміцнення зв'язків між єгипетською діаспорою та батьківщиною.

Проект «Поширення інформації з метою запобігання нерегульованій міграції з Арабської Республіки Єгипет» (IDOM) спрямований на обмеження нерегульованої міграції та приборкання пов'язаних із нею ризиків, для чого проводиться інформаційна кампанія, яка висвітлює міграційні реалії.

Молдова та Україна

Профспілки впроваджують пілотний проект «Безпечні мости для трудящих-мігрантів», фінансований ЄС та італійською профспілкою CISL через її Інститут співробітництва ISCOS. Мета проекту полягала у покращенні каналів законної міграції між Молдовою, Україною та Італією. В Україні було передбачено створення 10 інформаційних пунктів із питань врегульованої міграції, але повністю працювали тільки два (у Тернополі та Києві), а інші діяли тільки як центри направлення клієнтів до двох діючих пунктів. Оператори інформаційних пунктів пройшли належну підготовку у IAL Friuli Venezia Giulia. Оскільки ця ініціатива фінансувалася за рахунок проектних коштів, то після закінчення проекту наприкінці 2012 р. сталість результатів не гарантована. Ці інформаційні пункти, крім надання інформації з адміністративних і юридичних питань, виступають також організаторами наймання кваліфікованих працівників згідно з попитом на італійському ринку праці у сфері механіки (наприклад, фрезерувальників) та спеціалістів з ІКТ. Запрошення останніх виявилось безуспішним через наявність гідних умов праці для цих кваліфікованих працівників всередині країни.

Молдова

У рамках технічної допомоги, передбаченої на підтримку виконання двосторонньої угоди з питань міграції, нещодавно підписаної Молдовою та Італією, Italia Lavoro, виконавчий орган із боку Міністерства праці Італії, у 2012 р. запустив проект, спрямований на створення великого переліку шукачів роботи, які хочуть виїхати до Італії. Проект передбачає вивчення італійської мови, культурну орієнтацію та висвітлення технічних питань. Реального зв'язку з місцем міграції перелік шукачів роботи не має: він може бути активований тільки тоді, коли для цього з'явиться юридична можливість.

1.2.3 Аналіз даних і статистики щодо вакансій

Одна з головних цілей європейської стратегії зайнятості полягає в удосконаленні механізмів ринку праці шляхом підвищення ефективності узгодження пропозиції робочих місць і попиту на них. Це вимагає модернізації та зміцнення інститутів ринку праці, особливо служб зайнятості; усунення перешкод для мобільності працівників на всій території Європи; прогнозування потреб у навичках, дефіциту та «вузьких місць» на ринку праці; управління економічною міграцією; покращення пристосованості працівників і підприємств із тим, щоб забезпечити ширші можливості прогнозування, ініціювання і прийняття економічних і соціальних змін. Тому очевидним є те, що для зацікавлених сторін у Європейському Союзі важливо мати оперативну та достовірну інформацію про тенденції на РП. Найбільш важливий комплекс статистичних даних з цього питання — це інформація, яку надає Євростат. Зокрема, статистика щодо вакантних робочих місць¹⁶ містить відомості про незадоволений попит на робочу силу та можливий дисбаланс на ринках праці.

Обстеження вакансій, яке щоквартально проводить Євростат, дає змогу отримати статистичні дані про кількість вакансій із розбивкою за секторами (за класифікацією NACE). Раз на рік готується розбивка даних за професіями на рівні основної групи, позначеної однозначним кодом у МСКП-88 (ISCO). Для деяких країн у щорічному комплексі даних також надається розбивка за регіонами.

Важливим показником, який допомагає виявляти потенційні невідповідності між кваліфікаціями, безробітними особами і кандидатами, яких шукають роботодавці, є частка вакансій. Цим показником вимірюється частка вакантних посад у загальній кількості посад, що виражається такою формулою:

$$\text{Частка вакансій} = \left(\frac{\text{Кількість вакантних місць}}{\text{Кількість зайнятих посад} + \text{Кількість вакантних місць}} \right) \times 100$$

Щоб надати державам-членам ЄС допомогу у відстеженні, аналізі та прогнозуванні потреб у вакансіях на ринках праці у майбутньому, Європейська Комісія у 2008 р. започаткувала ініціативу «Нові кваліфікації для нових робочих місць». У рамках цієї ініціативи Європейська Комісія створила два аналітичні інструменти: «Європейський бюлетень з питань мобільності робочої сили» (EJMB) та «Європейський моніторинг вакансій» (EVM).

¹⁶ Згідно з визначенням Євростату, вакантне робоче місце — це посада (новостворена, незайнята або така, що звільняється), щодо якої роботодавець уживає активних заходів для знаходження підходящого кандидата з-поза меж даного підприємства і готовий ужити додаткових заходів та яку роботодавець має намір заповнити або негайно, або у найближчому майбутньому. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/jvs_q_esms.htm

«Європейський бюлетень з питань мобільності робочої сили» (EJMB) містить поглиблений аналіз даних, наведених на порталі EURES із питань мобільності робочої сили та у відповідній базі даних. Обидві публікації видаються щоквартально.

«Європейський моніторинг вакансій» (EVM) надає актуальну, динамічну картину подій щодо попиту на робочу силу та інформацію про сфери, де є труднощі з набором кадрів і дефіцит кваліфікацій. Основними джерелами інформації для EVM є державні служби зайнятості (ДСЗ), національні статистичні органи (НСО), агентства тимчасової зайнятості (АТЗ), інтерактивні служби підбору персоналу (ІСП) та дослідницькі установи.

Хоча цей інструмент є важливим, слід наголосити на певному ступені неточності, тому що дані залежать від доброї волі, відмінностей у методиках і підходах установ-учасниць.

1.2.4 Вакансії на європейському рівні

Найбільша частка (35%) усіх вакантних робочих місць, оголошення про які розміщуються в EURES, стосується малокваліфікованих робіт розумової праці. Попит на цю категорію варіюється залежно від країни: від сильного ($\geq 40\%$) — в Естонії, Латвії, Греції, Франції, на Мальті та у Великобританії; до середнього ($< 40\%$ та $> 20\%$) — у Люксембургу, Литві, на Кіпрі, в Італії, Румунії, Словаччині, Іспанії та Бельгії; та низького ($\leq 20\%$) — у Німеччині, Польщі, Ісландії, Угорщині. Високий попит на *продавців послуг та продавців у магазинах і на ринках* спостерігається у більшості країн. *Офісні службовці* користуються більшим попитом у Франції, Естонії та Греції. Більш ніж у третині країн понад 30% оголошень про вакантні робочі місця на порталі EURES стосуються *кваліфікованої ручної праці* (особливо у Німеччині, Литві та Нідерландах). Переважна більшість пропозицій роботи у категорії кваліфікованої ручної праці стосується професійної групи *кваліфіковані працівники з інструментом та працівники суміжних професій*. Більш детальну інформацію про вакансії у Європі див. у Додатку 4.

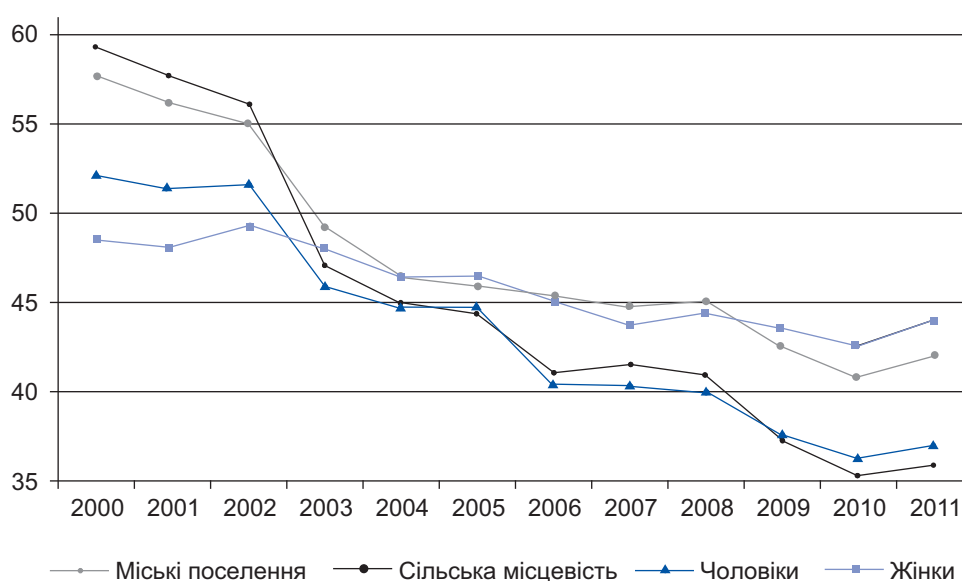
РОЗДІЛ 2

Потреби у кваліфікаціях і вакансії у Молдові

2.1 Тенденції на ринку праці Молдови

Після десятиліття болючого перехідного періоду у 2000 р. економіка Молдови вийшла на шлях відновлення. Однак, незважаючи на стале економічне зростання (за винятком 2009 р.), ситуація на ринку праці погіршилася. Протягом останнього десятиліття у Молдові відбулося найбільше скорочення зайнятості серед країн Європи і регіону. Рівень зайнятості знизився від 54,8% у 2000 р. до 39,4% у 2011 р. Протягом цього періоду в Молдові було втрачено 341,1 тис. робочих місць. Якщо на початку десятиліття зайнятість була вищою у сільській місцевості, то зараз рівень зайнятості вищий у міських поселеннях у зв'язку з їх розвитком, у першу чергу столичного регіону. Зазнав скорочення рівень зайнятості як жінок, так і чоловіків. Однак рівень зайнятості чоловіків знизився більше через скорочення обсягів виробництва у будівельному секторі, де зайняті переважно чоловіки.

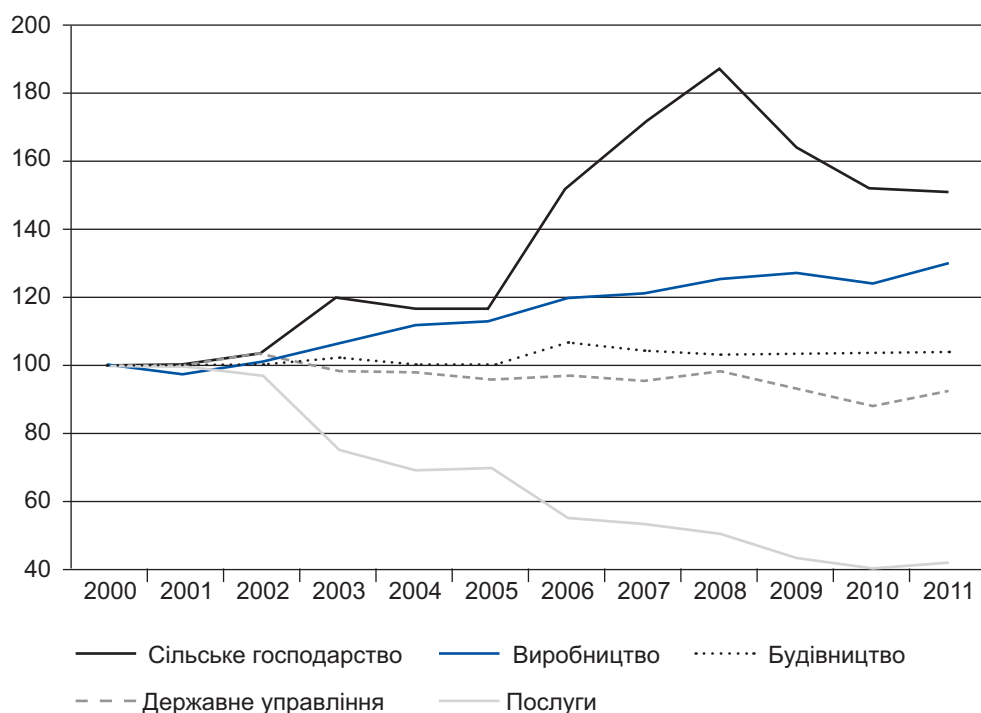
Рисунок 1. Рівень зайнятості за місцем проживання (місто — село) і статтю, 2000–2011, %



Джерело: Національне бюро статистики

На тенденціях зайнятості частково позначилися зміни структури економіки. Неспроможність модернізації і застосування нових технологій у сільськогосподарському секторі обумовили низьку додану вартість продукції, що у свою чергу не дало можливості забезпечити гідну оплату праці для населення, зайнятого в цьому секторі. Зазначені фактори призвели до суттєвого скорочення зайнятості у сільськогосподарському секторі упродовж останнього десятиліття. У 2011 р. зайнятість у виробничій галузі порівняно із 2000 р. також скоротилася на 8%. А от у сфері послуг і будівельній галузі зайнятість зросла на 30% і 50% відповідно.

Рисунок 2. Зайнятість за галузями економіки, 2000–2011, 2000=100%



Джерело: Національне бюро статистики

На додаток до низького рівня зайнятості, останніми роками, особливо в період глобальної економічної кризи¹⁷, почала зростати неповна зайнятість, пік якої зафіксований на рівні 9,3% у 2010 р. на тлі її відносно низьких рівнів у 2002–2004 рр. (близько 3–4%). У 2011 р. рівень неповної зайнятості знизився до 7,7%. Еміграція значною мірою вплинула на рівень зайнятості як прямо (скорочення кількості осіб, що фізично присутні та працюють у країні), так і опосередковано (внаслідок зростання мінімальної заробітної плати, яка стимулює зайнятість осіб, що залишилися в країні). Не лише мігранти відмовляються від низькооплачуваних робіт у Молдові, а й особи, що отримують перекази від мігрантів, не зацікавлені у роботі за

¹⁷ Вважається, що люди перебувають у стані неповної зайнятості, навіть якщо вони зайняті, але хочуть працювати додаткову кількість годин і готові приступити до роботи, і коли загальна кількість робочого часу на тиждень менша ніж мінімальна, встановлена відповідно до національних умов.

низьку заробітну плату в Молдові, якщо мають постійний, нехай і низький, дохід за рахунок переказів родичів з-за кордону.

Незважаючи на скорочення зайнятості в цілому, деякі сектори протягом останніх п'яти років функціонували відносно успішно. Наявні статистичні дані не дають можливості точно виявити сектори, що перебувають на етапі становлення. Результати обстеження робочої сили, які містять загальні дані про зайнятість, не можуть бути вичерпними через відносну малу вибірку і високу похибку. У той же час дані, отримані безпосередньо від підприємств (обстеження підприємств), які включають інформацію про кількість найнятих працівників і забезпечують розбивку необхідного рівня, були зібрані у 2011 р. лише від підприємств, що наймають більш ніж 19 працівників. Таким чином, дані не обов'язково відображають зміни тенденції зайнятості в цілому. Це може бути обумовлено розширенням підприємств і переходом деяких підприємств/працівників із неформального до формального сектора. Разом із тим, виходячи із результатів обстеження робочої сили, даних опитувань, відомостей щодо створення нових робочих місць, оприлюднених у період до 2009 р., а також даних про розвиток секторів, можна визначити кілька секторів, які упродовж останніх декількох років були успішними з точки зору зайнятості.

Таблиця 1. Сектори економіки, в яких зайнятість зростала (із 2005 р.)

Сектор	2005–2008	2009–2010
Торгівля та ремонт автомобілів, роздрібна торгівля паливом для автомобільного транспорту	Так	Так
Виробництво шкіри і взуття	Так	Так
Виробництво електричних машин і обладнання	Так	Ні
Будівництво	Так	Ні
Комп'ютери та суміжні види діяльності	Так	Так
Виробництво каучуку і пластику	Так	Так
Виробництво меблів	Так	Так
Нерухомість	Так	Ні
Фінанси	Так	Так
Готелі та ресторани	Так	Ні
Виробництво одягу	Так	Ні
Страховання	Так	Ні
Гірничодобувний	Так	Ні
Оптова і роздрібна торгівля	Так	Ні
Виробництво продукції із металу, за винятком механічної галузі	Так	Ні

Примітка: оскільки глобальна економічна криза порушила деякі тенденції, що намітилися у 2005 р., у таблиці наведені тенденції за два періоди: до і після кризи. Джерело: Національне бюро статистики і напрацювання автора

Протягом цього періоду нові робочі місця створювалися переважно малими підприємствами. Якщо в період перед кризою середня кількість найнятих працівників зростала на більшості підприємств, то у післякризовий період скорочення робочих місць на малих і мікропідприємствах було значно меншим. Крім того, починаючи із 2005 р. і навіть у період економічної кризи постійно зростала кількість середніх і малих підприємств. Було кілька секторів, у яких зростання зайнятості й активізація діяльності в цілому були пов'язані з об'єктивними факторами: спрощення оподаткування (комп'ютери та суміжні види діяльності¹⁸), більш сприятливі умови оподаткування для деяких експортних товарів (виробництво одягу¹⁹) або заснування єдиної іноземної компанії в Молдові (виробництво електричного обладнання і приладів²⁰).

2.1.1 Прогнозування потреб у кваліфікаціях відповідно до попиту і пропозиції кваліфікацій на національному рівні

Міністерство праці, соціального захисту і сім'ї (МПСЗС) — головна установа з розроблення політики ринку праці та прогнозування відповідності попиту й пропозиції. Відділ Міністерства з розвитку людського капіталу і політики зайнятості²¹ займається такими питаннями:

- Аналіз і прогнозування розвитку ринку праці, розроблення стратегій і національних програм зайнятості робочої сили.
- Координація заходів із професійної освіти й орієнтації, працевлаштування осіб, що шукають роботу.
- Інформування населення про попит і пропозицію робочої сили.
- Розроблення і моніторинг прогнозів щодо розвитку людського капіталу.
- Визначення основних напрямів розвитку людського капіталу.
- Розроблення планів набору студентів для післядипломної освіти (як в університетах, так і на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня магістра); середньої спеціальної і середньої професійної освіти, а також розроблення середньострокових прогнозів чисельності студентів.

18 Після запровадження у 2004 р. податкових пільг для компаній у секторі інформаційних технологій (пільговий податок на доходи фізичних осіб і податок на прибуток організацій та зменшення соціальних внесків), зайнятість у цьому секторі почала зростати, особливо в офіційній економіці.

19 Скорочення розміру/відміна мита на імпорт деяких товарів у процесі запровадження торговельних режимів між ЄС і Молдовою, прямі іноземні інвестиції з Європи у деякі сектори, зокрема в пошиття одягу) обумовили зростання попиту на робочу силу.

20 Позитивним є приклад філіалу компанії Draexlmaier, заснованого в Молдові у 2008 р. За короткі строки зайнятість у сфері виробництва електричного обладнання і приладів зросла приблизно на 50%. До сьогодні компанія найняла більше 2000 працівників, що становить більше половини зайнятих у цьому секторі (серед компаній, що наймають 19 і більше працівників).

21 Положення про Міністерство праці, соціального захисту і сім'ї, затверджене Рішенням Уряду № 691 від 17.11.2009.

Щороку Міністерство праці, соціального захисту і сім'ї (раніше це робило Міністерство економіки) здійснює середньострокове прогнозування ринку праці та готує пропозиції до плану набору студентів, які в подальшому використовуються для розроблення Урядових планів набору студентів на навчання.

Національне агентство зайнятості (НАЗ), підпорядковане Міністерству праці, соціального захисту і сім'ї, також відповідає за ряд робіт, пов'язаних із аналізом і прогнозуванням стану ринку праці, в першу чергу з такою метою:

- Отримання, аналіз, систематизація інформації про використання робочої сили (за регіонами, секторами) і розроблення на основі цих даних прогнозів стану ринку праці на коротку, середню і довготривалу перспективу. Ця робота виконується спільно зі спеціалізованими науково-дослідними установами.
- Проведення досліджень і соціологічних обстежень у сфері ринку праці.
- Організація і координація роботи територіальних агентств щодо збору статистичної інформації і звітування.

Починаючи з 2009 р. Національне агентство зайнятості щорічно розробляє короткострокові прогнози за фінансової підтримки донорів, оскільки із державного бюджету кошти на таку роботу не виділяються. Результати обстежень і щомісячна інформація про вакансії використовується для підбору навчальних курсів для безробітних.

Міністерство освіти виступає однією із ключових установ із забезпечення узгодження попиту і пропозиції робочої сили в тому сенсі, що воно є основною структурою з пропозиції робочої сили, оскільки відповідає за розробку планів набору студентів до навчальних закладів. Крім середньострокових прогнозів, розроблюваних МПСЗС та іншими міністерствами, Міністерство освіти користується також оцінками попиту, що їх здійснюють навчальні заклади на основі аналізу наявних можливостей навчати студентів (приміщення, викладацький склад, обладнання). Однак у зв'язку з неадекватним урахуванням потреб приватного сектора при оцінці потреб ринку праці і недосконалість методології оцінок, що нею користуються навчальні заклади, має місце ряд проблем: завищення показників у звітності навчальних закладів і дефіцит надійних середньострокових прогнозів для приватного сектора.

Міністерство економіки відіграє незначну роль у прогнозуванні відповідності попиту і пропозиції кваліфікацій на ринку праці, оскільки у 2010 р. усі відповідні обов'язки були перекладені на Міністерство праці, соціального захисту і сім'ї. Разом із тим очікувалося, що деякі відділи Міністерства економіки, такі як відділ з розвитку середніх і малих підприємств і відділ технологічного розвитку і конкурентоздатності будуть більш активно задіяні до роботи з розвитку людського капіталу, особливо через політику науково-дослідницьких і випробувально-конструкторських робіт.

Бізнес-сектор також має робити свій внесок у розвиток кваліфікацій і забезпечення узгодження попиту і пропозиції на ринку праці, оскільки він виступає першим користувачем наявних кваліфікацій. У більшості випадків кваліфікації здобуваються в рамках навчання і підготовки дорослих. Упродовж останнього десятиліття загальні витрати на навчання і підготовку дорослих зросли більше ніж удвічі, і приватний сектор відіграє у цьому провідну роль. Однак частка дорослого населення, залученого до безперервного навчання у 2010 р.²², була дуже низькою — 0,95% проти 9,1% у ЄС. Це обумовлено обмеженими фінансовими ресурсами приватного сектора, а також недостатніми стимулами для таких інвестицій.

Наразі Уряд занепокоєний невідповідністю між попитом і пропозицією на ринку праці. Нинішній проект середньострокової стратегії розвитку на 2012–2020 рр. має сім пріоритетів, серед яких — «Навчання, узгоджене з професійною діяльністю». Мета стратегії — створити сучасну систему навчання, яка б відповідала вимогами ринку праці. Для цього вивчаються такі аспекти:

- Адаптація навчальних програм професійно-технічних навчальних закладів і вищих навчальних закладів до Національної кваліфікаційної рамки;
- Використання програмного забезпечення в навчальних процесах;
- Створення консорціуму компетентних установ і закладів;
- Запровадження послуг із консультування щодо професійного розвитку/ супроводу в рамках освітніх закладів (університети, коледжі, професійно-технічні навчальні заклади);
- Забезпечення гнучкості робочої сили шляхом більш активного залучення до безперервного професійного навчання;
- Консолідація соціального діалогу (агентство зайнятості, об'єднання роботодавців, профспілки, система освіти).

У ході формулювання стратегії і більш конкретних цілей і показників результативності, планується розробити прогноз попиту на робочу силу. Конкретні цілі стратегії є такими:

- Узгодження пропозиції системи освіти із попитом на робочу силу і досягнення таким чином скорочення рівня безробіття з 9,1% у 2010 р. до 6% у 2015 р. і до природного рівня в 3–5% у 2020 р;
- Скорочення еміграції молоді із 17,7% від загальної чисельності молоді у 2010 р. до 15% у 2015 і до 10% у 2020 р;

²² Частка населення віком 25–64 роки, залучена до будь-якого навчання, від загальної чисельності населення віком 25–64 роки.

- Забезпечення співпраці між системою освіти і бізнес-сектором шляхом створення галузевих комітетів. У 2015 р. їх має бути 5, а у 2020 р. — 10;
- Забезпечення належної якості знань на всіх рівнях професійно-технічної освіти таким чином, щоб до 2015 р. 50% підприємств були задоволені якістю робочої сили, а у 2020 р. — 85% (порівняно із ситуацією у 2010 р., коли 85% підприємств незадоволені якістю робочої сили);
- Адаптація навчальних і освітніх програм до вимог ринку праці з метою скорочення частки випускників, що потребують додаткового навчання/підготовки після завершення навчання у навчальному закладі, із 40% (2010 р.) до 20% у 2015 р. і до 10% у 2020 р;
- Запровадження структурних змін у системі професійної освіти з метою збільшення ефективності інвестицій в навчання/підготовку;
- Підвищення рівні обізнаності про пріоритети сталого розвитку серед випускників навчальних закладів і найманих працівників принаймні на 30% у 2015 р. і на 50% у 2020 р. порівняно із 2011 р. шляхом запровадження навчання з питань сталого розвитку.

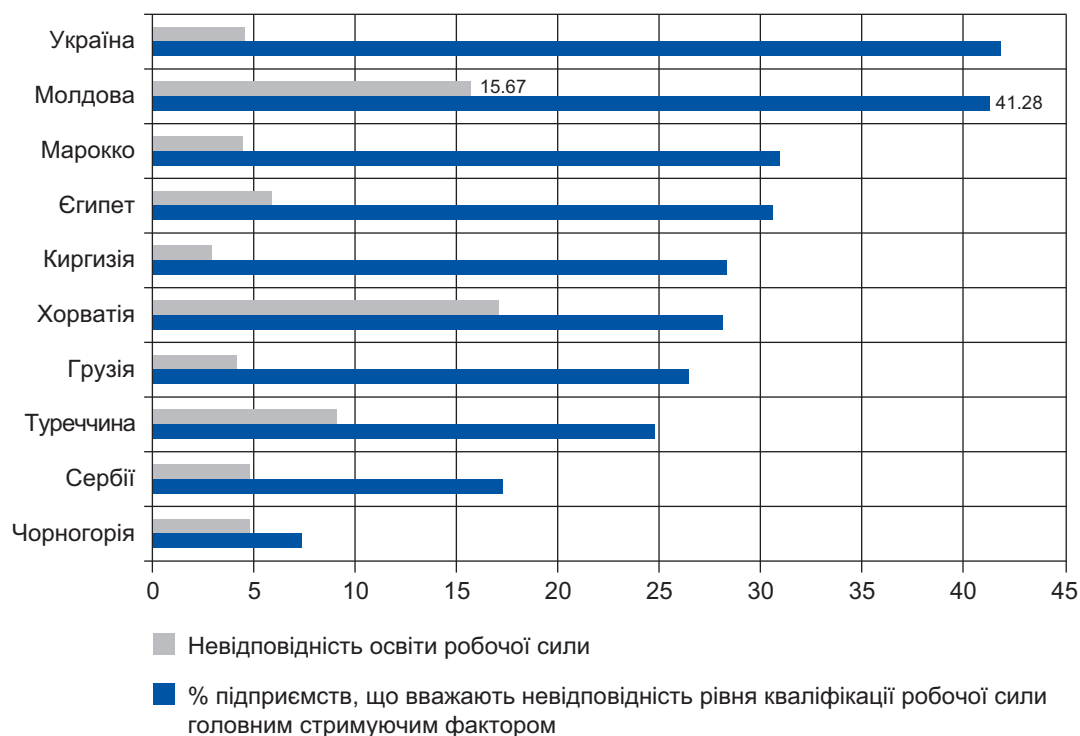
2.1.2 Людський капітал: перевага чи перешкода для Молдови?

На початку 2000-х років Молдова була відома як країна з дешевою і відносно кваліфікованою робочою силою. Із 2004 р. ця перевага приносила вигоди, зокрема обумовила зростання обсягів прямих іноземних інвестицій з боку компаній, що шукають в регіоні конкурентоспроможну робочу силу. Протягом останнього десятиліття доступ до спеціалізованої освіти (професійна і вища освіта) збільшився, але Молдова втратила свою колишню репутацію. Наразі роботодавці дедалі частіше скаржаться на якість робочої сили. Згідно з результатами обстеження підприємств, проведеного Світовим Банком, 41% роботодавців зазначили невідповідний рівень кваліфікації працівників як основну перешкоду розвитку своєї діяльності, і 15,67% підприємств вважають невідповідність освіти працівників основним стримуючим фактором, що ставить Молдову в край невідповідне становище порівняно з іншими країнами з перехідною економікою та з країнами, що розвиваються (Рисунок 3).

До того ж дефіцит кваліфікованої робочої сили часто вказується як причина відмови від розташування зарубіжного бізнесу в Молдові. Таким чином, людський капітал став однією із головних перешкод для економічного зростання Молдови (разом із несприятливим бізнес-кліматом, обмеженим доступом до фінансів і слабо розвинутою шляховою інфраструктурою)²³. Складно повірити в те, що із рівнем зайнятості меншим ніж 40%, зростаючим рівнем безробіття і неповної зайнятості Молдову можна назвати країною із недостатньою кількістю робочої сили, про що говорять роботодавці.

²³ Звіт про результати аналізу перешкод для економічного зростання, Уряд Республіки Молдова, 2010 р.

Рисунок 3. Частка підприємств, які зазначають невідповідний рівень кваліфікації робочої сили і невідповідність освіти працівників як основний недолік і стримуючий фактор



Джерело: обстеження підприємств, Світовий банк, 2008–2009 рр.

Існує три головні причини дефіциту кваліфікованої робочої сили:

- Безсумнівно, у деяких сферах (наприклад, технічні науки) має місце дефіцит робочої сили з певним рівнем кваліфікації. Студенти віддають перевагу спеціальностям, навчання за якими не є складним. Ця проблема частково може бути вирішена завдяки збільшенню фінансування деяких галузей навчання і через запровадження курсів професійної орієнтації для випускників шкіл. Зараз навчальні програми не містять таких курсів. Незадовільна якість освіти, як професійної, так і вищої. Ця причина може бути усунена шляхом проведення комплексної реформи, зокрема удосконалення навчальних програм, фінансування спеціалізованої освіти, а також більш активного залучення бізнес-сектора на всіх рівнях освіти, серед іншого й до безперервного навчання.
- Результатом наявності можливості емігрувати стало встановлення високої заробітної плати, вищої, ніж це може запропонувати бізнес. Великий розрив між заробітними платами в Молдові й у інших країнах Європи і навіть у деяких країнах СНД мотивує людей до еміграції, якщо є можливість працювати за кордоном. Більше того, ті, хто залишився в Молдові, не дуже вмотивовані працювати за низьку платню, якщо вони отримують перекази із-за кордону.

2.2. Потреба у кваліфікаціях у короткостроковій перспективі та аналіз вакансій

2.2.1 Методологія дослідження

Аналіз потреб у кваліфікаціях і вакансій у Молдові базується на таких даних: (i) наявні статистичні дані; (ii) дослідження ринку праці і потреб ринку праці та тематичні обстеження, проведені у минулому; (iv) потенційні можливості розвитку секторів економіки, що можуть впливати на ринок праці і потреби у кваліфікаціях; (v) інтерв'ю із стейкхолдерами та представниками приватних компаній.

Для цього звіту використані дані із таких джерел:

- *Національне бюро статистики*: обстеження робочої сили і результати обстеження підприємств.
- *Національне агентство зайнятості*: офіційно зареєстровані вакансії і короткостроковий прогноз ринку праці.
- *Міністерство праці, соціального захисту і сім'ї*: середньострокова оцінка потреб ринку праці.
- *Міністерство освіти*: плани набору студентів до навчальних закладів.

Було проведено близько 30 глибинних інтерв'ю із представниками державного і приватного секторів, керівниками у будівельному секторі, секторі інформаційних технологій та у сільському господарстві.

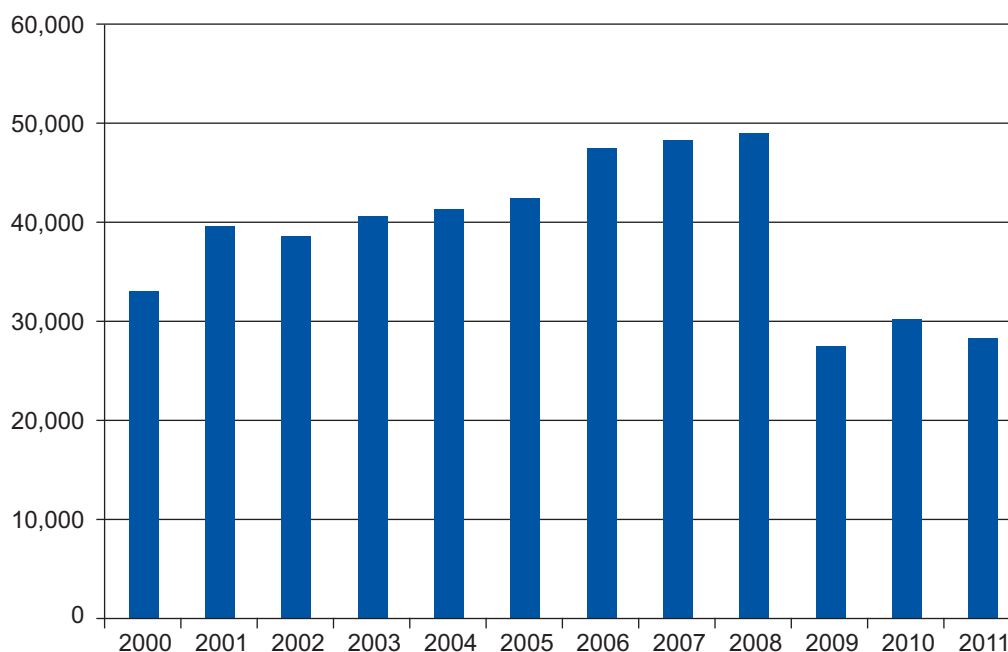
2.2.2 Аналіз офіційно зареєстрованих вакансій

Навряд чи офіційно зареєстровані вакансії можна вважати найкращою основою для визначення потреб у робочій силі у короткій перспективі в Молдові. Незважаючи на встановлену законом вимогу регулярно звітуватися про наявні вакансії до Національного агентства зайнятості, лише незначна частина компаній подають таку інформацію у зв'язку з недостатньо жорсткими санкціями, що передбачені за невиконання вимоги. До того ж багато компаній не вважають наявні пропозиції роботи вакансіями, а розглядають їх, швидше, як нові робочі місця, створені у зв'язку з розширенням діяльності. Разом із тим вакансії, зареєстровані в НАЗ, — єдине наявне джерело даних, які збираються і оприлюднюються на регулярній основі. Вони вказують на певні тенденції і на наявність дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили у кількох конкретних секторах.

Протягом 2000–2008 рр. кількість вакансій зростала, але під час і після економічної кризи їх кількість суттєво скоротилася. Важливо зазначити, що вакансії, про які звітує НАЗ, — це сума вакансій, зареєстрованих щомісяця, а тому частина вакансій могла обліковуватися більше одного разу, якщо вони не були заповнені протягом

того самого місяця, коли були зареєстровані. Тому дані, зібрані НАЗ, не виключають повторення одних і тих самих вакансій.

Рисунок 4. Кількість вакансій, зареєстрованих у Національному агентстві зайнятості, 2000–2011рр.



Джерело: Національне агентство зайнятості

Той факт, що роботодавці не повідомляють про частину вакансій, підтверджується як Національним агентством зайнятості, так і компаніями, які брали участь в опитуванні. Пояснюється це тим, що повідомлення про вакансії не приносить користі і не допомагає їх заповнити. Обстеження, проведене Американською торговельною платою в Молдові у 2008 р., також вказує на те, що основними методами, до яких вдаються підприємства для заповнення вакансій, є такі: розміщення оголошень у ЗМІ (в першу чергу в газетах) або у громадських місцях (49%), рекомендації знайомих (42%). Кількість звернень за допомогою до державних органів, що займаються питаннями ринку праці (місцеві центри зайнятості) залишається незначною: про неї згадали лише 7% опитаних підприємств. Частіше до центрів зайнятості звертаються підприємства у міських поселеннях, а також середні та великі підприємства²⁴.

Близько 25% вакансій були заявлені державними установами і підприємствами, які у більшості випадків виконують установлені законодавством вимоги. Близько 13% вакансій були також виявлені НАЗ у результаті візитів на підприємства, решта вакансій були заявлені самими підприємствами до НАЗ.

²⁴ Стан ринку праці у Молдові — 2008, Центр соціологічного, політичного і психологічного аналізу і досліджень CIVIS, 2008 р.

У 2011 р. Національне агентство зайнятості зареєструвало 28 250 вакансій протягом року із розбивкою, що викладена у Таблиці 2.

Таблиця 2. Вакансії за секторами економіки, 2011 р.

Сектор	Кількість
Сільське господарство	2097
Гірничодобувний	111
Обробна промисловість	8241
Будівництво	1797
Роздрібна і оптова торгівля	4612
Транспорт і комунікації	1162
Операції з нерухомістю	8
Державне управління	794
Освіта	1565
Охорона здоров'я і соціальні послуги	1854
Готелі і ресторани	98
Фінансові операції	199
Обслуговування населення	1028
Енерго-, газо-, водопостачання	179
Комунальні послуги	339
Інше	4166

Джерело: Національне агентство зайнятості

Навіть якщо ці дані про вакансії є акумульованими, про що згадувалося раніше, щомісячні дані свідчать, що у більшості секторів кількість вакансій зберігається протягом року. Тобто вони або залишаються незаповненими, або ж заповнюються, але люди звільняються через короткий час, і про ці вакансії повідомляють повторно. Без жодного сумніву, не йдеться про створення великої кількості нових робочих місць кожного місяця. НАЗ підтвердило труднощі із заповненням вакансій, особливо у швейному виробництві та у секторі виробництва машин і обладнання. Більшість вакансій зареєстровані саме в цих секторах (у деяких випадках лише 2 компанії звітують про всі вакансії). Те ж саме стосується робіт, за якими наявна менша кількість вакансій. Наприклад, у червні 2011 р. було зареєстровано 16 вакансій для дослідників у галузі фізичних і хімічних наук, і така сама кількість вакансій реєструвалася аж до листопада, і лише в грудні кількість цих вакансій скоротилася до 7. Навіть у грудні не можна було сказати, що вакансії вже заповнені, можливо, відбулося просто скорочення робочих місць. Більше того, сучасний приватний сектор, особливо іноземні компанії, шукають більше, ніж просто технічні навички і здібності. Зросла потреба у соціально-культурних навичках (здатності до міжособистісного спілкування) і професійних цінностях.

Таблиця 3. Кількість вакансій за професіями, 2011 р.

	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень
Швачка, закрійник	929	1479	1462	1729	1598	1645	1654	1640	1401	1414	1463	1338
Робочий	36	187	292	410	485	882	492	490	623	610	493	234
Спеціаліст з монтажу	517	692	665	531	500	502	502	55	170	83	193	185
Прода-вець	62	82	21	102	148	160	170	159	165	174	200	171
Лікар	129	322	392	351	331	248	243	186	187	185	185	146
Механік	31	51	6	52	47	88	90	106	105	128	140	83
Кухар, пекар	34	44	59	66	76	63	74	88	117	137	119	80
Оператор комп'ютера						76	70	100	65	72	32	71
Контролер	21	39	32	19	68	62	68	57	69	74	55	60
Інспектор	33	43	47	44	42	33	39	117	46	41	46	55
Касир	6	11	16	31	71	66	69	67	80	32	57	53
Водій	31	52	59	91	80	74	82	94	93	99	69	52
Агент	67	95	97	65	55	58	40	49	36	55	39	48
Носильник	4	7	17	28	36	77	79		110	123	127	48
Офіціант, бармен	34	45	43	61	75	75	86	69	65	102	58	46
Інженер	18	48	42	40	52	45	44	59	61	58	47	45
Старший касир пункту обміну	25	28	28	29	32	20	20	43	29	28	19	38
Електрик і газівник						31	61	47	66	60	53	35
Менеджер	13	40	31	36	54	64	48	72	70	68	27	32
Бухгалтер	16	45	46	40	38	40	34	40	27	34	30	31

Джерело: Національне агентство зайнятості

В цілому протягом року кількість вакансій коливається між 2500 і 5000 залежно від місяця, що відображає сезонність економіки Молдови. Більшість вакансій зареєстровані в Кишиневі і Балті, за винятком літніх місяців. Із загальної кількості вакантних місць у середньому на рік близько 24% призначені для випускників післядипломної освіти та середньо спеціальної освіти, 75% вакансій призначені для випускників професійно-технічних навчальних закладів, і лише 1% вакансій призначені для некваліфікованої робочої сили. Протягом року це співвідношення залишається практично незмінним.

Не всі роботодавці звітують і про розмір заробітних плат. Хоча певні дані все ж наявні, вони не видаються достатньо надійними. В цілому заробітні плати, про які

звітують, нижче середньої зарплати, встановленої на національному рівні. Становище тих, хто має післядипломну освіту, іще гірше. На кінець 2011 р. лише близько 15% вакансій пропонували заробітну плату, вищу за середню, встановлену на національному рівні, тоді як частка вакансій для працівників із середньою освітою із заробітною платою, вище середньої, становила 18%. Більше того, зазвичай це максимальна заробітна плата, яку можуть запропонувати компанії, враховуючи максимальну продуктивність, яка не завжди досягається. Тому кінцева заробітна плата може бути нижчою, і робоче місце через короткий час знову стає вакантним.

Проблема заповнення вакансій наразі стала достатньо серйозною. За результатами візитів на підприємства це підтверджує і Національне агентство зайнятості. На ринку праці утворилося замкнене коло: низька продуктивність і дефіцит кваліфікованих кадрів проти низьких заробітних плат, які не мотивують працівників. Обстеження, проведене Американською торговельною палатою у Молдові, підтверджує, що кожна третя компанія стикнулася з труднощами у заповненні вакансій. Середні й великі підприємства мають труднощі найчастіше (76% охоплених обстеженням), якщо порівнювати із малими підприємствами (51% охоплених обстеженням) і мікропідприємствами (27% охоплених обстеженням). Найчастіше зазнавали труднощів у заповненні вакансій компанії у секторі промисловості (60%), охорони здоров'я (50%), транспорту (42%), послуг (40%) і сільському господарстві (40%). Більшість (59%) роботодавців стикаються з проблемами у заповненні вакансій для спеціалізованого кваліфікованого персоналу, і це пов'язано в першу чергу із розміром заробітної плати і рівнем кваліфікації кандидатів на робоче місце²⁵.

Дедалі більше вакансій рекламуються через Інтернет, однак не всі такі вакансії можна вважати вакансіями як такими. Найчастіше вони призначені для висококваліфікованих і краще освічених працівників, які користуються Інтернетом. Згідно з результатами обстеження, проведеного Американською торговельною палатою у Молдові у 2008 р., 6% респондентів розмістили оголошення про вакансії в Інтернеті, і це робили виключно підприємства, що розташовані у міських поселеннях, і переважно середні та великі підприємства²⁶.

2.2.3 Короткостроковий прогноз ринку праці

Починаючи з 2009 р. Національне агентство зайнятості проводить лише національне обстеження потреб ринку праці на щорічній основі (на базі близько 20% підприємств, що наймають більше ніж 5 працівників). Хоча питання, включені до запитальника, є досить загальними, вони дають можливість зробити достатньо точні оцінки зайнятості за секторами, і його результати корелюються із економічними перспективами відповідного сектора. Згідно з прогнозом НАЗ, зайнятість за секторами буде розвиватися, як це показано у Таблиці 4.

25 Стан ринку праці у Молдові — 2008, Центр соціологічного, політичного і психологічного аналізу і досліджень CIVIS, 2008 р.

26 Стан ринку праці у Молдові — 2008, Американська торговельна палата, 2008 р.

Таблиця 4. Очікувані зміни зайнятості за секторами економіки у 2012 р.

Вид економічної діяльності	Зміни
Фінанси	→
Сільське господарство	↑
Оптова і роздрібна торгівля	↓
Будівництво	→
Електро-, газо-, водопостачання	↓
Готелі та ресторани	↑
Виробництво	↓
Охорона здоров'я та соціальна допомога	→
Послуги	→
Транспорт і комунікації	↓

Джерело: Національне агентство зайнятості

Більшою чи меншою мірою прогноз Національного агентства зайнятості на 2011 р. справдився, коли стан зайнятості населення відобразив очікування бізнесу в більшості секторів. Суттєвим винятком може вважатися будівельний сектор, в якому криза триває і роботодавці не сподіваються на його відновлення до 2012 р.

У 2012 р. підприємства передбачають створення більшої порівняно із 2011 р. кількості нових робочих місць у таких секторах: сільське господарство, виробництво, готелі та ресторани. Водночас порівняно із 2011 р. скоротиться кількість робочих місць у сферах торгівлі, транспорту, комунікацій, енергетичному секторі²⁷.

Таблиця 5. Найбільш затребувані спеціалісти у 2012 р., за рівнем освіти

Вища освіта	Середня спеціальна освіта	Середня професійна освіта
<ul style="list-style-type: none"> • Правоохоронна діяльність • Медицина • Іноземні мови • Бухгалтерський облік • Стоматологія • Дошкільна освіта • Математичні науки • Інформаційні технології • Гуманітарна сфера • Інженерна справа і менеджмент 	<ul style="list-style-type: none"> • Медицина • Право • Фармацевтика • Стоматологія • Машинобудування • Машинне обладнання • Бухгалтерський облік • Механізація сільського господарства • Автоматизація і інформатика • Прикордонники 	<ul style="list-style-type: none"> • Швачка (швейна промисловість) • Слюсар для автоматизованих систем, вимірювальних приладів і приладів з управління • Водій • Продавець продуктів харчування • Інженер з ремонту й обслуговування електричного обладнання • Тракторист

Джерело: Міністерство праці, соціального захисту і сім'ї

²⁷ Короткостроковий прогноз ринку праці 2012, НАЗ.

Середньостроковий прогноз Міністерства праці, соціального захисту і сім'ї доповнює результати обстеження НАЗ інформацією про затребувані кваліфікації. Ці обстеження не повторюють одне одного, оскільки проводяться на основі різних вибірок. Середньостроковий прогноз МПСЗС представляє агреговані дані, зібрані державними установами та отримані центральними і місцевими органами влади. Тому ці дані головним чином представляють потреби державного сектора. Разом із тим вони включають деякі дані щодо приватного сектора, отримані від компаній із відповідних регіонів і надані місцевими органами влади. Отримані дані дуже корисні і корелюються із даними про зареєстровані вакансії у зв'язку з тим, що державні установи і підприємства звітують про наявні вакансії більш регулярно. У 2012 р. очікується зростання попиту на спеціалістів, зазначених у Таблиці 5.

2.3 Дисбаланс кваліфікацій

2.3.1 Дисбаланс кваліфікацій і можливі причини

Дані, наведені у Розділі 2, вказують на дефіцит робочої сили у деяких секторах, а також на можливий суттєвий дисбаланс між попитом і пропозицією в інших секторах. Статистичні дані про вакансії і безробіття від Національного агентства зайнятості також підтверджують наявність такого дисбалансу, оскільки за деякими професіями кількість вакансій і кількість зареєстрованих безробітних досить великі і зберігаються на тому самому рівні протягом років (Таблиця 6).

Таблиця 6. Кількість вакансій і зареєстрованих безробітних станом на 31 грудня 2011 р.

Професія	Вакансії	Зареєстровані безробітні
Закрійник (текстильна промисловість)	573	416
Кравець (швейна промисловість)	552	232
Монтажник	166	41
Підсобний робітник	148	12877
Продавець харчових продуктів	130	407
Лікарі із спеціалізацією	65	11
Касир	59	105
Кухар	57	713
Контролер	56	106
Оператор комп'ютерів	51	168
Кур'єр	47	138
Продавець нехарчових продуктів	43	237
Медсестра	39	135
Інспектор	37	42
Водій	35	1342
Агітатор у рамках передвиборчих кампаній	30	14
Бухгалтер	30	532

Професія	Вакансії	Зареєстровані безробітні
Сторож	27	992
Прибиральник сміття	25	33
Соціальний працівник	24	51
Бармен	23	42
Різчик кабелю	20	1
Страховий агент	19	5
Спеціалісти з монтажу електричного і газового обладнання	19	283
Прибиральниця	19	531
Сімейний лікар	19	6
Консультант	18	14
Спеціаліст з ремонту/механік	16	122
Закрійник (шкіра та хутро)	15	1
Тракторист/оператор	14	993
Няня	12	259
Медсестра	12	191
Інженер	12	298
Механік/спеціаліст з ремонту газового обладнання	11	12
Менеджер (сфера торгівлі)	11	31
Поштар	11	46
Спеціаліст (державне управління)	11	35
Пекар	10	75
Кондуктор	10	1
Електрик	10	83
Бджоляр	10	1
Спеціаліст з ремонту технічного обладнання	10	8
Спеціаліст з ремонту — водопровідник (санітарно-технічне обладнання)	10	68
Шкіряник	10	7
Мийник автомобілів	10	2
Тесляр	10	217
Економіст	9	209
Ветеринар	9	26
Секретар	9	123

Джерело: Національне агентство зайнятості

НАЗ зазначає, що не завжди територіальний розподіл вакансій і безробітних є вичерпним поясненням наявного дисбалансу. Видається, що на ринку праці має місце замкнене коло, коли, з одного боку, продуктивність є низькою і не задовольняє роботодавців, а з іншого боку, низькими є заробітні плати і не задовольняють найманих працівників. Дисбаланс на ринку праці також спричинений такими факторами:

- **Низька якість освіти.** У більшості випадків роботодавці скаржаться на невідповідність освіти робочої сили, а не на недостатню кількість працівників.

Навіть у галузях освіти, де готується достатня кількість спеціалістів (соціальні науки, бізнес і право) роботодавців не влаштовують недостатні практичні навички і теоретичні знання випускників, котрі нещодавно закінчили навчання. Це пояснюється нинішнім станом системи освіти — занижені вимоги з боку навчальних закладів до абітурієнтів, аби залучити якомога більшу кількість студентів, що сплачують за навчання і таким чином фінансують систему освіти. Участь бізнес-сектора у реалізації навчальних програм також є обмеженою, можливостей для проходження практики існує дуже мало. Для вирішення цих проблем необхідна комплексна реформа професійної і вищої освіти: суттєве доопрацювання навчальних програм, більш активна участь роботодавців у їх удосконаленні, створення незалежної агенції з акредитації навчальних закладів, зміцнення науково-дослідного потенціалу навчальних закладів, відведення більшої кількості часу на проходження навчальної практики студентами та ін.

- **Надання переваги вищим рівням освіти.** Про цю невідповідність уряд згадує найчастіше. Той факт, що бізнес-сектор часто говорить про потреби у кваліфікованій робочій силі, не обов'язково означає необхідність збільшення планового набору студентів до професійно-технічних навчальних закладів за рахунок обмеження набору до закладів післядипломної освіти. Насправді більшість роботодавців наголошують на тому, що якби випускники професійно-технічних навчальних закладів отримували якісну і адекватну освіту, то їх кількості було б достатньо. Більше того, випускники системи післядипломної освіти легше знаходять роботу (серед цієї групи населення рівень зайнятості є вищим, а рівень безробіття нижчим). Отже, пояснень такій ситуації може бути кілька: (i) або ж дійсно існує більший попит на випускників із вищою освітою, ніж на випускників із професійною освітою (всупереч заявам з боку бізнес-сектора); (ii) або у зв'язку з надмірною кількістю випускників із вищою освітою роботодавці наймають останніх для виконання робіт, що потребують нижчого рівня кваліфікації і знань; (iii) або ж якість професійної освіти є вкрай низькою, і роботодавці не зацікавлені в найманні випускників із професійною освітою. Аби професійно-технічна освіта стала більш привабливою, в першу чергу необхідно підвищити якість професійного навчання і адаптувати його до реальних потреб відповідних секторів. Тільки в разі забезпечення гідних робочих місць для випускників професійно-технічних навчальних закладів можна зробити цю освіту привабливою для студентів. Тому участь бізнес-сектора в розробленні навчальних програм і навіть у навчальному процесі повинна стати першим кроком. Для випускників середніх шкіл необхідно також забезпечити професійну орієнтацію, якої наразі немає.
- **Надання переваги здобуттю «легшої» освіти.** У Молдові закріпилася традиція обирати напрямки освіти, за якими легше навчатися. Близько 73% випускників вищих навчальних закладів кожного року здобували спеціальність у сфері соціальних наук, бізнесу і права. Попит на освіту у сфері технічних і точних наук дуже низький, тоді як попит на спеціалістів із такою освітою є більшим, і наявність таких спеціалістів важлива для розвитку і конкурентоспроможності національної економіки. Система професійно-технічної освіти не забезпечує навчання за професіями, що на них існує попит на ринку праці. Внаслідок зміни структури економіки протягом останнього десятиліття відпала потреба у багатьох професіях. Разом із тим виникла потреба у нових професіях, що мали б задовольняти вимогам економіки. Аби змінити структуру попиту, передусім необхідно мати якомога точніше прогнозування потреб ринку праці у середній

і довгостроковій перспективі, а також підвищити вимоги до всіх рівнів освіти в усіх сферах навчання. У будь-якому разі для мотивації студентів обирати ті чи інші сфери навчання необхідна вища ефективність економіки: потрібно забезпечити не лише більшу кількість робочих місць, потрібно також, щоб рівень оплати праці був вищим.

- **Відсутність послуг із супроводу професійного розвитку у закладах неповної середньої і загальної середньої освіти.** Про це йшлося вище у розрізі уподобань випускників навчальних закладів.
- **Недооцінка ролі безперервного навчання.** Частка дорослих, задіяних у навчанні, в Молдові складає менше 1%. Однак в економіці, яка постійно змінюється, необхідність підвищення кваліфікації працівників є мало не найбільш важливою. На жаль, не всі підприємства мають необхідні фінансові ресурси для інвестування в навчання, через що кваліфікація старих працівників втрачає свою актуальність і виникає суттєва невідповідність кваліфікацій. Тому необхідно одночасно забезпечувати належну освіту і заохочувати роботодавців інвестувати в навчання працівників. Наразі багато роботодавців навіть не знають про те, що законодавством передбачається інвестування 2% фонду оплати праці у навчання працівників. Також слід розробити механізм визнання неформальних знань. В наші дні багато осіб набули необхідних кваліфікацій і компетенцій у результаті трудової діяльності в Молдові або за кордоном, але не мають відповідного підтвердження. Визнання набутих знань повинно стимулювати роботодавців інвестувати в навчання працівників.
- **Очікування. Йдеться переважно про очікування щодо заробітної плати.** Очевидним є той факт, що в Молдові зберігається потреба у низькокваліфікованих працівниках і що значна частка населення має лише загальну середню освіту, особливо у сільських місцевостях. У зв'язку з цим хибною є думка про те, що в країні немає працівників цієї категорії. Однак багато з них відмовляються працювати за заробітну плату, що пропонується. Це дуже складна проблема, спричинена рядом факторів, вплив яких неможливо усунути у короткій чи навіть середній перспективі. Лише реальний розвиток економіки Молдови, активізація бізнес-сектора, створення нових робочих місць і підвищення рівня оплати праці можуть забезпечити позитивні зміни.

2.3.2 Вимірювання дисбалансу

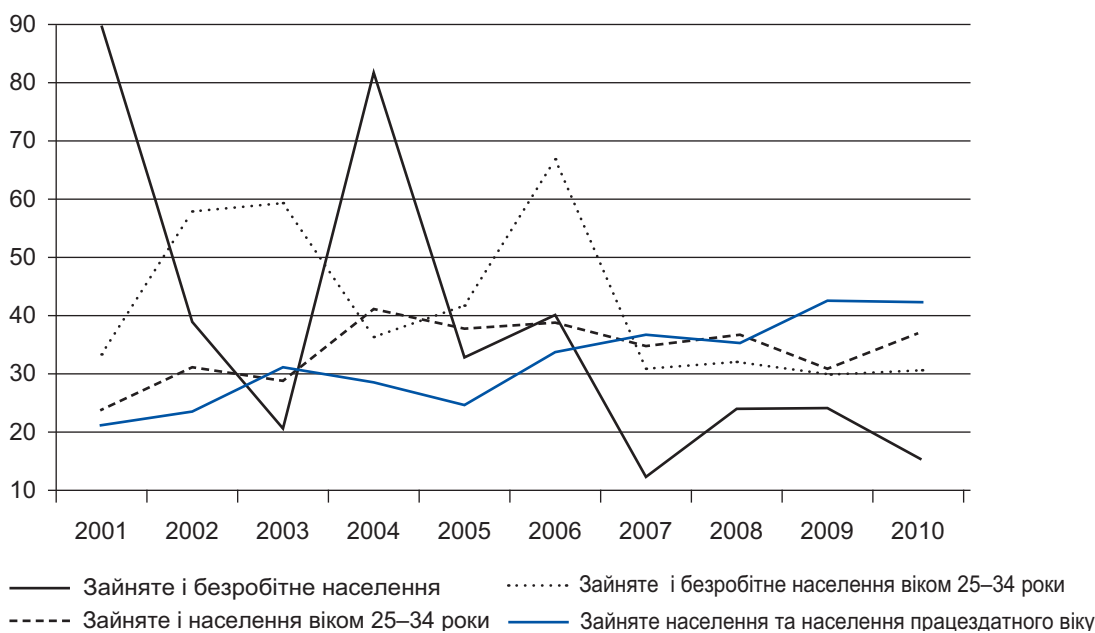
Існує багато методів визначення і розрахунку дисбалансу попиту і пропозиції кваліфікацій (коефіцієнт варіацій, варіація відносного рівня безробіття, крива Бевериджа, самооцінка працівників, дисбаланс за професіями, доходи від освіти). З огляду на наявні дані лише деякі з них можна застосувати у випадку Молдови.

По-перше, це коефіцієнт варіацій²⁸ для зайнятого населення і населення працездатного віку, який вказує, що дисбаланс зріс від 20,8% у 2001 р. до 42,1% у 2010 р., головним

28 Коефіцієнт варіації порівнює ступінь варіації однієї групи даних і іншої групи даних; він розраховується як співвідношення стандартного відхилення від середнього, помножене на 100 і виражене у %. Щоб визначити дисбаланс на ринку праці, зайняте населення порівнюється із населенням працездатного віку і безробітним населенням, і коефіцієнт варіації між двома групами розраховується на основі здохутого рівня освіти.

чином внаслідок меншого потенціалу працевлаштування осіб із нижчою освітою. Коефіцієнт варіації є нижчим для наймолодшої вікової групи (25–34 роки). Водночас коефіцієнт варіації зайнятого і безробітного населення вказує на більший дисбаланс для наймолодшої вікової групи. Деагрегований аналіз також свідчить про більший дисбаланс для населення чоловічої статі.

Рисунок 5. Коефіцієнт варіацій зайнятого населення і населення працездатного віку та зайнятого і безробітного населення, %, 2001–2010рр.



Примітка: Коефіцієнт розрахований для населення віком 25–64 роки із припущенням, що воно завершило всі рівні освіти. *Джерело:* Розрахунки автора на основі даних обстеження робочої сили

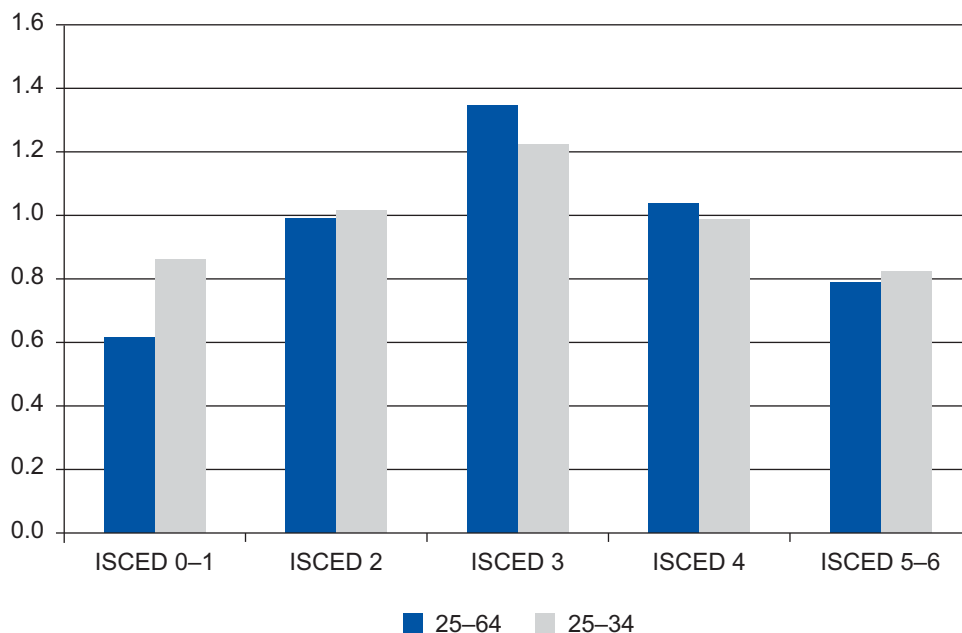
Дисбаланс на ринку праці є очевидним, і ми маємо можливість визначити групи населення, на яких він позначився найбільше. Співвідношення безробітного та зайнятого населення вказує на більший дисбаланс у випадку випускників середніх навчальних закладів (ISCED-2 і ISCED-3), переважно для міського населення і населення чоловічої статі.

Іншою важливою оцінкою є дані про дисбаланс за професіями, що опирається на практику, узгоджену на міжнародному рівні²⁹. У цьому випадку очевидним є більший дисбаланс для випускників професійно-технічних навчальних закладів (31% випускників середніх навчальних закладів виконують роботи, що потребують

²⁹ Дисбаланс для випускників із середньою освітою розраховується як частка працівників, які вже не навчаються і мають рівень освіти ISCED 3–4, працюють на кваліфікаційному рівні ISCO 9 — від усіх працівників, що вже не навчаються і мають рівень освіти ISCED 3–4; дисбаланс для випускників із вищою освітою розраховується як частка працівників, що вже не навчаються, мають рівень освіти ISCED 5–6, працюють на кваліфікаційному рівні ISCO 4–9 — від усіх працівників, що вже не навчаються і мають вищу освіту.

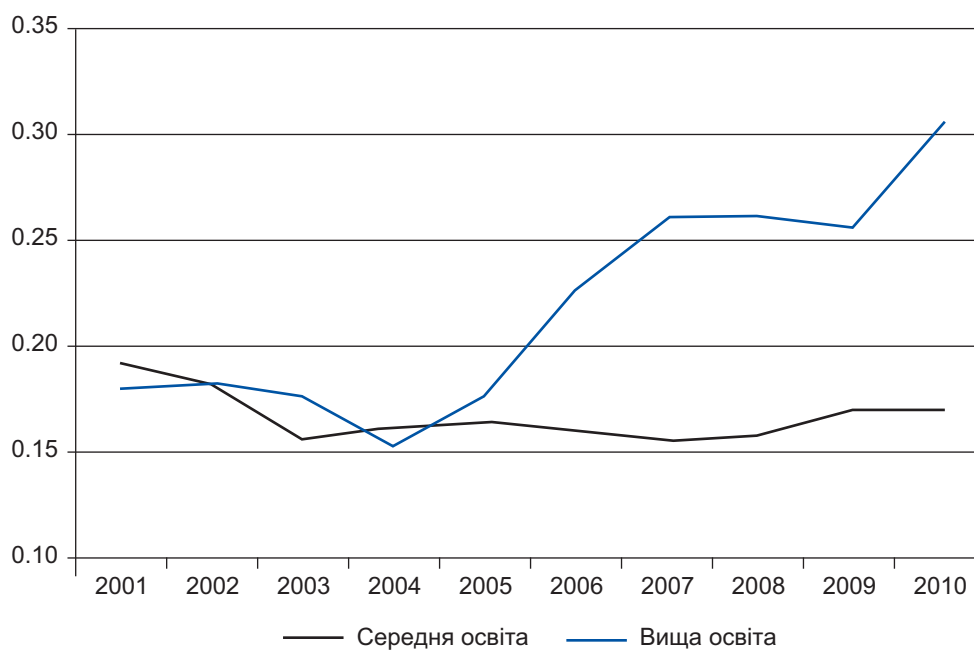
нижчої кваліфікації), але існує дисбаланс і у випадку випускників вищих навчальних закладів — 17% (Рисунок 7).

Рисунок 6. Частка безробітних до частки зайнятих, 2010 р.



Джерело: Розрахунки автора на основі даних обстеження робочої сили

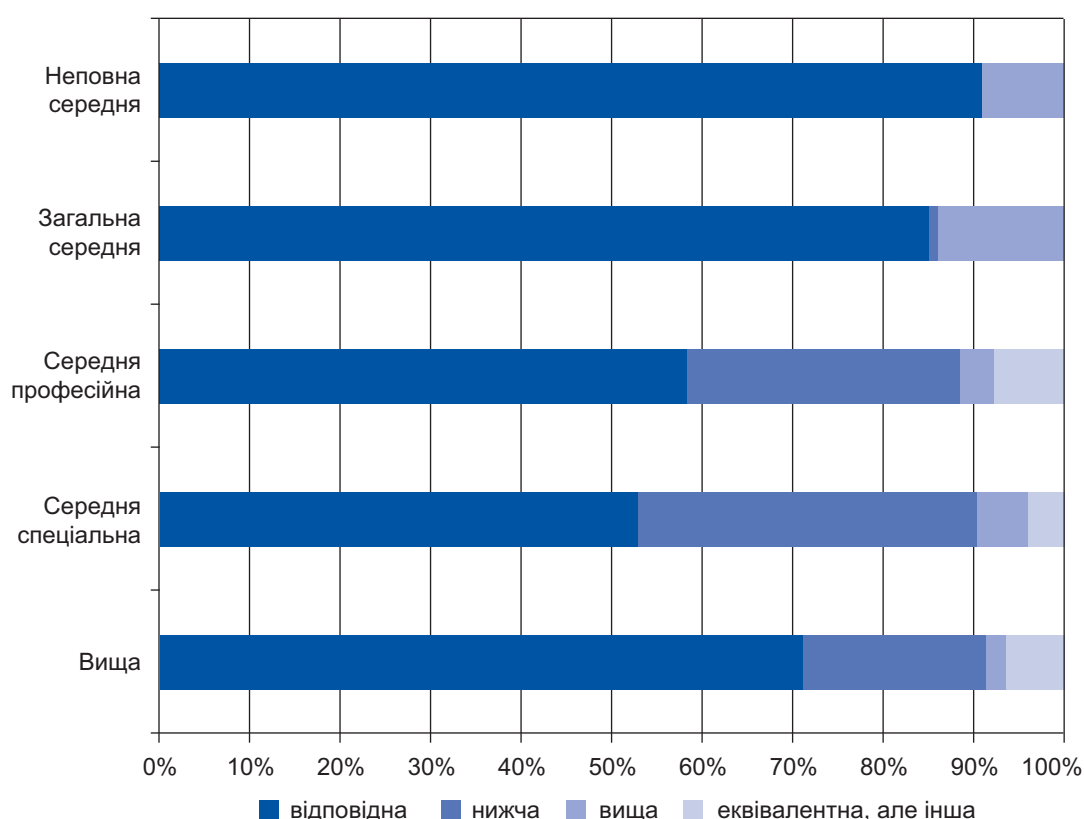
Рисунок 7. Дисбаланс за професіями, %, 2001–2010



Джерело: Розрахунки автора на основі даних обстеження робочої сили

Це частково підтверджується даними обстеження робочої сили, згідно з якими 20% найманих працівників із післядипломною освітою зазначають, що виконують роботу, яка вимагає нижчої кваліфікації, ніж вони здобули в результаті навчання; 22% випускників середніх навчальних закладів зазначають те саме (багато працівників також зауважують, що здобута ними кваліфікація є вищою, ніж того потребує виконувана ними робота) (Рисунок 8). Водночас частка осіб, які вважають, що виконувана ними робота потребує вищої кваліфікації, ніж здобута, складає 20% серед випускників системи післядипломної освіти і лише 8% серед випускників середніх навчальних закладів.

Рисунок 8. Відповідність виконуваної роботи кваліфікації, здобутій у результаті навчання, 2010 р.



Джерело: Розрахунки автора на основі даних обстеження робочої сили

Вказані вище показники лише частково дають уявлення про якість освіти. Разом із тим кожен погодиться, що у сфері професійно-технічної освіти існує найбільше проблем, пов'язаних із якістю, а Молдова потребує належним чином підготовлених випускників як професійно-технічних, так і системи післядипломної освіти.

2.4 Потреба у кваліфікаціях у середній і довгостроковій перспективі

2.4.1 Ключові виклики для ринку праці Молдови у середній і довгостроковій перспективі

Протягом кількох останніх років відчутними були наслідки глобальної економічної кризи. Ситуація в Молдові ускладнювалася політичною нестабільністю. Через це інвестори стали обережними і менш впевненими щодо інвестування та наймання робочої сили у країні. Тому лише незначна частка роботодавців у Молдові можуть говорити про плани або надійні прогнози щодо наймання працівників.

У цілому роботодавці пов'язують майбутні (середньо — і довгострокові) сценарії розвитку ринку праці із кількома можливими процесами:

- **Завершення реформи центральних органів виконавчої влади.** Реформа була започаткована у 2005 р. і повинна була завершитися у 2008 р. Однак вона іще триває, і одним із очікуваних результатів є скорочення числа співробітників органів центральної виконавчої влади і розширення обов'язків державних службовців.
- **Започаткування реформи, націленої на децентралізацію.** Стратегія децентралізації була ухвалена на початку 2012 р. Для її успішного впровадження необхідні будуть спеціалісти на місцевому рівні (1-й рівень місцевих органів влади: міста і села). Йдеться про спеціалістів з питань Європейської інтеграції, міжнародних відносин, юристів і перекладачів. Успішне впровадження реформи може забезпечити відновлення економічної діяльності у сільських місцевостях і поступове збільшення чисельності кваліфікованої робочої сили у селах.
- **Оптимізація мережі шкільних закладів.** Процес розпочався у 2010 р. у зв'язку зі скороченням чисельності населення у сільських місцевостях і лише частковим використанням шкільних закладів, а також через нестачу вчителів у деяких селах. Згідно з первинними розрахунками, у результаті оптимізації відбудеться скорочення близько 5300 робочих місць³⁰.
- **Вектор Європейської інтеграції для Молдови** матиме найбільш відчутний вплив на зайнятість. Угода про поглиблення зони вільної торгівлі, з приводу якої наразі ведуться переговори, та її апробація (Угода із Туреччиною), без сумніву, формуватиме структуру економіки і, як наслідок, потреби в робочій силі. Найбільш суттєві зміни, як показує досвід інших країн, що уже пройшли

30 Республіка Молдова: другий огляд у рамках Угоди про розширене фінансування і трирічної Угоди щодо пролонгованого кредитування, а також Запиту на прийняття винятків з умов застосування критеріїв виконання вимог, МВФ, 2011.

відповідний шлях³¹, очікуються у сільському господарстві та харчовій промисловості.

- **Внутрішня політика** розглядається бізнес-сектором як найбільш важливий негативний фактор для розвитку бізнесу. Основні політики, важливі для зайнятості і виявлені в ході дослідження, є такими:
 - Покращення бізнес-клімату — так звана «Гільйотинна реформа», розпочата у 2005 р., до сьогодні не принесла суттєвого поліпшення умов для бізнес-сектора. Хоча за рейтингом умов для ведення підприємницької діяльності ситуація дещо покращилася, у Молдові все ще існують проблеми із захистом інвесторів.
 - Зміни в бюджетно-податковій політиці. Це головним чином стосується сектора інформаційних технологій, на якому позитивно позначилося пільгове оподаткування, запроваджене в 2005 р. Разом із тим у січні 2012 р. Уряд попередньо прийняв рішення не поновлювати пільговий режим. Після обурення, висловленого компаніями із сектору інформаційних технологій, пільговий режим оподаткування був відновлений. Але наміри Уряду змусили компанії із сектору інформаційних технологій переглядати свої стратегії. Немає жодних гарантій, що питання відміни пільгового оподаткування через кілька років не буде підніматися знову.
 - Реформа із субсидування сільськогосподарського сектора. На даний час сільськогосподарський сектор виступає ключовим у контексті зайнятості. Частка субсидій на сільськогосподарське виробництво у Молдові становить близько 2%, тоді як у ЄС вона складає більше 30%. Крупні компанії у сільськогосподарському секторі більш-менш справляються із ситуацією, але Угода про поглиблення зони вільної торгівлі із ЄС і відмова збільшувати субсидії на сільське господарство можуть дуже негативно позначитися на становищі компаній.
 - Лібералізація умов продажу сільськогосподарських земель іноземним громадянам. У Молдові іноземні громадяни не мають права купувати сільськогосподарські землі. Хоча наразі здійснюється сильний тиск, аби надати іноземним громадянам таке право, існують різні точки зору з цього приводу. Частина громадян, серед них і наймані працівники, вважають, що надання іноземцям права на придбання сільськогосподар-

31 Більшість досліджень наслідків підписання Угоди про поглиблення зони вільної торгівлі між Молдовою і ЄС, а також досвід інших країн, що вже пройшли цей шлях, вказують на переміщення робочої сили між секторами і вихід частини населення із складу робочої сили внаслідок економічних змін, спричинених дією Угоди. Найбільш відчутний вплив очікується у сільському господарстві, в якому Молдова іще має високі мита на імпорт. Більш детальну інформацію і дані див. у “Trade Sustainability Impact Assessment in Support of Negotiations of a DCFTA between the EU and Georgia and the Republic of Moldova” (draft version), ECORYS, CASE, 2012; “A Free Trade Area between the Republic of Moldova and the European Union: Feasibility, Perspectives and Potential Impact”, Expert-Grup, 2009; “Moldova and EU liberalizing trade: how much for the agro-industrial sector to suffer?”, Expert-Grup, 2011;

ських земель може врятувати сільське господарство, тоді як роботодавці не сподіваються на позитивні зміни в результаті лібералізації умов.

Між тим, в Молдові існує ще одна загроза для ринку праці, обумовлена демографічними тенденціями, характерними для багатьох країн Європи, і стосується вона пропозиції робочої сили. Згідно з демографічними прогнозами, населення Республіки Молдова до 2050 р. скоротиться на 12–17%. Частка населення працездатного віку скоротиться найбільше, через що кількісно скоротиться пропозиція робочої сили.

Таблиця 7. Очікувана динаміка чисельності населення до 2050 р.

	Песимістичний сценарій			Помірно песимістичний сценарій			Оптимістичний сценарій		
	0-14	15-59	60+	0-14	15-59	60+	0-14	15-59	60+
2010	589847	2465351	508460	590186	2465236	508414	590879	2468791	512950
	16.6	69.2	14.3	16.6	69.2	14.3	16.5	69.1	14.4
2015	567936	2395886	572325	572720	2397545	574448	578479	2402154	581445
	16.1	67.8	16.2	16.2	67.6	16.2	16.2	67.4	16.3
2020	553177	2279911	643609	567289	2284656	651000	582587	2292180	664567
	15.9	65.6	18.5	16.2	65.2	18.6	16.5	64.8	18.8
2030	438004	2135406	679909	471230	2153939	706052	507691	2176696	744621
	13.5	65.6	20.9	14.1	64.7	21.2	14.8	63.5	21.7
2050	305431	1503630	787110	375161	1582702	872990	459084	1672147	998565
	11.8	57.9	30.3	13.3	55.9	30.8	14.7	53.4	31.9

Джерело: Зелена книга населення Республіки Молдова, Фонд народонаселення ООН, 2009 р.

2.4.2 Прогноз потреб у кваліфікаціях у середній і довгостроковій перспективі

Останній середньостроковий прогноз потреб у робочій силі, розрахований Міністерством праці, соціального захисту і сім'ї³² — «Потреба у спеціалістах з післядипломною освітою/середньою спеціальною освітою і середньою професійною освітою на період 2011–2016 рр.», — містить дані про середньострокові потреби у спеціалістах із різними кваліфікаціями і рівнями освіти. Потреба у робочій силі за рівнями освіти у середньостроковій перспективі представлена нижче (Таблиці 8, 9, 10).

Таблиця 8. Потреба в робочій силі з післядипломною освітою, 2011-2016 рр.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Всього	6117	5641	5282	5267	5299	5237
Наукова освіта	1327	941	903	781	769	816

³² Дані збиралися міністерствами, центральними і місцевими органами влади на запит МПСЗС, тому вони містять інформацію переважно про попит на спеціалістів у державному секторі, але разом із тим частково й інформацію про попит у приватному секторі, надану підприємствами на прохання місцевих органів влади.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Мистецтво	180	137	138	144	132	143
Гуманітарні науки	292	277	172	169	177	127
Політичні науки	52	34	38	34	35	39
Соціальні науки	44	24	19	18	24	23
Соціальна допомога	61	45	36	40	43	43
Теорія зв'язку	30	28	19	19	21	23
Економіка	289	301	270	291	297	281
Право	657	651	636	650	656	647
Природничі науки	84	86	83	75	76	76
Точні науки	89	87	86	80	79	76
Інженерна справа	403	448	390	466	478	464
Нафтогазова промисловість	3	1		1	1	1
Технології обробки і виробництва	32	36	32	26	31	33
Хімічні технології і біотехнології	7	2		6	3	2
Архітектура і будівництво	195	182	167	173	170	174
Сільськогосподарські науки	215	204	174	193	190	149
Ветеринарна медицина	45	44	40	41	42	32
Медицина	798	795	795	793	797	793
Фармацевтика	115	115	116	115	115	116
Державні служби	22	23	26	26	27	31
Спорт	8	4	1	1	1	1
Транспортні служби	74	67	48	45	41	43
Охорона навколишнього середовища	25	27	21	21	22	21
Безпека і захист	900	926	902	909	925	917
Військова справа	170	156	170	150	147	166

Джерело: Міністерство праці, соціального захисту і сім'ї

Таблиця 9. Потреба в працівниках із середньою спеціальною освітою, 2011–2016 рр.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Медицина	1160	1166	1164	1165	1163	1164
Право	1090	1090	940	840	790	780
Фармацевтика	160	160	160	160	160	160
Стоматологія	120	120	120	120	120	120
Машинне обладнання	100	100	100	100	150	150
Бухгалтерська справа	93	95	86	91	88	81
Механізація сільського господарства	92	94	73	93	82	81
Агрономія	80	76	69	68	74	62
Залізничні перевезення	60	45	45	81	85	80

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Машинобудування	57	107	109	109	109	112
Автоматизація і інформатика	51	51	51	51	51	53
Прикордонники	50	50	50	50	50	50
Піхота	45	45	45	45	45	45
Автомобільні перевезення	44	32	23	33	35	29
Ветеринарна медицина	41	42	35	38	39	33
Дошкільна педагогіка	36	27	27	25	25	29
Садівництво і виноградарство	35	37	30	34	33	19
Електрифікація сільського господарства	32	37	32	39	36	37
Артилерія	30	30	30	30	30	30
Торгівля	27	22	19	23	22	22
Державні служби	22	23	26	26	27	31
Спорт	8	4	1	1	1	1
Транспортні служби	74	67	48	45	41	43
Охорона навколишнього середовища	25	27	21	21	22	21
Безпека і захист	900	926	902	909	925	917
Військова справа	170	156	170	150	147	166

Джерело: Міністерство праці, соціального захисту і сім'ї

Таблиця 10. Потреба у працівниках із середньою професійною освітою, 2011–2016 рр.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Всього	2964	2601	2528	2507	2558	2602
Послуги	444	394	347	369	362	384
Сільське господарство	267	228	243	253	279	293
Будівництво	335	244	204	213	224	237
Важка промисловість	757	682	671	653	654	663
Кустарне виробництво	11	7	4	4	4	4
Поліграфічна промисловість	3	1	0	1	1	1
Харчова промисловість	65	61	56	57	56	58
Деревообробна промисловість	10	6	6	3	5	3
Легка промисловість	747	639	707	619	643	627
Транспорт	191	200	162	156	157	157
Телекомунікації	134	139	128	179	173	175

Джерело: Міністерство праці, соціального захисту і сім'ї

На даний час нараховується близько 57 тис. працівників, старших пенсійного віку, що становить 5% від загальної чисельності зайнятого населення. Оскільки у Молдові для жінок і чоловіків наразі встановлений різний пенсійний вік (57 років для

жінок і 62 роки для чоловіків), очевидно, що жінки становлять більшу частку зайнятих осіб, старших пенсійного віку (70%). Не варто переоцінювати роль працівників пенсійного віку: 45% із них працюють у сільському господарстві, більшість — для власного споживання продукції. Тому «де факто» вихід на пенсію не обов'язково призводить до виникнення потреби в заміщенні працівників. 8,6% працівників займаються низькокваліфікованими роботами (ISCO 9). Разом із тим у державному секторі нараховується досить багато висококваліфікованих працівників, старших пенсійного віку (Таблиця 11).

Таким чином, у середньостроковій перспективі у випадку їх виходу на пенсію потреба в заміщенні працівників буде найвищою у сільськогосподарському секторі, за яким буде йти сфера послуг.

Таблиця 11. Наймані працівники, старші пенсійного віку, 2010 р.

	ISCO 1-3 (високо-кваліфіковані)	ISCO 4-8 (середньо-кваліфіковані)	ISCO 9 (низько-кваліфіковані)
Сільське господарство	823*	8404	16827
Промисловість	1366	1129	773
Послуги	3563	3122	1855
Державне управління, освіта, охорона здоров'я та соціальна допомога	13377	2073	1996

Примітка: * не є репрезентативним через велику похибку.

Джерело: розрахунки автора на основі даних Національного бюро статистики

Якщо припустити, що у середній і довгостроковій перспективі більшість пенсіонерів припинять трудову діяльність після виходу на пенсію, ми станемо свідками суттєвого скорочення зайнятості у сільськогосподарському секторі, що не обов'язково приведе до потреби у заміщенні працівників у зв'язку з дією факторів, згаданих вище і у зв'язку із природним скороченням цього сектора. Потреба у заміщенні працівників буде найвищою в державному секторі (для висококваліфікованих працівників) і у сфері послуг (для середньокваліфікованих працівників). Оцінка потреби в заміщенні працівників за секторами і кваліфікаціями представлена у Таблиці 12.

Разом із тим необхідно брати до уваги можливість вирівнювання пенсійного віку для жінок і чоловіків, загального підвищення пенсійного віку і того факту, що не всі пенсіонери бажають виходити на пенсію після досягнення ними пенсійного віку через низькі пенсії, які не покривають вартості життя. І хоча всі ці питання активно обговорюються, останнім часом не було вжито практичних заходів через недостатньо ґрунтовну оцінку ризиків, що їх тягнуть за собою такі реформи. У контексті фінансової нестабільності пенсійної системи Світовий Банк і Міжнародний Валютний Фонд частіше дають такі рекомендації уряду Молдови.

Подібні заходи у середній і довгостроковій перспективі можуть призвести до суттєвого скорочення потреби в заміщенні.

Таблиця 12. Потреба в заміщенні працівників у середній і довгостроковій перспективі

	Середня: 2011-2015			Довгострокова: 2016-2020		
	ISCO 1-3 (високо-кваліфіковані)	ISCO 4-8 (середньо-кваліфіковані)	ISCO 9 (низько-кваліфіковані)	ISCO 1-3 (високо-кваліфіковані)	ISCO 4-8 (середньо-кваліфіковані)	ISCO 9 (низько-кваліфіковані)
Сільське господарство	2231	10525	22262	2175	16834	30268
Промисловість	4026	7117	2882	4718	9514	4349
Будівництво	848	2109	672	1783	3527	1061
Послуги	8107	15032	4173	9399	22309	4497
Зайнятість у державному секторі	17619	6134	6562	23712	7460	7666

Джерело: розрахунки автора на основі даних Національного бюро статистики

2.5 Потреба у кваліфікаціях: галузевий підхід

2.5.1 Потреба у кваліфікаціях у сільському господарстві

У сільськогосподарському секторі зайнята найбільша частка населення Молдови — 27,5% (2011 р.). Через сезонний характер роботи в цьому секторі кількість зайнятих працівників протягом року суттєво коливається. Найменша зайнятість фіксується у першому і четвертому кварталі, а найвища (у два рази більша) — у другому і третьому. Особливою ознакою сільськогосподарського сектора в Молдові є високий ступінь неформальності. Якщо в цілому в економіці неформальна зайнятість становить близько 30%, то у сільському господарстві — близько 72%. Найчастіше вона має місце у домогосподарствах, що виробляють продукцію для власного споживання (47%) і на неофіційних підприємствах (37%). Разом із тим близько 16% неофіційно зайнятих працівників задіяні на офіційних підприємствах у сільськогосподарському секторі.

Через поширеність неформальних трудових відносин кількість вакансій, зареєстрованих Національним агентством зайнятості, не відображає реальної ситуації. У 2011 р. у сільськогосподарському секторі було запропоновано лише 7,4% зареєстрованих вакансій. Дуже мало пропонується вакансій для спеціалістів і багато з них призначені для підсобних працівників протягом літнього сезону. В Інтернеті практично немає оголошень про вакансії для сільськогосподарських працівників, оскільки вважається, що вони малоосвічені і не користуються Інтернетом.

Хоча короткостроковий прогноз НАЗ вказує на можливе зростання зайнятості в сільськогосподарському секторі у 2012 р. порівняно із 2011 р. (з огляду на кіль-

кість підприємств, які планують наймати і звільняти працівників), навряд чи це відбудеться, оскільки наразі в цьому секторі спостерігається тенденція до природного скорочення. Згідно з результатами інтерв'ю, проведених із представниками сільськогосподарських об'єднань і профспілок, у 2012 р. все ж переважають песимістичні очікування щодо зайнятості, хоча в короткій перспективі скорочення зайнятості буде несуттєвим.

На даний час у сільськогосподарському секторі зайняті переважно некваліфіковані працівники. Разом із тим роботодавці і фермери мають труднощі із найманням робочої сили. Проблема не в тому, що на ринку праці немає некваліфікованої робочої сили, а в тому, що сектор пропонує низькі заробітні плати, які не приваблюють потенційних працівників.

Останнім часом зріс попит на кваліфікованих механіків. Хоча сектор сільського господарства має репутацію найменш розвинутого, протягом останнього десятиліття відбувся помітний прогрес і мала місце деяка модернізація. Більшість сільськогосподарських компаній і навіть фермери почали застосовувати більш сучасне обладнання і машини, однак дуже мало працівників можуть правильно ним користуватися. Більшість фермерів уже літнього віку і не довіряють новому обладнанню. З іншого боку, молоді люди не хочуть повертатися до села з ряду причин, серед іншого й через низькі заробітні плати.

Система професійно-технічної освіти не задовольняє потреби сектора, оскільки не було проведено її реформування і навчальне обладнання уже застаріло. Є кілька сільськогосподарських компаній, які готові надати обладнання для професійно-технічних навчальних закладів. Однак через застарілі навчальні програми і складні бюрократичні процедури це складно зробити. Ситуація така, що досить важко утримати працівників на селі через причини, описані вище.

Тому в цілому очікується, що у 2012 р. зайнятість у сільськогосподарському секторі буде скорочуватися і особливих змін не варто очікувати. Суттєве відхилення від тенденції до спаду можливе у випадку несприятливих кліматичних умов. Найбільш затребуваними працівниками у сільському господарстві є такі:

- Механіки — в цілому дефіцит у країні.
- Спеціалісти (бухгалтери та ін.) — переважно у сільських місцевостях, куди випускники відмовляються повертатися.
- Некваліфіковані працівники — через низькі заробітні плати.

У контексті середньої і довгострокової перспективи в цілому всі погоджуються з тим, що зайнятість у сільському господарстві скоротиться, оскільки зайнятість на рівні 27% від населення — це занадто велика частка. Навіть якщо більшість працюють у власних домогосподарствах, все одно це велика кількість осіб. Найбільш значне скорочення стосуватиметься некваліфікованих робітників ручної

праці. Поступова модернізація сільського господарства все ж відбувається, навіть у таких складних обставинах. Роботодавці вважають, що протягом наступних 3–4 років модернізація триватиме і частина роботи буде автоматизована. Із середньострокового прогнозу Міністерства праці, соціального захисту і сім'ї (Таблиці 8–10) очевидно, що будуть скорочуватися потреби в робочій силі із післядипломною і середньою спеціальною освітою та буде дещо зростати попит на випускників із професійною освітою.

Угода про вільну торгівлю із Туреччиною і надалі Угода про поглиблення зони вільної торгівлі із ЄС обумовлять підвищення вимог до робітників ручної праці, особливо до збиральників фруктів і столових сортів винограду. Таким чином, попит на кваліфікованих робітників ручної праці, який наразі майже відсутній, буде зростати. У зв'язку з цим у довгостроковій перспективі кількість некваліфікованих працівників суттєво зменшиться; некваліфіковані працівники будуть найматися виключно для збору винограду для виробництва вина.

У довгостроковій перспективі розвиток сектора і стан зайнятості залежатиме від відносин між ЄС і Молдовою. У грудні 2011 р. Молдова започаткувала переговори щодо укладання Угоди про поглиблення зони вільної торгівлі. Комісія подовжила термін дії преференцій для автономної торгівлі для Молдови до 2015 р. Тому абсолютно реалістично очікувати, що Угода про поглиблення зони вільної торгівлі до того часу набуде чинності, і вона передбачає перехідний період у 5–6 років для сільськогосподарського сектора. Якщо до того моменту сільськогосподарські компанії не отримають додаткових коштів, тобто субсидій, вони можуть опинитися у шоковій ситуації. Крупні сільськогосподарські компанії у Молдові сподіваються, що Молдова набуде статусу кандидата на вступ до ЄС до моменту набуття чинності Угоди про поглиблення зони вільної торгівлі щодо сільськогосподарської продукції. У разі реалізації позитивного сценарію зросте попит на такі професії:

- Спеціалісти з іригації.
- Механіки.
- Кваліфіковані працівники для збору врожаю вручну.

2.5.2 Потреба у кваліфікаціях у будівельному секторі

До моменту кризи, що сталася у 2008 р., будівельний сектор стрімко розвивався. У період з 2000 до 2008 рр. зайнятість у цьому секторі майже подвоїлася (до 86%). Навіть у період такого буму дефіцит робочої сили становив 20–30% від зайнятого населення, або 10–15 тис. працівників. Йдеться не тільки про будівельників, а і про економістів, юристів та ін. У цей період частина мігрантів навіть були готові повернутися до країни, оскільки зарплати були конкурентоспроможними. І хоча заробітна плата в деяких компаніях у Молдові була на 30–40% нижчою, мігранти поверталися з огляду на інші причини (безоплатне житло, сімейні обставини).

Як і у випадку сільськогосподарського сектора, обсяги неформальної зайнятості були досить великими — 66,3% у 2011 р. Навіть на зареєстрованих підприємствах близько 16% працівників були зайняті неформально. Тому не дивно, що НАЗ реєструвало дуже малу кількість вакансій. У 2011 р. лише 6,6% від загальної кількості зареєстрованих Національним агентством зайнятості вакансій надходили від будівельного сектора. На початку 2012 р. їх частка була навіть меншою, що пов'язано із сезонністю діяльності. Станом на 15 березня вона складала 1,9%. Разом із тим, опираючись на дані НАЗ, можна зробити висновок, що структура попиту змінилася, і більш затребуваними стали складніші професії. Отже, попит на вузько-спеціалізовані професії скорочується, бо компанії не можуть запропонувати таким працівникам повну зайнятість протягом року. Тож зростає попит на багатофункціональних спеціалістів, таких як інженер-дизайнер, каменяр-будівельник, теслярі з різноманітними навичками.

Деякі з цих кваліфікацій були запроваджені у професійно-технічних навчальних закладах на заміну іншим, що не мають попиту. Однак вони здобуваються на основі застарілих програм і навчального обладнання. У більшості випадків роботодавці віддають перевагу кандидатам, які хоч і не мають відповідної освіти, але мають практичний досвід роботи. Це ускладнює завдання розподілу людських ресурсів, оскільки через відсутність процедур визнання навичок і професійних стандартів складно перевірити набутий досвід.

Веб-сторінки з оголошеннями про вакансії пропонують небагато вільних робочих місць для працівників у будівельній галузі, оскільки вважається, що переважна частка таких осіб не користується Інтернетом. Зазвичай, оголошення про вакансії розміщуються у спеціалізованих газетах, і дуже рідко застосовуються інші методи пошуку кандидатів, наприклад, ярмарки вакансій чи Інтернет. Деякі компанії зазначали, що кілька разів подавали інформацію про вакансії до НАЗ, але безробітні, які приходили на співбесіду за направленням від Національного агентства зайнятості, не мали достатньої кваліфікації і,

насправді, не мали наміру працевлаштовуватися. Тому компанії більше не подають інформацію про вакансії до НАЗ, за винятком випадків, коли остання здійснює планові перевірки підприємств.

Після економічної кризи зайнятість у будівельному секторі суттєво скоротилася і перебуває на рівні 80% від показників 2008 р. Заробітні плати також знизилися, що призвело до зростання дефіциту працівників навіть за умови скорочення потреби у них. Через це люди мігрують за кордон, якщо вони мають таку можливість, або переходять до неформального сектора, де оплата праці є вищою. Що стосується міграції, то незважаючи на скорочення чисельності працівників на ринку праці, деякі компанії мають вигоди від цього явища і вважають, що мігранти, які повертаються до країни, матимуть кращі навички і/або кращу трудову дисципліну.

Якою буде ситуація у будівельному секторі у 2012 р., — не зрозуміло. Відновлення сектора після кризи відбувається доволі повільно. У 2011 р. більша частина проєктів, будівництво яких почалося до кризи, були завершені, але надходить досить мало замовлень на нові будівельні проєкти. У країні нараховується близько 600 тис. м² незавершеного будівництва. Тому очікування компаній різняться. Одні компанії більш оптимістичні щодо перспектив сектора і потреб у робочій силі. Інші компанії, більш успішні, у разі прогнозування попиту на будівельні споруди, опираються на дані про перекази із-за кордону, що є одним із основних джерел коштів для фінансування житлового будівництва. Водночас відсутність умов для підвищення заробітної плати обмежує можливості набору і утримання працівників, особливо в період суттєвого згортання будівництва і коли все більше працівників виїждять за кордон на сезонні роботи. Будівельні компанії вказують на дефіцит таких працівників:

- Кваліфікована робоча сила (що залишила країну).
- Некваліфікована робоча сила, що не мотивована до праці через низьку заробітну плату.
- Час від часу інші спеціалісти (економісти, юристи та ін.). Хоча навчальні заклади Молдови готують достатню кількість спеціалістів у сфері економіки і права, будівельним компаніям, а це переважно великі компанії, досить складно підібрати хороших спеціалістів за цими напрямками.

Більшість опитаних роботодавців зазначили, що наразі знайти працівників у столиці складніше, ніж у сільській місцевості.

Згідно з короткостроковим прогнозом Національного агентства зайнятості, очікування компаній є дещо позитивними, і більше компаній мають намір наймати додаткову кількість працівників, а не звільняти уже найнятих.

У середній і довгостроковій перспективі всі визнають залежність ситуації у будівельному секторі від стану глобальної економіки і особливо економіки ЄС та Росії, що є найбільш впливовим фактором у середньо- і довгострокових прогнозах. Через досить незрозумілі перспективи розвитку економік ЄС і Росії будівельні компанії обережні з тим, щоб робити плани на середню і довгострокову перспективу.

У середній перспективі очікується продаж добудованих житлових приміщень. На даний час вони продаються у «сірому» і «білому» варіантах, коли оздоблювальні та ремонтні роботи перекладаються на покупців. Оскільки дуже мало компаній продають житлові приміщення із виконаними оздоблювальними роботами, покупці наймають працівників для виконання робіт без оформлення відповідних угод. Однак простежується зростання попиту на кваліфікованих працівників, які працюють за контрактом, що дає можливість отримати гарантії належної якості виконання робіт.

Іншим можливим джерелом зайнятості в будівельному секторі можуть стати інвестиції у розбудову інфраструктури. Молдова потребує значних інвестицій у розвиток шляхової інфраструктури, систем водо — і газопостачання. Періодично Молдова отримує гранти для інвестування в розвиток інфраструктури і може отримувати їх у майбутньому. На сьогодні компанії вважають, що вони мають достатньо робочої сили для виконання робіт, на які можуть виділятися кошти у середньостроковій перспективі. Перешкодою виступають критерії, визначені міжнародними донорами, які місцеві компанії не спроможні задовольнити, щоб мати право на участь у тендерах. Тому компанії залучаються до менш масштабних робіт, які фінансуються з державного бюджету. Але навіть якщо тендери виграють іноземні компанії, зазвичай можуть найматися і наймаються місцеві працівники. На даний момент вважається достатнім мати поточні і середньострокові прогнози для будівельного сектора. Але, знову ж таки, якщо обсяги зовнішньої допомоги будуть збільшуватися, безперечно, буде зростати потреба в тому, щоб мігранти поверталися до країни, а також буде потреба у перепідготовці цих осіб для роботи у специфічних сферах будівництва.

2.5.3 Потреба у кваліфікаціях у секторі інформаційних технологій у короткій перспективі

Не так давно для економіки країни став важливим сектор інформаційних технологій. Обсяги зайнятості в ньому становлять 0,3%, а його частка у ВВП дорівнює 1,1% (у 2010 р.). Активний розвиток сектора розпочався у 2005 р., коли було запроваджене пільгове оподаткування для компаній, що працюють у цьому секторі. Подібних умов не було в жодній країні у регіоні. У період з 2004 до 2020 рр. кількість роботодавців, що наймають більше ніж 19 працівників, збільшилася у 2,5 рази (порівняно із даними обстеження робочої сили зайнятість у секторі інформаційних технологій зросла у 2,8 рази). У 9 найбільших компаніях, що є членами Молдавської асоціації приватних компаній інформаційно-комунікаційних технологій, зайнятість збільшилася у 3,8 рази.

Незважаючи на пільгове оподаткування, досить багато компаній працюють у тіні, тому що невеликим ІТ-компаніям, що мають іноземних клієнтів, легко приховувати доходи. На даний час близько 100 компаній користуються перевагами пільгового оподаткування (звільнення від сплати податку на доходи юридичних осіб, часткове звільнення від податку на доходи фізичних осіб і від сплати соціальних внесків найманими працівниками). Таким чином, сприятливі умови оподаткування і відносно кваліфікована робоча сила обумовили прихід іноземних компаній і заснування місцевих. Однак останніми роками компаніям досить складно віднайти нових хороших фахівців у сфері інформаційних технологій.

Вважається, що лише 10–20% випускників можуть бути найнятими, але навіть вони потребують додаткового досвіду і навчання. У 2012 р. компанії мають намір наймати додаткову кількість працівників у зв'язку з тим, що пільгове оподаткуван-

ня іще залишається в силі, однак компанії не впевнені, що їм це вдасться. Усі опитані компанії заявили про намір розширювати діяльність, частина компаній шукають нових працівників і хочуть розширюватися. Разом із тим частина компаній не впевнена, що знайдуть хороших спеціалістів. Лише малі компанії, що працюють у тіні, надають більшого значення іншим факторам, важливим для їхнього розвитку, ніж людський капітал, який ставлять на друге місце.

Одна із найкрупніших ІТ-компаній у Молдові (наймає більше ніж 200 працівників) уже заявила про свій намір додатково найняти 50 працівників. Очікується зростання попиту на інженерів з контролю якості і адміністраторів мереж. Кілька років тому компанія вже намагалася розширитися, але безуспішно.

Найбільш складно для компаній найняти хороших програмних менеджерів та інженерів з контролю якості. Оголошення про вакансії в секторі інформаційних технологій розміщуються в Інтернеті. Деякі вакансії рекламуються на кількох веб-сайтах одночасно протягом більше одного місяця, що говорить про труднощі із підбором підходящих кандидатів. Не за кожною вакансією оприлюднюється інформація про розмір заробітної плати. Однак у більшості випадків, коли така інформація доступна, пропонується заробітна плата є вищою за середню в секторі.

Пошук персоналу за рекомендаціями вже найнятих працівників і знайомих — іще один спосіб пошуку персоналу в секторі інформаційних технологій. Деякі компанії навіть платять бонуси працівникам, які приведуть до компанії хороших спеціалістів.

У близькій і середній перспективі ІТ-компанії планують розширюватися. Однак більшість компаній, за винятком дуже крупних, мають плани лише на найближчі три роки. Оскільки пільгове оподаткування було збережене, кілька крупних компаній заявляють про наміри розширення діяльності і збільшення чисельності працівників удвічі протягом трьох років, якщо вони знайдуть необхідних спеціалістів. Переважно йдеться про інженерів з контролю якості, програмних менеджерів, інженерів програмного забезпечення.

Проте у разі відміни пільгового оподаткування плани компаній можуть помінятися. Так, коли у січні 2012 р. пільговий режим був відмінений, компанії були змушені переглянути свої стратегії. Крупні компанії залишилися б працювати в Молдові, але не розширювали б свою діяльність і не наймали б додаткових працівників. Багато малих компаній перейшли б до неформального сектора без перспектив суттєвого розширення. Тому до моменту повторної відміни пільгового оподаткування є шанси для подальшого збільшення зайнятості у секторі, але не за рахунок висококваліфікованих працівників. Більшість іноземних компанії шукають не просто хороших спеціалістів з ІТ, вони шукають найкращих спеціалістів, що суттєво ускладнює завдання.

РОЗДІЛ 3

Потреби у кваліфікаціях і вакансії в Україні

3.1 Основні характеристики ринку праці в Україні

Україна після здобуття незалежності у 1991 р. пройшла через складні етапи переходу до ринкової економіки³³.

Протягом першої фази (1991–1994 рр.) переходу від централізованої до ринкової економіки були створені нові робочі місця, кількість яких у 1,5–2 рази перевищувала кількість зареєстрованих безробітних. Як наслідок, упродовж цього періоду вкрай низькими були рівень офіційного безробіття (0,1–0,3%) та коефіцієнт навантаження на одне вільне робоче місце (0,42–0,60).

Другий етап формування національного ринку робочої сили (1995–2001) пов'язаний із проведенням жорсткої обмежувальної монетарної та фіскальної політики, спрямованої на подолання інфляції та збалансування фінансової системи. Проте через те, що такі дії не супроводжувалися структурними реформами, вони призвели до дисбалансу на ринку праці: кількість безробітних почала перевищувати кількість вакансій, унаслідок чого рівень навантаження на одне вільне робоче місце зріс до понад 30. У цей період кількість лише офіційно зареєстрованих безробітних зростає від 126,9 тис. осіб у 1995 р. до 1 млн 174 тис. 500 осіб у 1999 р. Найвищими темпами чисельність зайнятих скорочувалася у будівництві, промисловості, на транспорті, у сферах освіти, культури, мистецтва, науки та наукового обслуговування.

Третій етап розвитку ринку праці в Україні розпочався у 2001 р. і характеризується як етап структурної перебудови. Позитивні зрушення на ринку праці сповільнилися внаслідок економічної кризи, що розпочалася наприкінці 2008 р. та призвела до загострення ситуації на ринку праці.

33 Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / За ред. акад. НАН України В. М. Гейця. — Розд. 3. — К.: Ін-т економічного прогнозування Фенікс, 2003.

Чисельність економічно активного населення віком 15–70 років у 2011р. становила 22,1 млн осіб, з яких 20,3 млн (або 91,4%) були зайнятими, а решта — 1,8 млн осіб — безробітними (визначення МОП).

У структурі зайнятих зменшилася питома вага найманих працівників, водночас збільшилася частка тих, хто працює у секторі самостійної зайнятості (Таблиця 13).

Таблиця 13. Статус у зайнятості, 2010–2011 рр.

Статус зайнятості	I півріччя 2010 р.			I півріччя 2011 р.		
	Усього	Міські поселення	Сільська місцевість	Усього	Міські поселення	Сільська місцевість
Усього, тис. осіб у тому числі %	20213,6	13778,8	6434,8	20247,7	13859,8	6387,9
Особи, що працюють за наймом	81,2	91,7	58,6	80,9	91,4	58,4
Самозайняті (включаючи роботодавців та членів сім'ї, котрі працюють безоплатно)	18,8	8,3	41,4	19,1	8,6	41,6

Джерело: Державна служба статистики України

Кількість зайнятих у неформальному секторі економіки в I півріччі 2011 р. складала 4,6 млн осіб, або 22,6% від загальної кількості зайнятого населення. Більшість осіб, зайнятих у неформальному секторі, спостерігається у сільському господарстві, будівництві.

Таблиця 14. Зайнятість у неформальному секторі економіки за видами економічної діяльності, 2011 р.

Сектори	Кількість	Частка (%)
Всього	4574200	100.0
Сільське господарство	2986 700	65.3
Будівництво	534 400	11.7
Торгівля, ремонтні послуги, діяльність готелів і ресторанів	624 800	13.7
Інші види економічної діяльності	428 300	9.3

Джерело: Державна служба статистики України

Кількість безробітних у I півріччі 2011 р. порівняно з відповідним періодом 2010 р. зменшилася на 58,6 тис. осіб, або на 3,1% та становила 1,8 млн осіб віком 15–70 років (із них 578 тис. 400 осіб були зареєстровані у державній службі зайнятості). Рівень безробіття в Україні (8,2%) був нижчим, ніж у середньому в таких країнах Євросо-

юзу, як Франція і Португалія (9,4%), Угорщина (9,6%), Словаччина (11,1%), Ірландія (11,7%), Естонія (13,2%), Латвія (16,2%) та Іспанія (17,7%).

Найвищий рівень безробіття зафіксований серед молоді у віковій групі 15–24 роки (16, 4% для жінок та 17,5% для чоловіків).

Майже половину незайнятих громадян, зареєстрованих у державній службі зайнятості як безробітні, становить молодь, серед них 74,1 тис. осіб — випускники вищих та професійно-технічних навчальних закладів. На думку роботодавців, основними причинами молодіжного безробіття є невідповідність обсягів та напрямів професійного навчання потребам економіки та ринку праці, недостатній рівень якості професійної підготовки, незадовільні умови праці, які пропонуються молоді роботодавцями на конкретних робочих місцях. Зокрема, недосконале функціонування системи фахової підготовки працівників, спричинене відсутністю належного механізму її фінансування та формування державного замовлення на підготовку кадрів, системи незалежної кваліфікаційної атестації випускників навчальних закладів. Серед інших причин — відсутність сталих взаємозв'язків між навчальними закладами, роботодавцями та місцевими органами виконавчої влади, недостатня мотивація молоді до оволодіння робітничими професіями, низький рівень професійної адаптації молодих працівників на виробництві.

Для адаптації кваліфікації робочої сили до швидко змінюваних потреб сучасного виробництва необхідні інвестиції у підготовку. Однак працівники проходять навчання в середньому раз на 11 років, тоді як у Європейському Союзі працівники навчаються кожні 5 років.

З метою підвищення конкурентоспроможності осіб, що шукають роботу, державна служба зайнятості організовує для них професійне навчання (підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації). У першому півріччі 2011 р. 130 тис. 700 безробітних пройшли навчання у навчальних закладах усіх типів, що на 19% більше, ніж у першому півріччі 2010 р.; серед загальної кількості осіб, що пройшли навчання, 83,2% підвищили кваліфікацію, 11,7% освоїли іншу професію, а решта (5,1%) отримали професійну освіту вперше.

У 2011 р. середня номінальна заробітна плата складала 2495 грн., що у 2,6 разів більше ніж мінімальна заробітна плата (960 грн.). Найвища заробітна плата виплачувалася співробітникам галузі авіаційного транспорту та фінансових установ, а серед промислових підприємств — працівникам шахт і підприємств, що виробляють коксову та нафтову продукцію. Заробітна плата працівників у галузі рибного господарства і риболовства, сільського господарства, мисливства і пов'язаних послуг, готельного і ресторанного секторів була значно нижчою від середньої заробітної плати (менше ніж 68%).

3.2 Попит і пропозиція робочої сили на ринку праці

Попит на робочу силу є відносно низьким. Кількість вільних робочих місць і вакантних посад у роботодавців на кінець червня 2011 р. становила 90,5 тис., що на 13,6% більше, ніж у відповідному періоді 2010 р. Зростання потреби в працівниках на заміщення вільних робочих місць спостерігалось в усіх видах економічної діяльності країни, крім фінансової. При цьому найбільше зростання попиту на робочу силу було в промисловості (на 31,9%).

Таблиця 15. Попит на робочу силу за видами економічної діяльності у I півріччі 2011 р. ³⁴

Види економічної діяльності	Усього, тис. осіб	Кваліфіковані робітники	Службовці	Некваліфіковані робітники
Всього	90,5	44,2	31,8	14,5
Будівництво	5,3	3,8	1,0	0,5
Діяльність готелів і ресторанів	1,6	1,1	0,2	0,3
Діяльність транспорту та зв'язку	6,9	4,0	2,0	0,9
Фінансова діяльність	1,9	0,1	1,8	0,0
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг і надання послуг підприємцям	7,0	2,7	2,1	2,2
Освіта	2,3	0,5	1,4	0,4
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	8,0	1,7	5,9	0,4

Таблиця 16. Вакансії за видами економічної діяльності у першій половині 2011 р.

Види економічної діяльності	Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць (вакантних посад), тис. осіб		Навантаження на 10 вільних робочих місць, (вакантних посад), осіб	
	2010 р.	2011 р.	2010 р.	2011 р.
Усього	79,7	90,5	52	57
Технічні фахівці в галузі прикладних наук і техніки	1,6	1,7	55	64
Службовці, пов'язані з інформацією	1,0	1,0	133	177
Працівники, що надають персональні послуги та послуги із захисту	6,2	6,5	51	67
Робітники, що обслуговують промислове устаткування	2,0	2,4	180	177
Найпростіші професії у сфері торгівлі та надання послуг	6,7	6,7	42	53
Найпростіші професії у видобувних галузях, будівництві, промисловості та на транспорті	5,7	6,4	45	53

³⁴ <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Значною залишається потреба підприємств у кваліфікованих робітниках із інструментом (21,7% від загальної кількості вільних робочих місць), працівниках найпростіших професій у сфері торгівлі, послуг, у промисловості, будівництві, на транспорті та ін. (16,0%), робітниках із обслуговування, експлуатації та здійснення контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (14,6%).

3.3 Основні структури, що визначають політику зайнятості

Основними структурами, що визначають політику зайнятості в Україні, є такі:

- Кабінет Міністрів України

Кабінет Міністрів України є вищим органом у системі органів виконавчої влади. До основних завдань Кабінету Міністрів України у сфері зайнятості належать:

- забезпечення проведення ... політики у сферах праці та зайнятості населення, соціального захисту (ст. 2 Закону України «Про Кабінет Міністрів України»);
- забезпечення проведення державної політики зайнятості населення, розробка та виконання відповідних державних програм, вирішення питань профорієнтації, підготовки та перепідготовки кадрів, регулювання міграційних процесів (ст. 20 згаданого закону).

- **Міністерство соціальної політики**

Відповідно до Положення про Мінсоцполітики³⁵, до його основних завдань, зокрема, належать:

- формування і реалізація державної політики щодо регулювання ринку праці, процесів трудової міграції, визначення правових, економічних та організаційних засад зайнятості населення і його захисту від безробіття;
- вивчення стану економічної активності населення і тенденцій на ринку праці;
- складання прогнозів щодо регулювання ринку праці та зайнятості населення;
- розробка пропозицій з питань зайнятості населення та його соціального захисту від безробіття, з питань професійного навчання, регулювання трудової міграції громадян України та інші функції.

- **Державна служба зайнятості**

Для безпосередньої реалізації політики зайнятості в Україні утворено Державну службу зайнятості, діяльність якої фінансується з Державного фонду

³⁵ Затверджене Указом Президента України № 389/2011 від 06.04.2011 р.

сприяння зайнятості, за рахунок коштів якого виплачується допомога у разі безробіття, забезпечується робота системи інформації та консультації, надається допомога в пошуку нових місць роботи, проводиться навчання і перенавчання, а також підвищення кваліфікації безробітних тощо.

На державну службу зайнятості покладаються такі завдання:

- аналіз ринку праці, прогнозування попиту та пропозиції робочої сили, підготовка із зацікавленими організаціями територіальних програм зайнятості населення;
 - облік громадян, які звертаються з питань працевлаштування, надання їм допомоги у пошуках роботи і працевлаштуванні;
 - професійна орієнтація та консультування населення;
 - організація професійної підготовки та перепідготовки працівників, вивільнених із підприємств, установ та організацій;
 - забезпечення, в межах компетенції, соціального захисту незайнятих громадян.
- **Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття**

Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття є цільовим централізованим страховим фондом зі статусом некомерційної самоврядної організації, діяльність якого спрямовується на забезпечення застрахованих осіб та надання їм відповідних соціальних послуг.

Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття створюється для управління страхуванням на випадок безробіття, акумуляції страхових внесків, контролю над використанням коштів, виплати соціальних допомог та надання соціальних послуг.

Управління Фондом здійснюють правління Фонду та виконавча дирекція Фонду, які, в свою чергу, формуються на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців.

- **Професійні спілки**

Відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (1999 р.), профспілки мають відповідні конкретні права та обов'язки у сфері зайнятості. Зокрема, відповідно до їх природи, профспілки мають універсальне право на захист прав та інтересів своїх членів, а також, відповідно до частини 2 згаданого закону, профспілки представляють інтереси всіх працівників, незалежно від їх членства в профспілках, якщо порушуються колективні інтереси (стаття 19). У статті 22 робиться особливий наголос на правах профспілок у сфері зайнятості. Серед іншого, профспілки беруть участь у розробленні державної політики зайнятості, ведуть переговори з

роботодавцями та їхніми представниками. Одним із основних інструментів є колективні переговори і різного роду консультації. Закон також передбачає низку спеціальних процедур та повноважень, що стосуються відносин профспілок і роботодавців, коли роботодавець має наміри звільнити працівників.

- **Організації роботодавців**

Відповідно до Закону України «Про організації роботодавців» (2001 р.), об'єднання роботодавців також мають деякі особливі права в сфері зайнятості. Серед загальних цілей їхньої діяльності є загальне твердження, що роботодавці сприяють досягненню балансу попиту та пропозиції робочої сили, запобіганню масових звільнень працівників шляхом створення нових робочих місць, забезпеченню раціональної структури зайнятості (пункт 11, частина 2, стаття 5 згаданого закону).

Як і у випадку з профспілками, Закон України «Про організації роботодавців» передбачає право на участь у розробленні державної політики зайнятості (стаття 22).

3.4 Потреби у кваліфікаціях у середній та довгостроковій перспективі

З огляду на середньострокову перспективу — до 2015 року, найбільш необхідними професіями будуть ті, які пов'язані з розвитком комерційних послуг, та ті, які потрібні для розвитку промислового виробництва (кваліфіковані робітники). З точки зору професій, основні зміни відбудуться у групах менеджерів, працівників, що надають послуги юридичним і фізичним особам, експертів у галузі харчової та переробної промисловості, кваліфікованих працівників, операторів і складальників устаткування і машин (їх число буде збільшуватися у межах від 2,9 до 3,3 разів). Персонал у металургійній промисловості залишиться майже таким самим.

Тенденція для менш кваліфікованих працівників у ключових галузях економіки (крім будівництва) буде позитивною. Тим не менш, тенденції зайнятості у сільськогосподарському секторі трохи суперечливі: потреба у керівниках і окремих категоріях фахівців зростає, тоді як потреба у некваліфікованих працівниках буде скорочуватися.

Прогноз потреб у кваліфікаціях до 2020 р. показує, що зайнятість у секторі послуг значно зросте (на 35,9%), у транспорті і зв'язку буде трохи меншою (3%), тоді як зайнятість у сільському господарстві значно зменшиться (на 51%). Найбільш значне скорочення до 2020 р. буде для вчителів та інших фахівців у галузі освіти, менеджерів вищої ланки, працівників із обладнанням тощо.

Передбачається значне поліпшення для некваліфікованих працівників (від 17 до 25%), для менеджерів (від 13,4% до 44,25%, більш ніж у 3,5 рази), що створює поліаризацію на зразок тієї, що спостерігається в інших країнах Європи. Найбільше

зниження до 2020 р. очікується для категорій обслуговуючого персоналу, працівників, що працюють з машинами, і складальників автомобілів.

Серед професій, попит на які, як очікується, буде високим, можна виокремити:

- інженери і дизайнери в області високих технологій: IT-послуги (електроніка, високі технології, підтримка); спеціалісти харчової, фармацевтичної промисловості, розробники технологічних рішень;
- експерти в галузі біології, агрономії (нові сучасні сільськогосподарські технології, раціональне використання ґрунтів тощо) і медицини;
- муніципальні працівники, спеціалісти у сфері продажу продуктів харчування та продовольства.

3.5 Система освіти та дефіцит/надлишок кваліфікацій

3.5.1 Вища освіта

У системі вищої освіти України функціонують 854 вищі навчальні заклади, серед них 197 університетів, 62 академії, 109 інститутів, 234 коледжі, 130 технікумів³⁶, 121 училище та 1 консерваторія. З них 446 вищих навчальних закладів державної, 220 — комунальної та 188 — приватної форм власності.

Контингент студентів вищих навчальних закладів I–IV рівнів акредитації становить понад 2 млн 400 тис. осіб, у тому числі понад 48 тис. іноземних студентів. Чисельність студентів у вищих навчальних закладах I–II рівнів акредитації на кожні 10 тис. населення складає 79 осіб, у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації — 465 осіб. В Україні рівень акредитації свідчить про те, випускники якого типу можуть випускатися навчальним закладом. Отже, навчальні заклади I-го рівня акредитації випускають виключно з дипломом «бакалавр» (4 рівень EQF)³⁷, II-й рівень означає, що навчальний заклад випускає «бакалаврів» + «молодих спеціалістів» (5 рівень EQF); III-й рівень акредитації означає, що навчальний заклад випускає «бакалаврів», «молодих спеціалістів» і «спеціалістів» (6 рівень EQF), і, нарешті, IV-й рівень акредитації означає «університет із закінченим циклом вищої освіти», що може випускати «бакалаврів», «молодих спеціалістів», «спеціалістів» і «магістрів» (7 рівень EQF).

Щорічно вищими навчальними закладами I–II рівнів акредитації випускається понад 100 тис. осіб, вищими навчальними закладами III–IV рівнів акредитації — понад 500 тис. осіб³⁸.

36 «Технікум» — навчальний заклад, що готує випускників із освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра або молодого спеціаліста, а коледжі готують випускників із освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра.

37 Європейська кваліфікаційна рамка.

38 За даними Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України (<http://mon.gov.ua/index.php/ua/diyalnist/osvita/vishcha>).

Держава здійснює контроль за рівнем якості й професійної підготовки за допомогою вимірювань показників якості освіти. Серед установ, підпорядкованих Міністерству освіти і науки України, є Державна інспекція навчальних закладів України, яка забезпечує реалізацію державної політики у сфері освіти шляхом реалізації державного нагляду (контролю) діяльності начальних закладів, незалежно від їхньої підпорядкованості та форми власності.

3.5.2 Професійна освіта

Одним із головних напрямів державної політики України є формування безперервної, ефективної системи професійної освіти і навчання, що швидко реагує на потреби ринку праці.

Станом на 01.01.2012 р. у країні функціонує 994 різних типів³⁹ державних навчальних закладів професійної освіти і більше 1 тис. відомчих, приватних організацій, які займаються ліцензованою підготовкою робочих кадрів. У державних навчальних закладах навчається близько 405 тис. учнів⁴⁰, працює більше 57 тис. педагогічних працівників.

Основний контингент студентів професійно-технічних навчальних закладів формується з числа випускників загальноосвітніх шкіл — 35 % від загального контингенту здобувають професійну освіту на базі повної середньої освіти; 65 % — навчаються професії, одночасно здобуваючи повну середню освіту. Проте у зв'язку з демографічною ситуацією має місце зменшення контингенту осіб, що навчаються. Через це навчальні заклади розширюють комплекс освітніх послуг дорослому населенню.

За державним замовленням⁴¹ у 2011 р. прийнято на навчання 210 тис. осіб (серед них 189,2 тис. осіб в ПТНЗ), що майже на 23 тис. осіб (11 %) більше, ніж у попередньому році; на ринок праці випущено майже 196 тис. кваліфікованих робітників, із них половина одночасно з професією здобула повну середню освіту. Порівняно з 2010 р. у 2011 р. збільшений прийом для галузей промисловості і сільського господарства — на 10 %, для будівництва — на 6,5%; транспорту і зв'язку — на 12,2 %.

39 Ця цифра включає 870 ПТНЗ (що надають первинну професійну освіту і готують кваліфікованих працівників 3–4 рівня згідно з Європейською структурою кваліфікацій) + 75 ПТНЗ в рамках державних пенетенціарних установ + 46 структурних одиниць у рамках вищих навчальних закладів.

40 У 2010–2011 навчальному році.

41 «Державне замовлення», зокрема для сфери освіти і навчання, в Україні передбачає виділення бюджетних коштів навчальним закладам з метою безкоштовного навчання відповідної кількості студентів. Воно формується відповідно до Постанови КМУ від 26 лютого 1996 року № 266 «Про Порядок формування та розміщення державних замовлень на поставку продукції для державних потреб і контролю за їх виконанням». У переліку державних потреб є «підготовка фахівців, наукових, педагогічних та робітничих кадрів». Воно формується на щорічній основі (наприклад, Постанова КМУ від 29.06.2011 № 709 «Про державне замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів, на підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів (післядипломна освіта) для державних потреб у 2011 р.»).

Важливим моментом залишається якість професійної освіти.

Наказом Міністерства освіти і науки № 55 від 02.02.2009 р. затверджені індикатори ефективної діяльності професійно-технічного навчального закладу і методичні рекомендації щодо їх використання. Розроблені і введені індикатори з таких блоків питань: працевлаштування, зміст навчання і навчально-методичне забезпечення, результативність навчання, педагогічні працівники.

Введені також в дію методичні рекомендації з проведення моніторингу працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів. Відповідно до цих рекомендацій проводиться моніторинг якості освітніх послуг.

3.5.3 Професійна орієнтація

Для вирішення вищезгаданих проблем, подолання диспропорцій на ринку праці в Україні, починаючи з 2007 р., відновлена державна система професійної орієнтації населення⁴². Урядовою постановою в січні 2009 р. утворена Рада з питань професійної орієнтації населення при Кабінеті Міністрів України.

Як результат, близько 1 мільйона учнів загальноосвітніх шкіл і інших навчальних закладів щорік охоплюється послугами профорієнтації.

Ефективність професійної орієнтації в Україні є дуже низькою. Поясненням цьому є ряд факторів, серед яких слід виокремити такі:

- застаріла державна політика (національна концепція професійної орієнтації була розроблена у 2008 р. і з того часу не поновлювалася);
- державний орган, відповідальний за реалізацію професійної орієнтації на національному рівні, має лише дорадчий статус і не має суттєвого впливу на ситуацію в регіонах;
- державне фінансування заходів з професійної орієнтації вкрай обмежене;
- недостатніми є стимули для роботодавців брати участь у заходах із професійної орієнтації на їхніх підприємствах;
- з метою підвищення престижу робочих професій, попит на які щороку збільшується, проводяться щорічні Всеукраїнські конкурси професійної майстерності серед учнів професійно-технічних навчальних закладів.
- Постановою Кабінету Міністрів України №223 від 19 березня 2008 р. затверджений перелік професій і спеціальностей, за якими роботодавцям може

⁴² Розпорядження КМУ «Про затвердження плану заходів, спрямованих на розвиток професійної орієнтації населення» від 25.07.2007.

надаватися дотація для забезпечення молоді першим робочим місцем. У 2010 р. на ці цілі було виділено 32 млн грн.

3.5.4 Дефіцит і/або надлишок кваліфікованих кадрів

Незважаючи на число молодих людей, які щороку випускаються навчальними закладами, ситуація на внутрішньому ринку праці залишається незбалансованою. У зв'язку із заниженою престижністю системи професійної освіти, число учнів, що приходять до системи професійно-технічної освіти, щороку зменшується (2012 р. — 407 тис. студентів, 2011 р. — 405 тис., 2010 р. — 408 тис. 698, 2009 р. — 412 тис. 300 студентів), тоді як число людей, що вступають до вищих навчальних закладів, щороку збільшується⁴³.

Ця ситуація призводить до структурного дисбалансу на українському ринку праці, де співвідношення осіб, що мають диплом про вищу освіту і диплом про професійну освіту, становить близько 70:30, в той час як аналогічне співвідношення в країнах ЄС не перевищує 40:60 або навіть є меншим⁴⁴.

Ситуація з попитом і пропозицією навичок і професій на українському ринку праці добре ілюструється в таблиці, наведеній нижче.

Таблиця 17. Кількість вакансій, кількість безробітних людей, що шукають роботу, та число зайнятих у професійному контексті⁴⁵

Назва професії	Кількість вакансій, одиниць	Кількість безробітних, що шукали роботу, осіб	Кількість працюючих осіб	Кількість вакансій, що залишилися на кінець звітної періоду, одиниць
Продавець продовольчих товарів	30071	45034	16583	19109
Продавець непродовольчих товарів	19351	26264	9418	11278
Бухгалтер	12 416	29 412	8326	13 501
Менеджер з продажу	5006	8470	2282	4257
Слюсар-сантехник	3966	3741	1286	866
Інженер	3383	6392	2090	2643
Економіст	3311	15852	4016	6425
Каменяр	2769	5648	1886	2028
Оператор комп'ютерного набору	1902	8256	1861	3688

43 Офіційні дані Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України (2009 — 2012) www.mon.gov.ua) та Державної служби статистики України (www.ukrstat.gov.ua).

44 Згідно з даними BUSINESSEUROPE, 2011 р.

45 Дані надані Державною службою зайнятості, кінець 2011 р. Таблиця сформована за принципом зменшення кількості.

Назва професії	Кількість вакансій, одиниць	Кількість безробітних, що шукали роботу, осіб	Кількість працевлаштованих, осіб	Кількість вакансій, що залишилися на кінець звітного періоду, одиниць
Механік	1573	2890	1088	1096
Юрист	1157	4731	980	1871
Вчитель	1125	5631	1190	2767
Розробник програмного забезпечення	843	1180	334	496
Начальник виробничої ділянки	288	670	189	306
Начальник поштового відділення	188	571	90	369

Відповідно до даних таблиці, ми можемо зробити деякі висновки щодо нестачі та/або надлишку кваліфікованих кадрів на ринку праці України.

Як бачимо, практично за всіма позиціями кількість безробітних, що шукають роботу, є значно вищою, ніж кількість запропонованих вакансій. Ця тенденція може служити прикладом надлишку робочої сили, що виник через незбалансованість системи прогнозування розвитку ринку праці.

Існує також ще одне цікаве спостереження, що ми можемо легко побачити з цієї таблиці, — найпотрібнішими в Україні, принаймні, за офіційними даними, є робітничі професії, ті, які не потребують добре розвинених кваліфікацій. Професією, найбільш потрібною в Україні, є продавець. З цієї точки зору було б логічно припустити, що в Україні потрібні інші робітничі професії в аналогічній кількості. Але дані свідчать про те, що третє місце серед затребуваних професій на ринку праці посідає професія з дуже високим рівнем кваліфікації — «бухгалтер», яка є однією із самих популярних професій у системі вищої освіти разом з професією «юрист» і «економіст».

Останній факт приводить нас до іншого висновку — про невідповідність навичок, що є цілком типовим для України: як правило, знання та навички випускників, що приходять на ринок праці, не відповідають очікуванням роботодавців. Деякими із типових прикладів такої невідповідності є:

- відсутність практичних навичок після закінчення навчального закладу;
- відсутність знань про сучасні інноваційні способи виробництва;
- недостатні мовні та комунікативні навички;
- досить абстрактне знання про «зелену» економіку, відповідальне споживання, ефективність використання енергії на практиці тощо⁴⁶.

⁴⁶ Більш детально про це йтиметься у розділі 3.6.

3.6 Політики і практики забезпечення необхідних кваліфікацій та компетенцій працівників

- Деякі елементи національної рамки кваліфікацій були розроблені в Україні за підтримки роботодавців та їхніх об'єднань. Після майже року роботи спеціальної міжвідомчої групи з розроблення Національної рамки кваліфікацій, остання в листопаді 2011 р. була схвалена Кабінетом Міністрів України.
- За допомогою роботодавців та їхніх об'єднань був розроблений проект Закону України «Про систему професійних кваліфікацій», який забезпечує загальний опис системи формування та розвитку професійних кваліфікацій (національний регулятор, галузеві ради для розроблення професійних стандартів, кваліфікаційні центри).
- У результаті спільного проекту Конфедерації роботодавців України та компанії System Capital Management (найбільший роботодавець в Україні) в січні 2012 р. було ініційовано створення першої галузевої ради для розроблення професійних стандартів у металургійному секторі.
- Були напрацьовані методичні рекомендації для формування професійних стандартів на основі компетенцій з використанням функціонального аналізу.

3.7 Аналіз потреб у кваліфікаціях за обраними секторами

Економічне зростання створює передумови для збільшення зайнятості, доходів населення, підвищення продуктивності його праці. Вихід із фінансово-економічної кризи, що певною мірою характеризує сучасну українську економіку, відбувається повільно та нерівномірно для окремих виробничих галузей і підприємств, що неминуче призводить до диспропорції національного ринку праці. Крім того, часто невдала політика з формування та функціонування ринку праці та розвитку системи професійно-технічної освіти призвела до втрати робочих місць, встановлення низьких вимог щодо якості робочої сили, зростання кількості робочих місць з небезпечними умовами праці. Такі результати просто пояснити — застарілі кваліфікації, розроблені за часів Радянського Союзу, не враховували потреби роботодавців, які модернізували своє виробництво; традиційні навчальні заклади постійно пропонували недостатньо кваліфікованих спеціалістів для ринку праці, на якому останні не могли знайти роботу. Ці два фактори призвели до зменшення популярності серед населення робочих професій, розвалу системи професійно-технічної освіти, низької зацікавленості роботодавців у розвитку професійного навчання і підготовки, а також у співпраці із навчальними закладами.

У деяких секторах, таких як сектор інформаційних технологій, або ІТ-сектор (зокрема розроблення програмного забезпечення), менеджмент, фінансова експертиза, а також за такими професіями, як менеджер з продажу, медичний працівник⁴⁷

47 За даними дослідження ринку праці «Український барометр ринку праці –2011», складеного журналом Head Hunter, <http://hh.ua/file/8037058.pdf>.

робоча сила не відповідає вимогам роботодавців у контексті володіння працівниками соціально-культурними навичками, або навичками міжособистісного спілкування, та «основними» навичками. Попит на сучасні кваліфікації зростає, але невідповідність навичок вимогам ринку праці провокує безробіття.

Професійні профілі, відібрані для цього дослідження, включені як «кваліфікаційні характеристики» до Національного класифікатора професій.

Методологія опитування роботодавців

З огляду на цілі проекту, для аналізу відповідності та невідповідності навичок було вибрано три сектори — ІТ-сектор, туризм і відпочинок та будівельний сектор. У всіх цих секторах станом на момент підготовки звіту утворено всеукраїнські об'єднання роботодавців⁴⁸. Всі ці об'єднання є членами Конфедерації роботодавців України, яка об'єднує інші всеукраїнські асоціації, а не самі підприємства.

Маючи дуже тісні контакти із членськими організаціями, Конфедерація, пояснюючи мету і завдання проекту, звернулася до останніх із особливим проханням: визначити можливі професії, де трудові мігранти, що повертаються в Україну, можуть знайти роботу з урахуванням навичок, знань і досвіду, що вони їх здобули, працюючи за кордоном.

Після аналізу інформації, наданої у відповідь на звернення, а також з урахуванням даних державної служби зайнятості було складено список із 15 професій, і, залежно від конкретних кваліфікаційних характеристик цих професій, локальний консультант розробив 15 спеціальних анкет, які були розподілені між членами відповідних всеукраїнських об'єднань роботодавців з проханням заповнити їх. Всі анкети були розроблені за єдиним принципом — вибір серед запропонованих варіантів найбільш актуальних.

В опитуванні брали участь 56 роботодавців: 17 у ІТ-секторі, 22 — у будівельному секторі і 17 — у сфері туризму та відпочинку. Спеціальних вимог до розміру компаній не висувалося.

3.7.1 Сектор зв'язку та інформаційних технологій

У 2009 р. у секторі зв'язку працювало 120,9 тис. штатних співробітників, що становить 52,3% від усіх штатних співробітників, зайнятих у секторі зв'язку і пошти,

48 Всеукраїнське об'єднання обласних організацій роботодавців у сфері будівництва, архітектури та дизайну було зареєстроване в 2005 р. (державне свідоцтво № 2343); Всеукраїнське об'єднання обласних організацій роботодавців у сфері ІТ та телекомунікацій було зареєстровано у 2003 р. (державне свідоцтво № 2025); Всеукраїнська Федерація роботодавців у сфері туризму України була зареєстрована у 2008 р. (державне свідоцтво № 2842).

або 12,9% галузей транспорту і зв'язку, або 1,1% від середньої чисельності штатних співробітників в Україні⁴⁹.

23% респондентів говорили про незмінність чисельності персоналу через 5 років. Зменшення передбачають лише 5% респондентів, а збільшення — 43%. 29% респондентів не змогли дати відповідь на запитання.

Аналізуючи прогнози респондентів для окремих категорій професій, можна зробити висновок, що основною категорією професій, на яку буде зростати попит, стануть кваліфіковані робітники. Проблема незаповнених вакансій різною мірою актуальна для підприємств різного розміру — для великих підприємств ця проблема є більш гострою, ніж для середніх і малих. Так, труднощів із заповненням вакансій будь-коли зазнавали 47,6% великих підприємств і їхніх філій і 23,5% середніх і малих підприємств.

Найчастіше труднощі із заповненням вакансій виникають для таких категорій професій, як фахівці, керівники, менеджери і кваліфіковані робітники. Основними причинами незаповненості вакансій для висококваліфікованих спеціальностей є відсутність необхідної кваліфікації, навичок і досвіду роботи. Для низькокваліфікованих професій — це невідповідність заробітної плати очікуванням претендентів.

Аналізуючи результати анкетування щодо навичок, яких бракує персоналу сектора зв'язку, слід зазначити, що підприємства у цьому секторі досить часто стикаються з невідповідністю між бажаними і реальними навичками персоналу. В ході опитування на брак тих або інших навичок вказали 86% представників великих підприємств і їхніх філій і 63% представників малих і середніх підприємств.

Співробітникам великих підприємств і їхніх філій не вистачає багатьох навичок, необхідних для ефективного виконання своїх обов'язків. Серед найбільш дефіцитних якостей — управлінські, комунікаційні навички, спроможність самостійно вирішувати проблеми і працювати в команді. У дефіциті багато й інших важливих навичок: поводження з клієнтами (в першу чергу, для працівників сфери торгівлі та послуг), навички, пов'язані з безпекою праці (для кваліфікованих робітників, фахівців і працівників середнього рівня кваліфікації), професійні навички в ІТ-секторі (для фахівців середнього рівня кваліфікації і офісних працівників), навички письменності (для всіх категорій, зайнятих розумовою працею).

Абсолютна більшість великих підприємств і їхніх філій в цьому секторі найближчими роками ще більшою мірою потребуватиме розвинених управлінських навичок, особливо серед вищого керівництва (67% підприємств) і працівників, що обіймають вищі професійні посади (33%).

⁴⁹ За матеріалами проекту ETF «Аналіз попиту на робочу силу в Україну в контексті професійної кваліфікації: дослідження ІТ-сектора», травень 2011.

Для більшості (68%) малих і середніх підприємств у найближчі 5 років ще більш необхідними стануть професійні навички в ІТ — особливо актуальною ця вимога буде для фахівців (51% підприємств), фахівців середнього рівня кваліфікації і допоміжного персоналу (по 34%), а також керівників (29%). Представники половини малих і середніх підприємств зазначили, що в майбутньому для їхніх компаній важливішими стануть навички вирішення проблем, загальні навички в ІТ, менеджерські і комунікаційні навички.

На думку респондентів, основна причина недостатньої компетентності персоналу на сьогоднішній день — це впровадження нових технологій. Саме швидке старіння знань на тлі стрімких технічних інновацій, за словами третини опитаних представників як великих підприємств і їхніх філій, так і малих і середніх підприємств галузі зв'язку, пояснює брак знань або навичок у працівників їхніх підприємств. Найчастіше від інновацій страждає кваліфікація фахівців середнього рівня кваліфікації, допоміжного персоналу, кваліфікованих робітників і робочих суміжних професій.

Навчальні заклади готують працівників для всіх галузей економіки, зокрема й для підприємств зв'язку та ІТ. Так, навчання за напрямом «Радіотехніка, радіоелектронні апарати і зв'язок» здійснює близько 30 вищих навчальних закладів. Комп'ютерним спеціальностям навчають більше 100 вузів, менеджменту і адмініструванню — близько 200 вузів. За спеціальностями, необхідними у сфері зв'язку, працівників готують близько 100 професійно-технічних навчальних закладів. Проте, попри різноманітність спеціальностей, які пропонує система освіти, здається, що деякі підприємства все ж стикаються з відсутністю необхідних професій або необхідністю серйозного додаткового навчання після випуску з навчальних закладів.

За результатами опитування, близько 38% великих підприємств і їхніх філій і 16% малих і середніх підприємств потребують спеціальностей, які, за їхніми оцінками, система освіти не готує, а тому випускники потребують додаткової підготовки. Підприємства, що наймали випускників ПТУ або інших професійно-технічних навчальних закладів, залишалися задоволеними рівнем їхніх навичок, кваліфікації і компетентності: повністю задоволені — 22% великих підприємств і їхніх філій і 10% малих і середніх підприємств, частково задоволені — 56% великих підприємств і їхніх філій і 63% малих і середніх підприємств.

Аналіз обраних професійних профілів у секторі інформаційних технологій

Виходячи з логіки дослідження можливостей використання праці працівників мігрантів, що повернулися, на підприємствах сектора, були обрані технічні професії, зокрема:

- Диспетчер поштового зв'язку.
- Електромонтер з нагляду за трасами кабельних мереж.
- Оброблювач інформаційного матеріалу.

- Технік електрозв'язку.
- Фахівець із організації інформаційної безпеки.

Варто зазначити, що такі професії не належать до числа найбільш популярних на ринку праці.

Таблиця 18. Кількість вакансій, кількість безробітних, що шукають роботу, та кількість зайнятих у секторі інформаційних технологій⁵⁰

Назва професії	Кількість вакансій, одиниць	Кількість безробітних, що шукали роботу, осіб	Кількість працевлаштованих, осіб	Кількість вакансій на кінець звітного періоду, одиниць
Диспетчер поштового зв'язку	9	38	8	22
Технік електрозв'язку	32	166	38	71
Фахівець із організації інформаційної безпеки	1	15	4	7
Оброблювач інформаційного матеріалу	23	17	3	9
Електромонтер з нагляду за тра-сами кабельних мереж	5	21	10	4

Аналізуючи професійні характеристики зазначених професій та результати проведеного анкетування, слід зазначити таке:

До сфери знань працівників сектора інформаційних технологій, переважно, належать теоретичні знання, зокрема знання нормативних документів; організації і технологічних процесів; правил техніки безпеки, пожежної безпеки тощо.

Прогнозування на довгостроковій період для всіх опитаних роботодавців виявилося неможливим: а) через брак відповідного інструментарія, б) через економічну невизначеність, в) через відсутність довгострокових планів розвитку підприємств і планування розвитку персоналу.

Результати анкетування свідчать, що в цілому вимоги до працівників сектора задовольняють роботодавців (75,4%), втім, до наявних навичок додаються такі спеціалізовані навички:

- для професій, не пов'язаних із володінням спеціальними технічними знаннями (диспетчер поштового зв'язку, оброблювач інформації) — знання комп'ютера на рівні базового користувача (98,9%), комунікативні навички (78,7%);

⁵⁰ Дані надані Державною службою зайнятості, кінець 2011 р.

- для спеціалістів технічних спеціальностей (електромонтер з нагляду за трасами кабельних мереж, технік електрозв'язку, фахівець із організації інформаційної безпеки) — навички креслення та читання креслень (88,9%), вміння працювати на комп'ютері на рівні використання спеціалізованого програмного забезпечення (74,6%), знання сучасних видів апаратури, обладнання, радіостанцій та високочастотного обладнання (63,49%).

Рівень автономності працівників сектора є різним залежно від статусу працівника в компанії. Серед знань та навичок, як загальних для працівників сектора, так і специфічних, що потребуватиме працівник у середній перспективі, роботодавці зазначають такі:

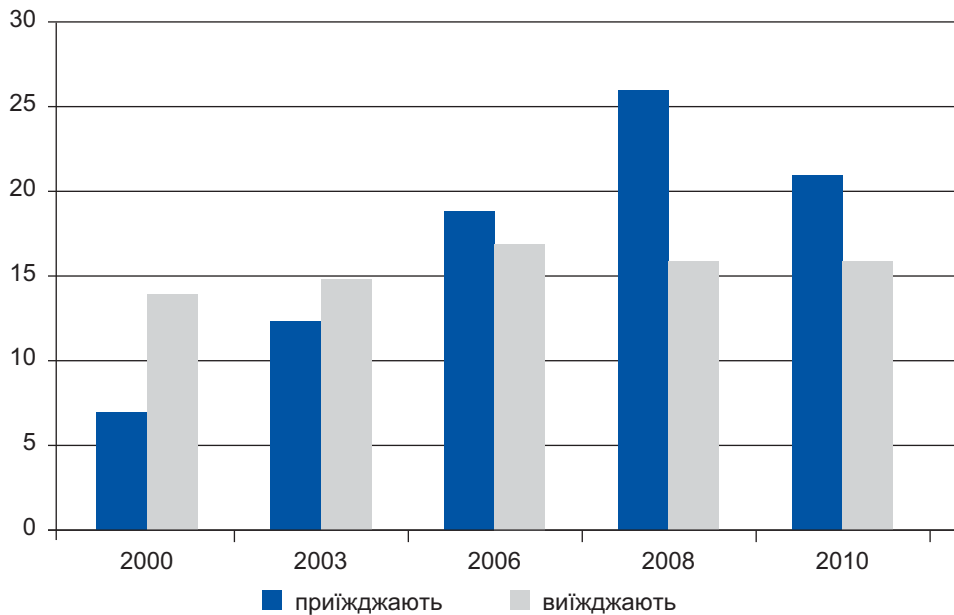
- навички комунікації (78,7% опитаних роботодавців для всіх професій);
- знання правил дотримання пожежної та електричної безпеки (86,5% опитаних роботодавців для всіх професій);
- вміння користуватися пристроями встановлення географічних координат за допомогою системи космічних супутників GPS (88,6% опитаних роботодавців для професії «Електромонтер з нагляду за трасами кабельних мереж»);
- знання правил ведення радіозв'язку, радіообміну (88,8% опитаних роботодавців для професії «Технік електрозв'язку»);
- знання контент-аналізу (96,3% опитаних роботодавців для професії «Оброблювач інформації»);
- знання технічних аспектів електронних пристроїв захисту інформації (72,2% опитаних роботодавців для професії «Фахівець із організації інформаційної безпеки»).

3.7.2 Галузь туризму та громадського харчування

Кількість туристів, що приїжджають до країни, у 2000–2008 рр. стрімко збільшилася: у 4 рази — з 6,46 млн осіб у 2000 р. до більш ніж 25 млн у 2008 р. У 2009 р. кількість туристів, що приїжджають до країни, скоротилася на 20%, проте глобальні перспективи для індустрії туризму в 2012 р., як очікується, будуть позитивними.

Також варто зазначити, що протягом 2000–2007 рр. кількість українських громадян, що виїжджають за кордон, збільшилася на 30% — до більш ніж 17 млн осіб на рік. Тим не менш, у кризовий період, починаючи з 2008 р., кількість українських громадян, що виїжджають за кордон, почала скорочуватися. У 2008–2010 рр. число таких осіб склало 2 млн, або на 11% менше, ніж у докризовий період. Виїзний туризм у 2008 р. склав на 11% менше, ніж у 2007 р., у 2010 р. — на 1,1% менше, ніж у 2008 р. (Рисунок 9⁵¹).

51 Ці дані показують загальні потоки людей в рамках організованих, а також приватних подорожей, згідно з даними Всеукраїнської федерації роботодавців у сфері туризму України, 2011.

Рисунок 9. Динаміка кількості туристів, що приїжджають до України (млн осіб)

Хоча в секторі туризму і громадського харчування спостерігається позитивна динаміка розвитку, порівняно з іншими країнами він досі складає невелику частку економіки. У 2007 р. на туризм припадало 0,8 % ВВП, коли тоді як цей показник в Іспанії становив понад 6 %, а у таких країнах, як Австрія та Хорватія, — близько 8 %.

Міністерство культури і туризму — одна з провідних установ у галузі туризму, і сфера його компетенції включає вироблення політики у секторі готелів, ресторанів і кафе. Інші міністерства, до компетенції яких належить управління готелями, ресторанами і кафе, — це Міністерство освіти і науки, Міністерство соціальної політики. Міністерство соціальної політики, наприклад, контролює безпеку праці через Державну службу з питань охорони праці/гірничого нагляду та промислової безпеки, Міністерство освіти і науки України затверджує програму, навчальні плани і методики викладання відповідних профільних дисциплін у середніх спеціальних і вищих навчальних закладах.

Кількість осіб, зайнятих у секторі готелів, ресторанів і кафе, у 2002-2009 рр. складала менше 1% загальної чисельності зайнятих в Україні порівняно з 4% загальної чисельності зайнятих у 2008 р. у країнах ЄС-25⁵².

Більшість респондентів говорили про незмінність чисельності персоналу через 3 роки. Зменшення передбачають 25% респондентів, а збільшення — 89%. Зміна чисельності персоналу в найближчі роки частково пов'язується із певним поживленням ринку у зв'язку із проведенням в Україні чемпіонату по футболу Євро — 2012.

52 Євростат, Обстеження робочої сили 2008, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

Основною категорією професій, попит на які буде зростати, стануть кваліфіковані працівники — офіціанти, помічники кухарів, адміністратори, агенти туристичного бізнесу.

Труднощі із заповненням вакансій час від часу мали 82,1% великих і 49,5% середніх і малих підприємств.

Основними причинами незаповненості вакансій для висококваліфікованих спеціальностей є відсутність необхідної кваліфікації, навичок і досвіду роботи. Для низькокваліфікованих професій — невідповідність заробітної плати очікуванням претендентів і незадовільні умови праці. На брак тих або інших навичок вказали 17% представників великих і 22% представників малих і середніх підприємств.

За результатами опитування, основними вимогами до претендентів на робоче місце є диплом, досвід роботи та рекомендації.

Аналізуючи результати анкетування в контексті браку навичок персоналу туристичного сектора, можна зробити висновки, що підприємства не так часто стикаються з розбіжностями між необхідною і фактичною кваліфікацією персоналу, особливо у випадку найму низькокваліфікованих працівників.

Найбільш затребуваними в цьому секторі є такі навички: управління, комунікація, вирішення проблем, поводження з клієнтами; навички, пов'язані з безпекою. На думку опитаних, основна причина недостатньої компетентності персоналу на сьогоднішній день — це відсутність внутрішньої мотивації працівників і психологічні проблеми, пов'язані з близьким контактом із клієнтами.

Беручи до уваги завдання дослідження, слід зазначити, що близько 90% усіх навчальних закладів (як вищої, так й професійно-технічної освіти) готують спеціалістів для цього сектора.

За результатами опитування, близько 24% великих і 46% малих і середніх підприємств потребують спеціальностей, за якими, на їхню думку, система освіти не готує. Наприклад, майже всі респонденти хотіли б, щоб туроператори володіли принаймні однією іноземною мовою на рівні ведення розмови (88%), у сфері громадського харчування є необхідність володіння навичками сомельє (74%), яких взагалі не готує класична система професійно-технічної освіти України.

Аналіз обраних професійних профілів у галузі туризму та громадського харчування

Виходячи з логіки дослідження можливостей використання праці трудових мігрантів, що повернулися, на підприємствах сектора, були обрані такі професії:

- агент з організації туризму;
- кухар;
- офіціант;
- адміністратор;
- швейцар.

Таблиця 19. Кількість вакансій, кількість безробітних, що шукають роботу, та кількість зайнятих у секторі туризму та громадського харчування⁵³

Назва професії	Кількість вакансій, одиниць	Кількість безробітних, що шукали роботу, осіб	Кількість працевлаштованих, осіб	Кількість вакансій на кінець звітного періоду, одиниць
Кухар	12 373	23 968	9 218	9 703
Офіціант	5032	5742	2307	2109
Адміністратор	2784	4228	1246	1931
Швейцар	268	1200	194	776
Агент з організації туризму	80	219	49	86

Як свідчать дані таблиці, цей сектор порівняно із сектором інформаційних технологій є набагато динамічнішим. Це можна пояснити тим, що є певні стимули для цього сектора; і окрім футбольного чемпіонату Євро-2012, що, звичайно, відіграє важливу роль у розвитку цього сектора в 2011–2012 рр., ми могли б вказати на дуже обмежені можливості інфраструктури проживання, готелів і ресторанів, засобів рекреації та ін.

В цілому рівень та обсяг знань, що мали працівники після закінчення відповідних навчальних закладів, задовольняв роботодавців, втім, для кожної з професій роботодавці називали додаткові знання та навички, яких бракувало працівникам, наприклад, менеджмент, економіка, а також історія і культура найпопулярніших серед туристів країн.

Теоретичні знання у туристичному секторі переважно зосереджені на володінні принаймні базовим рівнем знань, якого, без сумніву, недостатньо.

Як і в інших секторах, прогнозування на довгостроковий період для всіх опитаних роботодавців виявилось неможливим: а) через брак відповідного інструментарія; б) через економічну невизначеність; в) через відсутність довгострокових планів розвитку підприємств і планування розвитку персоналу.

⁵³ Дані надані Державною службою зайнятості, кінець 2011 р.

Серед кваліфікаційних вимог, що встановлюються для таких працівників, ми бачимо, як мінімум, повну або базову загальну середню освіту; або професійно-технічну освіту; або здобуття професії безпосередньо на виробництві. Для працівників так званих «нетехнічних» професій (агент з організації туризму) мінімальною кваліфікаційною вимогою є неповна вища освіта відповідного напрямку підготовки або професійно-технічна освіта, причому 95% опитаних віддають перевагу особам із вищою освітою.

- Додатковими навичками, які вважаються необхідними для працівників, щоб вони краще виконували свої обов'язки, є такі:

Для професій, не пов'язаних із наявністю спеціальних технічних знань (агент з організації туризму, офіціант, адміністратор, швейцар):

- знання комп'ютера на рівні базового користувача (95%);
- комунікативні навички (81,7%), зокрема й уміння робити презентації (86%);
- знання іноземної мови, бажано розмовної (95%);
- знання культурних пам'яток і місць громадського харчування (для агента з організації туризму, адміністратора, швейцара — понад 87% опитаних зазначають це в пріоритетах).

Для технічних спеціальностей (кухар):

- застосування рецептури для приготування страв (87,9% опитаних роботодавців);
- дотримання термінів та умов зберігання страв (87,9% опитаних роботодавців);
- застосування методів визначення належної якості продуктів (93,4% опитаних роботодавців);
- застосування прийомів, способів та послідовності теплової обробки продуктів (93,4% опитаних роботодавців);
- дотримання санітарних правил для підприємств громадського харчування (100% опитаних роботодавців).

Серед загальних та специфічних знань та навичок, що їх потребуватиме такий працівник у середньостроковій перспективі, роботодавці зазначають:

- навички комунікації (89% опитаних роботодавців для професій «агент з організації туризму», «офіціант», «адміністратор», «швейцар»);
- знання правил дотримання пожежної та електричної безпеки (78% опитаних роботодавців для професій «кухар» і «швейцар»);

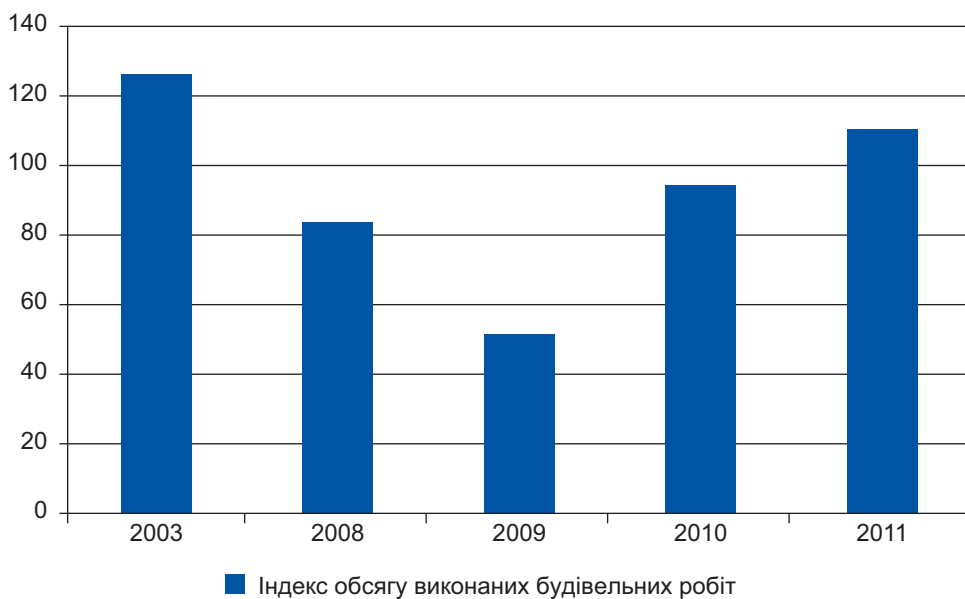
- знання маловідомих туристичних маршрутів і місць в Україні та інших країнах світу (87,8% опитаних роботодавців для професії «агент з організації туризму»);
- знання органічного поєднання продуктів (80%), знання дієт та особливостей дієтичних продуктів (92,3% опитаних роботодавців для професій «кухар», «офіціант»);
- розвинуті комунікаційні здібності (100% опитаних роботодавців для професій «швейцар», «адміністратор»).

3.7.3 Будівельна галузь

Підприємства, що належать до сектора будівництва, наразі виходять із кризи, яка розпочалася у 2008 р.

У січні – березні 2011 р. підприємствами країни виконано будівельних робіт на суму 7,8 млрд грн., що на 6,8% більше ніж у відповідному періоді 2010 р.

Рисунок 10. Індекс обсягу будівельних робіт



Джерело: дані, надані Українською будівельною асоціацією⁵⁴

У 2011 р. у секторі будівництва було зайнято 497 тис. 500 осіб (Рисунок 11):

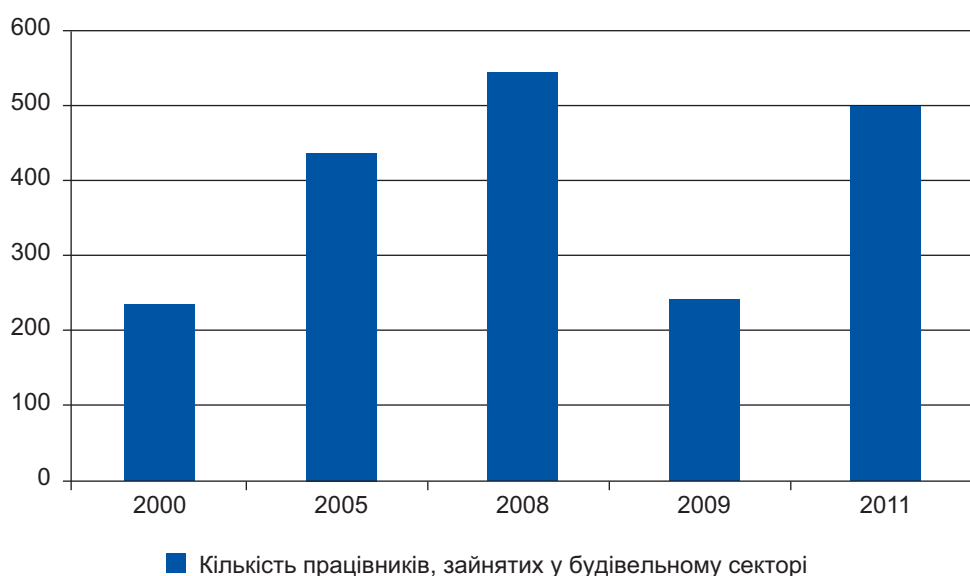
Щодо прогнозу розвитку зайнятості в секторі будівництва в цілому, то 28% респондентів говорили про незмінність чисельності персоналу упродовж 5 років.

⁵⁴ <http://uabi.com.ua/uk/statti-ta-post-relizi/pro-perspektivi-vikhodu-budivelnogo-sektora-z-krizi-ta-rozvitku-rinku-nerukhomosti-ukrajni.html>

Зменшення передбачають 18% респондентів, а збільшення — 49%. 5% респондентів не змогли дати чіткої відповіді.

Основною категорією професій, на яку зростатиме попит, стануть професії, які потребують кваліфікованих працівників, яких також складно знайти через непривабливі зарплати, важкі умови праці, недотримання соціальних гарантій. У більшості випадків підприємства, що наймали випускників ПТУ або інших професійно-технічних навчальних закладів, залишалися задоволеними рівнем їхніх навичок, кваліфікації і компетентності: повністю задоволені — 57% великих і 34% малих і середніх підприємств, частково задоволені — 56% великих і 60% малих і середніх підприємств.

Рисунок 11. Кількість осіб, зайнятих у будівельній галузі, тис. осіб



Джерело: дані, надані Українською будівельною асоціацією

Ключовими чинниками, що впливають на ухвалення рішення щодо підбору персоналу, традиційно є досвід роботи і практичні навички.

Навички, яких бракуватиме працівникам будівельного сектора, є ті, що пов'язані з сучасними будівельними матеріалами, технологіями та інструментами.

Абсолютна більшість великих підприємств сектора найближчими роками ще більшою мірою потребуватиме розвинених управлінських навичок, особливо серед вищого керівництва (78% підприємств).

Щодо постачання працівників на ринок праці слід зазначити, що навчання за напрямами будівництво, інженерія, архітектура здійснюють 430 вищих навчальних закладів і близько 240 професійно-технічних навчальних закладів. Серед них є

спеціалізовані начальні заклади, що готують фахівців у сфері автошляхового будівництва (45), підземних робіт (8) та ін. Проте, як і у проаналізованих раніше двох секторах, попри різноманітність спеціальностей, які готує система освіти, здається, деякі підприємства все ж стикаються і з відсутністю необхідних професій, і з проблемою невідповідності навичок та знань, що мають випускники навчальних закладів, і з необхідністю оволодівати новими навичками після завершення навчання.

За результатами опитування, близько 45% великих і 36% малих і середніх підприємств потребують спеціальностей, за якими, на їхню думку, система освіти не готує. Згідно з оцінками 43% великих підприємств і їхніх філій і 36% малих і середніх підприємств, після освітніх установ випускників все одно доводиться додатково навчати.

Аналіз обраних професійних профілів у будівельному секторі

Виходячи з логіки дослідження можливостей використання праці трудових мігрантів, що повернулися, на підприємствах сектора, були обрані технічні професії, що належать до категорії 7 — «Кваліфіковані працівники та працівники суміжних професій», зокрема:

- штукатур;
- тесляр будівельний;
- монтажник гіпсокартонних конструкцій;
- бетоняр;
- тесляр.

Таблиця 20. Кількість вакансій, кількість безробітних, що шукають роботу, та кількість зайнятих у будівельному секторі⁵⁵

Назва професії	Кількість вакансій, одиниць	Кількість безробітних, що шукали роботу, осіб	Кількість працевлаштованих, осіб	Кількість вакансій на кінець звітного періоду, одиниць
Штукатур	1895	3254	984	1248
Бетоняр	1864	2646	1034	934
Тесляр будівельний	1540	2024	733	732
Тесляр	230	1046	329	360
Монтажник гіпсокартонних конструкцій	91	214	50	89

⁵⁵ Дані надані Державною службою зайнятості, кінець 2011 р.

Як видно з таблиці, у секторі будівництва простежується та сама загальна тенденція, що і в інших секторах, — кількість вакансій менша за чисельність осіб, які шукають роботу, а середня кількість зайнятих осіб менша ніж кількість вакансій.

Важливо зрозуміти, що не кожна безробітна особа в Україні дійсно шукає роботу. Частково це можна пояснити неформальною економікою, де значна кількість людей зайнята без оформлення трудових угод.

Для обох профілів характерні традиційні підходи і методи будівництва, будівельний сектор — один із найбільш консервативних.

Як і у випадку ІТ-сектора та сектора туризму, виявилось практично неможливим спрогнозувати потреби у кваліфікаціях через ті самі причини: а) брак відповідного інструментарія; б) економічна невизначеність; в) відсутність довгострокових планів розвитку підприємств і планування розвитку персоналу.

У цілому рівень та обсяг знань, що мали працівники після закінчення відповідних навчальних закладів, задовольняв роботодавців, втім, для кожної з професій роботодавці називали додаткові знання та навички, наприклад, для монтажника гіпсокартонних конструкцій.

Крім теоретичної підготовки, що її забезпечують навчальні заклади, необхідним вважається також досвід роботи — щонайменше від 1 до 5 років для деяких розрядів.

За результатами опитування в цілому вимоги до працівників сектора задовольняють роботодавців (84%), втім, до наявних додаються такі спеціалізовані навички:

для так званих «традиційних» професій — «Штукатур», «Тесляр», «Тесляр будівельний», «Бетоняр» — крім специфічних для кожної професії знань та навичок, необхідні знання правил дотримання пожежної та електричної безпеки (75,0%), комунікативні навички (76%), знання комп'ютера на рівні базового користувача (84%), знання основ законодавства України з техніки безпеки праці (87,8%);

для спеціалістів так званих «новітніх» спеціальностей («Монтажник гіпсокартонних конструкцій») — тривимірне моделювання (16,6%); знання особливостей застосування ізоляційного матеріалу (65%), кріпильних деталей конструкцій (88%).

Рівень автономності працівників сектора є різним, втім, прослідковується тенденція, підтверджена 100% опитаних роботодавців: працівники, що мають вищий розряд, тобто 6-й, мають найвищий ступінь автономності (наприклад, укладання бетонних сумішей в опалубку конструкцій ГЕС, ТЕС, АЕС, мостів, метрополітенів, підземних споруд спеціального призначення — для професії «Бетоняр»; складан-

ня та встановлювання на місце кружал мостів прогоном більше ніж 50 м для — професії «Тесляр» та ін.).

Серед знань та навичок, як загальних для працівників сектора, так і специфічних, що їх потребуватиме такий працівник у середньостроковій перспективі, роботодавці зазначають:

Щодо загальних для всіх знань і навичок:

- знання правил дотримання пожежної та електричної безпеки (в середньому 67% опитаних роботодавців визначають це пріоритетом);
- знання властивостей сучасних сумішей та розчинів (70%);
- правила експлуатації ручного механізованого та електричного інструменту (75%).

Серед специфічних для окремих професій знань та навичок, що вимагатимуться від працівників у середньостроковій перспективі, було визначено:

- знання хімії для професії «Штукатур» (70% опитаних роботодавців);
- тривимірне моделювання (65% опитаних роботодавців для професії «Тесляр будівельний», 45% опитаних роботодавців для професії «Монтажник гіпсокартонних конструкцій»);
- особливості укладання бетонної суміші під воду (75% опитаних роботодавців для професії «Бетоняр»);
- встановлення підвісних стель на дерев'яних каркасах (78,5% опитаних роботодавців для професії «Тесляр»).

Висновки

Метою дослідження було надати партнерським сторонам у Молдові та Україні інформацію, що допоможе вирішувати проблеми, які впливають на національні ринки праці і міграційні потоки.

На основі інформації, викладеної вище, можна отримати певні уроки і зробити такі висновки:

1. Існує потреба у вчасному виявленні кваліфікацій, на які буде попит у середній і довготривалій перспективі у швидко змінюваних ринках праці. Профілі, які були актуальними протягом тривалого часу в минулому, зараз повинні часто оновлюватися у зв'язку зі швидко змінюваними технологіями і методами виробництва. Існує тенденція до розширення та нової комбінації навичок і кваліфікацій у межах професій. З моменту розробки нових профілів та запровадження відповідних змін у програмах навчальних закладів та у системі професійної освіти проходить багато часу. Це в свою чергу призводить до зростання дисбалансу між пропозицією кваліфікацій, запропонованою системою освіти та вимогами ринку праці. У Молдові аналіз затребуваних кваліфікацій проводиться Національним агентством зайнятості і дає інформацію про стан ринку праці на короткострокову перспективу. Навіть у разі прогнозування на три роки, як це планувалося зробити за підтримки міжнародного донора, цей інструмент не спроможний надати оцінки, які будуть збігатися із часовим інтервалом, необхідним для системи освіти. В Україні прогноз потреб у кваліфікаціях проводиться у рамках кабінетного дослідження, яке базується на плані економічного розвитку, розробленого Міністерством економіки. Видається, що обидві країни потребують активного залучення до такої роботи роботодавців або через організації роботодавців, або ж шляхом безпосередньої співпраці з компаніями, що визначають ключові тенденції у секторах. У Молдові були створені два галузеві комітети у сільськогосподарському та будівельному секторах, які займаються розробленням професійних стандартів. Вони можуть зіграти важливу роль у контексті виявлення майбутніх потреб.
2. Важливим є перенесення до системи освіти результатів прогнозування. Вчасне виявлення кваліфікацій, що їх потребуватиме ринок праці, дає можливість своєчасно адаптуватися і регулювати надання освітніх і навчальних послуг. Для досягнення такого результату необхідним є стабільне і ефективне парт-

нерство системи освіти, в першу чергу, із бізнес-сектором і представниками роботодавців. Це забезпечить врахування актуальної інформації про стан ринку праці у ході розроблення освітніх і навчальних програм. У багатьох країнах створені галузеві комітети, на які покладені завдання з прогнозування потреб у кваліфікаціях та їх перенесення до системи освіти і навчання; досить часто такі комітети безпосередньо залучені до розроблення професійних стандартів і навчальних програм.

3. Прийняття національних кваліфікаційних рамок, зосереджених на результатах навчання, дає можливість багатьом країнам забезпечити визнання результатів неформального і неофіційного навчання (Фламандська комуна в Бельгії, Чеська Республіка, Данія, Німеччина, Греція, Іспанія, Латвія, Словаччина, Словенія та Ісландія). Визнання кваліфікацій відіграє важливу роль у багатьох країнах, які для спрощення подальшого процесу офіційного навчання створили систему визнання компетенцій. Це часто передбачає виключення з навчального плану тих чи інших дисциплін або навіть звільнення від вивчення цілих блоків програми формального навчання. У Німеччині, наприклад, щоб вирішити проблеми, пов'язані із визнанням неформального навчання, Федеральне міністерство освіти у 2006 р. запровадило систему 'ProfilPass'. Цей інструмент дає можливість фіксувати і сертифікувати результати неформального навчання.
4. Інша проблема, яка потребує вирішення, — це кількість незаповнених вакансій за наявності значної кількості безробітних.

Забезпечити узгодження попиту і пропозиції на європейському ринку праці не завжди легко. У світлі загальносвітових тенденцій дефіцит досвідчених кандидатів розглядається як найбільш поширена причина, через яку вакансії не заповнюються. Ця проблема йде пліч-о-пліч із дефіцитом кандидатів із технічними навичками і дефіцитом кандидатів на роботу як таких.

Якщо більш конкретно, то в Молдові виникло свого роду замкнене коло: з одного боку, низька продуктивність, яка не задовольняє роботодавців, а з іншого — низькі заробітні плати, які не задовольняють працівників. Дисбаланс на ринку праці має також інші причини, а саме:

- **Низька якість освіти.** Найчастіше роботодавці скаржаться на невідповідність освіти робочої сили, а не на чисельність робочої сили. Навчальні практики і якісні програми консультування з питань професійного розвитку сприяли б усуненню дисбалансу.
- **Перевага на користь здобуття вищої освіти.** Знову ж таки, програми консультування з питань професійного розвитку сприяли б вибору професій в рамках професійно-технічної освіти (середня і середня спеціальна освіта), на які існує попит на ринку праці.
- **Перевага здобуттю освіти за спеціальностями, за якими «легше» навчатися.** На сьогодні близько 73% випускників вищих навчальних закладів

щороку отримують дипломи у сфері соціальних наук, бізнесу та права. Кількість студентів, які хочуть вивчати технічні і точні науки, дуже мала, а потреба у таких спеціалістах є значно більшою.

- **Очікування.** Це стосується в першу чергу очікувань щодо заробітної плати. У Молдові все ще існує попит на низькокваліфікованих працівників, також є достатня частина населення, яка має лише загальну середню освіту, особливо у сільських місцевостях. Тому не можна сказати, що немає працівників як таких. Але багато з них відмовляються працювати за заробітну плату, яка пропонується. У багатьох випадках, особливо в Молдові, мінімальна заробітна плата, що стимулює зайнятість, зазнала впливу переказів із-за кордону.

Стосовно стратегій, спрямованих на подолання зазначених вище труднощів у заповненні вакансій, європейські роботодавці зазначили таке: 1) забезпечення додаткового навчання і можливостей розвитку для працівників; 2) пошук необхідних працівників поза межами місцевого регіону; 3) наймання некваліфікованих працівників, які мають потенціал до навчання і професійного розвитку; 4) зміна стратегії набору працівників або ж рекламування наявних вакансій.

Бібліографія

Адміністративні дані Державної служби зайнятості. 2011 Кількість вакансій, численність незайнятих громадян, що шукали роботу, та численність працюючих у професійному розрізі. Київ, Державна служба зайнятості. <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Кучинська О. 2009. «Вплив інтеграційних процесів та економічну активність населення, зайнятість та ринок праці. Економіка та держава».

Міністерство освіти України. 2011. Стан вищої освіти в Україні. <http://mon.gov.ua/index.php/ua/diyalnist/osvita/vishcha>

AmCham. 2008. “The state of labour market in Moldova — 2008” (Kyiv, American Chamber of Commerce).

Battu, H.; Belfield, C.; and Sloane, P. 2000. “How well can we measure graduate over-education and its effects?”, in National Institute of Economic Review, 171, pp.82–93.

Bleakley, H. and Fuhrer, J.C. 2007. “Shifts in the Beveridge curve, job matching and labour market dynamics”, in New England Economic Review, Sept/Oct.

Centre of Sociological, Political and Psychological Analysis and Investigations (CIVIS). 2008. “State of labour market in Moldova – 2008” (Chisinau, CIVIS).

Commission of European Communities. 2008. Communication from the Commission to the Council and the European Parliament: Better careers and more mobility: A European partnership for researchers. COM(2008) 317 final. Available online: http://ec.europa.eu/research/press/2008/pdf/com_2008_31_1_en.pdf

DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. 2008. European Employment Observatory Review, Autumn.

DG Employment, Social Affairs and Inclusion. 2011. European Job Mobility Bulletin, No. 4. Available online: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>

DG Employment, Social Affairs and Inclusion. 2011. European Vacancy Monitor, No. 4. Available online: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>

DG Research. 2010. Study on mobility patterns and career paths of EU researchers (Brussels, Idea Consult). Available online: http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/MORE_final_report_final_version.pdf

Econ Pöyry AS. 2008. “Forecasting skill needs: a review of national and European practices” (Oslo, Econ Pöyry AS).

Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA). 2010. New skills for new jobs. Policy initiatives in the field of education: Short overview of the

current situation in Europe. (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities). Available online: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/125EN.pdf

ETF. 2008. “Moldova country report: Labour market review”.

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). 2008. “Future skill needs in Europe” (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities). Available online: http://www.cedefop.europa.eu/etv/upload/information_resources/bookshop/485/4078_en.pdf

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). 2008. “Skill needs in Europe: Focus on 2020” (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities). Available online: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/12946.aspx>

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). 2008. “Systems for anticipation of skill needs in the EU Member States” (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities).

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). 2009. “The development of national qualifications frameworks in Europe” (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities). Available online: http://www.cedefop.europa.eu/en/files/6104_en.pdf

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). 2009. “Future skill needs in Europe: medium-term forecast – Background technical report” (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities).

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). 2010. “Skills supply and demand in Europe. Medium-term forecast up to 2020” (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities).

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). 2011. “Labour-market polarization and elementary occupations in Europe. Blip or long-term trend?” (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities).

Excelsior Database in Italy. 2013. Available online: <http://excelsior.unioncamere.net/>

Expert Group on New Skills for New Jobs. 2010. “New skills for new jobs: Action now”. Report for the European Commission (Brussels, European Commission).

Geyts, V. M. (ed). 2003. “Economy of Ukraine: Strategy and policy for long-term development” (Phoenix, Institute of Economic Forecasting).

Gineste, S. and Brunhes, B. 2008. “Improving the capacity to anticipate EU-wide labour market and skills requirements”, in EEO Review, Autumn.

Government of Republic of Moldova. 2010. “Report of analysis of constraints to economic growth” (Chisinau, Government of Republic of Moldova).

Head Hunter. 2011. “Ukrainian barometer of the labour market of Ukraine – 2011” [Ukrainskiy barometr rynku pratsi – 2011.] in Head Hunter. Available online: <http://hh.ua/file/8037058.pdf>

International Labour Organization. 2010. “Promoting economic diversity in Ukraine: the role of the business enabling environment, skills policies and export promotion” (Budapest, International Labour Organization).

International Money Fund. 2011. “Republic of Moldova: Second reviews under the extended arrangement and under the three-year arrangement under the extended credit facility, and request for waiver of applicability of performance criteria” (Washington, D.C., International Money Fund).

ManpowerGroup. 2011. Talent shortage survey results. ManpowerGroup. Available online: <http://us.manpower.com/us/en/multimedia/2011-Talent-Shortage-Survey.pdf>

ДОДАТОК 1

CEDEFOP: пропозиція та попит на кваліфікації у Європі

Європейський центр із розвитку професійної підготовки (CEDEFOP⁵⁶) у 2007–2008 рр. розробив прогноз потреб у кваліфікаціях на 2006–2015 рр. Цей прогноз зараз оновлений і включає прогнозовані дані до 2020 р. Він охоплює всі держави-члени ЄС, Норвегію та Швейцарію і враховує вплив фінансової кризи та подальшої глобальної рецесії.

Дослідження охоплює всю економіку, тобто 41 сектор (за класифікацією NACE версії 1.1). Аналіз є доволі широким щодо потреб у кваліфікаціях за основними секторами, професійними групами і загальними кваліфікаціями, але не містить глибокого аналізу кваліфікацій, тому що кваліфікації в ньому представлені тільки за рівнем освіти: низьким, середнім і високим, згідно з МСКО⁵⁷.

Виявлення тенденцій є складним процесом навіть у періоди економічної стабільності, а коли виникають фінансові потрясіння, сильний вплив яких не вщухає та продовжує вражати реальну економіку й ринок праці, цей процес стає таким, що потребує докладання всіх можливих зусиль. Тому результати прогнозування дали змогу розробити три можливих сценарії з урахуванням очікуваних тенденцій виходу із кризи: 1) консервативний, або базовий сценарій; 2) більш оптимістичний сценарій щодо швидкості відновлення докризових рівнів економічного зростання; 3) песимістичний варіант, що передбачає відкладене у часі і більш повільне відновлення економіки. Усі три сценарії передбачають відновлення нормальних рівнів економічного зростання до 2020 р.

Демографічні прогнози підтверджують, що протягом наступного десятиліття кількість осіб віком від 45 до 64 років збільшиться, а чисельність робочої сили зменшиться. Зміни у технологіях і методах роботи вимагають, щоб працівники, які вже задіяні у ринку праці, вдосконалювали, покращували та розширювали свої знання,

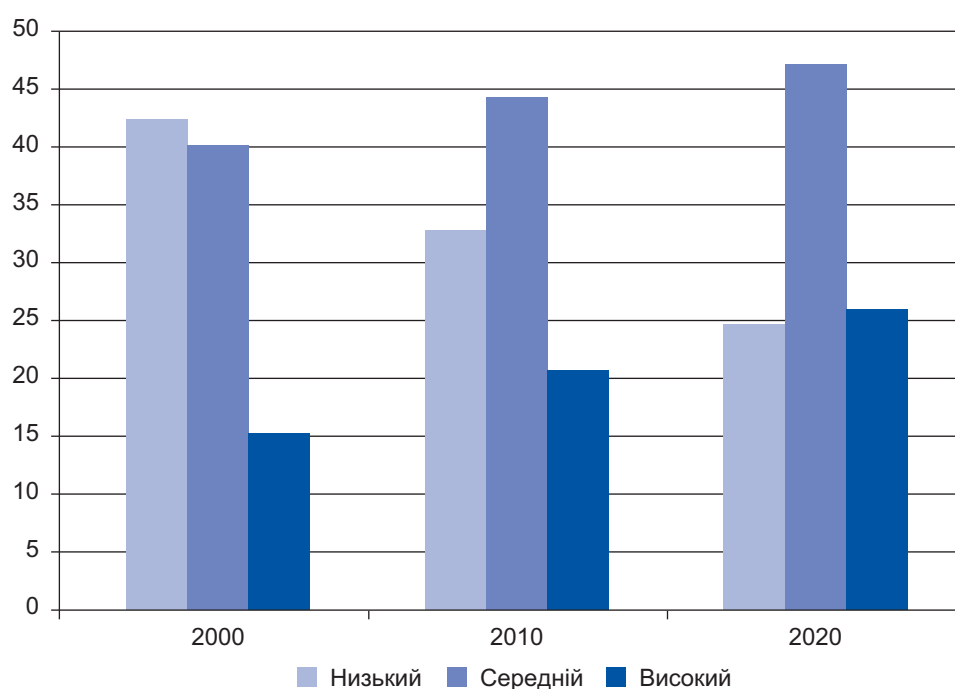
56 Центр є європейською агенцією, яка надає сприяння та допомагає розвивати професійну освіту і підготовку в Європейському Союзі.

57 Рівень кваліфікації: низький (ISCED 0–2); середній (ISCED 3–4); високий (ISCED 5–6).

навички і здібності. Проте у 2008 р. у навчанні брали участь тільки 9,5% населення у віці 25–64 років, що набагато менше європейського еталону — 12,5%⁵⁸, встановленого на 2010 р. (у 2020 р. він дорівнюватиме 15%).

Очікуваний рівень кваліфікації робочої сили⁵⁹ відображає загальну зміну на ринку праці. Чисельність осіб із високим рівнем кваліфікації збільшиться майже на 28 млн, а з середнім — майже на 20 млн. Це збільшення буде компенсоване зменшенням майже на 33 млн кількості осіб із низьким рівнем кваліфікації. Зокрема, у відсотках ці тенденції наочніше виглядають на поданому нижче графіку.

Рисунок А 1.1. Тенденції щодо кваліфікацій населення (віком 15 років і старших), ЄС–27*



Джерело: опрацьовані авторами дані CEDEFOP

Рецесія визначає або прискорює зміни у секторах. Однак тенденції зайнятості на рівні секторів, згідно з прогнозами CEDEFOP (Таблиця 1), будуть подібними до тенденцій, що мали місце до кризи: спадна тенденція у первинному секторі та деяких галузях обробної промисловості. У абсолютних цифрах у 2010–2020 рр. у сільському господарстві буде зафіксована втрата приблизно 2,5 млн робочих місць і близько 2 млн — у обробній і добувній промисловості.

Прогнозується зростання у сфері комерційних послуг: очікується, що кількість робочих місць у сфері комерційних та інших послуг зросте приблизно на 7 млн. Значне збільшення також прогнозується у сфері розподілу та у сфері транспорту, так

58 http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc2118_en.htm

59 Робоча сила — це економічно активне населення, яке є зайнятим або безробітним, але активно шукає роботу (визначення МОП).

само як і в секторі неринкових послуг (наприклад, охорона здоров'я та освіта). Однак негативний вплив може справити скорочення витрат із бюджету на управління.

Таблиця А 1.1. Тенденції зайнятості за галузями, ЄС–27+

Галузь	Рівні у 2010 р. (тис.)	Рівні у 2020 р. (тис.)	Зростання за 2010-2020 рр. (%)
Сільське господарство і підсобні господарства	14704	11923	-2,1
Обробна промисловість	36526	34338	-0,6
Будівництво	15425	15701	0,2
Розподіл і транспорт	58773	62179	0,6
Комерційні та інші послуги	48773	56033	1,4
Неринкові послуги	53056	54309	0,2
Усі галузі	227258	234482	0,3

Джерело: CEDEFOP, пропозиція і попит на кваліфікації у Європі. Середньостроковий прогноз до 2020 р.

Прогнози за професіями, проаналізовані CEDEFOP, включають двадцять п'ять професійних груп на рівні двох цифр, згідно з МСКП–88. Цей аналіз підтверджує можливий ризик поляризації через підвищений попит на професії верхнього і нижнього сегментів. Попит на кваліфікованих працівників сільського господарства, кваліфікованих працівників з інструментом і технічних службовців знизиться. Розширення очікується у багатьох професіях сфери послуг (роздрібної торгівлі та розподілу), а також у найпростіших професіях. У цілому чиста зайнятість протягом 2010–2020 рр. зросте на 7 млн робочих місць.

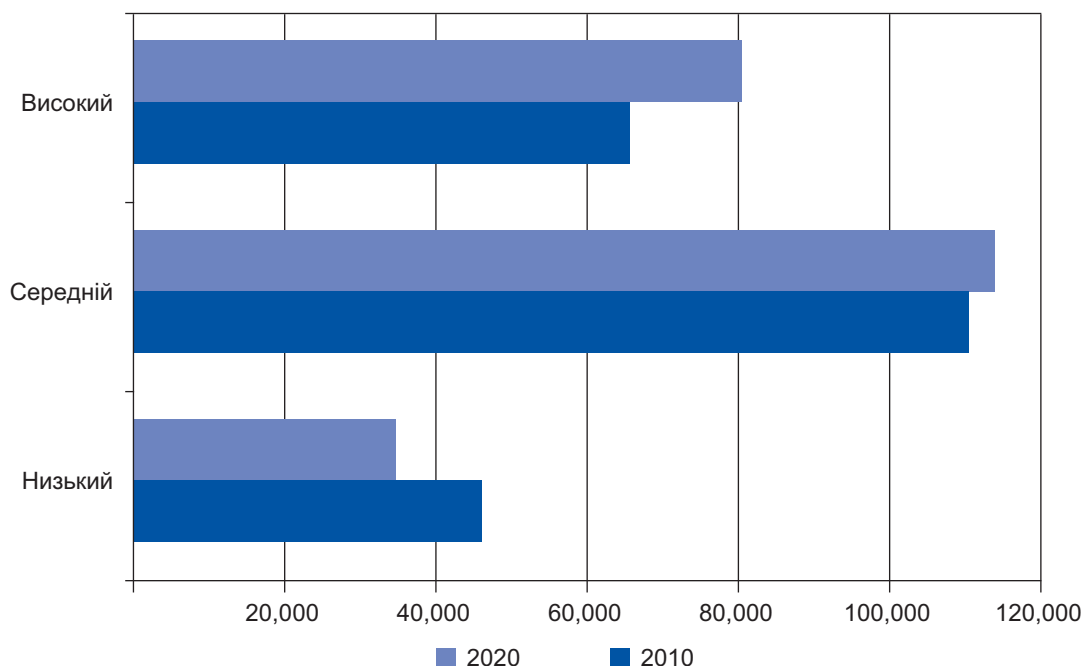
Таблиця А1.2. Тенденції зайнятості за професіями, ЄС–27, 2010–2020 рр.

Професія	Рівні у 2010 р. (тис.)	Рівні у 2020 р. (тис.)	Зростання за 2010–2020 рр. (%)
Законодавці, вищі державні службовці, управлінці	19134	20574	0,8
11 Законодавці та вищі державні службовці	576	746	2,6
12 Керівники підприємств	10601	11950	1,2
13 Керівники малих підприємств	7957	7878	-0,1
Фахівці	32400	35075	0,8
21 Фахівці в галузі фізичних, математичних і технічних наук	7873	8717	1,0
22 Фахівці в галузі біологічних і медичних наук	3998	4086	0,2
23 Викладачі	8903	8307	-0,7
24 Інші фахівці	11626	13965	1,9
Технічні та молодші спеціалісти	38332	42803	1,2
31 Молодші спеціалісти в галузі фізичних наук і техніки	8689	9440	0,8

Професія	Рівні у 2010 р. (тис.)	Рівні у 2020 р. (тис.)	Зростання за 2010–2020 рр. (%)
32 Молодші спеціалісти в галузі біологічних і медичних наук	6048	6036	0,0
33 Молодші спеціалісти в галузі освіти	3101	3543	1,3
34 Інші молодші спеціалісти	20494	23784	1,5
Технічні службовці	23936	22743	-0,5
41 Офісні службовці	19414	17564	-1,0
42 Службовці, що обслуговують клієнтів	4522	5179	1,4
Працівники сфери обслуговування і торгівлі	32088	34283	0,7
51 Працівники з персонального обслуговування та з надання послуг з охорони	20713	22208	0,7
52 Моделі, продавці та демонстратори	11375	12075	0,6
Кваліфіковані працівники сільського господарства та рибальства	9710	7674	-2,3
Кваліфіковані працівники з інструментом та працівники суміжних професій	28672	26529	-0,7
71 Працівники з видобування корисних копалин та у будівництві	12272	12262	0,0
72 Працівники металургійних, машинобудівних і суміжних професій	10589	9260	-1,3
73 Працівники в галузі точної механіки, ручних ремесел, друкування та суміжних професій	1369	1190	-1,4
74 Інші кваліфіковані працівники з інструментом та працівники суміжних професій	4442	3817	-1,5
Оператори та складальники обладнання і машин	18626	18502	-0,1
81 Оператори стаціонарного обладнання	2217	2325	0,5
82 Оператори та складальники машин	6883	6636	-0,4
83 Водії та оператори рухомої техніки	9526	9541	0,0
Найпростіші професії	23115	25106	0,9
91 Найпростіші професії торгівлі та сфери обслуговування	14831	15985	0,8
92 Найпростіші професії у сільському господарстві, рибальстві та подібних галузях	1692	1585	-0,7
93 Найпростіші професії у добувній галузі, будівництві, промисловості й транспорті	6592	7536	1,3
Усі професії	227258	234482	0,3

Джерело: CEDEFOP, пропозиція і попит на кваліфікації у Європі. Середньостроковий прогноз до 2020 р.

З наведеного вище прогнозу можна зробити два головні висновки: 1) стосовно робіт (професій) має місце тенденція до «поляризації робіт» через зростання попиту на висококваліфіковані професії, не пов'язані з ручною працею, а також на найпростіші професії; 2) стосовно навичок (кваліфікацій) багато видів робіт вимагатимуть більшої кількості висококваліфікованих працівників, ніж у минулому (Рисунок 2).

Рисунок А 1.2. Тенденції зайнятості за рівнем кваліфікації, ЄС-27+, 2010-2020 рр.

Джерело: опрацьовані авторами дані CEDEFOP

Навіть при тому, що в первинному секторі та обробній промисловості матиме місце відчутне зниження, вони залишаються ключовими для європейської економіки; зокрема, очікувана зайнятість у первинному секторі у 2020 р. становитиме приблизно 12 млн осіб, а в обробній промисловості — 34 млн. Таким чином, у цих секторах не тільки збільшиться попит; вони можуть стати цінним джерелом зайнятості завдяки потребі у заміщенні працівників, які з різних причин звільнятимуться (переважно через вихід на пенсію). Прогнозується, що попит, пов'язаний із заміщенням (близько 73 млн робочих місць), буде позитивним щодо всіх професій. Таким чином, загальна кількість вакансій, що відкриються у наступному десятилітті, може досягти приблизно 80 млн (Таблиця 3).

Таблиця А.1. 3. Загальна кількість вакансій (попит, пов'язаний із розширенням і заміщенням) за рівнем кваліфікації, ЄС-27+, 2010–2020 рр.

Рівень кваліфікації	Кількість (тис.)			Зміна (%)		
	Попит, пов'язаний із розширенням	Попит, пов'язаний із заміщенням	Загальна кількість вакансій	Попит, пов'язаний із розширенням	Попит, пов'язаний із заміщенням	Загальна кількість вакансій
Низький	-12 054	18 132	6 078	-23,2	34,9	11,7
Середній	3 668	33 808	37 475	3,3	30,1	33,3
Високий	15 610	21 142	36 757	24,8	33,6	58,4
Разом	7 224	73 066	80 310	3,2	32,2	35,3

Джерело: CEDEFOP, пропозиція і попит на кваліфікації у Європі. Середньостроковий прогноз до 2020 р.

ДОДАТОК 2

Дослідження на рівні секторів ЄС

Глобалізація та вплив нинішньої фінансово-економічної кризи вимагають заходів, які дають змогу європейському ринкові виявляти тенденції і зміни, котрі шкодять його конкурентоспроможності. З огляду на це Європейська Комісія провела 19 досліджень за окремими секторами, на які в сукупності припадає 60% зайнятості у ЄС:

1. Автомобільна промисловість
2. Суднобудування
3. Виробництво хімічної, фармацевтичної продукції, каучуку та пластмас
4. Виробництво комп'ютерів, електронних і оптичних приладів
5. Будівництво
6. Оборонна промисловість
7. Розподіл і торгівля
8. Електроенергія, газ, вода та відходи
9. Електромеханічна промисловість
10. Фінансові послуги
11. Меблева промисловість
12. Охорона здоров'я та соціальна робота
13. Готельно-ресторанне господарство та громадське харчування (ГРХ)
14. Виробництво неметалевих матеріалів
15. Інші послуги, технічне обслуговування і прибирання
16. Пошта і зв'язок
17. Поліграфія та видавнича справа
18. Виробництво текстилю, одягу та шкіряних виробів
19. Транспорт і матеріально-технічне забезпечення

Секторальні дослідження є основним інструментом визначення потреб у навичках на майбутньому ринку праці. Вони полягають у детальному вивченні вибраних секторів економіки та розгляді всіх факторів, які можуть впливати на їхній розвиток у наступні роки.

Поперечний аналіз динаміки потреб у навичках у 19 цільових секторах був проведений у 2010 р. фірмою Oxford Research A/S; зокрема, існуючі дані були поєднані з аналізом впливу нинішньої кризи. Оскільки аналіз секторів і сценарії здебільшого були розроблені ще до фінансової кризи, то Oxford Research провела перевіряюче дослідження найостанніших даних про вплив кризи на відповідні сектори. У результаті було зроблено висновок про те, що найважчого удару зазнали такі сектори:

- автомобільна промисловість;
- фінансові послуги;
- ГРХ;
- виробництво текстилю;
- транспорт;
- будівництво.

Найменш ураженими є такі сектори:

- оборонна промисловість;
- електроенергетика;
- охорона здоров'я та соціальна робота;
- пошта і зв'язок.

Прогнози зайнятості та потреб у навичках на період до 2020 р. були розроблені за чотирма різними сценаріями, в яких поєднуються ендогенні та екзогенні чинники, підтверджені й не підтверджені чинники.

Один із висновків поперечного дослідження секторів полягає в тому, що воно підтвердило тенденцію до поляризації ринку праці та потреб у навичках, яка вже була визначена у дослідженні CEDEFOP, зокрема, збільшується розрив між низькокваліфікованими (наприклад, найпростішими професіями) та висококваліфікованими (наприклад, фахівцями, управлінцями тощо) роботами і спостерігається зменшення кількості кваліфікованих робіт (наприклад, для кваліфікованих працівників із інструментом тощо).⁶⁰

Це дослідження підтверджує зростаючу важливість сектора обслуговування для європейської економіки у наступні 10–15 років. Європейське виробництво тяжіє до спеціалізації та професіоналізму, вимагаючи не тільки висококваліфікованого виконання робіт, а й підвищення кваліфікації на традиційних роботах.

⁶⁰ "The disappearing middle", The Economist, September 9th, 2010.

У поперечному дослідженні також проаналізовано вплив різних сценаріїв на потреби у навичках і нові компетенції. Багато нових навичок і компетенцій згадані у галузевих дослідженнях, але деякі з них, як здається, є спільними для секторів. Вони представлені нижче у таблиці. Найбільш потрібні нові компетенції, як здається, належать до технічних (професійних) і соціально-культурних навичок, або навичок міжособистісного спілкування. Крім того, як здається, має місце тенденція до суміщення професій та потреба у нових комбінаціях навичок і компетенцій у багатьох секторах.

Таблиця А 2. 1. Нові компетенції

Соціально-культурні навички (навички міжособистісного спілкування)	Технічні компетенції	Управлінські компетенції
Навички міжкультурної взаємодії	Навички з ІКТ та електронні навички (як на рівні користувача, так і на рівні фахівця)	Управління міжкультурною взаємодією
Колективна робота	Навички/знання, пов'язані з новими матеріалами та новими технологічними процесами	Управління міжнародним ланцюгом формування вартості
Самоуправління	Навички з охорони здоров'я та «зелені» навички (пов'язані з охороною здоров'я, кліматом і станом навколишнього середовища)	Управління міжнародними фінансами
Підприємництво і новаторство		«Зелений» менеджмент (впровадження і управління політикою та рішеннями, сприятливими для навколишнього середовища)

Джерело: Oxford Research: Поперечний аналіз еволюції потреб у кваліфікаціях у 19 секторах економіки

На рівні професій були виявлені нові компетенції. Відмінності у методиках і визначеннях термінів «компетенції» і «професії» у галузевих дослідженнях не дають змоги скласти їх повний перелік; проте можна визначити нові навички та компетенції для управлінських професій і професій, що належать до первинного сектора і сектора обслуговування (Таблиця 2.).

Таблиця А2.2 Нові компетенції на рівні професій

Професії у виробництві та секторі обслуговування	Управління
Навички з ІКТ та електронні навички (рівень користувача)	Управління міжкультурною взаємодією
Навички міжкультурної взаємодії	Управління міжнародним ланцюгом формування вартості
Колективна робота	Управління міжнародними фінансами
Суміщення професій (об'єднання двох сукупностей навичок, які належать до двох різних професій)	«Зелений» менеджмент (впровадження і управління політикою та рішеннями, сприятливими для навколишнього середовища)
Самоуправління	Стратегічні знання про ІКТ та електронні рішення
Знання щодо охорони здоров'я та сталості навколишнього середовища	Підприємництво і новаторство
Підприємництво і новаторство	

Джерело: Oxford Research: Поперечний аналіз еволюції потреб у кваліфікаціях у 19 секторах економіки

Деякі нові вміння і навички, наприклад, з ІКТ та електронних рішень, доречні в усіх секторах; інші, як здається, є специфічними для конкретних секторів. У секторі обслуговування більш важливими є соціально-культурні навички, або навички міжособистісного спілкування, такі як навички міжкультурної взаємодії та вирішення конфліктів, тоді як нові компетенції у виробництві стосуються нових технологічних процесів і матеріалів, а також інтернаціоналізації ланцюгів постачання і формування вартості (Таблиця 3.).

Таблиця А 2.3. Нові компетенції у секторах обслуговування та виробництва

Сектор обслуговування	Всі сектори	Сектор виробництва
Навички міжкультурної взаємодії	Навички з ІКТ та електронні навички (як на рівні користувача, так і на рівні фахівця)	Навички/знання щодо нових матеріалів
Вирішення конфліктів	Навички з охорони здоров'я та «зелені» навички (пов'язані з роботою)	Управління міжнародним ланцюгом формування вартості
	Навички/знання щодо нових технологічних процесів	Управління міжнародними фінансами
Суміщення професій	Суміщення професій щодо охорони здоров'я та рішень, сприятливих для клімату і навколишнього середовища	Управління міжнародним ланцюгом створення вартості
	Підприємництво і новаторство	
	Колективні процеси	
	Самоуправління	
	Нові комбінації навичок і вмінь	

Джерело: Oxford Research: Поперечний аналіз еволюції потреб у кваліфікаціях у 19 секторах економіки

ДОДАТОК 3

Прогнозування потреб у кваліфікаціях у деяких державах-членах ЄС

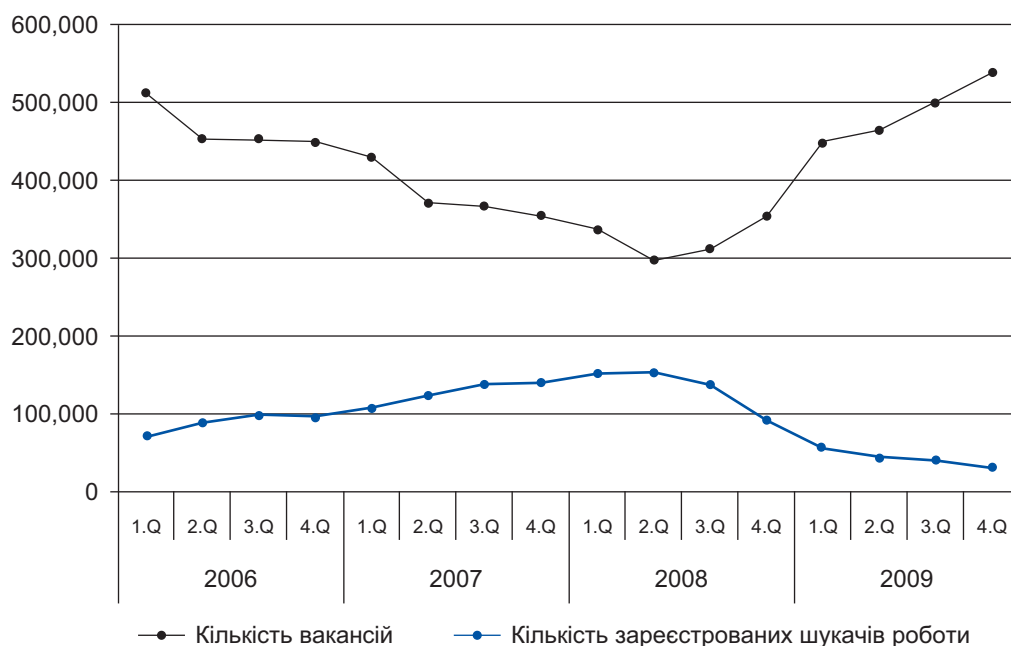
Прогнозування потреб у кваліфікаціях у Чеській Республіці

У довгострокових прогнозах поєднується інформація про зайнятість за віковими групами, отримана в результаті обстеження робочої сили, поточні дані системи освіти та інформація про кваліфікаційну структуру короткострокових безробітних. Модель прогнозування була розроблена Центром економічних досліджень і післядипломної освіти при Інституті економіки Празького університету (CERGE-EI) із застосуванням методики, розробленої Дослідницьким центром освіти та ринку праці при Школі бізнесу та економіки Маастрихтського університету (Нідерланди) (ROA).

Крім того, у 2007 р. Національний наглядовий орган з питань зайнятості та навчання провів три галузеві дослідження в таких секторах, як енергопостачання, електротехнічна промисловість та послуги ІКТ. У рамках дослідження вивчалось, як буде розвиватися попит на кваліфіковану робочу силу в період з 2008 до 2018 рр. у розрізі чисельності, вимог до змін у знаннях і навичках та визначальних тенденцій щодо виникнення нових професій, до яких система ПОП ще не готова.

В останнє десятиліття Чеська Республіка користувалася перевагами економічного процвітання, пов'язаного зі створенням десятків тисяч додаткових робочих місць. Наприкінці 2008 р. та протягом 2009 р. ця позитивна тенденція змінилася на негативну. На поданому нижче графіку показано, як глобальна криза вплинула на чеський ринок праці, скоротивши попит на робочі місця та збільшивши кількість шукачів роботи.

Рисунок А 3. 1. Кількість безробітних і вакансій у 2006–2009 рр.



Джерело: Чеський національний наглядовий орган з питань зайнятості та навчання

Найважливішими факторами, які сприяли значному зростанню зайнятості, були такі:

- система інвестиційних стимулів, запроваджена у 2000 р., яка посилила привабливість для іноземних інвестицій;
- якість технічної освіти і, отже, наявність кваліфікованої робочої сили;
- перевага з точки зору заробітної плати, цін на нерухомість і енергію порівняно з розвиненими країнами Західної Європи.

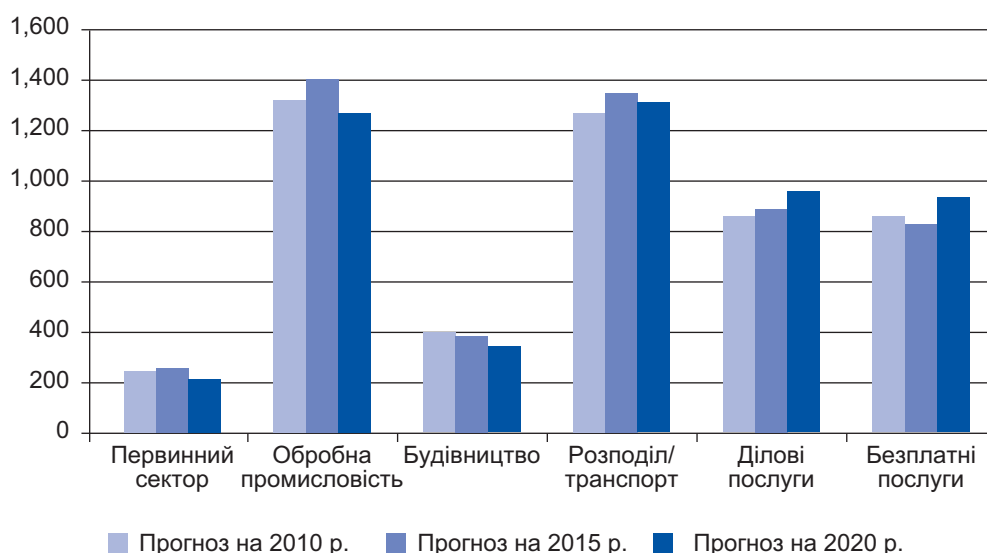
За винятком якості технічної освіти, ці фактори успіху можна вважати такими, що мають короткостроковий характер, і чеська економіка буде повністю зазнавати впливу глобальних тенденцій та змін.

Аналізуючи прогнози CEDEFOP до 2015 р. і до 2020 р., можна побачити, що перший з них був розроблений до того, як глобальна криза почала спричиняти свій згубний вплив на економіку європейських держав, отже, деякі позитивні тенденції в обробній промисловості та секторі розподілу, ймовірно, не реалізуються. Загалом кажучи, ці прогнози підтверджують загальну тенденцію, наявну в Європі, – скорочення зайнятості в сільському господарстві, обробній промисловості та будівництві і збільшення можливостей щодо роботи у секторі послуг.

Починаючи з базового 2000 р., коли було зареєстровано 4 млн 940 тис. робочих місць, оцінки щодо обсягів зайнятості сягнули 5 млн 106 тис. у 2010 р., а на 2020 р. прогнозувалося 5 млн 178 тис. робочих місць. Збільшення, тобто створення нових робочих місць, за десятиліття з 2010 до 2020 рр. може становити в абсолютних

цифрах 72 тис., а у відсотках — 1,4% (0,1% на рік). Згідно із загальноєвропейською тенденцією, на галузевому рівні у 2010–2020 рр. прогнозується зростання у секторі розподілу/транспорту (+42 тис.), комерційних послуг (+102 тис.) і неринкових послуг (+70 тис.), а скорочення зайнятості — у первинному секторі (–40 тис.), обробній промисловості (–50 тис.) та будівництві (–52 тис.) (Рисунок 2).

Рисунок А3. 2. Тенденції зайнятості за широкими секторами, 2010–2020 рр.



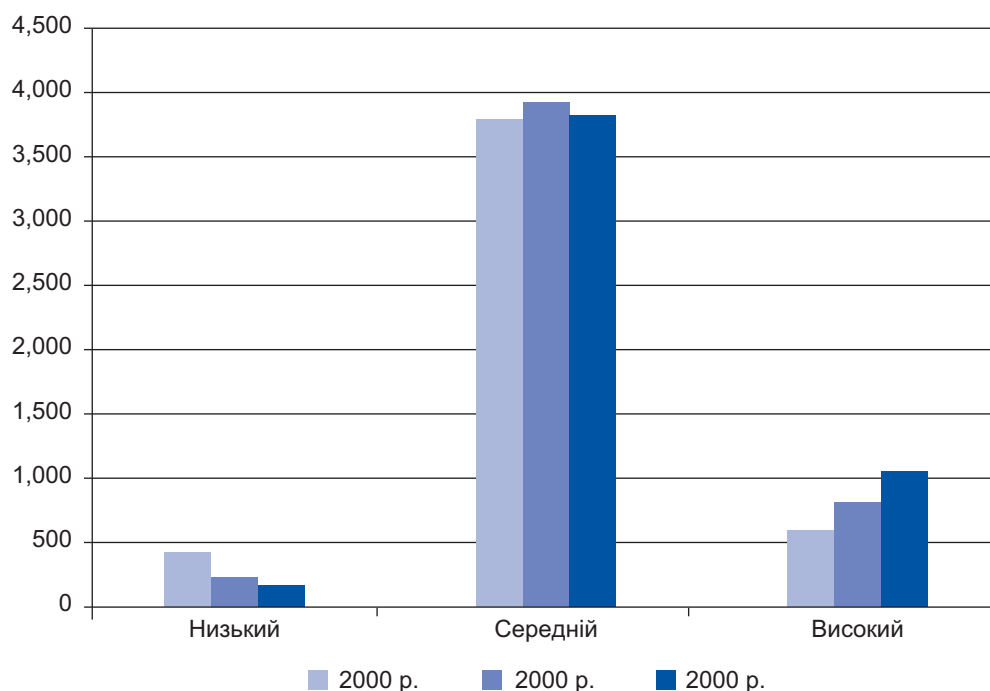
Джерело: CEDEFOP

У розрізі кваліфікацій, які будуть вимагатися від працівників протягом десятиліття, що розглядається, на Рисунку 3 показано, що робочі місця будуть створені тільки для висококваліфікованих працівників (МСКО 5–6) (252 тис. нових робочих місць), тоді як кількість робочих місць, які потребують низького (МСКО 0–2) і середнього (МСКО 3–4) кваліфікаційних рівнів, відчутно скоротиться, відповідно на 79 тис. і 101 тис.

Розглядаючи тенденцію зайнятості за широкими професійними групами, можна побачити, що в Чеській Республіці, як і в решті країн Європи, виявляється тенденція до поляризації зі зростанням у таких професійних групах: 1) законодавці, вищі державні службовці, управлінці; 2) фахівці; 3) технічні та молодші спеціалісти; 4) найпростіші професії. В усіх інших групах помітна низхідна тенденція (Рисунок 4).

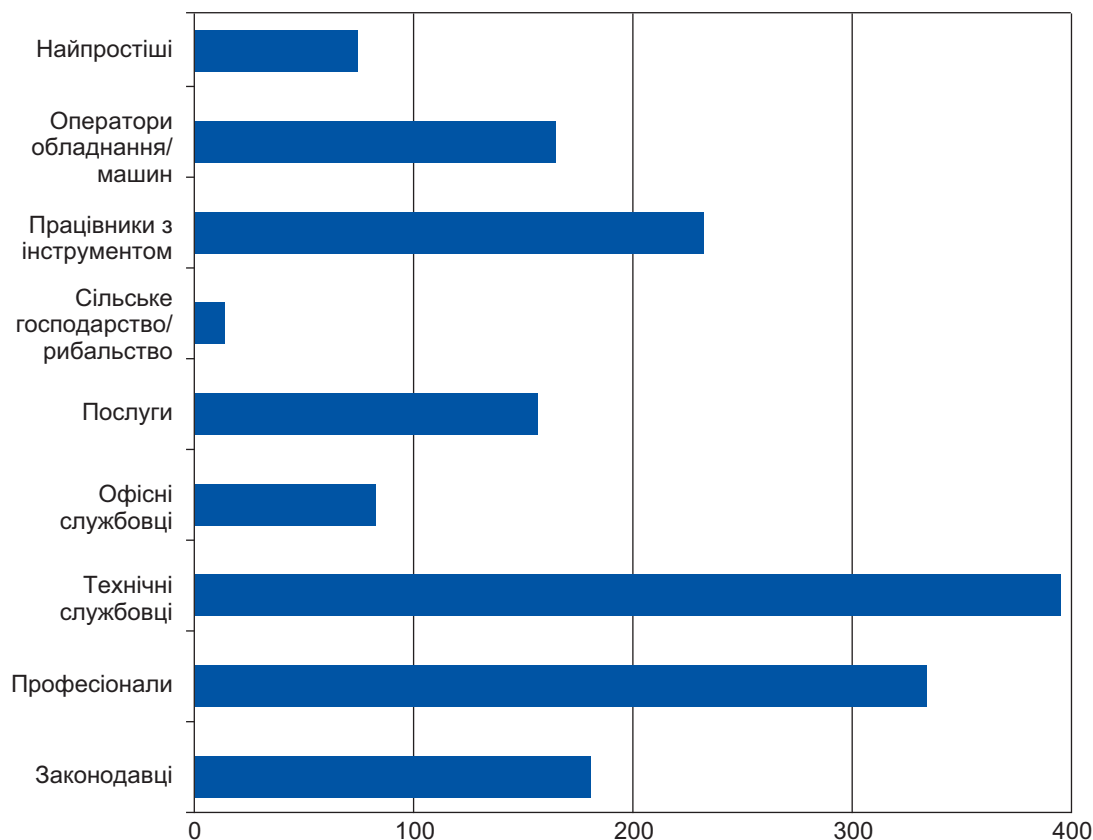
Перспективи створення нових робочих місць виглядають мало втішними, а враховуючи загострення наслідків фінансової кризи, — навіть сумнівними. Найбільш реальним джерелом зайнятості стане заміщення нинішніх працівників. Кількість очікуваних у зв'язку з цим робочих місць у 2010 р. становить 1 млн 584 тис., або 31% загальної зайнятості. Заміщення торкнеться всіх професій, як показано на Рисунку 5.

Рисунок А 3. 3. Тенденції зайнятості за рівнями кваліфікації, 2010–2020 рр.

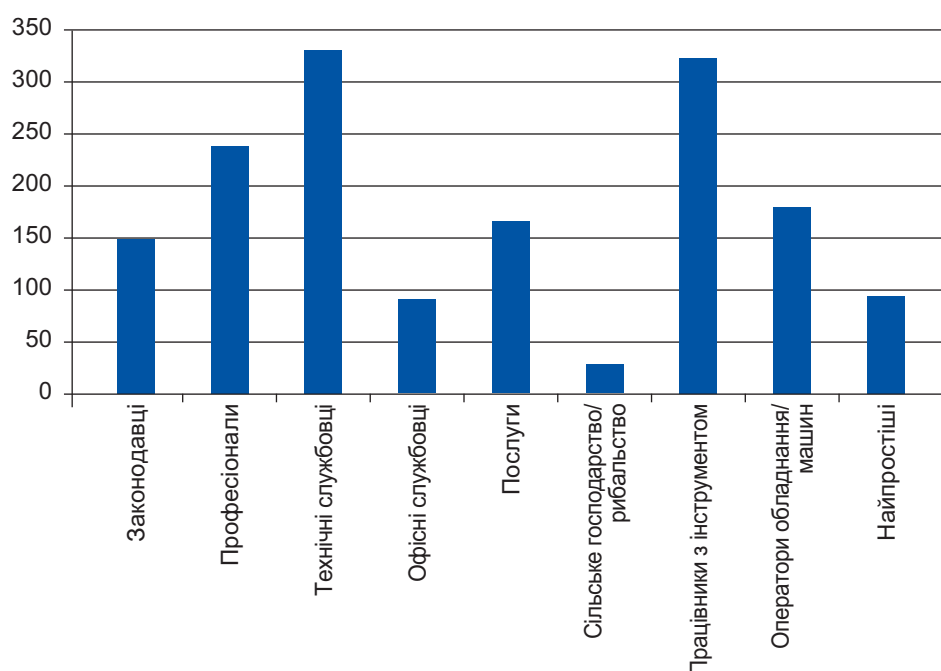


Джерело: CEDEFOP [права підтекстовка: 2000 р.; 2010 р., 2020 р.]

Рисунок А 3. 4. Тенденції зайнятості за основними професійними групами (тис.), 2010-2020 рр.



Джерело: CEDEFOP

Рисунок А 3. 5. Заміщення за основними професійними групами (тис.), 2010–2020 рр.

Джерело: CEDEFOP

Прогнозування потреб у кваліфікаціях у Франції

У Франції прогнозування навичок здійснюється на національному, галузевому та регіональному рівнях.

На національному рівні: головна відповідальність лежить на Центрі стратегічного аналізу (CAS — “Centre d’analyse stratégique”). Цей центр діє під керівництвом Прем’єр-міністра і виконує функцію координації роботи з прогнозування, яку ведуть різні міністерства.

На галузевому рівні: з огляду на міжгалузеву угоду між соціальними партнерами (листопад 2003 р.) Закон про професійну підготовку (травень 2004 р.) передбачає створення у кожному секторі наглядових органів з прогнозування потреб у професіях та кваліфікаціях. Ними спільно керують організації працівників і роботодавців. Станом на липень 2010 р. у країні нараховувалось 126 таких наглядових органів⁶¹.

На регіональному рівні: кожна з 26 регіональних рад створила регіональні наглядові органи з питань зайнятості та навчання (OREF — “observatoires régionaux de l’emploi et de la formation”), завдання яких — надавати органам, що приймають

61 <http://blog.univ-provence.fr/blog/coordination-r-gionale-paca/observatoire/2011/12/14/126-observatoires-prospectifs-des-m-tiers-et-des-qualifications-ont-t-recens-s>

рішення, рекомендації стосовно питань зайнятості, підготовки кадрів та перспектив економічного розвитку.

Останній за часом раунд прогнозування на національному рівні на період до 2015 р. був здійснений спільно Міністерством освіти та Міністерством праці у 2007 р. Аналіз, що проводився з урахуванням перспектив економічного розвитку і динаміки зайнятості у 18 секторах, дав можливість зробити такі основні висновки:

- зберігаються тенденції до скорочення зайнятості у сільському господарстві та легкій промисловості (текстильна, шкіряна, деревообробна, поліграфічна галузі). Те ж саме стосується технічної діяльності, металообробки, переробної промисловості та управління, адміністрування;
- прогнози щодо електроенергії, електроніки, банківської сфери та страхування, технічного обслуговування та будівництва/громадських робіт: подальше скорочення кількості робочих місць або створення нових робочих місць, але у дуже незначній кількості;
- очікуються позитивні тенденції щодо зайнятості у сфері зв'язку, інформаційній сфері, розважальній галузі, сферах навчання та досліджень, готельно-ресторанному господарстві та секторі громадського харчування;
- були також виявлені позитивні тенденції щодо створення робочих місць для інженерів і керівників у промисловості, для державних службовців, юристів, викладачів, працівників у галузі туризму й на транспорті;
- значний потенціал із створення нових робочих місць мають сфери побутових послуг (сімейні робочі місця, безпека тощо), охорони здоров'я, соціальної роботи, культури та спорту, підприємництва, інформаційних технологій і зв'язку.

Таблиця А 3. 1. Динаміка зайнятості, 2002–2015 рр.

Сектори	2002 р. (тис.)	2015 р. (тис.)	Зростання за 2002-2015 рр. (%)
Сільське господарство, морський транспорт, рибальство, лісове господарство	1055	791	-2,2
Будівництво, громадські роботи	1595	1627	0,2
Електроенергетика, електроніка	279	247	-0,9
Механічна та металообробна промисловість	1276	1150	-0,8
Переробна промисловість	1113	1025	-0,6
Легка промисловість (деревообробна, поліграфічна)	468	337	-2,5
Технічне обслуговування	619	628	0,1
Інженери та керівники у промисловості	154	202	2,1
Туризм і транспорт	1807	1886	0,3
Кустарне виробництво	104	101	-0,2

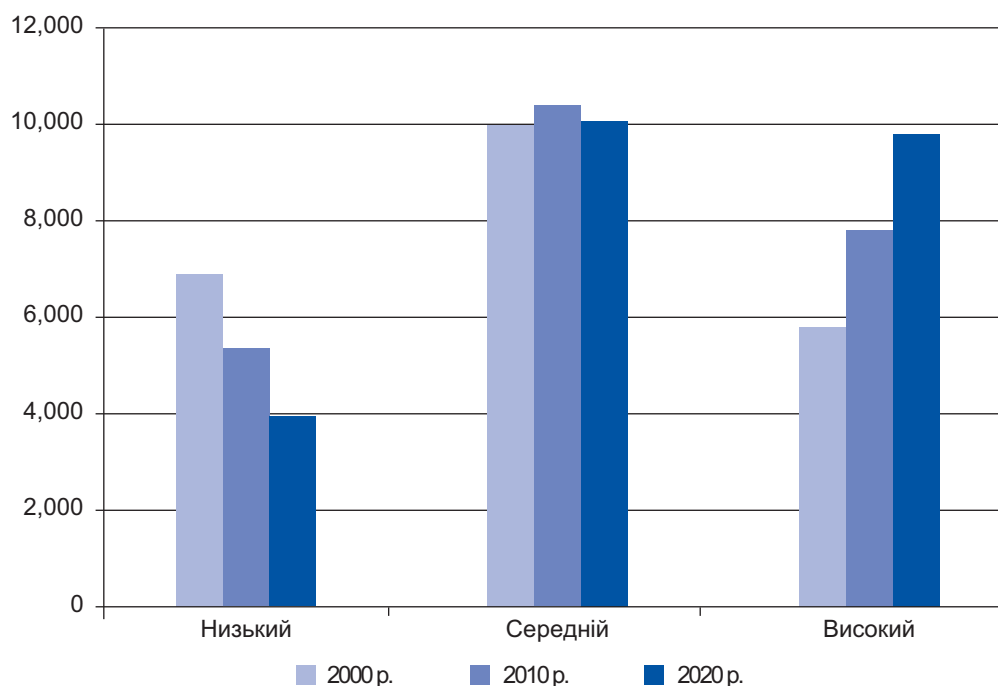
Сектори	2002 р. (тис.)	2015 р. (тис.)	Зростання за 2002-2015 рр. (%)
Управління, адміністрування	2685	2643	-0,1
ІКТ	448	592	2,2
Дослідження	267	351	2,1
Державна служба та юриспруденція	1603	1661	0,3
Банківська сфера і страхування	580	568	-0,2
Підприємництво	2308	2566	0,8
Готельно-ресторанне господарство та громадське харчування	979	1071	0,7
Побутові послуги (сімейні роботи, безпека)	2983	3578	1,4
Зв'язок, інформація, розваги	364	451	1,7
Охорона здоров'я, соціальна робота, культура і спорт	1934	2325	1,4
Навчально-викладацька діяльність	1284	1391	0,6
Разом	23905	25191	0,4

Джерело: C. Sauvageot: Employment-Training Prospects at the Horizon of 2015

Прогнози зайнятості CEDEFOP до 2015 р. були більш оптимістичними і щороку передбачали зростання на 0,7%, але наслідки кризи змусили переглянути цю цифру, зменшивши її на період з 2010 до 2020 рр. до 0,2% на рік.

Щодо рівня кваліфікації, то для низького рівня (МСКО 0–2) прогноуються низхідні тенденції, для середнього (МСКО 3–4) — майже незмінні, а для високого (МСКО 5–6) — висхідні.

Рисунок А3.6. Тенденції зайнятості за рівнями кваліфікації, Франція, 2000–2020 рр. (тис.)

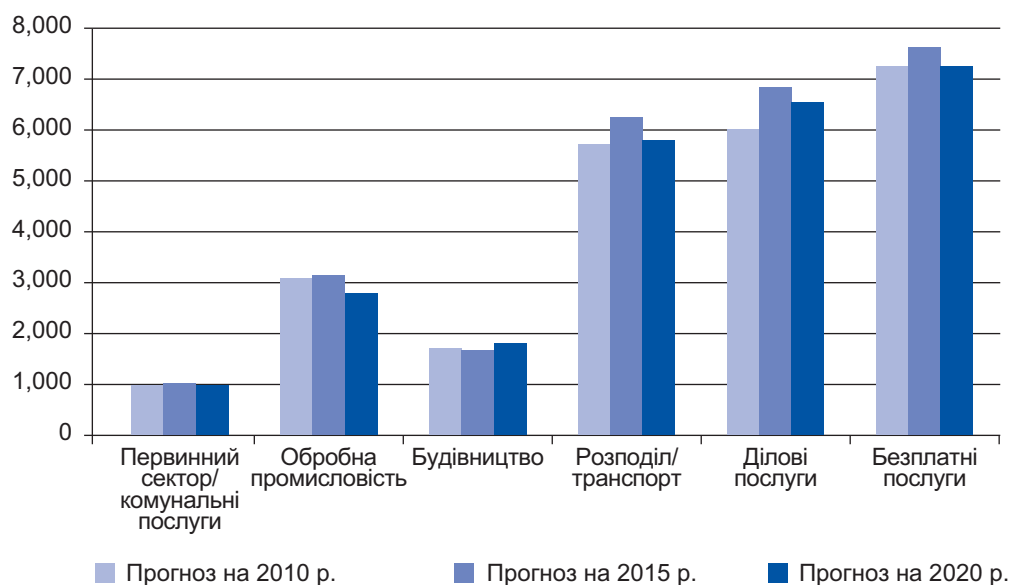


Джерело: CEDEFOP 2010

Усі прогнози демонструють тенденцію до сектора переходу до високоспеціалізованої економіки, зокрема у первинному секторі та обробній промисловості спостерігається низхідна тенденція, а частка комерційних і неринкових послуг у цих сферах зростає. Для останніх прогноз, можливо, є надто оптимістичним, тому що він формувався у періоди, коли європейські країни ще не вжили антикризових заходів, зокрема щодо скорочення видатків з державного бюджету на освіту, охорону здоров'я та соціальне забезпечення.

Згідно з прогнозом французьких дослідників, тенденція переходу до високоспеціалізованої економіки збережеться до 2015 р., при цьому прогнозується збільшення зайнятості в секторі послуг: послуги із надання допомоги громадянам (400 тис.), охорона здоров'я і соціальні послуги (308 тис.), транспорт та матеріально-технічне забезпечення (225 тис.), адміністративні професії (197 тис.), підприємництво і торгівля (194 тис.). Цю тенденцію підтверджують прогнози CEDEFOP до 2015 та 2020 рр.

Рисунок А3.7. Тенденції зайнятості за широкими секторами (тис.)



Джерело: CEDEFOP 2010

Згідно з результатами дослідження з прогнозування потреб у кваліфікаціях у Франції, створення робочих місць у період до 2015 р. буде дуже динамічним і супроводжуватиметься тенденцією до певної поляризації, особливо щодо управлінців (+14%) та професій, що вимагають низького рівня кваліфікації (+15%). Водночас видається очевидним, що в більшості категорій робіт вимоги щодо ноу-хау, навичок спілкування і здатності брати на себе відповідальність підвищуватимуться.

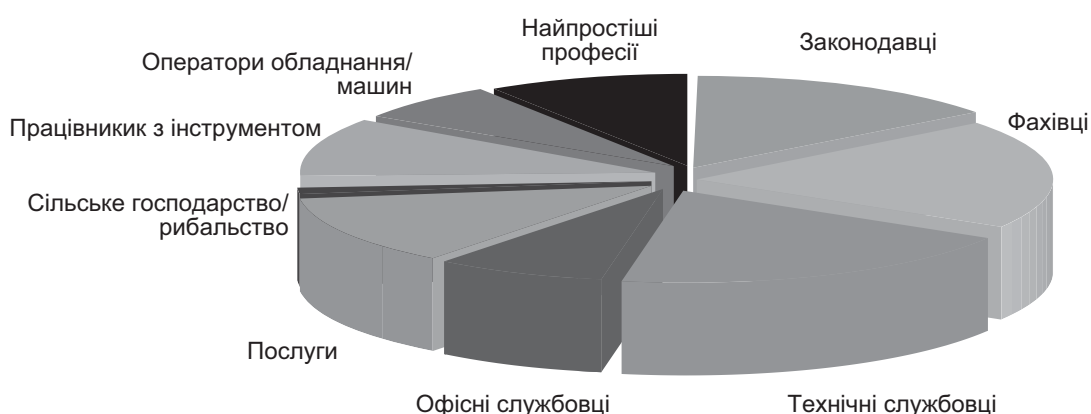
Таблиця А 3.2. Набір кадрів за професійними галузями на основі рівня кваліфікації, 2002–2015 рр. (%)

Сектори	МСКО 5А і 6	МСКО 5В	МСКО 3А і 3В	МСКО 3С	МСКО 2
Сільське господарство, морський транспорт, рибальство, лісове господарство	6	10	33	28	6
Будівництво, громадські роботи	6	17	20	24	33
Електроенергетика, електроніка	3	20	26	24	27
Механічна та металообробна промисловість	8	25	36	15	16
Переробна промисловість	30	33	35	1	1
Легка промисловість (деревообробна, поліграфічна)	74	17	8	1	0
Технічне обслуговування	92	7	1	0	0
Інженери та керівники у промисловості	50	22	26	1	1
Туризм і транспорт	43	31	24	1	1
Кустарне виробництво	18	24	39	8	12
Управління, адміністрування	7	7	26	25	35
ІКТ	8	11	33	25	23
Дослідження	62	22	13	1	2
Державна служба та юриспруденція	34	37	20	5	4
Банківська сфера та страхування	96	3	1	0	0

Джерело: ВІРЕ⁶²

Прогнозований попит на кваліфікованих працівників залишається значним. Перехід до високоспеціалізованої економіки не означає, що потреби у робітниках ручної праці більше не буде, особливо у таких сферах, як технічне обслуговування автомобілів, будівництво і механіка. У галузях промисловості рівень зайнятості знижуватиметься, але рівень компетентності зростатиме.

Рисунок А 3.8. Прогноз зайнятості за професіями, Франція, 2020 р.



Джерело: CEDEFOP

62 ВІРЕ — центр економічних досліджень і стратегічних консультацій. <http://www.bipe.fr>

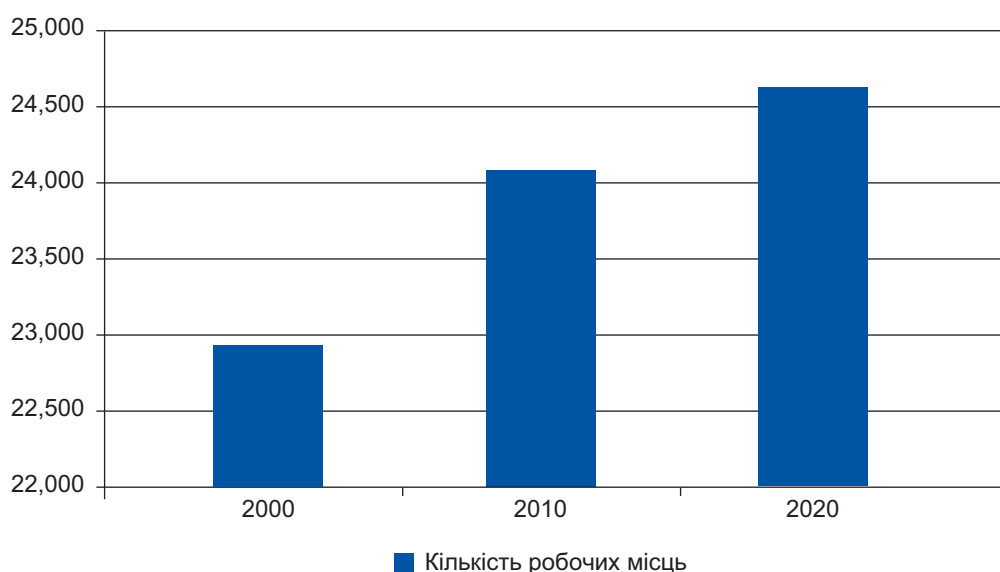
Як і на рівні Європейського Союзу в цілому, найважливішим джерелом зайнятості може стати заміщення нині зайнятої робочої сили. За оцінками, зробленими на період 2002–2015 рр., передбачається звільнення 6,6 млн осіб, а середній вік виходу на пенсію у 2015 р. становитиме 59 років. Нещодавні рішення французького уряду щодо підвищення пенсійного віку на 2 роки, до 62 років, можуть мати істотний вплив на вищезазначені цифри.

Прогнозування навичок в Італії

Вплив глобальної кризи на італійський ринок праці можна виміряти різницею між прогнозами CEDEFOP на період до 2015 р., які передбачали збільшення робочих місць на 1,6 млн, та оцінками цієї ж організації на період до 2020 р., за якими зростання очікується «лише» на 541 тис. робочих місць.

Як показано у наведеній нижче таблиці, збільшення кількості робочих місць за 2000–2010 рр. становило майже 10%, тоді як у наступному десятилітті воно дорівнюватиме тільки 2,2%, тобто 0,2% на рік.

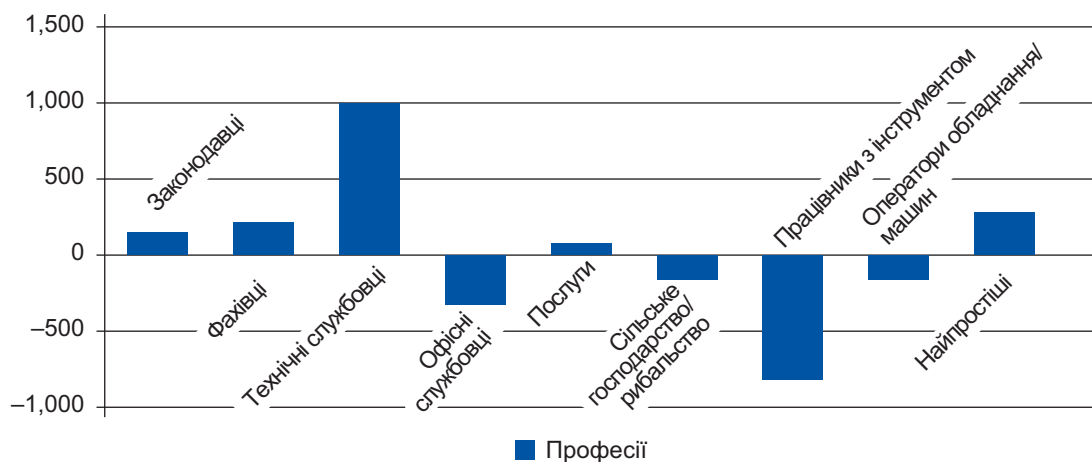
Рисунок А3.9. Тенденції зайнятості в Італії, 2000–2020 рр.



Джерело: CEDEFOP 2010

На період 2010–2020 рр. очікується негативна тенденція щодо зайнятості у первинному секторі та секторі комунальних послуг (-309 тис.), в обробній промисловості (-109 тис.) і на будівництві (-119 тис.), стійкий позитивний розвиток — у сфері обслуговування (+1млн 034 тис.) і помірна, але позитивна тенденція в інших широких також суттєвого розвитку для таких груп, як технічні та молодші спеціалісти, законодавці, вищі державні службовці та управлінці, фахівці, а також найпростіші професії (Рисунок 2).

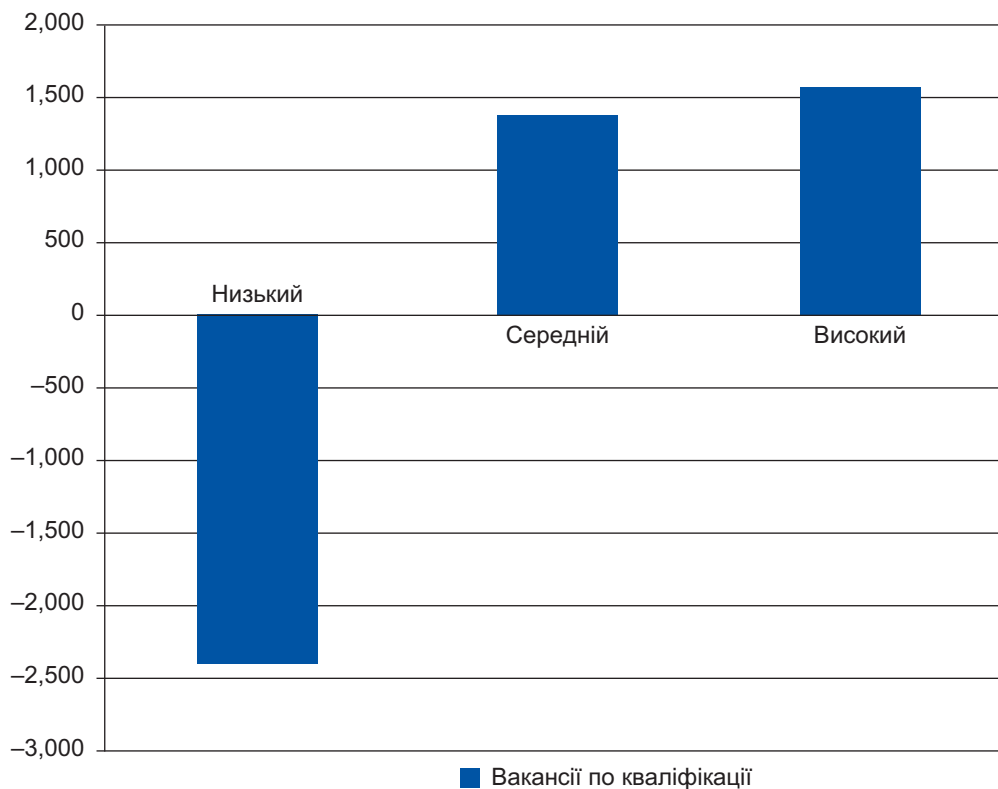
Рисунок А3.10. Тенденції зайнятості в Італії за головними професійними групами, 2010–2020 рр. (тис.)



Джерело: CEDEFOP 2010

На противагу згаданій вище поляризації прогнозується тенденція до зростання попиту на навички і компетенції: низький рівень кваліфікації (МСКО 0–2) — 2млн 392 тис., середній рівень (МСКО 3–4) — 1 млн 376 тис., високий рівень (МСКО 5–6) — 1 млн 558 тис. Ця суперечність зрозуміла, тому що вона сигналізує про підвищення вимог до завдань, які у минулому не вимагали середнього або високого рівня кваліфікації.

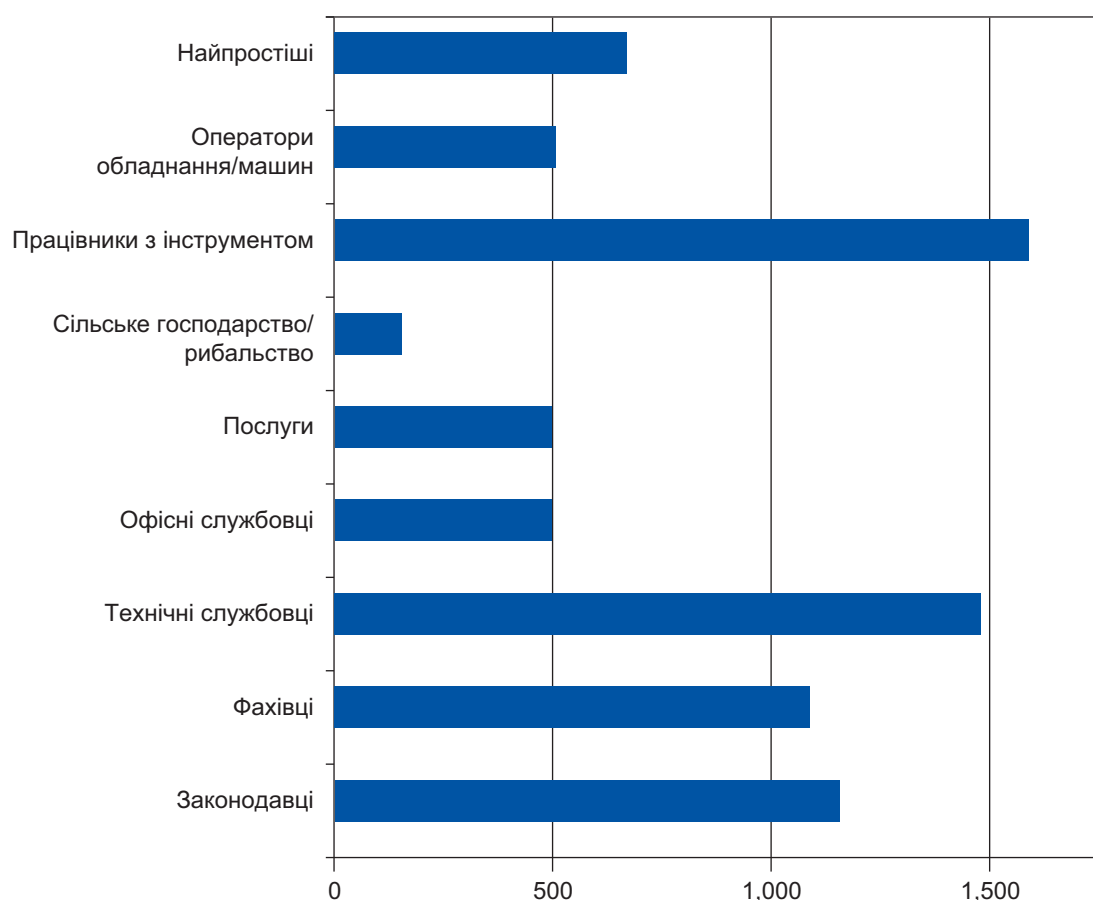
Рисунок А3.11. Загальна кількість вакансій в Італії за рівнями кваліфікації, 2010–2020 р. (тис.).



Джерело: CEDEFOP 2010

Якщо кількість нових вакансій є досить обмеженою, то важливим чинником зайнятості буде заміщення нині зайнятих працівників. Загальна оцінка цього показника за десятиліття становить 7 млн 762 тис. осіб, що відповідає 31,5% робочої сили у 2020 р.; це є важливим індикатором тенденції до старіння населення. Показник заміщення виглядає позитивним у всіх професіях (Рисунок А 3.12). У цьому контексті слід зробити застереження: не треба бути надто оптимістичними, тому що нещодавні заходи боротьби з фінансовою кризою, затверджені італійським урядом, можуть мати тривалі наслідки для показників пенсійного віку і, отже, зниження рівня заміщення у прогнозованому періоді.

Рисунок А3.12. Заміщення за професіями, Італія, 2010–2020 рр.



Джерело: CEDEFOP 2010

Крім загальноєвропейських досліджень із прогнозування навичок, що їх проводить CEDEFOP, відповідні італійські органи можуть покладатися на інші інструменти: 1) періодичні обстеження з прогнозування ринку праці, що їх проводять соціальні партнери, особливо на двосторонній основі (наприклад, у сільському господарстві та будівництві); 2) оцінки на основі економетричної моделі, яку використовує Інститут підвищення професійної освіти працівників (ISFOL)⁶³, щодо прогнозування

⁶³ “Istituto per lo Sviluppo della Formazione professionale dei Lavoratori”, орган Міністерство праці Італії

потоків зайнятості за секторами і професіями на середньостроковий період (5 років); 3) короткостроковий прогноз ринку праці, отриманий за допомогою інформаційної системи Excelsior (Вставка 1).

Прогноз навичок на період до 2015 р., складений ISFOL, містить детальний аналіз перспектив зайнятості за кожною професією (4 рівень МСКП-88) на основі багаторівневої методики на національному, регіональному та галузевому рівнях.

Вставка А 3.1

Обстеження за допомогою системи Excelsior

Інформаційна система Excelsior, створена у 1997 р., є в Італії одним із головних джерел інформації для прогнозування ринку праці. Система, якою управляє Італійська асоціація торговельних палат (Unioncamere), одержує підтримку від Міністерства праці Італії та від Європейського Союзу.

Ця інформаційна система дає змогу отримувати детальну й достовірну інформацію про попит італійських підприємств на робочу силу як на короткий, так і на довгостроковий період, а також дані про розподіл цього попиту за територіальною ознакою та за різними секторами економіки. Завдання системи – підтримувати політику ринку праці та систему освіти й підготовки кадрів, а також сприяти підбору роботи. Крім цього вона надає інформацію про конкретні характеристики профілів, потрібних підприємствам, такі як вік, освітній рівень, вид договору, досвід роботи, труднощі з підбором спеціалістів за деякими професіями, потреба у подальшому навчанні тощо.

Інформаційна система Excelsior базується на даних, що збираються в ході щорічного вибіркового обстеження понад 100 тис. італійських підприємств, що відповідає близько 8% від загальної кількості підприємств у країні мінімум із одним найнятим працівником.

Сфера спостереження у цьому обстеженні охоплює сегмент наявних приватних підприємств, що працюють у сільському господарстві, промисловості та секторі послуг і зареєстровані у реєстрі підприємств, а також мають мінімум одного працівника, за винятком:

- оперативних підрозділів державної адміністрації;
- державних підприємств галузі охорони здоров'я;
- державних освітніх підрозділів у початкових і середніх школах;
- державних вищих навчальних закладів;
- інших некомерційних організацій.

Обстеження проводиться з лютого до середини травня двома різними методами: 1) для підприємств із чисельністю працівників до 250 – методом телефонного опитування (за допомогою комп'ютеризованої системи телефонного опитування (КСТО)); воно охоплює вибірку з приблизно 95 тис. підприємств, заздалегідь відібраних згідно зі статистичними вимогами структури вибірки; 2) для підприємств з чисельністю працівників більше ніж 250 – методом безпосереднього опитування або заповнення анкети (за допомогою статистичних бюро торговельних палат). Цей метод використовується для опитування всіх підприємств такого розміру, що діють в Італії.

Вставка А 3.1

Анкета, запропонована підприємствам, передбачає збирання широкого спектру інформації та складається з декількох розділів. Основні дані, що збираються, стосуються такого:

- чисельність працівників на підприємствах станом на кінець попереднього року та очікувані зміни (приплив і відтік) протягом звітного року. Зібрана інформація також містить дані про очікуване наймання сезонних працівників;
- характеристика робочих профілів підприємств, які будуть наймати працівників протягом року (серед іншого й територіальна розбивка для підприємств, які розташовані на декількох ділянках і мають понад 100 працівників; вони були опитані методом КСТО), та підприємств, які не планують наймати працівників, причини цього;
- персонал, найнятий за «нетиповими» договорами (інші, ніж наймані працівники);
- навчальна діяльність, яку підприємство вело протягом минулого року.

Ця інформація надається щодо фірми в цілому та групується за категоріями працівників (керівники, службовці, робітники) і за статтю. Обстеження надає інформацію про вид навчання – внутрішні та зовнішні курси, навчання без відриву від виробництва, самопідготовка, а також для підгрупи фірм — дані про середню тривалість навчання (середню кількість днів навчання на одного підготовленого працівника) і вартість навчальних заходів.

У системі Excelsior використовуються такі класифікації:

- класифікація видів економічної діяльності: ATECO 2002, яка є італійською версією NACE;
- класифікація професій: як ISTAT CP 2001 (італійська класифікація), так і МСКП — 88;
- класифікація освіти: ISTAT 2003 (італійська класифікація), зіставна з МСКО;
- класифікація територій: ISTAT, яка повністю відповідає номенклатурі територіальних одиниць NUTS.

ДОДАТОК 4

Вакансії на європейському рівні

Таблиця А 4.1. Види робіт і професійні групи

Частка всіх вакансій, %	Вид робіт	Професійна група (МСКП—1)	Частка всіх вакансій, %
24	Кваліфіковані службовці	1. Законодавці, вищі державні службовці, управлінці	3,5
		2. Фахівці	6,3
		3. Технічні та молодші спеціалісти	13,9
35	Малокваліфіковані службовці	4. Офісні службовці	14,2
		5. Продавці у сфері послуг та продавці у магазинах і на ринках	20,9
22	Кваліфіковані працівники (ручна праця)	6. Кваліфіковані працівники сільськогосподарства і рибальства	0,4
		7. Кваліфіковані працівники з інструментом та працівники суміжних професій	12,6
		8. Оператори та складальники обладнання і машин	8,9
19	Найпростіші професії (без підготовки, переважно ручна праця)	9. Найпростіші професії (ця категорія включає прості та постійні завдання у торгівлі та сфері послуг, сільському господарстві, рибальстві, добувній промисловості, будівництві, обробній промисловості й на транспорті)	19,3

Джерело: база даних EURES. Дані щодо Ліхтенштейну та Норвегії відсутні

На ту саму дату (31 серпня 2011 р.) найбільший попит був зафіксований на такі профілі:

1) Молодші спеціалісти у галузі фінансів і торгівлі

Німеччина — 29800 вакансій

Франція — 3500 вакансій

Бельгія – 2800 вакансій

2) Продавці та демонстратори

Німеччина – 11300 вакансій

Бельгія – 5600 вакансій

Австрія – 2600 вакансій

3) Працівники, які надають персональні та супутні послуги

Великобританія – 23600 вакансій

Німеччина — 11300 вакансій

Франція — 1800 вакансій

4) Асистенти фахівців у галузі сучасної медицини

Великобританія — 24500 вакансій

Німеччина — 9900 вакансій

Бельгія — 3400 вакансій

5) Механіки та монтажники електричного і електронного обладнання

Німеччина — 26600 вакансій

Великобританія — 9200 вакансій

Бельгія — 1600 вакансій

Іншими найкращими можливостями щодо зайнятості були:

6. Доглядальники за будівлями і працівники ресторанного обслуговування (39600)

7. Механіки та монтажники механічного обладнання (34900)

8. Молодші спеціалісти на адміністративних посадах (33900)

9. Працівники з оздоблення будівель і працівники суміжних професій (30500)

10. Некваліфіковані працівники в обробній промисловості (29100)

Таблиця А 4.2. Перелік перших за кількістю вакансій професій з розбивкою за країнами.

Чеська Республіка	Франція
1. Доглядальники за будівлями і працівники ресторанного обслуговування (1400)	1. Доглядальники за будівлями і працівники ресторанного обслуговування (4000)
2. Молодші спеціалісти в галузі фінансів і торгівлі (1200)	2. Керівники виробничих та інших основних підрозділів ** (3600)
3. Технічні спеціалісти в галузі фізичних наук і техніки (1100)	3. Молодші спеціалісти в галузі фінансів і торгівлі (3500)
4. Ковалі ручного кування, інструментальники та працівники суміжних професій (1000)	4. Інші керівники-спеціалісти (2600)
5. Водії автомобілів (990)	5. Домашня прислуга, прибиральники та пралі (2300)

Італія	Польща
1. Доглядальники за будівлями і працівники ресторанного обслуговування (200)	1. Будівельники та працівники суміжних професій (2500)
2. Молодші спеціалісти в галузі фінансів і торгівлі (180)	2. Водії автомобілів (2000)
3. Технічні спеціалісти в галузі фізичних наук і техніки (140)	3. Працівники з оздоблення будівель і працівники суміжних професій (1800)
4. Молодші спеціалісти на адміністративних посадах (100)	4. Продавці та демонстратори (1600)
5. Інші офісні службовці (80)	5. Працівники на малокваліфікованих роботах у добувній промисловості та будівництві (1600)

Португалія	Німеччина
1. Доглядальники за будівлями і працівники ресторанного обслуговування (300)	1. Молодші спеціалісти в галузі фінансів і торгівлі (29800)
2. Інші працівники, які надають особисті послуги (90)	2. Механіки та монтажники електричного і електронного обладнання (26600)
3. Формувальники, зварювальники, покрівельники, які працюють з листовим металом (90)	3. Механіки та монтажники механічного обладнання (22700)
4. Молодші спеціалісти в галузі фінансів і торгівлі (70)	4. Фахівці в галузі архітектури та інженерної справи (20700)
5. Ковалі ручного кування, інструментальники та працівники суміжних професій (70)	5. Працівники з оздоблення будівель і працівники суміжних професій (19700)

Джерело: база даних EURES.

Професії, які користуються найбільшим попитом, не повністю збігаються з вакансіями, що їх роботодавцям найважче заповнити: згідно з «Обстеженням дефіциту талантів», проведеним у 2011 р. відділенням компанії Manpower Group у Європі, на Близькому Сході та в Африці (ЄБСА), перша десятка професій виглядає так:

1. Кваліфіковані працівники
2. Технічні службовці
3. Інженери
4. Торговельні представники
5. Керівники/менеджери
6. Водії
7. Секретарі, особисті помічники, адміністративні помічники та офісний допоміжний персонал
8. Оператори виробничого обладнання
9. Працівники на малокваліфікованих роботах
10. Механіки

Таблиця А 4. 3. У деяких країнах ЄС вакансіями, що їх роботодавцям важко заповнити, є такі:

Чеська республіка	Італія
1. Кваліфіковані працівники	1. Кваліфіковані працівники
2. Водії	2. Технічні спеціалісти
3. Прибиральники та домашня прислуга	3. Секретарі, особисті помічники, адміністративні помічники та офісний допоміжний персонал
4. Дизайнери	4. Персонал ресторанів і готелів
5. Лікарі та інші фахівці в галузі медицини (крім сестринської справи)	5. Працівники на малокваліфікованих роботах
6. Менеджери з обробки інформації та фахівці в галузі управління проектами	6. Менеджери в торгівлі
7. Працівники в галузі ІТ	7. Працівники в галузі ІТ
8. Торговельні представники	8. Торговельні представники
9. Викладачі	9. Фахівці в галузі бухгалтерського обліку та фінансів
10. Технічні спеціалісти	10. Інженери

Франція	Німеччина
1. Кваліфіковані працівники	1. Кваліфіковані працівники
2. Водії	2. Інженери
3. Торговельні представники	3. Технічні спеціалісти
4. Шеф-кухарі / кухарі	4. Працівники в галузі ІТ
5. Секретарі, особисті помічники, адміністративні помічники та офісний допоміжний персонал	5. Секретарі, особисті помічники, адміністративні помічники та офісний допоміжний персонал
6. Технічні спеціалісти	6. Торговельні представники
7. Інженери	7. Менеджери/керівники підприємств і організацій
8. Машиністи/оператори машин	8. Шеф-кухарі / кухарі
9. Механіки	9. Лікарі та інші фахівці у галузі медицини (крім сестринської справи)
10. Персонал ресторанів і готелів	10. Менеджери в торгівлі

Джерело: дані Обстеження дефіциту талантів 2011

З точки зору ефективної мобільності цікаво побачити, скільки працівників знайшли роботу, що відповідає запропонованим вакансіям. Згідно з «Європейським моніторингом вакансій» (№ 5 за січень 2012 р.), шукачі роботи менш кваліфікованих професій складають найбільшу частку серед шукачів роботи на європейському ринку праці, що підкреслює постійну важливість цих груп у наданні можливостей щодо зайнятості. Проте порівняно з попередніми кварталами значно збільшився попит на професії більш високої кваліфікації. Кількість шукачів роботи (висококваліфікованої) у групі «фахівці» зросла на 34%, а у групі «законодавці, вищі

державні службовці, управлінці» — на 25%. Як здається, для обох груп виявилось корисним загальне зростання попиту на робочу силу в різних секторах (і, отже, розподілу ризику втратити роботу), що підтверджує наявність широкого попиту на висококваліфіковану робочу силу. Проте робоча сила з нижчою кваліфікацією також скористалася загальним підвищенням попиту на робочу силу, що пояснює суттєве щорічне зростання кількості шукачів роботи з таких груп, як «офісні службовці» (на 31%) та «найпростіші професії» (на 22%).

Таблиця А 4.4. Зміна кількості шукачів роботи у ЄС за професійними групами (за МСКП)

Вид робіт	Професійна група (МСКП-1)	Кількість шукачів роботи
Кваліфіковані службовці	1. Законодавці, вищі державні службовці, управлінці	183000
	2. Фахівці	740000
	3. Технічні та молодші спеціалісти	1167000
Малокваліфіковані службовці	4. Офісні службовці	925000
	5. Продавці послуг і продавці у магазинах і на ринках	1918000
Кваліфіковані (ручна праця)	6. Кваліфіковані працівники сільського господарства і рибальства	232000
	7. Кваліфіковані працівники з інструментом та працівники суміжних професій	1334000
	8. Оператори та складальники обладнання і машин	890000
Найпростіші професії (без підготовки, переважно ручна праця)	9. Найпростіші професії (ця категорія включає прості та постійні завдання у торгівлі та сфері послуг, сільському господарстві, рибальстві, добувній промисловості, будівництві, обробній промисловості й на транспорті)	1738000
Разом		9257000

Джерело: дані Обстеження робочої сили в ЄС (23 країни)

У розрізі кількості шукачів роботи за професіями перелік перших 25 професій (Таблиця 5) показує, що значна їх більшість належить до таких професійних груп, як «найпростіші професії», «працівники сфери обслуговування та торгівлі» та «офісний допоміжний персонал». Проте велика кількість шукачів роботи у другому кварталі може відображати більш високу плінність кадрів у цих групах. Існує також очевидний сезонний попит на робочу силу, наприклад, у категорії «садівники та землероби» спостерігається вражаюче зростання на 102% порівняно з першим кварталом 2011 р. Те саме стосується зростаючої кількості «працівників сільського та лісового господарств і рибальства». Враховуючи, що за деякими професіями у секторі будівництва не було зареєстровано збільшення рівня зайнятості у другому

кварталі 2011 р., це зростання можна було б пояснити високою плинністю кадрів у цьому секторі.

Таблиця А 4.5. Перші 25 категорій шукачів роботи в ЄС за професіями (МСКП—88)

Професія	1 кв. 2011 р.	2 кв. 2011 р.
Продавці у магазинах	591000	673000
Домашня прислуга, підсобники та прибиральники у готелях і офісах	527000	608000
Будівельники та працівники суміжних професій	256000	411000
Офіціанти та буфетники	296000	394000
Працівники на малокваліфікованих роботах у обробній промисловості	282000	295000
Працівники, які здійснюють індивідуальний догляд у медичних закладах	285000	290000
Працівники на малокваліфікованих роботах у сільському господарстві, лісовому господарстві та рибальстві	226000	268000
Працівники на малокваліфікованих роботах на транспорті та у складському господарстві	207000	243000
Працівники на малокваліфікованих роботах у добувній промисловості та будівництві	190000	239000
Загальні офісні службовці	216000	217000
Водії важких вантажівок і автобусів	144000	195000
Працівники з оздоблення будівель і працівники суміжних професій	132000	190000
Службовці з оброблення інформації про клієнтів	152000	176000
Водії автомобілів, автофургонів і мотоциклів	165000	174000
Кухарі	138000	170000
Агенти з комерційного обслуговування і торговельні брокери	152000	161000
Механіки та ремонтники механічного обладнання	131000	160000
Інший офісний допоміжний персонал	151000	158000
Технічні спеціалісти в галузі фізичних наук і техніки	161000	158000
Помічники у приготуванні харчових продуктів	114000	157000
Службовці з обліку матеріалів і транспорту	150000	155000
Садівники та землероби	74000	149000
Працівники, які здійснюють догляд за дітьми, та помічники учителів	138000	139000
Професійні медичні сестри і акушерки	122000	137000
Працівники з обслуговування пересувних установок	105000	134000

Джерело: дані Обстеження робочої сили в ЄС (22 країни)

Вивчаючи освітній рівень шукачів роботи, ми бачимо, що найзначніше зростання має місце у групі з більш високим освітнім рівнем: кількість осіб з середньою спеціальною освітою зросла на 40%, а осіб із післядипломною освітою – на 37%. Це відповідає зростанню попиту на висококваліфікованих шукачів роботи, і ця тен-

денція, як здається, збережеться у майбутньому. Навіть за кризової ситуації у висококваліфікованих професіях порівняно з малокваліфікованими спостерігаються позитивні зміни: наприклад, з 2008 року кількість зайнятих «операторів і складальників обладнання і машин» зменшилася на 10,1%, а кількість зайнятих у «найпростіших професіях» — на 7,3%. З іншого боку, кількість зайнятих «технічних та молодших спеціалістів» за цей період зросла на 3,0%.

Таблиця А 4.6. Зміна кількості шукачів роботи у ЄС за освітнім рівнем (МСКО), 2 кв. 2010 р. – 2 кв. 2011 р.

Освітній рівень	Кількість шукачів роботи	Частка (%)
Допочаткова освіта	828000	6,8
Початкова освіта	2760000	22,6
Перший етап середньої освіти	6547000	53,7
Другий етап середньої освіти	190000	1,6
Середня спеціальна освіта	450000	3,7
Вища освіта	3108000	25,5
Разом	12190000	100

Джерело: дані Обстеження робочої сили в ЄС (26 країн)

Узгоджувати попит і пропозицію на європейському ринку праці не завжди легко. «Обстеження дефіциту талантів», проведене у 2011 р. компанією Manpower, передбачало з'ясування думки опитуваних роботодавців у регіоні ЄБСА щодо причин відсутності узгодженості між попитом на кваліфікації та їх пропозицією (Таблиця 7). Згідно із загальносвітовою тенденцією, відсутність досвідчених кандидатів вважається найбільш поширеною причиною, через яку роботодавці мають проблеми із заповненням вакансій. На другому місці із незначним відривом іде відсутність кандидатів із технічними професійними навичками та відсутність заявників.

Таблиця А 4.7. Причини труднощів із заповненням вакансій у регіоні ЄБСА

Причини труднощів	Частка, %
Відсутність досвіду	28
Відсутність «основних», або технічних, професійних навичок	27
Відсутність придатних кандидатів / відсутність кандидатів узагалі	26
Відсутність знань у галузі бізнесу / з академічних дисциплін / у певній галузі або відсутність офіційної кваліфікації	18
Відсутність соціально-культурних навичок, або навичок міжособистісного спілкування	9
Бажання отримувати більшу зарплату, ніж пропонується	8
Відсутність належних цінностей або належного світогляду	7
Відсутність необхідних особистісних якостей та певного рівня інтелектуального розвитку	4

Джерело: Дані Обстеження дефіциту талантів, 2011

Що стосується стратегій, передбачених для подолання вищезгаданих труднощів із заповненням вакансій, то опитані роботодавці зазначили такі: 1) проведення додаткового навчання і підвищення кваліфікації наявного персоналу (19%); 2) розширення пошуку за рахунок виходу за межі місцевого регіону (13%); 3) призначення некваліфікованих працівників, але з потенціалом до навчання і професійного розвитку (13%); 4) внесення змін до стратегій набору кадрів або рекламування вакансій (13%).

Хорошим індикатором тенденцій на РП є Індекс зайнятості Monster . Цей індекс, який компанія Monster будує на основі огляду в реальному часі можливостей щодо зайнятості, які існують у роботодавців, є моментальним знімком онлайн-діяльності роботодавців із набору персоналу в національному масштабі.

У разі порівняння цього індексу за останні 18 місяців (з липня 2010 р. до грудня 2011 р.) ми бачимо значне зростання: з 115 до 136. Зміна порівняно з аналогічним періодом минулого року (грудень 2010 р. – листопад 2011 р.): збільшення на 11%, з 122 до 139.

Таблиця А 4.8. Індекс зайнятості Monster за професіями, 2010—2011 рр.

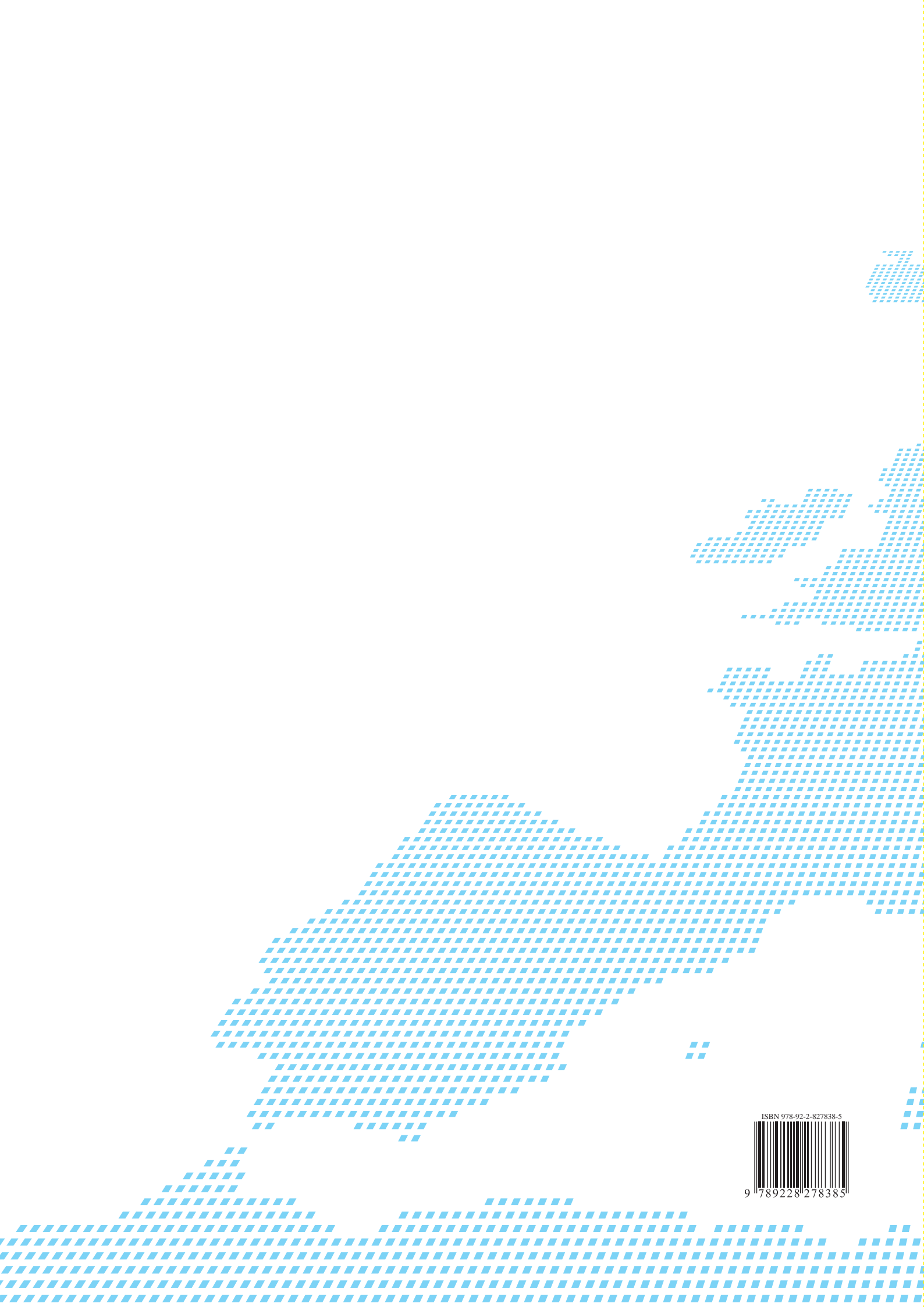
Професія	Індекс у грудні 2010 р.	Індекс у листопаді 2011 р.	Зростання (%)
Управлінці	114	108	-2
Фахівці	122	136	9
Технічні та молодші спеціалісти	113	127	11
Офісні службовці	127	144	13
Працівники сфери обслуговування і торгівлі	260	304	11
Кваліфіковані працівники сільського господарства, лісового господарства та рибальства	153	191	20
Кваліфіковані працівники з інструментом і працівники суміжних професій	180	247	32
Оператори та складальники обладнання і машин	108	113	7
Найпростіші професії	166	196	10

Джерело: Індекс європейської зайнятості Monster

Зростання зайнятості, зафіксоване у грудні 2011 р., порівняно з аналогічним періодом минулого року не було однорідним: у деяких секторах мало місце відчутне збільшення (машинобудування – на 28%, транспорт, пошта і матеріально-технічне забезпечення – на 27%, виробництво, обробна промисловість, технічне обслуговування і ремонт – на 24%, зв'язок – на 24%), тоді як в інших секторах спостерігалось

неухильне зменшення (державний сектор, оборона, громадський сектор – на 14%, юридичні послуги – на 5%, управління і консультування – на 5%).

В аналізі за професіями індекс Monster демонструє позитивну тенденцію для всіх професій, крім управлінців (Таблиця 8).



ISBN 978-92-2-827838-5



9 789228 278385