



Навички для сучасної України

Public Disclosure Authorized

Public Disclosure Authorized

Public Disclosure Authorized

Public Disclosure Authorized

Навички для сучасної України

Навички для сучасної України

Хімена Дель Карпіо, Ольга Купець, Ноель Мюллер і Анна Олефір



© 2017 Міжнародний банк реконструкції та розвитку / Світовий банк 1818 H Street NW, Washington DC 20433

Тел.: 202-473-1000

Сайт: www.worldbank.org

Окремі права захищено

Ця праця є результатом роботи співробітників Світового банку за участі зовнішніх експертів. Отримані результати, тлумачення та висновки, висловлені у цій праці, не обов'язково відбивають погляди Світового банку, ради його виконавчих директорів чи урядів, які вони представляють. Світовий банк не гарантує точності даних, уміщених у цій праці. Кордони, кольори та позначення, а також інша інформація, зображена на мапах у цій праці, жодним чином не відображають судження Світового банку щодо юридичного статусу тих чи інших територій або схвалення чи прийняття таких кордонів.

Ніщо у цій праці не є і не може вважатися обмеженням чи відмовою від жодних привілеїв та імунітетів Світового банку, які зберігаються за ним безумовно та беззастережно.

Права та дозволи



Посилання. Цитуючи цю працю, слід зазначати джерело таким чином: Del Carpio, Ximena, Olga Kupets, Noël Muller, and Anna Olefir. 2017. Skills for a Modern Ukraine. Overview booklet. World Bank, Washington, DC. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO

Переклади. Здійснюючи переклад цієї праці, необхідно, окрім посилання на джерело, додати таку відмову від відповідальності: «Цей переклад здійснено не Світовим банком, і його не слід вважати офіційним перекладом Світового банку. Світовий банк не несе відповідальності за зміст чи помилки в цьому перекладі».

Адаптації. Якщо ви здійснюєте адаптацію цієї праці, то разом із зазначенням джерела слід додавати таку відмову від відповідальності: «Це адаптація оригінальної праці Світового банку. Автори чи автор адаптації несуть повну відповідальність за погляди та висновки, висловлені у цій адаптації; відповідальність за них жодним чином не покладається на Світовий банк».

Зміст, право власності на який належить третій стороні. Світовий банк не обов'язково має право власності на всі компоненти змісту цієї праці. Тому Світовий банк не гарантує, що використання певного уміщеного у цій праці компонента або частини, право власності на які належить третій стороні, не порушить права таких третіх сторін. Ризик позовів унаслідок такого порушення прав лежить виключно на вас. Якщо ви бажаєте повторно використати компонент цієї праці, то на вас покладається повна відповідальність за те, щоб встановити, чи необхідно отримати дозвіл для повторного використання, а також за отримання цього дозволу від власника авторських прав. Прикладами компонентів є, зокрема, таблиці, рисунки або фотографії.

Усі запити щодо прав та ліцензій слід надсилати за адресою: World Bank Publications, The World Bank Group, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, USA; fax: 202-522-2625; e-mail: pubrights@worldbank.org

Фото на обкладинці: © Aec and Waone (Interesni Kazki). Використано з дозволу автора. Для передруку потрібен додатковий дозвіл.

ЗМІСТ

<i>Подяки</i>	XI
<i>Про авторів</i>	XIII
<i>Резюме</i>	XV
<i>Перелік скорочень і аббревіатур</i>	XX

Загальний огляд

Стагнація після здобуття незалежності	1
Розвиток навичок для забезпечення зайнятості та підвищення продуктивності.....	2
Роботодавцям потрібні передові когнітивні, соціоемоційні і технічні навички	3
Рівень навичок міського населення в Україні та його вплив на зайнятість і оплату праці	6
План заходів політики з підтримки працівників у набутті та застосуванні навичок на сучасному робочому місці.....	12
Використана література.....	17

РОЗДІЛ I

Вступ

У пошуках вищої продуктивності.....	19
Важливість навичок для забезпечення зайнятості та підвищення продуктивності	20
Визначення навичок	21
Завдання звіту	26
Аналітична основа.....	27
Використана література.....	28

РОЗДІЛ II

Навички робочої сили та їхня роль на ринку праці

Огляд ситуації на ринку праці України.....	31
Порівняння навичок дорослого населення України з іншими країнами	35
Розподіл навичок за віком, статтю та освітою.....	38
Застосування навичок у роботі.....	41
Навички, які мають віддачу на ринку праці України	43
Відносний вплив навичок та освіти на заробітну плату	46
Використана література.....	50

РОЗДІЛ III

Попит роботодавців на навички та працю

Навички як обмеження для діяльності фірм в Україні.....	53
Характер навичок, на які існує попит	62
Категорії посад, що користуються попитом.....	68
Розподіл зареєстрованих вакансій за рівнем заробітної плати	74
Використана література.....	76

РОЗДІЛ IV

Інституційні питання щодо створення робочих місць та розвитку навичок

Система формальної освіти та підготовки	77
Відпрацювання загальних навичок під час навчання.....	82
Система розвитку робочої сили.....	83
Регулювання трудових відносин.....	88
Використана література.....	92

РОЗДІЛ V

Визначення основних навичок для ринку праці й рекомендації з розробки політики

Ключові навички для успішності на ринку праці в Україні	93
Розвиток соціоемоційних навичок впродовж життя	95
Інституційні реформи, що сприятимуть формуванню та застосуванню навичок.	96
Використана література.....	104

ДОДАТКИ

Додаток 1. Опис обстежень домогосподарств та оцінка навичок дорослих у рамках українського дослідження ULMS-STEP 2012	105
Додаток 2. Опис обстеження фірм в Україні STEP 2014.....	110
Додаток 3. Класифікація професій за даними обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP.....	111
Додаток 4. Методи оцінки системи розвитку робочої сили (SABER-WfD)	113
Додаток 5. SABER: Розподіл коштів на початкову професійну освіту, безперервну професійну освіту та програми активної політики на ринку праці	115
Додаток 6. Кваліфікаційні вимоги щодо освіти і досвіду роботи кандидатів на зайняття вакантних посад	116
Додаток 7. Вимоги до кандидатів на вакантні робочі місця згідно з інформацією порталу HeadHunter	117

РИСУНКИ

Рисунок 1. Система когнітивних, соціоемоційних і технічних навичок.....	2
Рисунок 2. Наслідки невідповідності навичок для фірм у чотирьох ключових секторах	3
Рисунок 3. Середній показник функціональної грамотності за 10-річними віковими групами і країнами	6
Рисунок 4. Фактори, що пояснюють різницю в розмірі заробітної плати, за віковими та професійними групами	7
Рисунок 5. Результати оцінювання системи освіти фірмами у чотирьох ключових секторах (%)	9
Рисунок 6. Оцінка закладів професійної освіти та підготовки в Україні.....	10
Рисунок 7. Частка фірм, які визнали проблеми в трудовій сфері значними або серйозними перешкодами для їхньої діяльності та зростання (%)	11
Рисунок 8. Проблеми, не пов'язані з ринком праці, які обмежують ефективність діяльності фірм (%)	12
Рисунок 9. Огляд запропонованих пріоритетних напрямків і відповідних заходів.....	16
Рисунок 10. Система когнітивних, соціоемоційних і технічних навичок.....	21
Рисунок 11. Розвиток людини на кожному етапі життєвого циклу та простір для впливу	25
Рисунок 12. Джерела даних для дослідження	26
Рисунок 13. Аналітична основа: формування навичок під впливом інституційних та заохочувальних чинників	27
Рисунок 14. Показники ринку праці до початку конфлікту на сході, 2013 р.	31
Рисунок 15. Зниження обсягів формальної зайнятості внаслідок конфлікту у 2014–2015 рр.	33
Рисунок 16. Зниження обсягів формальної зайнятості в Україні у 2014 році за регіонами.....	33
Рисунок 17. Зниження обсягів формальної зайнятості в Україні у 2014 році за видами економічної діяльності.....	34
Рисунок 18. Заборгованість із виплати заробітної плати за типом регіонів, 2013–2015 рр.	35

Рисунок 19.	Когнітивні навички та ВВП на душу населення серед міського населення України та населення інших країн, орієнт. 2012 р.....	36
Рисунок 20.	Частки дорослого населення за рівнями функціональної грамотності та країнами, %.....	37
Рисунок 21.	Середній показник функціональної грамотності за 10-річними віковими групами і країнами.....	37
Рисунок 22.	Середній показник функціональної грамотності за 10-річними віковими групами, рівнем освіти і країнами.....	38
Рисунок 23.	Розподіл показника функціональної грамотності за віковими групами і статтю.....	39
Рисунок 24.	Розподіл показника функціональної грамотності за освітніми рівнями.....	39
Рисунок 25.	Розподіл соціоемоційних навичок за статтю.....	40
Рисунок 26.	Розподіл соціоемоційних навичок за віковими групами.....	41
Рисунок 27.	Використання працівниками навичок на роботі.....	42
Рисунок 28.	Соціоемоційні навички, що відіграють домінуючу роль на ринку праці України.....	45
Рисунок 29.	Розподіл факторів, що пояснюють різницю в розмірі заробітної плати, за віковими та професійними групами.....	47
Рисунок 30.	Дефіцит навичок на фірмах у чотирьох основних секторах.....	53
Рисунок 31.	Наслідки невідповідності навичок для фірм у чотирьох ключових секторах.....	54
Рисунок 32.	Труднощі, які постають перед фірмами під час найму працівників.....	55
Рисунок 33.	Частка фірм, які визнали проблеми в трудовій сфері значними або серйозними перешкодами для їхньої діяльності та зростання (%).....	55
Рисунок 34.	Регіональний розподіл фірм у чотирьох секторах, 2014 р.....	57
Рисунок 35.	Склад персоналу в чотирьох секторах за професійними групами.....	57
Рисунок 36.	Професії, за якими спостерігається найвищий дефіцит навичок у чотирьох ключових секторах.....	58
Рисунок 37.	ТОП-25 світових постачальників працівників у секторі ІТ.....	59
Рисунок 38.	Оплата праці інтернет-фрілансерів у країнах Європи та Центральної Азії.....	60
Рисунок 39.	Продуктивність праці в Україні.....	61
Рисунок 40.	Чи є робота інтернет-фрілансерів новим видом неформальної зайнятості?.....	62
Рисунок 41.	Рейтинг особистісних якостей Великої п'ятірки у чотирьох ключових секторах за оцінкою роботодавців.....	64
Рисунок 42.	Навички, що застосовуються працівниками в чотирьох секторах.....	65
Рисунок 43.	Застосування комп'ютерних навичок працівниками в чотирьох основних секторах.....	65
Рисунок 44.	Приклад аналізу баз даних вакансій та потреб у навичках.....	67
Рисунок 45.	Розподіл вакансій за видами економічної діяльності, березень 2015 року у порівнянні з березнем 2014 року.....	68
Рисунок 46.	Розподіл вакансій за професійними групами, березень 2015 року у порівнянні з березнем 2014 року.....	69
Рисунок 47.	Категорії посад, що користуються попитом.....	71
Рисунок 48.	Частка вакансій, що вимагають певної освіти або підготовки за секторами, станом на 2015 рік.....	72
Рисунок 49.	Зареєстровані вакансії за регіонами, березень 2015 року.....	73
Рисунок 50.	Розподіл зареєстрованих вакансій за регіоном та рівнем навичок, березень 2015 року... ..	74
Рисунок 51.	Зареєстровані вакансії за запропонованою заробітною платою та професійною групою, грудень 2014 року.....	75
Рисунок 52.	Результати оцінювання якості системи освіти фірмами (%), 2014 рік.....	77
Рисунок 53.	Проблеми з навичками, які має вирішувати держава, згідно з очікуваннями фірм із чотирьох секторів (%), 2014 рік.....	78
Рисунок 54.	Місцеві мешканці працездатного віку, які проходили професійну підготовку чи підвищували кваліфікацію впродовж останніх 12 місяців, за статусом на ринку праці (%), 2012 рік.....	79

Рисунок 55.	Фірми з налагодженими контактами із закладами освіти та професійної підготовки (%).....	79
Рисунок 56.	Фірми за типом співпраці із закладами освіти та професійної підготовки (%).....	80
Рисунок 57.	Проблеми, не пов'язані з ринком праці, які обмежують ефективність діяльності фірм (%), 2014 рік.....	81
Рисунок 58.	Параметри оцінювання SABER-WfD в Україні.....	84
Рисунок 59.	Показники неформальної зайнятості в Україні, 2004–2014 рр.	88
Рисунок 60.	Аналітична основа: Формування навичок під впливом інституційних та заохочувальних чинників.....	97
Рисунок 61.	Огляд запропонованих пріоритетних напрямків і відповідних заходів.....	98
Рисунок 62.	Зміст обстеження домогосподарств у рамках дослідження ULMS-STEP, 2012 рік.....	106
Рисунок 63.	Огляд оцінених типів навичок та сфер.....	107
Рисунок 64.	Зміст обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP.....	110
Рисунок 65.	Територія обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP.....	110
Рисунок 66.	Функціональні аспекти та цілі політики основи SABER-WfD.....	113
Рисунок 67.	Категорії результатів SABER-WfD.....	114

ТАБЛИЦІ

	Основний набір навичок, які найбільше цінуються в Україні.....	XVI
	Огляд пропозицій щодо заходів політики.....	XIX
Таблиця 1.	Найпоширеніші вимоги щодо навичок у вакансіях, березень 2015 року.....	4
Таблиця 2.	Огляд потреб фірм у розрізі навичок і професійних груп у чотирьох ключових секторах.....	5
Таблиця 3.	Соціоемоційні навички, які користуються попитом в Україні, згідно з різними класифікаціями.....	8
Таблиця 4.	Основні аспекти, включені до моделі Великої п'ятірки.....	23
Таблиця 5.	Можлива інтерпретація низького та високого ступенів вираження особистісних якостей Великої п'ятірки.....	24
Таблиця 6.	Показники вимушеної неповної зайнятості, 2007–2015 рр.....	34
Таблиця 7.	Взаємозв'язок між вимірюваними навичками та показниками успішності на ринку праці, міське населення в Україні.....	44
Таблиця 8.	Чотири стратегічні сектори, охоплені вибірковою обстеженням фірм в Україні в рамках дослідження STEP 2014 року.....	56
Таблиця 9.	Рейтинг важливих навичок у чотирьох секторах за професійною групою.....	63
Таблиця 10.	Рейтинг важливих навичок за секторами.....	63
Таблиця 11.	Найпоширеніші кваліфікаційні вимоги до кандидатів на зайняття вакантних посад, березень 2015 року.....	66
Таблиця 12.	Структура топ-100 посад за кількістю вакансій на кінець березня 2015 року.....	70
Таблиця 13.	Вакансії за вимогами щодо освіти та досвіду.....	72
Таблиця 14.	Описова статистика щодо запропонованої місячної заробітної плати за рівнем необхідної освіти (грн.).....	74
Таблиця 15.	Загальні навички серед висококваліфікованих працівників у сфері інженерії.....	82
Таблиця 16.	Загальні навички низько- та середньокваліфікованих працівників фізичної праці.....	83
Таблиця 17.	Податкове навантаження на оплату праці, січень 2014 року порівняно із січнем 2015 року.....	90
Таблиця 18.	Різні таксономії соціоемоційних навичок, затребуваних в Україні.....	94
Таблиця 19.	Основний набір когнітивних, соціоемоційних і технічних навичок, визначених найбільш цінними в Україні.....	94

Таблиця 20.	Оптимальні етапи розвитку соціоемоційних навичок, орієнтованих на ринок (за таксономією «PRACTICE»)	96
Таблиця 21.	Опис рівнів уміння читати	108
Таблиця 22.	Класифікація професій (посад)	111
Таблиця 23.	Приклади професій (посад) за типом	112
Таблиця 24.	Вакансії порталу HeadHunter за необхідним рівнем освіти та досвідом у професійній сфері (березень 2015 року)	116

ВСТАВКИ

Вставка 1.	Інтерпретація класифікації соціоемоційних навичок в моделі Великої п'ятірки	23
Вставка 2.	Опис чотирьох секторів, які брали участь у вибіркового обстеженні фірм СТЕР 2014 року	56
Вставка 3.	Дефіцит попиту чи дефіцит навичок? Сектор ІТ в Україні	59
Вставка 4.	Опис бази даних вакансій з українських онлайн-порталів 2015	66
Вставка 5.	Приклад пристосування навчальних закладів до потреб фірм: кампанія реорганізації міських коледжів Чикаго	80

Подяки

Цей звіт підготовлено робочою групою у складі Хімени Дель Карпіо, Ольги Купець, Ноеля Мюллера і Анни Олефір.

Протягом дослідження робочій групі активно допомагали інші співробітники Світового банку. Індіра Сантос і Йоганнес Коеттл ініціювали проведення цього аналізу, зібрали значну кількість даних і розробили чітку дорожню карту дослідження. Марія Лаура Санчез Пуерта і Александрія Валеріо вели протокол збору даних обстежень СТЕР (Навички на шляху до зайнятості та продуктивності). Гернан Вінклер підготував вставку щодо пропозиції та попиту на послуги ІТ-спеціалістів. Робоча група отримувала загальні настанови від Паоло Беллі, Ендрю Мейсона та Чімяо Фана. Автори щиро вдячні за доречні зауваження, які надали рецензенти: Венді Каннінгем, Халіл Дундар, Душіанф Раджу та Гернан Вінклер.

Автори висловлюють подяку Юлії Смоляр, Клавдії Максименко, Кетрін Патрік, Ігорю Хейфецу і Паоло Беллі за їхню допомогу, інтелектуальну підтримку та практичні поради, надані протягом проведення дослідження. Автори також вдячні Анні Гудман, Олександрі Грязновій та Анастасії Солтіс за ефективну адміністративну підтримку, а також Сарі Ін Цзоу за редакторську роботу.

Робоча група висловлює подяку уряду України та представникам приватного сектора за думки та коментарі на ранніх етапах дослідження. Окрема подяка висловлюється Міністерству соціальної політики, Державній службі зайнятості, Міністерству освіти і науки, а також Конфедерації роботодавців України.

Обстеження домогосподарств і роботодавців з метою збору даних щодо навичок стало можливим завдяки підтримці та співпраці з незалежними партнерами – програмою «Конкурентоспроможність Євразії» Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), Інститутом дослідження праці (IZA), Київським міжнародним інститутом соціології (КМІС), а також Тетяною Ситник та її колегами з компанії «GfK Україна».

Про авторів

Хімена В. Дель Карпіо - громадянка Перу та США, провідний економіст Світового банку з питань соціального захисту та зайнятості. Вона відповідає за керівництво дослідженнями та операційною діяльністю, роботу з країнами-клієнтами з розробки та імплементації політики, спрямованої на покращення соціального захисту, доступу до ринку праці та економічних можливостей. Хімена В. Дель Карпіо займається аналізом та вирішенням оперативних завдань, пов'язаних із соціальною політикою, міграцією та навичками на ринку праці, а також трудовим законодавством у різних країнах світу, зокрема у країнах азіатсько-тихоокеанського регіону, Європи, Центральної Азії та Латинської Америки. До цього Хімена В. Дель Карпіо була членом Незалежної групи досліджень з оцінки впливу програм економічного розвитку в країнах Латинської Америки та Африки. Вона також має досвід роботи в «RAND Corporation» та Агентстві сприяння розвитку малого бізнесу Міністерства торгівлі США. Хімена В. Дель Карпіо здобула ступінь доктора філософії з економічних наук в Університеті Південної Каліфорнії, а також два дипломи магістра Пеппердинського університету за спеціальністю «Управління бізнесом» та «Державна політика».

Ольга Купець – громадянка України, викладач Київської школи економіки, а також місцевий консультант-економіст Світового банку. Вона проводить емпіричні дослідження з питань зайнятості, ринку праці, освіти, соціальної політики, розвитку країн з перехідною економікою в Україні та країнах Європи і Центральної Азії. В минулому Ольга Купець також працювала доцентом кафедри економічної теорії Національного університету «Києво-Могилянська академія» та місцевим консультантом в низці міжнародних організацій, зокрема у Міжнародній організації праці (МОП), Агентстві США з міжнародного розвитку (USAID), Європейському фонді освіти (ETF). Пані Купець здобула ступінь кандидата економічних наук в Інституті демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи Національної академії наук України. До того вона здобула ступінь магістра з економіки в Київській школі економіки та ступінь спеціаліста з математики і основ інформатики у Черкаському національному університеті ім. Б. Хмельницького.

Ноель Мюллер – громадянин Франції, консультант-економіст з питань соціальної політики та праці Світового банку. Він проводить емпіричні дослідження та надає підтримку робочим групам Світового банку, які працюють у Латинській Америці та Україні й консультують країни з питань розробки програм соціальної підтримки та зайнятості. Предметом його досліджень є розвиток навичок, їхнє значення на ринку праці, політика зайнятості та труднощі, які постають перед безробітними та соціально незахищеними працівниками. Перед цим він працював у Центрі розвитку ОЕСР (Париж), де займався питаннями неформальної зайнятості в Латинській Америці та політики соціальної згуртованості у В'єтнамі. Ноель Мюллер має диплом магістра за спеціальністю «Міжнародна економіка та економіка розвитку» університету Париж-Дофін та диплом бакалавра з економіки Паризького Університету І Пантеон-Сорбонна.

Анна Олефір – громадянка України, спеціаліст з Глобальної практики в галузі освіти Світового банку. Розпочавши співпрацю зі Світовим банком у 2009 році, вона займалася в першу чергу питаннями освіти, навичок та ринку праці в багатьох країнах, у тому числі в Україні, Молдові, Білорусі, Казахстані, Ефіопії та Уганді. До цього вона працювала в Канадському агентстві міжнародного розвитку в Україні на посаді координатора Канадського фонду, який підтримує економічний та соціальний розвиток завдяки громадським ініціативам. Вона також була провідним економістом у Міністерстві економіки України. Анна Олефір здобула ступінь магістра за спеціальністю «Міжнародна економіка» та кандидата економічних наук у Київському національному економічному університеті й має диплом магістра Лондонського університету з дослідницької діяльності в освітній та соціальній сфері.

Резюме

З початку перехідного періоду в 1991 році економічний розвиток в Україні проходив нерівно. Частково причиною цього було повільне впровадження ринково орієнтованих реформ (зокрема, у сфері трудового законодавства, освіти тощо), що обмежувало зростання продуктивності, — важеля економічного добробуту. Одним із виявів низької продуктивності є неефективний розподіл робочої сили: половина робочих місць припадає на низькопродуктивні галузі; кожен п'ятий працівник зайнятий у неформальному секторі; неповна зайнятість набула великих масштабів; рівень неактивності населення старшого віку є одним з найвищих у Європі. Демографічні фактори, зокрема низька мобільність населення, швидке старіння та зменшення чисельності населення, лише погіршують ситуацію. А теперішній конфлікт на Сході країни та економічний спад роблять її украй гострою.

Одним із ключових факторів, які обмежують збільшення продуктивності та якому присвячено цей звіт, є невідповідність навичок робочої сили. Рівень навичок людини не обов'язково пов'язаний з освітою; інакше кажучи, наявність диплома в Україні далеко не завжди є гарантією наявності відповідних навичок та можливості якісно їх застосовувати на роботі. Тому прямий аналіз навичок особи (сформованих в навчальних закладах та поза ними) надає чіткіше уявлення про людський капітал. Важливість навичок, у додаток до рівня формальної освіти, для забезпечення зайнятості та підвищення продуктивності підтверджено великою кількістю емпіричних досліджень у всьому світі. Розвиток навичок розширює можливості працевлаштування, дає працівникам змогу ефективніше виконувати свою роботу, використовувати новітні технології та впроваджувати інновації, а також допомагає фірмам зайняти вигідніше місце в ланцюзі створення вартості відповідної галузі промисловості. І навпаки, невідповідність навичок негативно впливає на результати діяльності фірм.

Це дослідження має на меті надання нових даних і фактів для розробки та імплементації державної політики України у сферах професійної освіти, посередництва та інформації на ринку праці, а також політики зайнятості. З цією метою у звіті досліджено природу навичок, необхідних на сучасному ринку праці в Україні, визначено, яких навичок бракує роботодавцям, проаналізовано інші фактори, які перешкоджають роботі фірм, розглянуто вплив інституцій на інвестиції у навички, а також надано рекомендації щодо можливих заходів політики. Важливою характеристикою цього звіту є те, що він надає емпіричні факти, сформульовані на основі ретельного аналізу оригінальних даних, — вибіркового обстеження домогосподарств та фірм з питань навичок, баз даних вакансій, представлених на кадрових онлайн-порталах, та оцінки діяльності інституцій з розвитку робочої сили.

Дослідження містить п'ять ключових тез:

1. Незалежно від професії та галузі працівники мають володіти передовими когнітивними, соціоемоційними та технічними навичками, щоб мати успіх на ринку праці.
2. Система розвитку навичок в Україні має деякі позитивні риси, які виражаються у високому рівні базових когнітивних навичок та значній кількості осіб з вищою освітою, але їй бракує якості та відповідності потребам сучасного ринку праці.
3. Критичні інституційні фактори перешкоджають ефективному розподілу робочої сили та розвитку навичок в Україні.
4. Невідповідність навичок не є найбільшою перешкодою в діяльності фірм, проте вона обмежує ефективність та продуктивність їхньої роботи.
5. Для покращення розвитку та застосування навичок слід реалізовувати різні заходи політики. Такі заходи можуть зачіпати різноманітні сфери, як-от зміни у структурі управління професійною освітою, удосконалення змісту освітніх і навчальних програм, розвиток інформування про ситуацію на ринку праці й навчальні програми, удосконалення трудового законодавства тощо.

Теза № 1: Працівники мають володіти різними навичками

Навички — це гнучка здатність людини виконувати поставлені завдання та реагувати на ситуації. Навички включають компетенції, установки, переконання та поведінку, які здатні змінюватися у процесі розвитку індивіда та піддаються вдосконаленню в рамках спеціальних програм і політик. Індивідуальні навички можна розподілити на три великі категорії: когнітивні, соціоемоційні та технічні:

- Когнітивні навички — це інтелект або розумові здібності; до них належать базові навички (наприклад грамотність) і складніша розумова діяльність (як-от критичне мислення або вирішення проблем).
- Соціоемоційні навички — це поведінка, установки та особистісні якості, які допомагають людям ефективно орієнтуватися в особистих і соціальних ситуаціях (наприклад керування емоціями, робота в колективі).
- Технічні навички, які деколи розглядаються у складі когнітивних, — це спеціальні знання та навички, потрібні для виконання певної роботи (наприклад для ремонту електронного обладнання або проектування), а також психомоторна та мануальна спритність.

Незалежно від використаного джерела даних та методології, проведений аналіз доводить: щоб мати успіх на ринку праці, працівники мають володіти передовими когнітивними, соціоемоційними та технічними навичками. І це підтверджується даними з усього світу. Найцінніші навички майже не відрізняються за секторами та професіями. Такий висновок зроблено на основі вимог, зазначених фірмами в онлайн-вакансіях та під час вибіркового обстеження роботодавців у чотирьох секторах, а також за результатами аналізу умовного кореляційного зв'язку між навичками та результатами на ринку праці на основі даних обстежень домогосподарств з питань навичок.

Основний набір навичок, які найбільше цінуються в Україні

<i>Передові когнітивні</i>	<i>Соціоемоційні</i>	<i>Технічні</i>
Вирішення проблем	Контроль (Самоорганізація)	Комп'ютерні навички та програмування
Комунікбельність	Стійкість (Стресостійкість і наполегливість)	Знання ринків і законодавства
Креативне та критичне мислення	Етика	Уміння продавати
Організація робочого часу	Мотивація досягнень (Цілеспрямованість і бажання вчитися)	Проектування
Здатність до навчання	Командна робота	Керування автомобілем

Джерела: висновки авторів на основі результатів обстежень домогосподарств ULMS-STEP 2012 року, результатів обстеження роботодавців STEP 2014 року та аналізу даних веб-порталу HeadHunter 2015 року.

Теза № 2: Професійна освіта не відповідає потребам сучасного ринку праці

Українці демонструють високий рівень базових когнітивних навичок: доросле міське населення має рівень функціональної грамотності (за вмінням читати й розуміти тексти) зіставний з країнами ОЕСР, а кількість людей з вищою освітою є значною за світовими стандартами. Однак вища освіта та система професійного навчання не завжди формує і розвиває навички, потрібні на сучасному ринку праці. Йдеться, насамперед, про передові когнітивні (вирішення проблем та комунікбельність), соціоемоційні (самоорганізація та стійкість) та технічні (комп'ютерні навички та спеціалізовані галузеві знання) навички. Українські фірми в ключових секторах повідомляють, що брак відповідних навичок серед претендентів — одна з найбільших перешкод при прийнятті на роботу. Більшість опитаних роботодавців також вважають, що система освіти не готує достатньої кількості фахівців із практичними навичками, необхідним типом або рівнем навичок чи актуальними знаннями.

Теза № 3: Інституційні фактори перешкоджають ефективному розподілу і розвитку робочої сили та навичок

Критичні інституційні фактори перешкоджають ефективному розподілу робочої сили та розвитку навичок:

1. Система формальної освіти та навчання не розвиває у студентів необхідних роботодавцям навичок і страждає від неефективного управління (браку чіткого спрямування на розробку та імплементацію політики внаслідок роздробленості сфер відповідальності) та недостатнього фінансування.

2. Можливості професійного навчання поза межами системи формальної освіти є досить обмеженими в Україні. Окрім цього, партнерство між фірмами та навчальними закладами — рідкісне явище: лише одна п'ята фірм у ключових секторах має налагоджені зв'язки з навчальними закладами.

3. Роботодавці вважають, що податки у фонд заробітної плати та соціальні внески суттєво обмежують їхню господарську діяльність і зростання.¹

4. Бракує надійної інформації про поточні та майбутні потреби у навичках, необхідної для прийняття правильних рішень студентами та пристосування навчальних програм до умов ринку праці навчальними закладами.

5. Незважаючи на нещодавні зміни, чинний Кодекс законів про працю та інші інститути на ринку праці не закладають правових основ для забезпечення адаптивності ринку праці або умов, які б сприяли створенню більшої кількості якісніших робочих місць.

Теза №4: Невідповідність навичок обмежує ефективність фірм та загальну продуктивність

Невідповідність навичок істотно обмежує ефективність роботи фірм в Україні. Так, 4 з 10 фірм у чотирьох ключових секторах повідомили про значний розрив між тими навичками, якими володіють їхні працівники, і тими, які потрібні фірмам для досягнення бізнес-цілей.² Невідповідність навичок не є найбільшою перешкодою в діяльності фірм, проте вона обмежує ефективність їхньої роботи, якість послуг і здатність утримувати та розширювати клієнтуру. Крім того, невідповідність навичок значно ускладнює підбір персоналу та укомплектування вакансій.

Теза № 5: Для покращення розвитку та застосування навичок слід реалізовувати різні заходи політики

Можливі інструменти політики можна згрупувати у три напрямки:

1. Розвиток базових навичок нових учасників ринку праці;
2. Сприяння розвитку передових навичок теперішніх та нових працівників;
3. Удосконалення інституційного середовища для полегшення застосування навичок.

Напрямок 1: Розвиток базових навичок нових учасників ринку праці

Формування навичок є кумулятивним процесом, тому відповідні заходи мають впроваджуватися у комплексному вигляді протягом усього життя особи. Сімейна атмосфера і домашнє навчальне середовище відіграють значну роль у процесі формування когнітивних і соціоемоційних навичок. Навички, які цінуються на ринку, розвиваються у процесі неформального та формального навчання, а також навчання та професійної підготовки на робочому місці. Майбутнім працівникам необхідно здобути належні базові навички, щоб краще вчитися і досягати успіхів у навчанні та на ринку праці, здобути більш передові навички (у тому числі технічні), а також

1 Серед інших суттєвих перешкод: економічна та фінансова невпевненість, політична нестабільність, корупція та злочинність.

2 Така ситуація спостерігається приблизно в половині фірм у галузях агропереробки та інформаційних технологій (ІТ), де отримують роботу переважно люди з професійною (післяшкільною) освітою.

уміти адаптуватися до швидкої зміни потреб ринку праці. Віддача від інвестицій в людський капітал залежить від загального рівня навичок людини.

Соціоемоційні навички можна розвивати за допомогою різноманітних заходів, які відрізняються специфічними цілями і спрямуванням на різні вікові групи (дошкільнят, школярів, молодь або дорослих), а також місцем проведення (у навчальних закладах, на робочому місці або в спеціальних центрах). Заходи, спрямовані на розвиток соціоемоційних навичок, мають проводитися протягом періодів, найбільш оптимальних для розвитку ключових навичок, зважаючи на біологічну та соціальну готовність індивідів.

Напрямок 2: Сприяння розвитку передових навичок теперішніх та нових працівників

Розбудова міцної структури управління професійною освітою (загальної стратегії та координації між зацікавленими сторонами) та запровадження фінансування за результатами діяльності — перспективні шляхи до покращення відповідності і якості професійної освіти.

Основним кроком у напрямку вдосконалення відповідності професійної освіти має стати розвиток постійних зв'язків між навчальними закладами та підприємствами з метою розробки професійних стандартів та адаптації навчальних програм.

Слід розглянути можливість запровадження фінансових ініціатив для фірм, щоб заохочувати професійне навчання на робочому місці — ефективний спосіб розвитку навичок працівників і нових учасників ринку праці. Фінансове заохочення може надаватися на основі критеріїв результативності та механізмів забезпечення відповідності обсягу фінансування для запобігання зловживанням. Але надання фінансової підтримки потрібно ретельно контролювати та оцінювати.

Напрямок 3: Удосконалення інституційного середовища для полегшення використання навичок

Інструменти політики в рамках цього напрямку мають на меті покращення інституційного середовища, яке заохочує працевлаштування, полегшує підбір персоналу та сприяє мобільності працівників у межах країни.

Створення нових робочих місць можна заохочувати шляхом реформування трудового законодавства з одночасним забезпеченням достатнього рівня соціального захисту працівників. Потрібно сприяти скороченню витрат на оплату праці та диверсифікації контрактів, переходячи до моделі флексік'юриті, що забезпечує збалансованість гарантій зайнятості та гнучкості ринку праці (на основі підтримки доходу або економічної активності замість жорсткого захисту робочих місць). Створення робочих місць можна прискорити, заохочуючи підприємництво за допомогою навчання, надання доступу до фінансування, консультативних послуг та допомоги у налагодженні ділових зв'язків.

Щоб підвищити ефективність інвестицій у формування навичок та визначення потреб у навичках, необхідно вдосконалити інформаційну систему ринку праці. Студенти, їхні родини та особи, які шукають роботу, повинні мати доступ до достовірної інформації про можливості працевлаштування за спеціальностями (професіями) і навчальними закладами, а також про вимоги та характеристики робочих місць (навички та спеціальності, які користуються попитом, рівень заробітної плати тощо).

Усунення перешкод до внутрішньої міграції розширить можливості працевлаштування та дасть працівникам змогу застосовувати свої навички в повному обсязі. Низький, порівняно з міжнародними стандартами, рівень внутрішньої мобільності в Україні спричинений переважно недоліками нормативно-правової бази. Внутрішній міграції працівників сприятиме забезпечення можливості переведення соціальних пільг у разі переміщення з однієї області в іншу, а також перегляд адміністративних процедур, які вимагають офіційної реєстрації осіб за місцем проживання.

Огляд пропозицій щодо заходів політики

<i>Напрямок політики</i>	<i>Складові</i>
<i>Розвиток базових навичок</i>	Інтеграція соціоемоційного розвитку в традиційне навчання
	Розробка стратегії неперервного розвитку навичок
<i>Сприяння розвитку передових навичок</i>	Створення та оновлення освітніх та професійних стандартів
	Запровадження фінансового заохочення для фірм для активізації професійного навчання на робочому місці
	Встановлення інформаційної системи ринку праці
	Розбудова міцнішої структури управління вищою освітою
<i>Удосконалення інституційного середовища</i>	Перехід на фінансування закладів професійної освіти та навчання на основі досягнутих результатів
	Реформа трудового законодавства
	Створення інструменту статистичного профілювання для служб зайнятості
	Усунення перешкод до внутрішньої міграції

Перелік скорочень і абревіатур

ALMP	Активна політика на ринку праці
ALL	Дослідження грамотності та життєво важливих навичок дорослих
МКЧ	Міський коледж Чикаго
ДПОП	Додаткова професійна освіта і підготовка
ЄЦА	Європа та Центральна Азія
EPL	Законодавство про захист зайнятості
ETS	Служби освітнього тестування
ВВП	Валовий внутрішній продукт
GfK	Gesellschaft für Konsumforschung (Товариство споживчих досліджень)
ІТ	Інформаційні технології
ВПО	Внутрішньо переміщені особи
МОП	Міжнародна організація праці
МСКП	Міжнародна стандартна класифікація професій
ППОП	Початкова професійна освіта і підготовка
ІЗА	Інститут дослідження праці
КМІС	Київський міжнародний інститут соціології
LFS	Вибіркове обстеження робочої сили
ІСРП	Інформаційна система ринку праці
НУО	Неурядова організація
НРК	Національна рамка кваліфікацій
ОЕСР	Організація економічного співробітництва та розвитку
МНК	Метод найменших квадратів
PIAAC	Програма міжнародної оцінки компетенції дорослих
PISA	Міжнародна програма оцінки освітніх досягнень учнів
PRACTICE	Таксономія соціоемоційних навичок Вирішення (соціальних) проблем, стійкість, мотивація досягнень, контроль, командна робота, ініціативність, упевненість і моральність
SABER	Системний підхід до покращення освіти і її результатів
ДСЗ	Державна служба зайнятості
STEP	Навички на шляху до зайнятості та продуктивності
ДССУ	Державна служба статистики України
TIMSS	Міжнародне моніторингове дослідження якості природничо-математичної освіти
TVET/VET	Професійно-технічна освіта і підготовка або професійна освіта і підготовка
ULMS	Українське довгострокове моніторингове обстеження
грн	Українська гривня
ЄСВ	Єдиний соціальний внесок
дол. США	Американський долар
WfD	Розвиток робочої сили (система)

Загальний огляд

Стагнація після здобуття незалежності

З моменту здобуття незалежності в 1991 році багатообіцяючий економічний потенціал України так і не трансформувався у всеосяжне економічне процвітання. В Україні наявні запаси різноманітних природних ресурсів, низка галузей промисловості та трудові ресурси з відносно високим рівнем освіти. На початку 90-х років рівень валового внутрішнього продукту (ВВП) на душу населення в Україні наближався до відповідних показників у таких країнах із середнім рівнем доходу, як Бразилія, Польща або Туреччина. На сьогоднішній день Україна характеризується відносно високим рівнем грамотності населення, значною кількістю студентів і випускників університетів, що сприяє науково-промислому прогресу (Світовий банк, 2011). Водночас спостерігається слабкий розвиток економіки та низький рівень продуктивності праці в порівнянні з іншими країнами відповідної групи, а рівень життя середньостатистичних українців у 2015 році гірший ніж 25 років тому.

Однією з основних причин таких незадовільних економічних результатів є відсутність або повільний темп реформ, особливо у сфері політики регулювання ринків праці та діяльності навчальних закладів. Кодекс законів про працю містить багато застарілих положень, оскільки з часу розробки (1971 р.) до нього вносилися відносно незначні зміни. Відсутність змін до трудового законодавства не заохочує фірми до найму працівників та зростання, що призводить до виникнення таких негативних явищ, як неформальна зайнятість, неповна зайнятість і заборгованість із виплати заробітної плати. Водночас стагнація у сфері професійно-технічної та вищої освіти не дає змоги навчальним закладам своєчасно реагувати на швидку зміну потреб ринку праці. Дефіцит фінансування та обмежені технічні можливості зацікавлених сторін перешкоджають впровадженню ухвалених реформ, тому їхня ефективність під сумнівом. Крім того, існують такі додаткові структурні проблеми, як стрімке скорочення економічно активного населення і його низька внутрішня мобільність. Внаслідок впливу вказаних факторів Україна посідає незавидне місце в рейтингу легкості ведення бізнесу, відстаючи від більшості країн Європи та Центральної Азії, — 96-е місце зі 189 країн у 2014 році (Світовий банк, 2014).

На додачу до структурних проблем на розвиток ринку праці та економічну ефективність негативно впливає конфлікт у східних областях і економічний спад. Від початку конфлікту в лютому 2014 року спостерігається істотне скорочення зайнятості внаслідок втрати можливостей працевлаштування у Криму, а також майже повне припинення господарської діяльності на Донбасі, який є важливим гірничодобувним і промисловим регіоном країни. Лише на Донбасі станом на початок 2015 року було втрачено близько 800 тис. робочих місць. Протягом зазначеного періоду понад мільйон людей переїхало до інших областей України, отримавши статус внутрішньо переміщених осіб (ВПО), або до сусідніх країн. Значною мірою пристосування зайнятості також відбулося всередині фірм шляхом скорочення робочого часу, надання неоплачуваних адміністративних відпусток і через затримку виплати заробітної плати (або накопичення заборгованості).³

³ У 2014 році розмір заборгованості з виплати заробітної плати зріс із 753 млн грн до 2 437 млн грн.

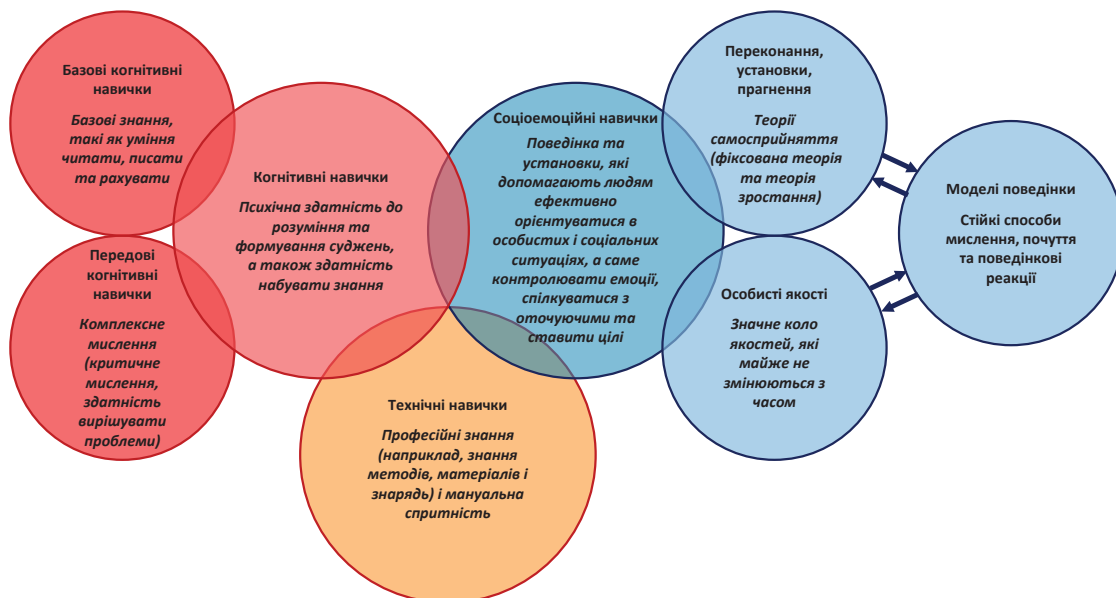
Розвиток навичок для забезпечення зайнятості та підвищення продуктивності

Інвестування в розвиток навичок працівників допомагає підвищити продуктивність і відновити конкурентоспроможність, що у свою чергу стимулює економічне зростання та процвітання. Важливість навичок, в додаток до рівня формальної освіти, для забезпечення зайнятості та підвищення продуктивності підтверджено значною кількістю емпіричних досліджень, ініційованих на початку 2000-х років. Розвиток навичок — гнучкої здатності людей виконувати завдання та реагувати на ситуацію, розширює можливості працевлаштування, дає змогу працівникам ефективніше виконувати свою роботу, застосовувати новітні технології та впроваджувати інновації, водночас допомагаючи фірмам зайняти вигідніше місце в ланцюзі створення вартості відповідної галузі промисловості (Банерджі та ін., 2010; Аріас та ін., 2014). Вдосконалення стратегії розвитку навичок може вирішити структурні проблеми шляхом підвищення ефективності роботи фірм і продуктивності української економіки загалом.

У широкому значенні навички можна визначити як індивідуальні характеристики, які піддаються трансформації через зміни у навчальному середовищі та інвестиції. Навчальні заклади — це основне, однак не єдине середовище формування навичок. На формування повного спектра індивідуальних навичок також впливають інші фактори: сімейна атмосфера, робота, додаткові заняття та оточення. Під терміном «навички» часто мають на увазі «компетенції, установки, переконання та поведінку, які здатні змінюватися у процесі розвитку особистості та піддаються удосконаленню в рамках спеціальних програм і політик» (Гуерра та ін., 2014). Навички характеризуються багатогранністю та розподіляються на три великі категорії: когнітивні, соціоемоційні та технічні, які стисло охарактеризовано нижче (Рисунок 1):

- **Когнітивні навички** — це інтелект або розумові здібності; до них належать базові навички (наприклад грамотність) і складніша розумова діяльність (як-от критичне мислення або вирішення проблем).
- **Соціоемоційні навички** — це поведінка, установки та особистісні якості, які допомагають людям ефективно орієнтуватися в особистих і соціальних ситуаціях (наприклад керування емоціями, робота в колективі).
- **Технічні навички** — це спеціальні знання, потрібні для виконання певної роботи (наприклад для ремонту електронного обладнання або проектування), а також психомоторна та мануальна спритність.

Рисунок 1. Система когнітивних, соціоемоційних і технічних навичок



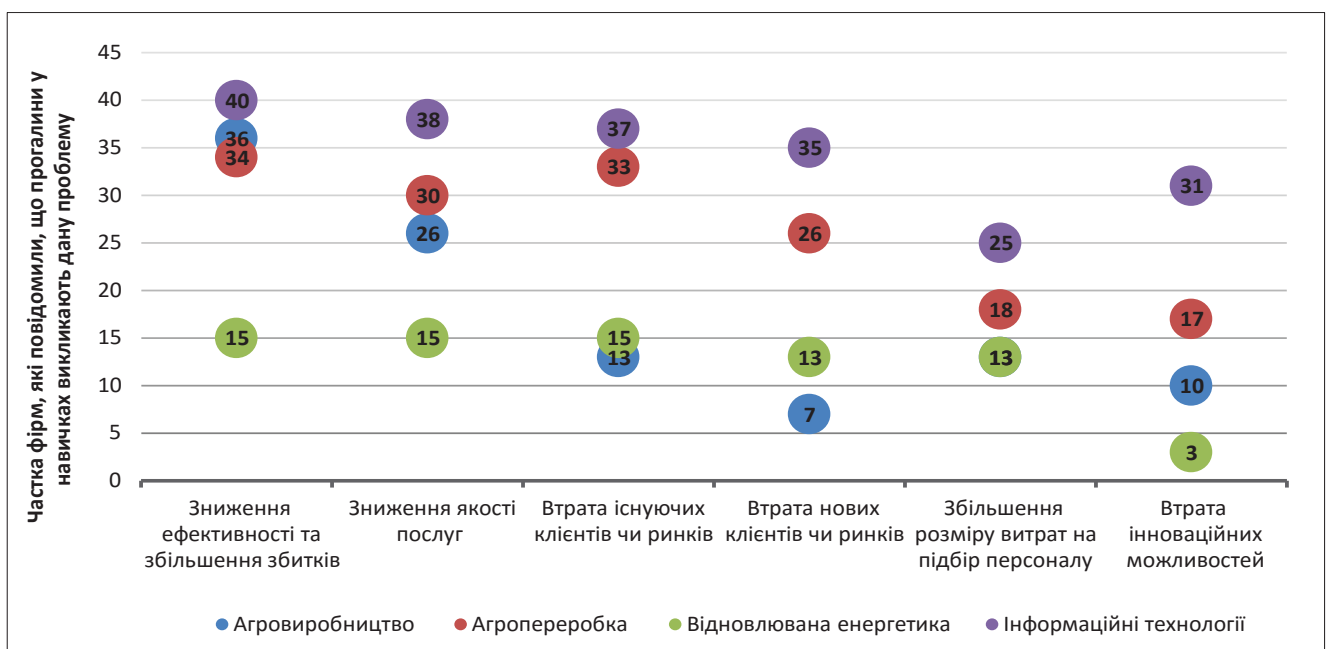
Джерела: розробка авторів на основі робіт: Алмлунд та ін. (2011 р.); Борганс та ін. (2008 р.); Робертс (2009 р.); ОЕСР (2015 р.).

Попри очевидний вплив рівня навичок на зайнятість, продуктивність і рівень життя, до цього звіту в Україні майже не було актуальних та цілісних даних, які могли б стати основою для формування пріоритетів державної політики. Зважаючи на це, в основу аналізу, представленого у цьому звіті, лягли нові мікробазы даних, які містять детальну інформацію про розподіл когнітивних, технічних і соціоемоційних навичок серед працездатного населення, а також допомагають зрозуміти, які навички потрібні роботодавцям у країні. Вибіркові обстеження домогосподарств та фірм проводилися в рамках ініціативи STEP (Навички на шляху до зайнятості та продуктивності) Світового банку, що дозволяє порівняти результати для України з результатами в інших країнах, де також проводилися такі обстеження. У цій роботі також використовувалася унікальна база даних вакансій, розміщених на державних і приватних порталах, яка дала змогу визначити вимоги до кандидатів у ширшому колі галузей, ніж це дозволяє зробити обстеження фірм.

Роботодавцям потрібні передові когнітивні, соціоемоційні і технічні навички

Невідповідність навичок істотно обмежує ефективність роботи фірм в Україні. У 2014 році, під час дослідження чотирьох ключових секторів, 4 з 10 фірм повідомили про істотну невідповідність тих навичок, якими володіють їхні працівники, і тих, які потрібні фірмам для досягнення бізнес-цілей. Така ситуація спостерігається приблизно в половині фірм у секторі агропереробки та інформаційних технологій (ІТ), де отримують роботу переважно люди з професійною (післяшкільною) освітою. Дефіцит необхідних навичок працівників менше відчувається в галузях відновлюваної енергетики та агровиробництва. Проте в них про цю проблему повідомляє щонайменше одна фірма з п'яти. Невідповідність навичок обмежує ефективність роботи компаній, якість послуг і здатність утримувати та розширювати клієнтуру (Рисунок 2). Крім того, невідповідність навичок перешкоджає фірмам знайти потрібного кандидата на посаду в процесі відбору персоналу. Особливо це стосується висококваліфікованих посад та сфер професійної діяльності, які вимагають від працівників володіння спеціальними технічними навичками.

Рисунок 2. Наслідки невідповідності навичок для фірм у чотирьох ключових секторах
Частка фірм, які повідомили, що певна проблема викликана невідповідністю навичок, %



Джерело: вибіркове обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP 2014 р.

Примітка: термін «невідповідність навичок» позначає розрив між навичками, якими володіють працівники фірми, та навичками, потрібними фірмам для досягнення їхніх бізнес-цілей.

Навички для сучасної України

Які ж навички цінуються і яких бракує роботодавцям? Найбільшим попитом користується поєднання технічних, соціоемоційних і передових когнітивних навичок. Згідно з результатами обстеження фірм і даними баз вакансій за 2015 рік, в Україні існує значний попит на передові когнітивні навички, які дають змогу працівникам аналізувати та вирішувати проблеми, керувати своїм часом, здобувати нові знання та опановувати нові методи, а також ефективно спілкуватися (Таблиця 1). Роботодавці шукають не просто розумних працівників, а тих, хто володіє соціоемоційними навичками, які допомагають керувати своїми емоціями та поведінкою (як-от самоорганізація, стійкість, моральність), постановкою цілей і бажанням учитися (мотивація досягнень), а також здатністю працювати в колективі (командна робота). Значно важче описати базовий набір технічних навичок, оскільки вони відрізняються залежно від професії (посади) або сектора економіки, а єдине джерело деталізованих даних про технічні навички (база вакансій) переважно зосереджується на професіях високого рівня (професійні групи керівників, професіоналів та фахівців за МСКП). Поряд із цим для великої кількості професій вимагаються навички продажу, знання ринків і продукції та навички роботи з комп'ютером.

Таблиця 1. Найпоширеніші вимоги щодо навичок у вакансіях, березень 2015 року

<i>Когнітивні</i>	<i>Соціоемоційні</i>	<i>Технічні</i>
Комунікабельність	Відповідальність	Навички продажу
Здатність до навчання	Стресостійкість	Знання ринків і продукції
Організація робочого часу	Самоорганізація	Володіння методами аналізу
Аналітичні здібності	Цілеспрямованість	Знання спеціалізованого програмного забезпечення
Знання іноземних мов	Командна робота	Знання законодавства
Багатофункціональність	Ведення переговорів	Веб-програмування
Критичне мислення	Організованість	Проектування
Вирішення проблем	Професійність	Керування автомобілем
Прийняття рішень	Командна робота	Базові навички роботи з комп'ютером

Джерело: розробка авторів на основі бази вакансій кадрового порталу HeadHunter (2015 р.).

Примітка: у таблиці містяться не чіткий рейтинг навичок, а їхні приклади, які найчастіше згадувалися у вибірці оголошень про вакансії. Серед інших найчастіше згадуваних соціоемоційних навичок можна виділити здатність до співпраці (доброзичливість), точність (увага до деталей), лідерські якості та наполегливість. Оскільки портал HeadHunter переважно орієнтований на професії, пов'язані з виконанням висококваліфікованих робіт, зазначені вимоги щодо навичок переважно стосуються саме таких професій.

Найцінніші навички майже не відрізняються за секторами та професіями. Роботодавці у чотирьох ключових секторах фактично виділяють ті самі 5 основних навичок із 14 запропонованих варіантів:

- спеціалізовані (технічні навички),
- професійність (соціоемоційна навичка),
- вирішення проблем (передова когнітивна навичка),
- здатність до самостійної роботи (соціоемоційна навичка),
- командна робота (соціоемоційна навичка) (Таблиця 2).

Ці навички однаково важливі як для професій високого рівня (керівників), так і для професій середнього або низького рівня (технічних службовців). Цікаво, що на ідентичність вимог не впливають відмінності, притаманні згаданим галузям, зокрема, пов'язані з розташуванням, розміром, кількістю робочих місць, професійною структурою та ступенем впливу невідповідності навичок.

Таблиця 2. Огляд потреб фірм у розрізі навичок і професійних груп у чотирьох ключових секторах

	<i>Агровиробництво</i>	<i>Агропереробка</i>	<i>Відновлювана енергетика</i>	<i>Інформаційні технології</i>
Основні регіони розташування	Дніпропетровська Одеська Миколаївська	м. Київ та Київська область Дніпропетровська Харківська	м. Київ Львівська Черкаська	м. Київ Харківська Дніпропетровська
5 навичок, які цінуються найбільше	1. Спеціальні технічні навички 2. Професійна поведінка 3. Вирішення проблем 4. Здатність до самостійної роботи 5. Командна робота	1. Спеціальні технічні навички 2. Професійна поведінка 3. Вирішення проблем 4. Командна робота 5. Здатність до самостійної роботи	1. Спеціальні технічні навички 2. Вирішення проблем 3. Креативне та критичне мислення 4. Професійна поведінка 5. Командна робота	1. Спеціальні технічні навички 2. Вирішення проблем 3. Професійна поведінка 4. Здатність до самостійної роботи 5. Командна робота
% фірм, які повідомили про істотну невідповідність навичок своїх працівників	48	45	29	21
3 професійні групи, які користуються найбільшим попитом	1. Найпростіші професії 2. Оператори машин 3. Фахівці	1. Найпростіші професії 2. Фахівці 3. Оператори машин	1. Професіонали 2. Кваліфіковані робітники з інструментом 3. Найпростіші професії	1. Професіонали 2. Фахівці 3. Технічні службовці
3 професійні групи із найбільшою невідповідністю навичок*	1. Оператори машин 2. Кваліфіковані робітники з інструментом 3. Кваліфіковані сільськогосподарські робітники	1. Кваліфіковані робітники з інструментом 2. Фахівці 3. Оператори машин	1. Фахівці 2. Професіонали 3. Технічні службовці	1. Фахівці 2. Професіонали 3. Технічні службовці
Окремі професії з найбільшою невідповідністю навичок**	1. Підсобні робітники 2. Трактористи 3. Тваринники 4. Ремонтники 5. Ветеринари	1. Підсобні робітники 2. Працівники сфери торгівлі та послуг 3. Фахівці у сфері харчових технологій 4. Пекарі та кондитери 5. Продавці	1. Оператори різних машин 2. Професіонали в галузі картографії та топографії 3. Інженери-будівельники 4. Геологи та геофізики 5. Головні технологи в галузі біоенергетики	1. Фахівці з інформаційних технологій 2. Програмісти 3. Працівники сфери торгівлі та послуг 4. Розробники і аналітики комп'ютерних систем 5. Адміністративний персонал

Джерело: розробка авторів на основі даних вибіркового обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP 2014 р.

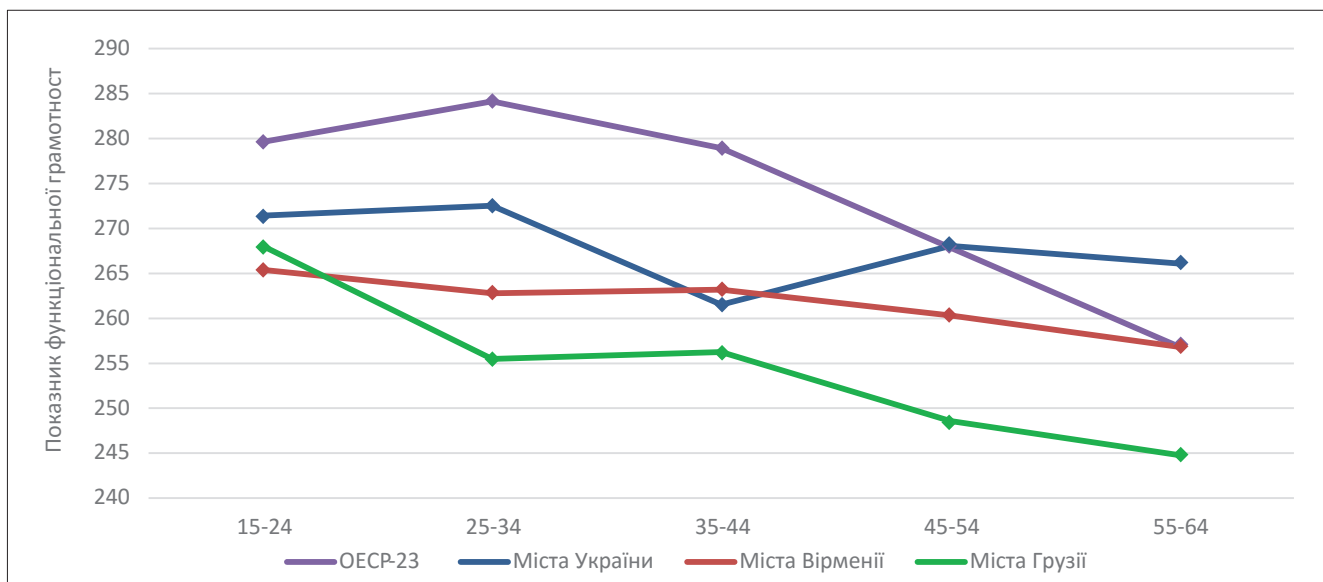
Примітки: * За 1-значним кодом класифікації МСКП;

** За 5-значним кодом класифікації МСКП. Оператори машин – скорочена назва для професійної групи «Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин».

Рівень навичок міського населення в Україні та його вплив на зайнятість і оплату праці

Дані обстеження домогосподарств, проведеного у 2012 році з метою визначення рівня навичок, дають змогу визначити рівень когнітивних і соціоемоційних навичок дорослих українців. Загалом, українці, які проживають у містах, мають високий рівень базових когнітивних навичок (виходячи з результатів оцінки здатності до осмислення та відтворення змісту письмового тексту, тобто рівня функціональної грамотності), який відповідає середньому рівню у країнах-членах ОЕСР і перевищує відповідний показник у країнах із середнім рівнем доходу, де доступні порівнювані дані. Різні демографічні групи дорослого міського населення характеризуються відносно однаковим рівнем базових когнітивних навичок, однак існують значні розриви між поколіннями: дорослі, які отримали освіту протягом перехідного періоду (34–45 років у 2014 році), мають істотно нижчий рівень базових когнітивних навичок, ніж люди старшого та молодшого віку (Рисунок 3). Рівень соціоемоційних навичок майже не залежить від віку, статі чи освіти, проте залежить від культурних особливостей, тому його не варто порівнювати з результатами інших країн.

Рисунок 3. Середній показник функціональної грамотності за 10-річними віковими групами і країнами



Джерела: розрахунки Світового банку на основі даних обстежень домогосподарств у Вірменії та Грузії, 2013 р. в рамках дослідження STEP; розрахунки авторів для України на основі даних обстежень домогосподарств у рамках дослідження ULMS-STEP, 2012 р.; розрахунки ОЕСР для 23

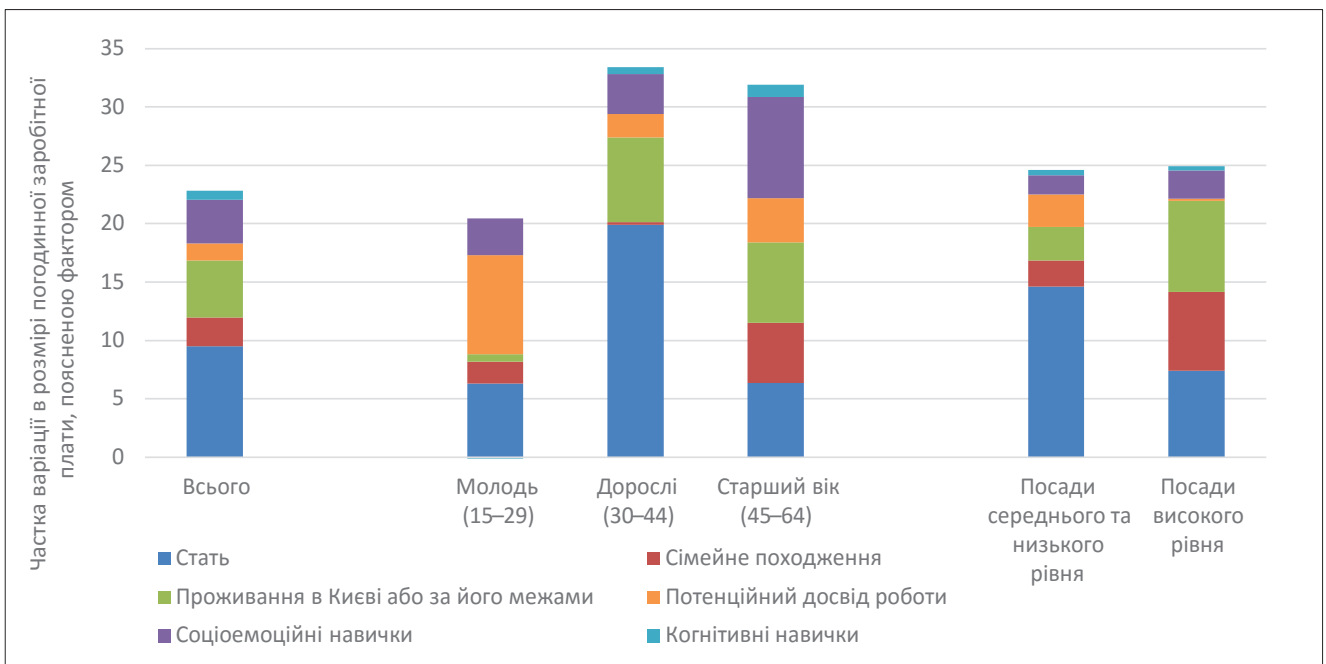
Українські працівники, які володіють високим рівнем навичок, зокрема соціоемоційних, займають вигідніше положення на ринку праці. На додачу до високого попиту на соціоемоційні навички серед роботодавців, результати аналізу свідчать про те, що креативні, активні, наполегливі, відповідальні, адаптивні та емоційно стійкі українці отримують вищі зарплати, обіймають вищі посади або активніше інтегруються на ринку праці. Водночас чіткий зв'язок між володінням базовими когнітивними навичками та подібними результатами не прослідковується. Це, найімовірніше, пояснюється тим, що майже все міське населення України володіє високим рівнем базових когнітивних навичок, який забезпечується наявною системою освіти, тому сприймається роботодавцями як належне.

Відносна важливість когнітивних і соціоемоційних навичок та інших факторів для різних вікових груп і професій відрізняється. Рівень навичок, особливо соціоемоційних, пояснює у більшій мірі різницю в розмірі заробітної плати серед молоді віком від 15 до 29 років і старших працівників (45–64 роки) у порівнянні з працівниками середнього віку (30–44 роки) (Рисунок 4). Рівень соціоемоційних навичок серед працівників старшої вікової групи, особливо наполегливості

ливість (завзяття) і відкритість до досвіду (готовність вчитися та сприймати нові ідеї), пов'язано із найбільшою варіацією в розмірі заробітної плати. Якщо ж оцінювати відносну важливість навичок загалом, то різниця в розмірі заробітної плати переважно виникає внаслідок дії інших факторів, зокрема демографічних характеристик, сфери професійної діяльності та розташування. Так, досвід роботи має велике значення для молоді, а стать впливає на розмір заробітної плати дорослих працівників середнього віку, що є наслідком непропорційно великої кількості жінок, задіяних у низькооплачуваних секторах (освіті, охороні здоров'я, роздрібній торгівлі та індивідуальних послугах).

Рисунок 4. Фактори, що пояснюють різницю в розмірі заробітної плати, за віковими та професійними групами

Частка варіації в розмірі погодинної заробітної плати, поясненої різницею когнітивних і соціоемоційних навичок, досвіду та демографічних факторів (міське населення України, 2012 рік)



Джерело: розрахунки авторів на основі даних обстеження домогосподарств у рамках дослідження ULMS-STEP, 2012 р.

Примітка: результати отримано із застосуванням регресійного методу декомпозиції погодинної заробітної плати, запропонованого Філдсом (Філдс, 2003). Висота кожного стовпчика демонструє загальну варіацію заробітної плати внаслідок впливу детермінант, які лягли в основу відповідної регресії (коефіцієнт детермінації R²). Яруси кожного стовпчика характеризують вплив кожного фактора на загальну варіацію заробітної плати. Сімейне походження включає освіту матері та мову, якою розмовляють вдома (українська, російська або обидві); потенційний досвід роботи — це різниця між віком особи та приблизним віком завершення нею навчання, а також квадрат цієї різниці. Когнітивні навички тут вимірюються показником функціональної грамотності; соціоемоційні навички складаються з показників відкритості до досвіду, добросовісності, екстравертності, доброзичливості, емоційної стійкості, наполегливості, атрибутції ворожих намірів та здатності приймати рішення. До посад високого рівня віднесено осіб, зайнятих у професійних групах Керівники, Професіонали та Фахівці за МСКП.

Переорієнтація традиційної системи навчання на розвиток соціоемоційних навичок

Соціоемоційні навички, які користуються високим попитом серед роботодавців і мають велику віддачу для працівників, часто не враховуються в офіційних навчальних програмах, але вони мають бути частиною комплексної стратегії розвитку навичок. Результати досліджень в Україні та інших країнах свідчать, що особи з високим рівнем соціоемоційних навичок демонструють кращі успіхи у навчанні та на роботі, а також мають міцніше здоров'я та інші соціальні переваги. Соціоемоційні навички не замінюють когнітивних і технічних, а дають змогу краще вчитися, докладати більших зусиль та досягати успіху на ринку праці. За своєю природою соціоемоційні навички піддаються впливу, а тому їх можна розвивати за допомогою відповідних заходів. Однак в Україні ці навички не розвивають під час навчання у навчальних закладах та

професійної підготовки на робочому місці. Щоб удосконалити систему освіти та професійної підготовки в Україні, необхідно визначити, які саме навички, у якому поєднанні, яким чином і коли слід розвивати.

Які ключові соціоемоційні навички допомагають досягти успіху на ринку праці в Україні? Базовий набір соціоемоційних навичок можна визначити на основі аналізу вакансій, а також результатів обстеження домогосподарств і фірм. Успішні та затребувані працівники володіють соціоемоційними навичками, які допомагають керувати своїми емоціями та поведінкою (як-от контроль, стійкість, моральність), умінням встановлювати цілі та бажанням вчитися (мотивація досягнень), а також здатністю працювати в колективі (командна робота). Кожна з цих навичок має власні особливі аспекти, набувається і зміцнюється в певному віці, що докладно описується в основній частині звіту. Незважаючи на те, що в різних джерелах часто оцінюються різні аспекти навичок або використовуються суперечливі терміни, відповідні навички можна визначити за різними класифікаціями, які зосереджуються або на особистих якостях, або на більш конкретних проявах поведінки (Таблиця 3).

Таблиця 3. Соціоемоційні навички, які користуються попитом в Україні, згідно з різними класифікаціями

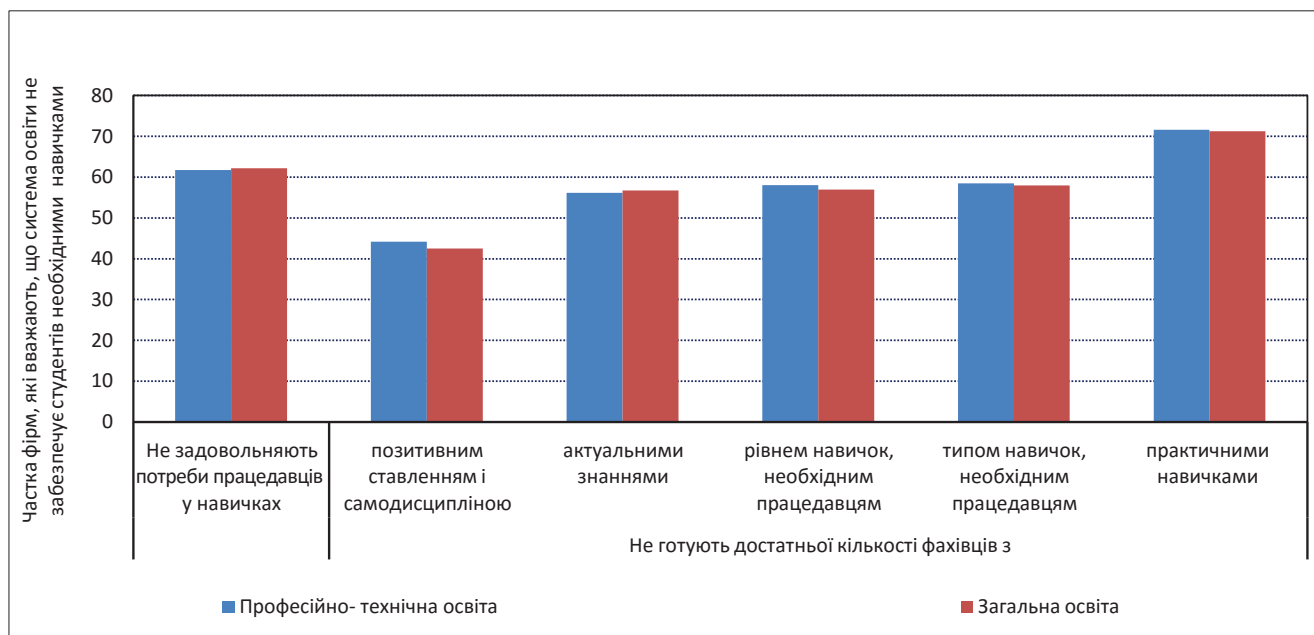
<i>Соціоемоційні навички, які користуються попитом серед фірм</i>	<i>Еквівалент у таксономії PRACTICE (навички, орієнтовані на ринок праці)</i>	<i>Відповідні особисті якості в моделі Великої п'ятірки</i>
Професійна поведінка	Контроль і моральність	Добросовісність
Самоорганізація	Контроль	Добросовісність
Стресостійкість і наполегливість	Стійкість	Добросовісність (наполегливість), емоційна стійкість
Цілеспрямованість і бажання вчитися	Мотивація досягнень	Добросовісність (наполегливість), відкритість до досвіду
Командна робота	Командна робота	Екстравертність, доброзичливість
Лідерські якості	Ініціативність	Добросовісність, відкритість до досвіду

Джерела: розробка авторів на основі роботи Гуерра та ін., (2014 р.), результатів обстеження фірм у рамках дослідження STEP (2014) і даних бази вакансій кадрового порталу HeadHunter (2015).

Примітка: PRACTICE — це таксономія навичок, орієнтованих на ринок праці, запропонована в роботі Гуерра та ін. (2014 р.), яка включає такі навички: вирішення проблем, стійкість, мотивація досягнень, контроль, командна робота, ініціативність, упевненість і моральність.

Переорієнтація закладів професійної (післяшкільної) освіти та підготовки на розвиток навичок

Навички найкраще розвиваються у процесі навчання, однак чинній системі освіти бракує гнучкості, стандартів якості та орієнтації на потреби ринку праці. Шість із десяти фірм у чотирьох ключових секторах шкодують, що навчальні заклади (у тому числі вищі), які надають загальну або професійно-технічну освіту, не забезпечують студентів потрібними роботодавцям навичками (Рисунок 5). Зокрема, більшість роботодавців вважають, що система освіти не готує достатньої кількості фахівців із практичними навичками, необхідним типом та рівнем навичок чи актуальними знаннями. Роботодавці також скаржаться, що у навчальних закладах не навчають позитивного ставлення та самодисципліни.

Рисунок 5. Результати оцінювання системи освіти фірмами у чотирьох ключових секторах (%)

Джерело: вибіркове обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP 2014 р..

Примітка: дослідження проводилося в таких чотирьох секторах: агровиробництво, агропереробка, відновлювана енергетика та ІТ.

Попри те що в Україні закладено певні основи ефективного функціонування системи освіти, заклади професійної (післяшкільної) освіти та підготовки не забезпечують студентів навичками, які б відповідали змінним потребам на ринку праці. Більшість дорослих мають принаймні повну середню освіту, а близько половини – вищу освіту.⁴ Україна також демонструє непогані результати під час проведення міжнародного оцінювання освітніх досягнень учнів на зразок Міжнародного моніторингового дослідження якості природничо-математичної освіти (TIMSS), не відстаючи від країн із високим рівнем доходу, таких як Італія, Норвегія або Швеція. Однак, якщо не брати до уваги кваліфікаційні документи і базові навички, виникають запитання щодо відповідності професійної підготовки працівників, отриманої до початку перехідного періодусучасним потребам. З роками спостерігається збільшення кількості випускників університетів попри реальні потреби економіки. Крім того, роботодавцям відомо, що відповідні освітньо-кваліфікаційні рівні здобуваються в училищах і університетах, які не забезпечують належного рівня підготовки студентів або видають дипломи особам без відповідних навичок. Внаслідок цього роботодавцям складно встановити рівень навичок особи лише на підставі документа про здобуту освіту.

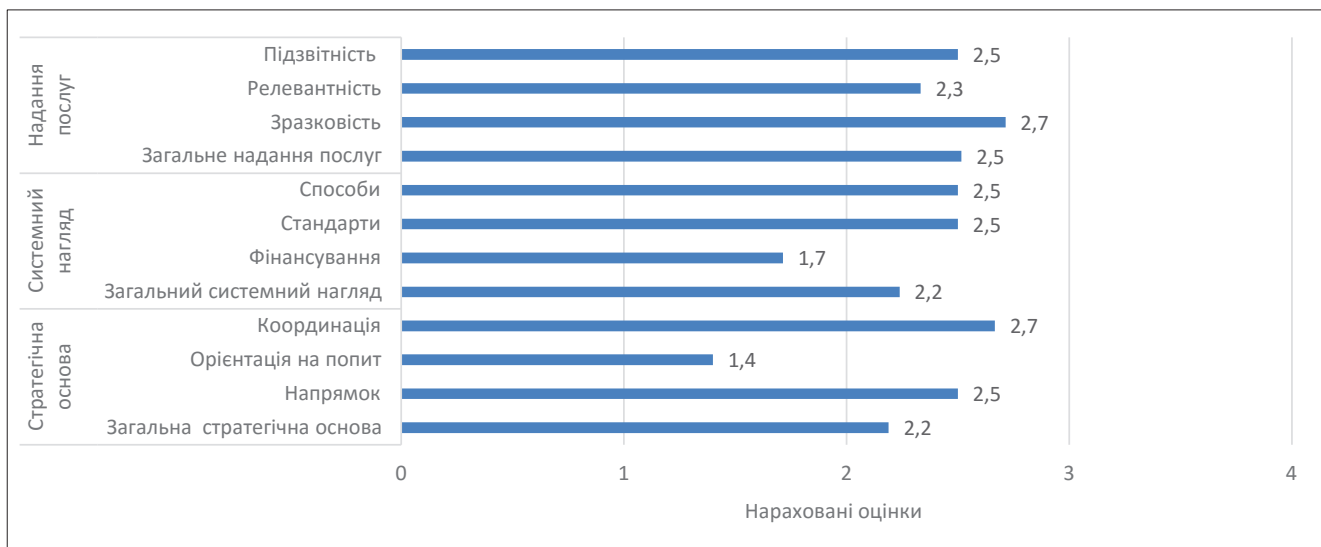
Попри те що уряд України визначив стратегії підвищення якості та відповідності освіти, їхня реалізація стримується дефіцитом фінансових ресурсів і відсутністю чіткої координації зусиль зацікавлених сторін. Фінансування професійно-технічної освіти не ґрунтується на чітких критеріях та показниках ефективності. Крім того, складно одночасно координувати зусилля різних державних відомств (у тому числі Міністерства освіти та науки, Міністерства соціальної політики, Міністерства економічного розвитку та торгівлі, Державної служби зайнятості) і неурядових зацікавлених сторін (у тому числі різних об'єднань роботодавців, бізнес-асоціацій, торгово-промислових палат, профспілок і спеціалізованих неурядових організацій [НУО]).

Значна кількість закладів професійної (післяшкільної) освіти потребує реформування з метою вдосконалення стратегічної основи, системного нагляду та надання послуг. Згідно з результатами оцінювання українських закладів професійної освіти, система розвитку робочої сили характеризується яскраво вираженими структурними проблемами та низькими показниками ефективності в порівнянні з

⁴ До 2012 року 92% працездатного населення у віці від 25 до 55 років мали щонайменше повну середню освіту, а 47% здобули вищу освіту.

міжнародними стандартами.⁵ Інституціям у сфері освіти та професійної підготовки бракує чіткого спрямування на розробку та реалізацію політики, оскільки надмірна роздробленість функцій не дозволяє визначити спільне бачення, сформулювати політику та співпрацювати з роботодавцями. Крім того, система фінансування характеризується неефективним розподілом ресурсів, що негативно позначається на забезпеченні підручниками та модернізації застарілої інфраструктури і обладнання професійно-технічних навчальних закладів (Рисунок 6). Що стосується компонентів надання послуг, Україна демонструє відносно непогані результати завдяки активній діяльності різноманітних недержавних постачальників освітніх послуг. Однак ефективність українських навчальних закладів є гіршою у розрізі інших аспектів роботи, зокрема вони мають обмежений обсяг достовірної інформації про поточні та нові вимоги щодо навичок, щоб пристосувати свої навчальні програми до умов ринку праці, а також слабкі системи моніторингу та оцінки якості надання послуг.

Рисунок 6. Оцінка закладів професійної освіти та підготовки в Україні



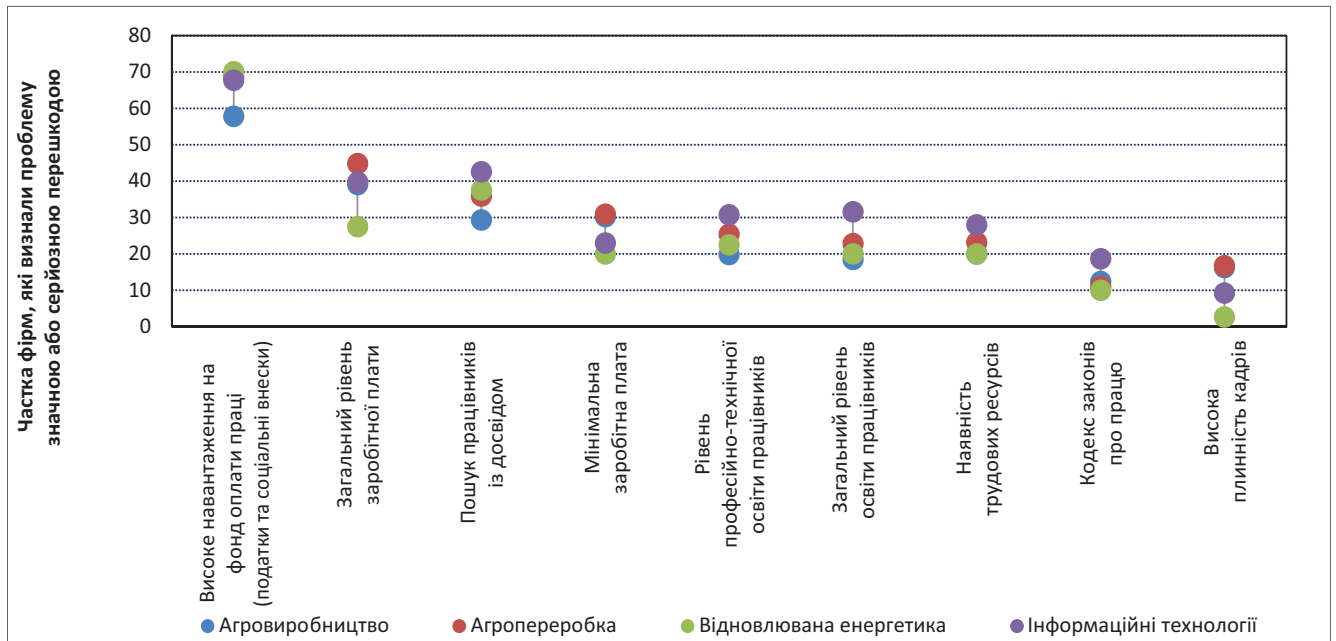
Джерело: інструмент Світового банку для збору даних SABER-WfD, 2013.

Лібералізація жорсткого законодавства

На думку роботодавців, податки на фонд заробітної плати та соціальні внески суттєво обмежують їхню господарську діяльність і зростання. Переважна більшість фірм у чотирьох ключових секторах, де проводилося обстеження, мають труднощі з веденням бізнесу та зростанням, пов'язані з проблемами у підборі, наймі та звільненні працівників (Рисунок 7). Зокрема, їм шкодять високі податки на фонд заробітної плати, соціальні внески та обмеження розміру заробітної плати (високий розмір загальної та мінімальної заробітної плати). Окрім цього, дві суттєві зміни в оподаткуванні робочої сили у 2014-2015 рр. призвели до збільшення і без того значного податкового навантаження: тимчасово введено додатковий військовий збір з доходів фізичних осіб, а ставка оподаткування місячної заробітної плати, розмір якої перевищує 10 мінімальних заробітних плат, підвищилася із 17 до 20%. Ці два нововведення збільшили податкове навантаження (tax wedge) щонайменше на 1 відсотковий пункт.

⁵ Оцінка ґрунтується на даних дослідницької ініціативи Світового банку SABER (Системний підхід до покращення освітніх результатів), розробленої з метою систематичного документування та оцінювання політик і закладів системи розвитку робочої сили (WfD). У рамках цієї ініціативи три комплексні компоненти, — стратегічна основа, системний нагляд і надання послуг, оцінюються за шкалою від одного до чотирьох балів. Один бал свідчить про обмежений рівень розвитку та організації, а чотири бали означають, що система розвитку робочої сили є прогресивною та встановлює світові стандарти провідної практики. Загалом, українська система розвитку робочої сили оцінюється на рівні між двома та трьома балами, тобто як система, що перебуває на початкових етапах розвитку, однак має певні усталені характеристики.

Рисунок 7. Частка фірм, які визнали проблеми в трудовій сфері значними або серйозними перешкодами для їхньої діяльності та зростання (%)



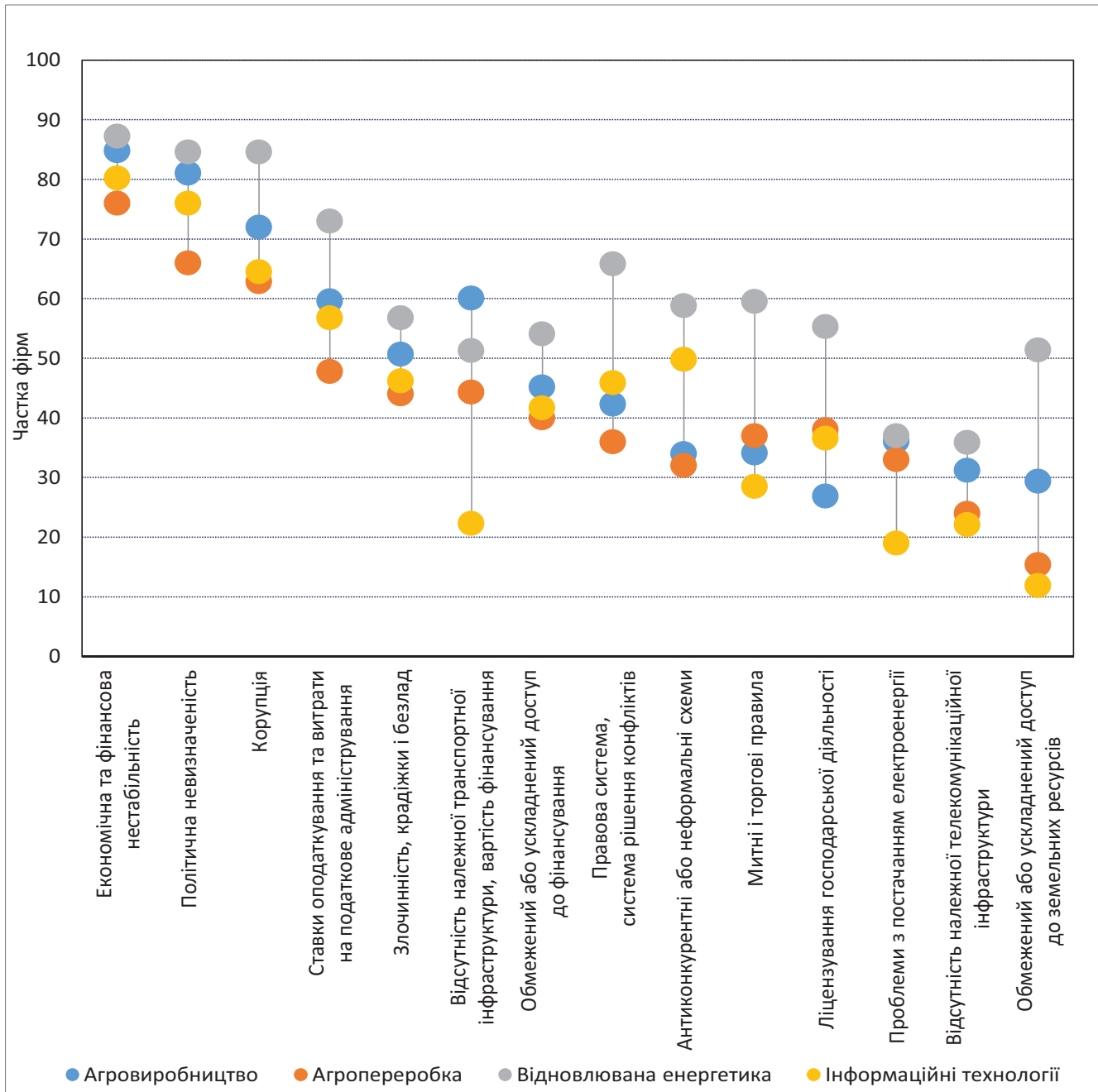
Джерело: вибіркове обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP 2014 р.

Високі податки на робочу силу та обтяжливе трудове законодавство змушують роботодавців шукати способів ухилення від жорстких трудових норм за допомогою неформальних схем, які існують унаслідок слабого застосування відповідних законів. Велика кількість випадків ухилення призвела до стрімкого поширення неформальної діяльності фірм і неформальної зайнятості з часів першої хвилі фінансово-економічної кризи у 2008 році. Особам, які працюють неформально, рідко пропонують навчання на робочому місці або пільги, які дають доступ до такого навчання. Таким чином, тінізація зайнятості перешкоджає досягненню урядової мети підвищення продуктивності та конкурентоспроможності економіки.

Якщо проаналізувати зміни, запроваджені до Кодексу законів про працю у 2010–2015 роках, стає очевидним, що вони з робили трудові відносини більш регульованими та зосередженими на інтересах працівників. Чинний Кодекс законів про працю не закладає правових основ для забезпечення адаптивності та гнучкості ринку праці або умов, які сприяли б створенню більшої кількості якісніших робочих місць. Він не заохочує фірми підвищувати рівень формальної зайнятості, оскільки не знижує відносно високий розмір витрат на оплату праці, а також не містить положень про контракти, які б допомагали роботодавцям адаптуватися під час низхідних фаз бізнес-циклів. Натомість запроваджуються нові штрафи, санкції та обмеження. Це ще більше посилює проблему невідповідності навичок та її негативного впливу на розвиток фірм і економіки, оскільки роботодавці, які працюють у формальному секторі, вважають за краще взагалі не наймати працівників.

Ефективність реформ трудового законодавства значною мірою залежатиме від обмежувачих економічних і політичних факторів. Хоча ступінь суворості обмежень майже не відрізняється в різних секторах, більшість роботодавців вважає, що фінансово-економічна нестабільність, політична невизначеність, зависокі податки, корупція та злочинність (що спричиняють додаткові витрати) є більшими перешкодами, ніж проблеми, пов'язані з ринком праці (Рисунок 8). На думку роботодавців, дефіцит фінансових ресурсів і конкуренція з боку неформального сектора не дають більшості українських фірм змоги ефективно конкурувати на внутрішніх і міжнародних ринках.

Рисунок 8. Проблеми, не пов'язані з ринком праці, які обмежують ефективність діяльності фірм (%)



Джерело: вибіркове обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP 2014 р.

План заходів політики з підтримки працівників у набутті та застосуванні навичок на сучасному робочому місці

Комплексна стратегія розвитку навичок для забезпечення зайнятості та підвищення продуктивності в Україні має включати три напрями політики:

1. Розвиток базових навичок нових учасників ринку праці. Базові навички, – основні когнітивні та соціоемоційні навички, переважно набуваються в ранньому дитинстві, початковій і середній школі та мають вирішальний вплив на якість робочої сили. Майбутнім працівникам необхідно здобути належні базові навички, щоб краще вчитися, досягати успіхів у навчанні та на ринку праці, здобути передові навички (у тому числі технічні), а також уміти адаптуватися до швидкої зміни потреб ринку праці.

2. Сприяння розвитку передових навичок теперішніх та нових працівників. Цей напрям передбачає підвищення релевантності навчальних програм (наприклад шляхом розробки механізмів зворотного зв'язку між навчальними закладами та фірмами), запровадження стимулів для збільшення покриття працівників програмами професійної підготовки та підвищення кваліфікації, а також розробку інформаційної системи ринку праці для ухвалення обґрунтованих рішень.
3. Удосконалення інституційного середовища для полегшення застосування навичок працівників. Існують важливі інституційні фактори, які сприяють або перешкоджають зайнятості та створенню нових робочих місць. Серед них – інституційне середовище, яке заохочує працевлаштування, полегшує підбір персоналу та сприяє підвищенню мобільності працівників усередині країни (Рисунок 9).

Напрямок 1: Розвиток базових навичок нових учасників ринку праці

Формування соціоемоційних і когнітивних навичок – це багатоетапний процес, на який впливає середовище та інвестиції. Формування навичок є кумулятивним процесом, тому відповідні заходи мають впроваджуватися у комплексному вигляді протягом усього життя особи. Сімейна атмосфера (рівень життя родини, освіта батьків, стосунки в сім'ї) і домашнє навчальне середовище відіграють значну роль у процесі формування когнітивних і соціоемоційних навичок. Навички, які цінуються на ринку, розвиваються у процесі неформального і формального навчання, а також навчання та професійної підготовки на робочому місці. Державні інституції у сфері охорони здоров'я та шкільної освіти можуть істотно впливати на когнітивний та соціоемоційний розвиток людини. Віддача від інвестицій в людський капітал залежить від загального рівня навичок.

Заходи, спрямовані на розвиток соціоемоційних навичок, мають проводитися протягом певних періодів, оптимальних для розвитку ключових навичок, зважаючи на біологічну та соціальну готовність особи. Оптимальними (однак не єдиними) періодами вважаються молодший шкільний і підлітковий вік: у початкових класах діти вперше починають самостійно спілкуватися з оточуючими (за дітей молодшого віку це переважно роблять батьки), а у підлітковому віці відбувається складніша соціальна взаємодія внаслідок нейробиологічних змін, зростання залежності від думки однолітків і соціальних змін, які створюють можливості для розвитку складніших моделей вирішення соціальних проблем. Віковий період від 6 до 11 років вважається оптимальним для розвитку всіх аспектів соціоемоційних навичок, однак окремі аспекти краще розвиваються у молодшому або старшому віці. Наприклад, гнучкість найкраще розвивається у віці від народження до 11 років, а моральність – у віці від 6 до 18 років.

Соціоемоційні навички можна розвивати за допомогою різноманітних заходів, які відрізняються специфічними цілями і спрямуванням на різні вікові групи (дошкільнят, школярів, молодь або дорослих), а також місцем проведення (у навчальних закладах, на робочому місці або у спеціальних центрах). Наставництво, виховання у родині та особистісна взаємодія – ось основні компоненти успішних стратегій розвитку навичок протягом усього життя⁶. Заходи, проведені в ранньому дитинстві, зокрема спрямовані на розширення взаємодії між батьками та дітьми, дають найбільший ефект та істотно впливають на довгострокові результати. Для дітей шкільного віку низка країн запровадила системні реформи з метою включення соціоемоційних навичок до навчальних стандартів і програм, які спрямовані не лише на дітей, а й на вчителів і директорів шкіл. Значна кількість програм для раннього та середнього дитячого віку також передбачають розвиток когнітивних навичок. Найперспективніші програми для підлітків інтегрують практичні аспекти у традиційне навчання та/або передбачають наставництво (менторство). Серед важливих альтернативних підходів слід виділити програми додаткового та позашкільного навчання, які формують соціоемоційні

⁶ Для отримання додаткової інформації про заходи розвитку навичок протягом усього життя див. Гекмен і Моссо (2014), а також Кауц та ін. (2014).

навички через мистецтво та спорт. Соціоемоційні навички також можна включати до програм професійного навчання як доповнення до технічної підготовки, наприклад до програм навчання молоді, які реалізуються в багатьох країнах Латинської Америки. Однак залишаються запитання щодо визначення належного обсягу навчання в рамках таких програм, етапів, спрямування на один або кілька аспектів, довгострокових результатів, якості, розробки механізмів і заохочень. Це необхідно враховувати під час розробки заходів та їхньої інтеграції до наявних структур.

Напрямок 2: Сприяння розвитку передових навичок теперішніх та нових працівників

Для підвищення якості професійної (післяшкільної) освіти слід створити потужну структуру управління та запровадити фінансування на основі показників ефективності. Щоб наближити українську систему до належно організованих систем розвитку робочої сили, що функціонують в інших країнах світу, уряд повинен вжити заходів у п'яти сферах: (а) створення вищого керівного комітету для розробки стратегічного плану і концепції системи розвитку робочої сили, адаптації політики до цілей соціально-економічного розвитку країни та забезпечення координації зусиль зацікавлених сторін; (б) створення ефективнішої інституційної основи для впровадження Національної рамки кваліфікацій (НРК); (с) регулярне проведення оцінки впливу і розширення сфери дії наявних навчальних програм усіх типів задля працевлаштування випускників; (д) запровадження фінансування на основі кількості вступників, ефективності та результативності навчальних програм; та (е) сприяння розвитку конкуренції між закладами професійно-технічної освіти для підвищення якості освітніх послуг.

Основним кроком у напрямку вдосконалення релевантності професійної освіти має стати розвиток постійних зв'язків між навчальними закладами та підприємствами з метою розробки професійних стандартів і адаптації навчальних програм. Щоб забезпечити підготовку працівників із набором навичок, що вимагаються роботодавцями, професійно-технічним та вищим навчальним закладам потрібно розвивати партнерські зв'язки з підприємствами у відповідних секторах для розробки професійних стандартів і належних навчальних програм та їхнього регулярного перегляду. В ідеалі процес визначення та перевірки якості професійних і кваліфікаційних стандартів повинен координуватися спеціальним державним органом. Щоб забезпечити належне впровадження та інтеграцію нових стандартів у систему освіти, необхідно звернутися по фінансову підтримку і технічну допомогу до місцевих і міжнародних партнерів, донорів і приватного сектора.⁷ Професійні стандарти сприятимуть активній участі приватного сектора в розробці навчальних програм. Наприклад, систему коледжів Чикаго було повністю реформовано з метою адаптації навчальних програм і діяльності до потреб роботодавців. Як одна з найважливіших установ поза системою формальної освіти, що забезпечує можливості для безперервного навчання, Державна служба зайнятості України також повинна ефективніше адаптувати програми навчання та перепідготовки до потреб місцевих ринків праці.

Слід розглянути можливість запровадження фінансових заохочень для фірм, щоб стимулювати професійне навчання на робочому місці, що є ефективним способом розвитку передових навичок працівників і нових учасників ринку праці. Професійне навчання на робочому місці може проходити в різних формах, зокрема у формі програм підвищення кваліфікації для штатних працівників або програм учнівства, стажування та партнерських програм для здобуття новими працівниками початкового досвіду професійної діяльності у відповідному секторі. Програму заохочення інвестицій у навчання працівників для зацікавлених компаній варто було б спрямовувати на компанії, що бажають розширити свій бізнес, переїхати у сприятливі географічні регіони або перебувають під загрозою закриття. Учасників програми потрібно відбирати на основі критеріїв, що орієнтовані на продуктивність (зокрема наявність чіткої мети щодо створення/утримання робочих місць) і передбачають механізми забезпечення відповідного обсягу фінансування, щоб запобігти зловживанням. Що ж до навчання поза роботою, то програми

⁷ Необхідно проаналізувати досвід різних країн, які вже провели подібні реформи або лідирують у цій сфері (зокрема Австралії, Ірландії, Сполученого Королівства, Кореї та Малайзії).

тимчасових робіт можуть допомогти у перекваліфікації працівників чи підвищенні рівня їхніх знань і навичок у рамках професій, доступних на їхньому ринку праці.⁸ Державна служба зайнятості має забезпечити зв'язок між фірмами або особами, які шукають роботу, і постачальниками освітніх послуг шляхом координації розробки навчальних програм, надання обладнання, укладання угод з викладачами-практиками тощо. Незалежно від місця та часу потрібно проводити ретельний моніторинг і оцінювання навчальних програм з метою забезпечення їхньої якості.

Щоб підвищити ефективність інвестицій у формування навичок та визначення потреб у навичках, необхідно удосконалити інформаційну систему ринку праці. Студенти, їхні родини та особи, які шукають роботу, повинні мати доступ до достовірної інформації про можливості працевлаштування за спеціальностями і навчальними закладами, а також про вимоги робочих місць. Інформація про ринок праці та кар'єрні перспективи може вчасно вплинути на прийняття рішень і запобігти помилкам у майбутньому. Інформаційно-роз'яснювальні заходи мають велике значення та можуть включати онлайн-реєстрацію для участі у навчальних програмах, лекції для учнів, екскурсії на фірми/заводи та моделювання робочих ситуацій у школі. Інформаційна платформа ринку праці також має містити актуальну інформацію для працівників, викладачів і постачальників освітніх послуг про навички та професії, які користуються попитом:⁹ дані про вакансії, вимоги до кандидатів (наприклад щодо досвіду, освіти або навичок), інформацію про рівень заробітної плати у відповідному секторі та зайнятість (за особистими та географічними характеристиками), а також про інші важливі аспекти.

Напрямок 3: Удосконалення інституційного середовища для полегшення застосування навичок

Стратегія з удосконалення застосування навичок передбачає заохочування створення нових робочих місць шляхом реформування трудового законодавства з одночасним забезпеченням достатнього рівня соціального захисту працівників. Серед країн Європи і Центральної Азії Україна характеризується високим рівнем податкового навантаження на оплату праці одного працівника (tax wedge) – різниці між загальними витратами роботодавця на оплату праці та заробітною платою, яку отримує працівник після утримань податків і внесків, у % до загальних витрат роботодавця на оплату праці. Для розробки більш довгострокових заходів український уряд повинен оцінити ефективність чинних схем компенсації єдиного соціального внеску (які діють від початку 2013 року), а також визначити можливості подальшого зниження витрат на оплату праці.¹⁰ Запровадження різноманітних видів контрактів також стимулюватиме створення нових робочих місць завдяки полегшенню доступу до тимчасових форм зайнятості, збільшенню тривалості та розширенню сфери дії строкових контрактів і запровадженню гнучкого робочого графіка. Однак розширення кола контрактів і зниження витрат на оплату праці не повинні досягатися за рахунок позбавлення працівників права на захист у разі втрати роботи. Це означає, що замість захисту робочих місць уряд має орієнтуватися на захист працівників шляхом надання їм допомоги протягом періоду зміни роботи (так звана модель «флексік'юріті»). Допомога може надаватися у грошовій формі (допомога по безробіттю) або у вигляді програм активної політики на ринку праці, зокрема перепідготовки.

Сприяння найоптимальнішому застосуванню навичок також вимагає ефективного посередництва між особами, які шукають роботу, і роботодавцями. Надання ефективних посередницьких послуг на ринку праці вимагає володіння вичерпною інформацією про попит на працю, як уже наголошувалося під час опису напряму 2, а також урахування повного спектра труднощів на ринку праці, які постають перед різнорідними соціально незахищеними групами

8 В Україні існує досвід застосування програм короткострокової зайнятості, однак їхнє застосування можна розширити, не лише адаптуючи трудову діяльність до рівня освіти учасників (наприклад шляхом зменшення частки фізичної праці на користь інтелектуальної діяльності), а й орієнтуючи саму програму на професійну перепідготовку з урахуванням потреб місцевого ринку праці.

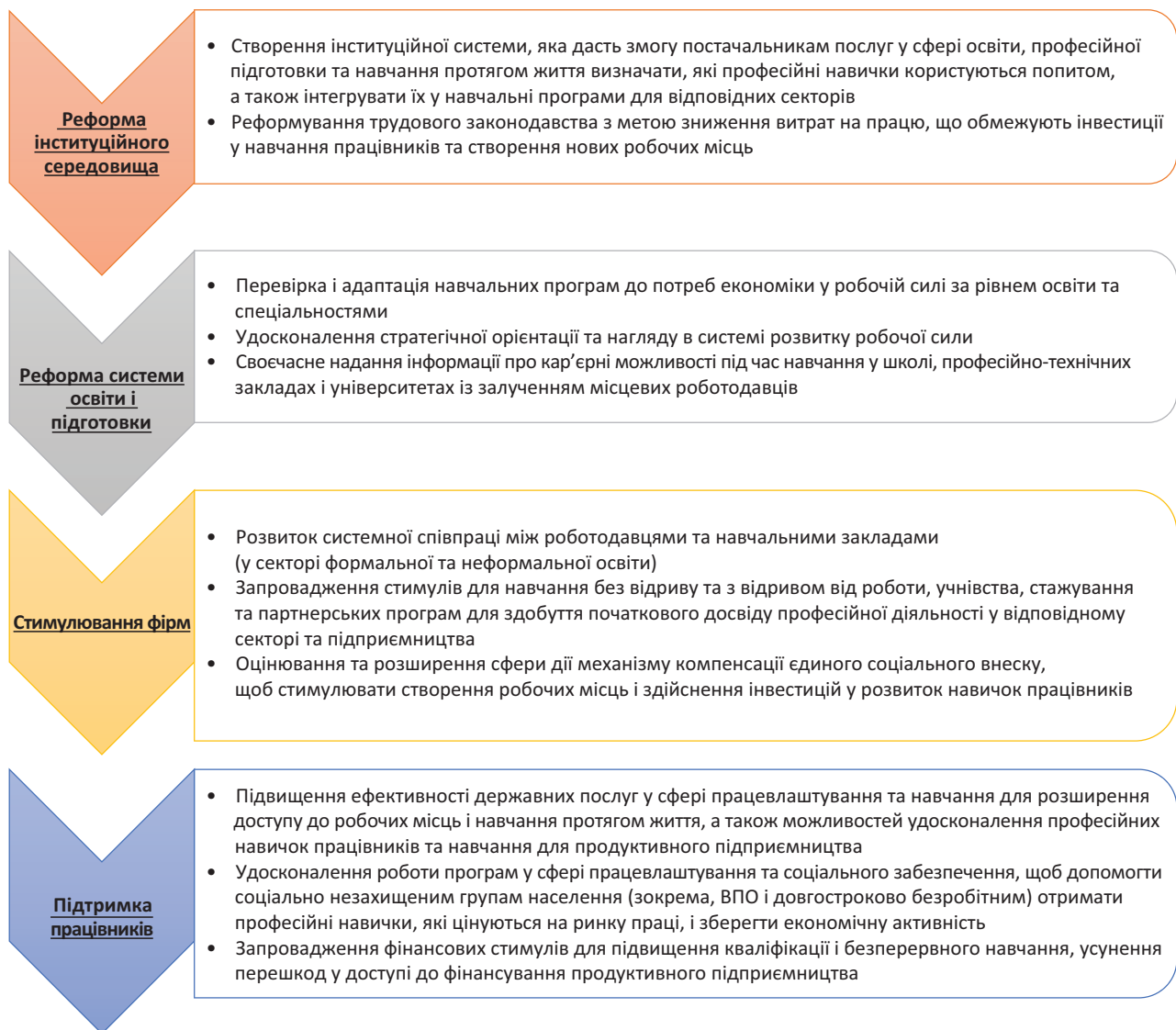
9 Під час підготовки цього звіту було випробувано методологію, яка включає збір даних про вакансії та визначення вимог до кандидатів. Державна служба зайнятості спільно з місцевим приватним сектором можуть продовжити застосування відповідної практики та постійне оновлення даних.

10 Докладнішу інформацію про політичні заходи зниження витрат на оплату праці див. у роботі Куддо (2011).

населення (зокрема довгостроково безробітні, молодь, неформально зайняті). У цьому контексті Державна служба зайнятості могла б підвищити якість своїх послуг шляхом розробки та використання інструменту статистичного профілювання, який також можна було б застосувати для забезпечення доступу до короткострокової та довгострокової соціальної допомоги для тих осіб, хто має менше можливостей працювати. Такий інструмент допоможе уникнути дублювання послуг і, у контексті військового конфлікту, сприятиме інтеграції ВПО шляхом їхньої реєстрації та забезпечення трудовими й соціальними послугами, а також підтримкою, орієнтованою на підвищення їхньої економічної активності.

Усунення перешкод для внутрішньої міграції розширить можливості працевлаштування та дасть змогу працівникам застосовувати свої навички в повному обсязі. Низький рівень внутрішньої мобільності в Україні в порівнянні з міжнародними стандартами спричинений переважно недоліками нормативно-правової бази. Внутрішній міграції працівників сприятиме забезпечення можливості переведення соціальних пільг у разі переміщення по регіону всередині країни, а також скасування адміністративних процедур, що вимагають офіційної реєстрації осіб за місцем проживання.

Рисунок 9. Огляд запропонованих пріоритетних напрямків і відповідних заходів



Джерело: розробка авторів.

Використана література

- Almlund, M., A. L. Duckworth, J. J. Heckman, and T. Kautz. 2011. "Personality Psychology and Economics". [«Психологія та економіка особистості.» У Посібнику «Економіка освіти»]. In *Handbook of the Economics of Education*, Vol. 2, edited by E. A. Hanushek. Amsterdam: North Holland.
- Arias, O. S., C. Sanchez-Paramo, M. E. Davalos, I. Santos, E. R. Tiongson, C. Gruen, N. de Andrade Falcao, G. Saiovici, and C. A. Cancho. 2014. "Back to Work: Growing with Jobs in Europe and Central Asia". [«Знову до роботи: Як розвиватися у роботі в Європі та Центральній Азії»]. *Europe and Central Asia Reports*. Washington, DC: World Bank.
- Banerji, A., W. Cunningham, A. Fiszbein, E. King, H. Patrinos, D. Robalino and J.-P. Tan. 2010. *Stepping Up Skills for More Jobs and Higher Productivity*. [Розвиток навичок для кращої зайнятості і вищої продуктивності]. Washington, DC: World Bank.
- Borghans, L., A. L. Duckworth, J. J. Heckman, and B. ter Weel. 2008. "The Economics and Psychology of Personality Traits". [«Економіка та філософія особистих якостей»]. *Journal of Human Resources* 34 (4): 972–1059.
- Fields, G. 2003. "Accounting for Income Inequality and Its Change: A New Method, with Application to the Distribution of Earnings in the United States". [«Врахування нерівності доходів та їх зміни: новий метод, що стосується розподілу доходів у Сполучених Штатів»]. *Research in Labor Economics* 22: 1–38.
- Guerra, N., K. Modecki, and W. Cunningham. 2014. "Social-Emotional Skills Development across the Life Span: PRACTICE". [«Розвиток соціоемоційних навичок протягом усього життя: таксономія «PRACTICE»]. World Bank Policy Research Working Paper 7123, Washington, DC: World Bank.
- Kuddo, A. 2011. *International Experience in Reforming Employment Regulations*. Technical Assistance to the Government of Ukraine. [Міжнародний досвід у реформуванні регулювання праці. Технічна допомога Уряду України]. Washington, DC: World Bank.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2015. *Skills for Social Progress: The Power of Social and Emotional Skills*. [Навички для соціальної успішності: сила соціальних та емоційних навичок]. OECD Skills Studies. Paris: OECD Publishing.
- Roberts, B. W. 2009. "Back to the Future: Personality and Assessment and Personality Development". [«Назад у майбутнє: особистість та її оцінювання, а також розвиток особистості»]. *Journal of Research in Personality* 43 (2): 137–145.
- World Bank. 2011. *Ukraine – Equal Access to Quality Education in Ukraine Project*. [Світовий банк. 2011. Проект рівний доступ до якісної освіти в Україні]. Washington, DC: World Bank.
- . 2014. *Doing Business 2015: Going Beyond Efficiency*. [Ведення бізнесу 2015: За межами ефективності]. Washington, DC: World Bank.

РОЗДІЛ I

Вступ

Навички – гнучкість у виконанні поставлених завдань та реагуванні на ситуації – мають фундаментальне значення для підвищення можливостей зайнятості робочої сили та продуктивності у країні. Під час формування державної політики необхідно розуміти, як формуються навички та яку роль вони відіграють на ринку праці.

Акцент на розвитку навичок як напрям політики допоможе Україні подолати перешкоди на шляху до підвищення продуктивності та соціального прогресу. Населення, озброєне навичками, що дозволяють йому зростати у фаховому плані, вчитися та бути спроможним виконувати завдання, які ставлять роботодавці, позитивно впливатиме на ефективність економіки. Продуктивніша робоча сила з розширеними можливостями зайнятості пом'якшуватиме вплив цілої низки несприятливих факторів. Серед цих факторів: інституційні проблеми, відсутність можливостей в інших регіонах та швидке старіння населення.

У пошуках вищої продуктивності

Україна реалізовує ринково орієнтовані реформи ще з початку 2000-х років, проте досі відстає у досягнутому прогресі в порівнянні з більшістю країн Європи та Центральної Азії. Україна відстає від подібних їй країн у переході від планової до ринкової економіки, особливо у розрізі реформування інституційного та бізнес-середовища (Аріас та ін., 2014). У червні 2014 року Україна посіла 96 місце зі 189 у рейтингу Світового банку «Ведення бізнесу» через наявні правові процедури (урегулювання питань неплатоспроможності та реєстрації майна), оподаткування та торговельні витрати (Світовий банк, 2014). Окрім того, трудове право регулюється низкою застарілих законів; Україна – одна з лише двох країн Європи та Центральної Азії, яка досі користується кодексом законів про працю радянських часів, що діє з 1971 року та до якого вносилися численні зміни і доповнення.

Брак або повільність реформ негативно впливає на продуктивність праці, що у свою чергу позначається на економічному добробуті. Показник продуктивності праці в Україні – один із найнижчих серед країн з перехідною економікою. Інакше кажучи, працівники та компанії в Україні менш ефективні у створенні доданої вартості, ніж в інших аналогічних країнах. З огляду на це вони є менш конкурентоспроможними у залученні інвестицій та розвитку економічних можливостей. Для досягнення сталого економічного зростання та добробуту необхідно підвищити конкурентоспроможність шляхом збільшення продуктивності (ОЕСР 2012). Інституційні помилки, від невідповідності освіти до неефективного регуляторного середовища, – одна з найбільших перешкод на шляху до збільшення продуктивності праці у країні.

Низька продуктивність праці у країні відображається у неефективному розміщенні робочої сили. Більшість українців стикаються з обмеженістю ринку праці й обмеженими можливостями пошуку роботи у сферах, де їхній робочий потенціал використовуватиметься повною мірою. Більша частина (54%) робочої сили в Україні, яка працює у приватному секторі, зайнята у таких низькопродуктивних галузях, як сільське господарство, торгівля та будівництво.¹¹ Менш ніж 10% населення працює в таких високопродуктивних галузях, як фінансові та бізнес-послуги або інформаційні технології.¹² Понад

¹¹ До низькопродуктивних галузей також належать: ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів, тимчасове розміщування й організація харчування, різні послуги населенню та логістика.

¹² Розрахунки авторів на основі Вибіркового обстеження робочої сили в Україні у 2013 р.

20% осіб є неформально зайнятими, тобто працюють без відповідної реєстрації економічної діяльності або без письмового трудового договору, не мають прав, передбачених законодавством про захист зайнятості, та не сплачують податків з доходів фізичних осіб, як і внесків на соціальне страхування. Майже в усіх випадках неформальна зайнятість передбачає низьку зарплатню, невідповідні умови праці, нестабільну зайнятість (за строком або тривалістю) та обмежені можливості професійного навчання. Неповна зайнятість та затримки у виплаті заробітної плати – інші прояви неоптимального розміщення робочої сили та викривлення ринку праці, які негативно впливають на продуктивність праці. Окрім того, велика кількість українців працездатного віку залишаються незайнятими: близько 20% молоді віком від 15 до 24 років є безробітними, 60% населення старшого віку (55–64 роки) не працюють та не шукають роботу.

Низька внутрішня мобільність (переміщення людей всередині країни з метою пошуку роботи) негативно впливає на ефективність розміщення робочої сили та обмежує ріст продуктивності. Досвід демонструє, що переміщення робочої сили між секторами та регіонами позитивно впливає на продуктивність і зростання (Коеттл та ін., 2014). Однак навіть зазнаючи невдач у роботі, українські працівники рідко змінюють сферу діяльності чи переїжджають до інших регіонів країни з вищим рівнем зайнятості та заробітної плати. У 2010 році частка населення, яка проживає у населеному пункті, де проводилося обстеження, менше 5 років (тобто рівень міграції), становила в Україні лише 4,5%, у порівнянні з 26,5% у Франції або 15% у Великій Британії. Така ситуація виникла внаслідок дії низки факторів, – від правил реєстрації місця проживання та обмежених можливостей переміщення соціальних благ до недостатнього стимулювання та можливостей (Коеттл та ін., 2014).¹³

Демографічні тенденції, зокрема швидке старіння населення, ускладнюють вирішення завдань, пов'язаних із зайнятістю та продуктивністю праці. Показник старіння населення у країні є одним із найвищих у Європі. Як наслідок, кількість працівників, які покидають ряди робочої сили, перевищує кількість тих, хто приходить їм на зміну (ООН, 2010; Купець, 2014). У разі збереження тенденцій щодо рівнів економічної активності населення за віком, чисельність робочої сили може скоротитися на 39% у 2010–2060 рр. (Купець, 2014). Таке зменшення кількості економічно активного населення працездатного віку в результаті старіння стане додатковим тягарем для українських компаній та ускладнить підтримання сталого зростання. Такі тенденції вимагають запровадження політики, спрямованої на подовження трудового життя сучасної робочої сили. При цьому низька економічна активність серед населення старшого віку та питання щодо застарілості навичок можуть ускладнити цей процес в Україні. За теперішніх низьких рівнів зайнятості і продуктивності праці податковий тягар для утримання населення непрацездатного віку, кількість якого невпинно зростає, збільшує навантаження на формально зайнятих працівників, які змушені підтримувати всю економіку.

Важливість навичок для забезпечення зайнятості та підвищення продуктивності

Важливість навичок, на додачу до рівня формальної освіти, для забезпечення зайнятості та підвищення продуктивності підтверджено низкою нещодавніх емпіричних досліджень. У той час як традиційна економіка праці зосереджується на кількості освіти як на основному чиннику набуття навичок, нещодавні емпіричні дослідження показали, що інші компетенції та характеристики часто відіграють не меншу роль у визначенні показників діяльності осіб на ринку праці (Борганс та ін., 2008, Алмлунд та ін., 2011, Кауц та ін., 2014, ОЕСР, 2015).

Удосконалення стратегії розвитку навичок може вирішити структурні проблеми шляхом підвищення ефективності роботи фірм і продуктивності української економіки. Брак або невідповідність навичок потребам компаній заважають розвитку ланцюга створення доданої вартості, застосуванню новітніх технологій та ефективності роботи як такої (Банерджі та ін., 2010; Аріас та ін., 2014). Наприклад, галузеві дослідження у молочній промисловості, авіації та енергетиці показали, що українські роботодавці мали проблеми з наймом необхідних працівників з

¹³ Останнім часом у розрізі переміщення соціальних благ був досягнутий відчутний прогрес, зокрема щодо зменшення адміністративних перешкод у переміщенні в регіонах країни. Однак у розрізі заохочень і культурних норм істотних змін так і не відбулося.

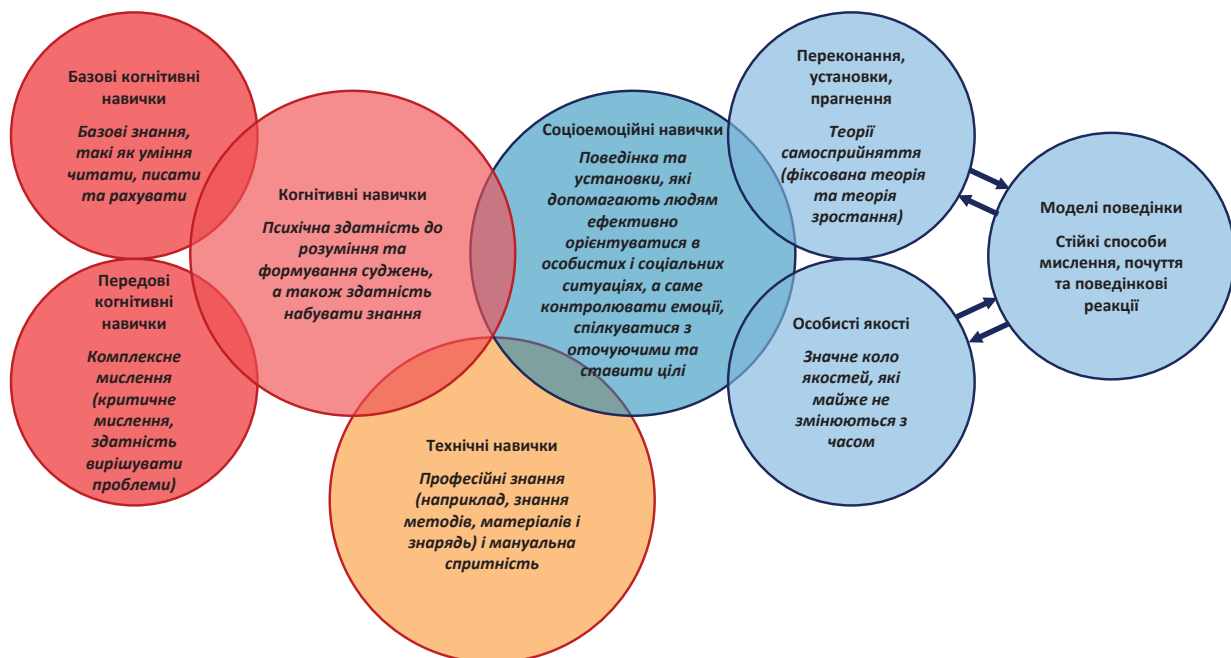
відповідною технічною підготовкою, що в свою чергу обмежувало можливості їхніх компаній для виходу на нові ринки з вищими вимогами щодо якості, зокрема ринок ЄС (ОЕСР, 2012).¹⁴ Підвищення кваліфікації та перепідготовка робочої сили – це ключова передумова для підвищення економічної активності та продуктивності праці.

Попри те що показники формальної освіти в Україні є досить високими, системи освіти та підготовки не надають навичок, які відповідали б змінам на ринку праці. Більшість дорослих мають принаймні повну середню освіту, а приблизно половина – вищу освіту.¹⁵ Україна також демонструє непогані результати під час проведення міжнародного оцінювання освітніх досягнень учнів на зразок Міжнародного моніторингового дослідження якості природничо-математичної освіти (TIMSS), не відстаючи від країн із високим рівнем доходу, наприклад Італії, Норвегії або Швеції. Однак, якщо не брати до уваги кваліфікаційні документи і базові навички, виникають питання щодо відповідності освіти працівників, отриманої до початку перехідного періоду, часто у професійно-технічних закладах, та належного моменту часу для спрямування учнів до навчання у закладах професійно-технічної освіти (TVET). Також дедалі частіше спостерігається невідповідність рівня технічної підготовки робітників актуальним потребам ринку праці, які швидко змінюються.

Визначення навичок

У широкому значенні навички можна визначити як індивідуальні характеристики, які піддаються трансформації через зміни у навчальному середовищі та інвестиції. Навчальні заклади – це основне, однак не єдине середовище формування навичок. На формування повного спектра індивідуальних навичок також впливають інші фактори: родина, робота, додаткові заняття та оточення. Під терміном «навички» часто мають на увазі «компетенції, установки, переконання та поведінку, які здатні змінюватися у процесі розвитку особистості та піддаються вдосконаленню в рамках спеціальних програм і політик» (Гуерра та ін., 2014).

Рисунок 10. Система когнітивних, соціоемоційних і технічних навичок



Джерело: розробка авторів на основі роботи Гуерра та ін., 2011; Борганс та ін., 2008; Робертс, 2009; ОЕСР, 2015.

¹⁴ Окрім проблеми навичок перед компаніями, що прагнуть долучитися до іноземних ринків праці, постають інші обмеження, серед яких обмеженість інвестицій з боку іноземних компаній для дотримання вимог регіональних директив, фінансових ресурсів на оплату послуг інспекторів, а також питання взаємного визнання лабораторій із сертифікації продукції на території ЄС та в Україні.

¹⁵ За розрахунками авторів на основі Вибіркового обстеження робочої сили у 2012 р. 92% працездатного населення у віці від 25 до 55 років мали принаймні повну середню освіту, а вищу освіту здобули у середньому 47%.

Безсумнівно, навички є багатогранним явищем. Попри численні визначення та класифікації, які можна знайти в літературі з економіки та психології, загальноприйнята класифікація виокремлює дві великі категорії навичок: когнітивні навички, тобто розумові здібності, та соціоемоційні, тобто поведінка, установки, особистісні якості. Існує безліч підтверджень того, що обидва типи навичок є важливими факторами успішності у навчанні, на ринку праці та у соціумі у довгостроковій перспективі (Борганс та ін., 2008; Алмлунд та ін., 2011; Каутц та ін., 2014; ОЕСР, 2015). Третя категорія навичок – технічні навички, які включають спеціальні знання, необхідні для виконання певної роботи, та мануальну спритність. Когнітивні, соціоемоційні та технічні навички – категорії, які перетинаються між собою (Рисунок 10). Так, соціоемоційні навички формуються на основі когнітивних здібностей, а технічні навички можна розглядати як сукупність когнітивних та соціоемоційних навичок. (Борганс та ін., 2008; Алмлунд та ін., 2011). Однак у процесі формування державної політики необхідно розрізняти ці три групи навичок, оскільки шляхи їхнього розвитку та засоби їхнього покращення є досить різними.

Когнітивні, соціоемоційні та технічні навички визначаються так:

Когнітивні навички у загальному значенні – це інтелект або розумові здібності, які включають розуміння комплексних ідей, адаптацію до середовища, навчання з досвіду, логічне мислення та подолання перешкод подумки. У цьому класі можна виділити два великі рівні: (а) базові когнітивні навички (фундаментальні навички або базові академічні знання, такі як уміння читати, писати та рахувати); та (б) передові когнітивні навички (складне мислення, наприклад критичне мислення або вирішення проблем) (Найссер та ін., 1996; Каттелл, 1987).

Соціоемоційні навички – це визначений набір навичок, що допомагають людям ефективно орієнтуватися в особистих, міжособистісних і соціальних ситуаціях (Гуерра та ін., 2014). Ці навички також можуть бути розподілені за декількома рівнями: (а) вищий рівень – особистісні якості людини (зокрема добросовісність, наполегливість, емоційна стійкість), які майже не змінюються з часом. Популярною є модель Великої п'ятірки, опис якої міститься у Вставці 1; (б) також до вищого рівня належать переконання, прагнення і мотивація, які впливають на світогляд людини, її ставлення до власних розумових здібностей і навичок та можуть удосконалюватися через зусилля та старання; (с) поведінка та установки людини під впливом її особистих якостей, думок, відчуттів та дій (наприклад управління емоціями, робота в колективі, постановка цілей) (Борганс та ін., 2008; Алмлунд та ін., 2011).¹⁶

Технічні навички можна визначити як здібності, пов'язані зі спеціальними знаннями для виконання завдань, передбачених певною роботою (наприклад ерування транспортними засобами, ремонт електронного обладнання, управління важким обладнанням та проектування). Психомоторні здібності та мануальна спритність також належать до категорії технічних навичок (Прада та Урсуа, 2014).

Формування навичок протягом життєвого циклу

Формування навичок – це кумулятивний життєвий процес, який відбувається у різних навчальних середовищах. Людина розвивається і вчиться на кожному етапі життєвого циклу – від перебування в утробі матері та раннього дитинства до підліткового і дорослого віку. Навички розвиваються поступово на основі попередньо набутих навичок та нових отриманих знань (Кунья та ін., 2006). Здібності людини частково передаються їй від батьків, але задають ритм розвитку компетенцій, поведінки та особистих якостей сімейне оточення, навчальні заклади, середовище та пережитий досвід (Гекмен, 2006).

¹⁶ В економічній літературі термін «соціоемоційні навички» часто застосовується на заміну поняттям «поведінкові навички», «життєві навички», «некогнітивні навички», «характерні навички» або «м'які навички». Однак між цими поняттями існують відмінності, які потребують роз'яснення. Негогнітивні навички та характерні навички стосуються широкого спектра моделей поведінки, умінь та якостей, не пов'язаних із розумовими здібностями та досягненнями; при цьому, на думку психологів, характеристики, які економісти мають на увазі, вживаючи термін «некогнітивні навички», є результатом когнітивної діяльності (Борганс та ін., 2008). М'які навички та життєві навички охоплюють такі соціоемоційні навички, як робота у колективі або управління емоціями, але водночас включають такі більш технічні навички, як навички володіння мовами та комп'ютерну грамотність (Гуерра та ін., 2014).

Ранні етапи життя мають ключове значення для розвитку когнітивних та соціоемоційних навичок. Середовище, в якому людина перебуває у ранньому дитинстві, має величезний вплив на результати, яких вона досягає в майбутньому (Кнудсен та ін., 2006; Гекмен, 2008; Елмонд та Каррі, 2011; Гекмен та ін., 2013). Розвиток дитини, фізичний та когнітивний, протягом так званих «перших 1000 днів» життя, тобто протягом вагітності та упродовж перших двох років життя, визначає її готовність до подальшого навчання у школі та професійного життя у дорослому віці (Гекмен, 2004). Натомість брак або відставання у розвитку зазначених навичок може призвести до довгострокових та часто незворотних наслідків для освіти, здоров'я та доходів людини.

Чим раніше людина розвиває свої навички, тим кращого результату вона досягає, однак у старшому віці також є ключові періоди для розвитку навичок, зокрема соціоемоційних. Окремі навички не можна набути в будь-якому віці. Так, діти повинні бути психічно та соціально готовими до розуміння, наприклад того, що означає покладатися на інших. Переходячи у підлітковий вік, діти стикаються з новими умовами та обставинами, вони більше взаємодіють з однолітками, які допомагають їм адаптуватися до нових соціальних процесів (Гуерра та ін., 2014).

Вставка 1. Інтерпретація класифікації соціоемоційних навичок в моделі Великої п'ятірки

Для дослідження навичок роботодавців та домогосподарств у контексті цього дослідження серед інших методів оцінки соціоемоційних навичок використовувалася модель Великої п'ятірки – широковідома система особистісних якостей людини (Голдберг, 1993; Джон та Шривастава, 1999). В її основу покладено п'ять якостей: відкритість до досвіду, добросовісність, екстравертність, доброзичливість та емоційна стійкість.

У процесі аналізу розвитку за особистісними якостями Великої п'ятірки або їхнього зв'язку з результативністю необхідно враховувати два ключові нюанси.

По-перше, компоненти Великої п'ятірки відображають особистісні якості у найбільш узагальненій формі та об'єднують велику кількість окремих, більш специфічних особистісних якостей (Таблиця 4). Тобто еволюція будь-якої з якостей, яка входить до Великої п'ятірки, упродовж життєвого циклу або чіткий зв'язок цієї якості з певним економічним результатом (наприклад заробітною платою) може виникати лише на основі певних специфічних аспектів. Водночас інші аспекти можуть не мати жодного впливу, мати протилежний вплив на той самий результат або розвиватися іншим чином.

Таблиця 4. Основні аспекти, включені до моделі Великої п'ятірки

<i>Особистісні якості в моделі Великої п'ятірки</i>	<i>Основні аспекти</i>
Відкритість до досвіду	Допитливість, уява, естетика, дії (широта інтересів), чуттєвість, нестандартність мислення
Добросовісність	Ефективність, організованість, слухняність, прагнення досягнень, самодисципліна, зваженість
Екстравертність	Товариськість, впевненість у собі, активність, здоровий авантюризм, ентузіазм, добросердність
Доброзичливість	Довіра, прямота, альтруїзм, податливість, скромність, співчуття
Емоційна стійкість	Нервовість, дратівливість, напруженість, сором'язливість, імпульсивність, вразливість

Джерело: Коста та Мак-Крей (1992).

По-друге, на відміну від когнітивних навичок, яскравіший прояв соціоемоційних навичок не обов'язково є позитивом. Кожна якість – континуум індивідуальних відмінностей. Так, індивідуумам, які відзначаються високою добросовісністю, мають високу організованість та ефективність, може бракувати спонтанності та гнучкості, яких вимагають деякі види робіт (Таблиця 5).

Навички для сучасної України

Таблиця 5. Можлива інтерпретація низького та високого ступенів вираження особистісних якостей Великої п'ятірки

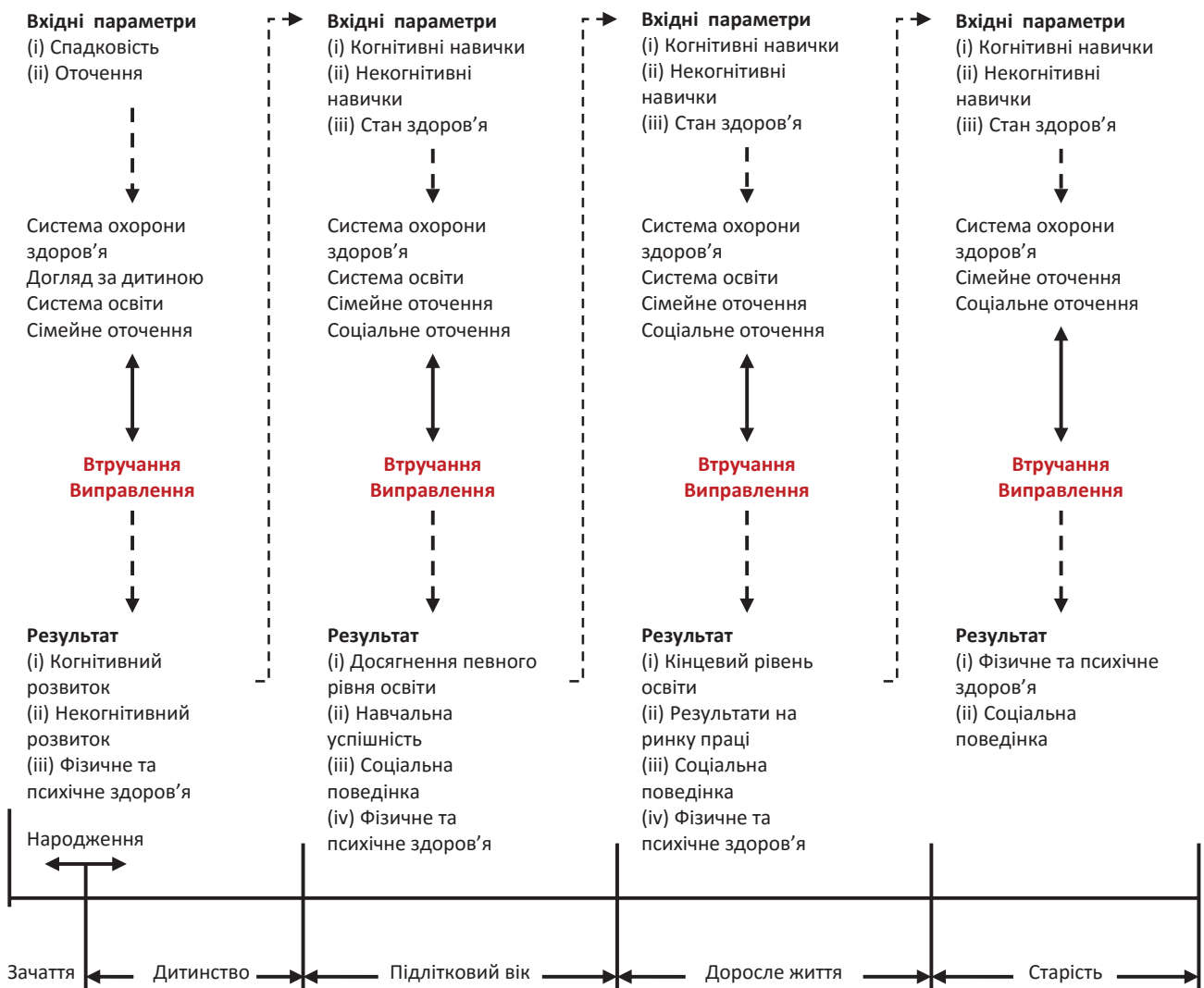
<i>Особисті якості в моделі Великої п'ятірки</i>	<i>Низька вираженість</i>	<i>Висока вираженість</i>
Відкритість до досвіду	Рутинність/простота	— Складність/схильність до експериментів
Добросовісність	Спонтанність	— Самодисципліна/планомірність
Екстравертність	Орієнтація на внутрішні стимули	— Орієнтація на зовнішні стимули
Доброчливість	Егоїзм/підозрілість	— Доброта/схильність до компромісів
Емоційна стійкість	Тривожність/реактивність	— Стійкість/спокій

Джерело: Каннінгем та ін. (див. далі).

Загалом, класифікація особистісних якостей за моделлю Великої п'ятірки створює узгоджену загальну основу для вивчення особистості у широкій перспективі. Ще раз слід зазначити, що широта кожної із зазначених якостей породжує дискусії щодо їхнього впливу на різні результати, – ці якості є континуумом різноманітних аспектів, які можуть мати різний ефект.

Формування соціоемоційних і когнітивних навичок – це багатоетапний процес, на який впливає середовище та інвестиції. Згодом навички, що цінуються на ринку, розвиваються у процесі неформального та формального навчання, професійної підготовки та навчання на робочому місці. Державні інституції у сфері охорони здоров'я та шкільної освіти можуть істотно впливати на когнітивний та соціоемоційний розвиток людини. Результати інвестицій залежать від загального рівня навичок (Рисунок 11). Окрім цього, сімейна атмосфера (рівень життя родини, освіта батьків і стосунки в сім'ї) і домашнє навчальне середовище відіграють значну роль у процесі формування когнітивних і соціоемоційних навичок (Карнейро та Гекмен, 2003; Кунья та ін., 2005; Карнейро та ін., 2007). Вороже соціальне середовище, наприклад насильство та знущання у школі, можуть негативно позначитися на здатності дитини розвивати особистісні якості та поведінку, що вплине на її успіхи в майбутньому житті (Світовий банк, 2011; Сарсоса та Урсуа, 2013).

Рисунок 11. Розвиток людини на кожному етапі життєвого циклу та простір для впливу



Джерело: за матеріалами видання «Посібник з дослідження раннього розвитку дитини та його впливу на глобальну політику», ред. Брітто, Енгла та Супера (2013); «Економічні перспективи деяких важливих вимірів раннього розвитку дитини в країнах, що розвиваються», Берман та Урсуа, рис. 6.2 (С. 125). За дозволом видавництва Oxford University Press, США. © Oxford University Press 2013.

Примітка: термін «некогнітивні навички» стосується того, що у контексті цього дослідження названо «соціоемоційними навичками».

Про спеціальний розвиток технічних навичок відомо небагато. Технічні навички засвоюються наприкінці підліткового віку, починаючи з рівня середньої освіти, після того як молоді люди створюють відповідну основу з базових когнітивних та соціоемоційних навичок. Вища освіта готує випускників до розумової праці на посадах високого рівня, у той час як професійне навчання надає студентам прикладні навички, необхідні для виконання специфічних фахових обов'язків. Навчання на робочому місці поглиблює технічні вміння, набуті під час здобуття формальної освіти та навчання, та адаптує їх до певної посади (Бодевіг та ін. 2014).

Завдання звіту

Завданнями цього звіту є дослідження природи навичок, необхідних на сучасному ринку праці в Україні, виявлення навичок, яких бракує роботодавцям, розгляд впливу інституцій у сфері освіти та ринку праці на інвестиції у навички та надання практичних рекомендацій. Зокрема, найпершим завданням є визначення ключових навичок, якими володіють працівники, котрі створюють кращий результат на ринку праці та користуються попитом серед роботодавців. Цей звіт також досліджує невідповідність між конкретними навичками працівників і вимогами роботодавців. Кінцевою метою звіту є надання практичних рекомендацій з визначенням заходів політики та реформ, які сприятимуть озброєнню українських працівників навичками, що допоможуть досягти підвищення рівня зайнятості, продуктивності та конкурентоспроможності.

Попри очевидний вплив навичок на зайнятість, продуктивність і рівень життя в Україні, до підготовки цього звіту емпіричних даних та фактів, які могли б стати основою для формування пріоритетів державної політики, було дуже мало або вони були розрізнені. В основу аналізу, представленого у цьому звіті, покладено нові мікробазы даних, які дають чіткіше уявлення про розподіл когнітивних, технічних і соціоемоційних навичок серед працездатного населення, а також дають інформацію про навички, яких вимагають роботодавці в Україні. Дослідження, інформація про які міститься у наступних розділах та додатках звіту, проведені у рамках ініціативи з розвитку навичок для забезпечення зайнятості та підвищення продуктивності (ініціатива STEP) Світового банку. Дані, що містяться у звіті й надають критичну оцінку ситуації в Україні, є зіставними з даними щодо інших країн, де були проведені дослідження в рамках ініціативи STEP, що дозволяє провести їхній порівняльний аналіз. Це дослідження також ґрунтується на додаткових обстеженнях компаній та домогосподарств, інституційному аналізі та даних порталів пошуку роботи (Рисунок 12).

Рисунок 12. Джерела даних для дослідження

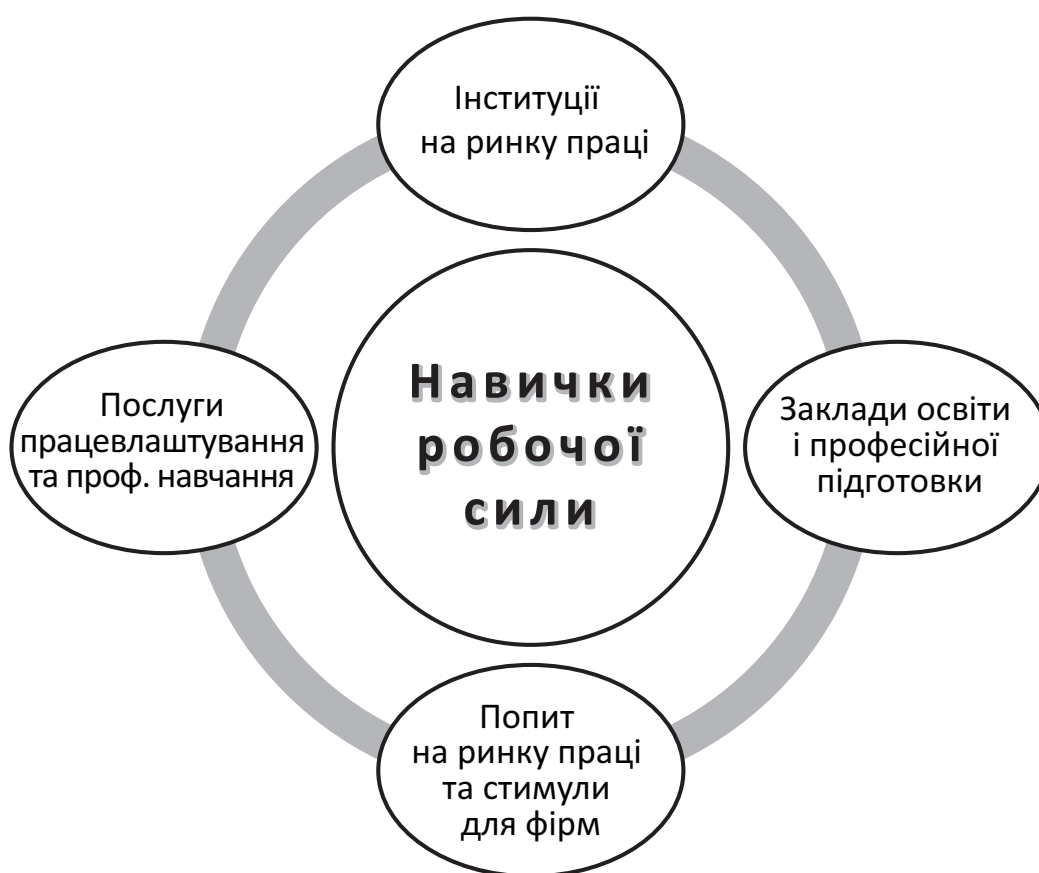


Джерело: розробка авторів.

Аналітична основа

У звіті використано аналітичну основу, що підкреслює пряму залежність якості та кількості навичок від чотирьох ключових інституційних та заохочувальних чинників, а саме інституцій на ринку праці, закладів формальної освіти та професійної підготовки, послуг працевлаштування та професійного навчання, попиту на працю та стимулів (Рисунок 13). Усі складові пов'язані між собою та впливають одна на одну. На додачу до цього існує п'ята складова, яка має критичне значення – розширений політичний і економічний контекст країни. Однак вона не входить до предмета дослідження. Аналіз, що міститься в цьому звіті, зосереджений на викритті основних проблем, які перешкоджають створенню та підтримці навичок, що у свою чергу негативно впливає на можливості працевлаштування і поглиблює проблеми, що існують на ринку праці в Україні.

Рисунок 13. Аналітична основа: формування навичок під впливом інституційних та заохочувальних чинників



Джерело: розробка авторів.

Структура решти звіту: наступний розділ (II) містить аналіз розвитку когнітивних та соціоемоційних навичок працівників та взаємозв'язок цих навичок із результатами на ринку праці. Третій розділ присвячено аналізу на рівні фірм, в котрому досліджено природу навичок та професій, які користуються попитом у країні, а також вплив невідповідності навичок та інших питань щодо робочої сили на діяльність фірм. У четвертому розділі розглянуто найістотніші інституційні перешкоди для зайнятості та надання робочій силі відповідних навичок, у тому числі у сферах освіти, професійної підготовки та трудового законодавства. Заключний розділ (V) підсумовує навички, які користуються попитом в Україні, та містить широкий набір рекомендацій, адресованих владі для вдосконалення механізмів розвитку навичок, розширення можливостей зайнятості та підвищення продуктивності праці.

Використана література

- Almlund, M., A. L. Duckworth, J. J. Heckman, and T. Kautz. 2011. "Personality Psychology and Economics". [«Психологія та економіка особистості»]. In *Handbook of the Economics of Education*, Vol. 2, edited by E. A. Hanushek. Amsterdam: North Holland.
- Almond, D., and J. Currie. 2011. "Human Capital Development before Age Five". [«Розвиток людського капіталу до п'ятирічного віку»]. In *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4B, edited by O. Ashenfelter and D. Card. Amsterdam: Elsevier, North Holland. 1315–1486.
- Arias, O. S., C. Sanchez-Paramo, M. E. Davalos, I. Santos, E. R. Tiongson, C. Gruen, N. de Andrade Falcao, G. Saiovici, and C. A. Cancho. 2014. "Back to Work: Growing with Jobs in Europe and Central Asia". [«Знову до роботи: Як розвиватися у роботі в Європі та Центральній Азії»]. *Europe and Central Asia Reports*. Washington, DC: World Bank.
- Banerji, A., W. Cunningham, A. Fiszbein, E. King, H. Patrinos, D. Robalino and J.-P. Tan. 2010. *Stepping Up Skills for More Jobs and Higher Productivity*. [Розвиток навичок для кращої зайнятості і вищої продуктивності]. Washington, DC: World Bank.
- Behrman, J. R., and S. Urzua. 2013. "Economic Perspectives on Some Important Dimensions of Early Childhood Development in Developing Countries". [«Економічний бік певних важливих параметрів розвитку дітей дошкільного віку в країнах, що розвиваються»]. In *Handbook of Early Childhood Development Research and Its Impact on Global Policy*, edited by R. Britto, P. L. Engle, and C. M. Super. Oxford University Press.
- Bodewig, C., R. Badiani-Magnusson, K. Macdonald, D. Newhouse, and J. Rutkowski. 2014. "Skilling Up Vietnam: Preparing the Workforce for a Modern Market Economy". [«Підвищення рівня навичок у В'єтнамі: Підготовка трудових ресурсів до умов сучасної ринкової економіки»]. Washington, DC: World Bank.
- Borghans, L., A. L. Duckworth, J. J. Heckman, and B. ter Weel. 2008. "The Economics and Psychology of Personality Traits". [«Економіка та філософія особистих якостей»]. *Journal of Human Resources* 34 (4): 972–1059.
- Cattell, R. B. 1987. *Intelligence: Its Structure, Growth, and Action*. New York: Elsevier Science Pub. Co. [Каттелл, Р. Б. 1987. *Інтелект: структура, розвиток і використання*. Нью-Йорк: Видавничий дім «Ельсєв'єр Сайєнс»].
- Costa, P. T., and R. R. McCrae. 1992. "Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R), NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI)." *Psychological Assessment Resources*, [Ресурси психологічного оцінювання]. Odessa, FL.
- Cunha, F., J. J. Heckman, and S. Navarro. 2005. "Separating Uncertainty from Heterogeneity in Life Cycle Earnings, The 2004 Hicks Lecture". [«Відокремлення невизначеності від неоднорідності у життєвому циклі доходів, Лекція Хікса 2004 року»]. *Oxford Economic Papers* 57 (2): 191–261.
- Cunha, F., J. J. Heckman, L. Lochner, and D. Masterov. 2006 "Interpreting the Evidence on Life Cycle Skill Formation". [Тлумачення даних про життєвий цикл формування навичок]. In *Handbook of the Economics of Education*, Vol. 1, edited by E. A. Hanushek and F. Welch. Chapter 12, 697–812. Amsterdam: North Holland.
- Cunningham, W., P. A. Acosta, and N. Muller. Forthcoming. *Minds and Behaviors at Work – Developing Socio-Emotional Skills for Latin America's Workforce*. [«Мислення і поведінка на роботі – розвиток соціоемоційних навичок для ринку праці Латинської Америки»]. Washington, DC: World Bank.
- Goldberg, L. R. 1993. "The Structure of Phenotypic Personality Traits". [«Структура фенотипічних особистих якостей»]. *American Psychologist* 48 (1): 26–34.
- Guerra, N., K. Modecki, and W. Cunningham. 2014. "Social-Emotional Skills Development across the Life Span: PRACTICE." [«Розвиток соціоемоційних навичок протягом усього життя: таксономія «PRACTICE»]. *World Bank Policy Research Working Paper 7123*, Washington, DC: World Bank.

- Heckman, J. J. 2004. "Lessons from the Technology of Skill Formation". [«Досвід технологій формування навичок»]. *Annals of the New York Academy of Sciences* 1038 (1): 179–200.
- . 2006. "Skill Formation and the Economics of Investing in Disadvantaged Children". [«Формування навичок та економіка інвестування в дітей з неблагополучних сімей»]. *Science* 312 (5782): 1900–1902.
- . 2008. "Schools, Skills, and Synapses". [«Школи, навички та синапси»]. *Economic Inquiry* 46 (3): 289–324.
- Heckman, J. J., and S. Mosso. 2014. "The Economics of Human Development and Social Mobility". [«Економіка розвитку людського потенціалу та соціальна мобільність»]. *Annual Review of Economics* 6: 689–733.
- John, O. P., and S. Srivastava. 1999. "The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement and Theoretical Perspectives". [«Велика п'ятірка таксономії якостей: історія, вимірювання і теоретичні перспективи»]. In *Handbook of Personality: Theory and Research*, edited by L. A. Pervin and O. P. John. New York: The Guilford Press.
- Koettl, J., O. Kupets, A. Olefir, and I. Santos. 2014. "In Search of Opportunities? The Barriers to More Efficient Internal Labor Mobility in Ukraine". [«У пошуку можливостей? Бар'єри для ефективнішої внутрішньої трудової мобільності в Україні»]. *IZA Journal of Labor and Development* 3: 21.
- Kupets, O. 2014. "Labor Market Challenges of an Aging and Shrinking Population in Ukraine". [«Виклики ринку праці через старіння і скорочення населення в Україні»]. *Journal of Comparative Economic Studies* 9: 99–134.
- Neisser, U., G. Boodoo, T. J. Bouchard, A. W. Boykin, N. Brody, S. J. Ceci, D. F. Halpern, J. C. Loehlin, R. Perloff, R. J. Sternberg, and S. J. Urbina. 1996. "Intelligence: Knowns and Unknowns".
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2012. *Competitiveness and Private Sector Development: Ukraine 2011: Sector Competitiveness Strategy*. [Конкуренентоспроможність і розвиток приватного сектора: Україна 2011: Стратегія секторальної конкурентоспроможності]. Paris: OECD Publishing.
- . 2015. *Skills for Social Progress: The Power of Social and Emotional Skills*. [Навички для соціальної успішності: сила соціальних та емоційних навичок]. OECD Skills Studies. Paris: OECD Publishing.
- Prada, M., and S. Urzua. 2014. "One Size Does Not Fit All: The Role of Vocational Ability on College Attendance and Labor Market Outcomes". [«Один розмір не для всіх: роль професійної обдарованості у вступі до вищих навчальних закладів та в успішності на ринку праці»]. NBER Working Papers 20752, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Roberts, B. W. 2009. "Back to the Future: Personality and Assessment and Personality Development". [«Назад у майбутнє: особистість та її оцінювання, а також розвиток особистості»]. *Journal of Research in Personality* 43 (2): 137–145.
- UN (United Nations UN). 2010. *World Population Prospects, 2010 Revision*. [Перспективи населення світу, огляд 2010 року]. New York, NY: United Nations.
- Sarzosa, M., and S. Urzua. 2015. "Bullying Among Teenagers: The Role of Cognitive and Non-cognitive Skills". [«Залякування і кіберзалякування підлітків – роль когнітивних і некогнітивних навичок»]. NBER Working Paper No 21631. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- World Bank. 2011. *Strengthening Skills and Employability in Peru Report 61699-PE*. [Посилення навичок та працездатності в Перу, Звіт 61699-PE]. Washington, DC: World Bank.
- . 2014. *Doing Business 2015: Going Beyond Efficiency*. [За межами ефективності]. Washington, DC: World Bank.

РОЗДІЛ II

Навички робочої сили та їхня роль на ринку праці

У цьому розділі увагу зосереджено на пріоритетності якості навичок робочої сили над кількісними показниками освіти в Україні. Результати дослідження демонструють, що українці, які проживають у містах, мають в середньому високий рівень базових когнітивних навичок, який відповідає середньому рівню у країнах-членах ОЕСР і перевищує відповідний показник у країнах із середнім рівнем доходу, де були доступні порівнювані дані, але існують певні відмінності у розрізі освітніх рівнів та поколінь.

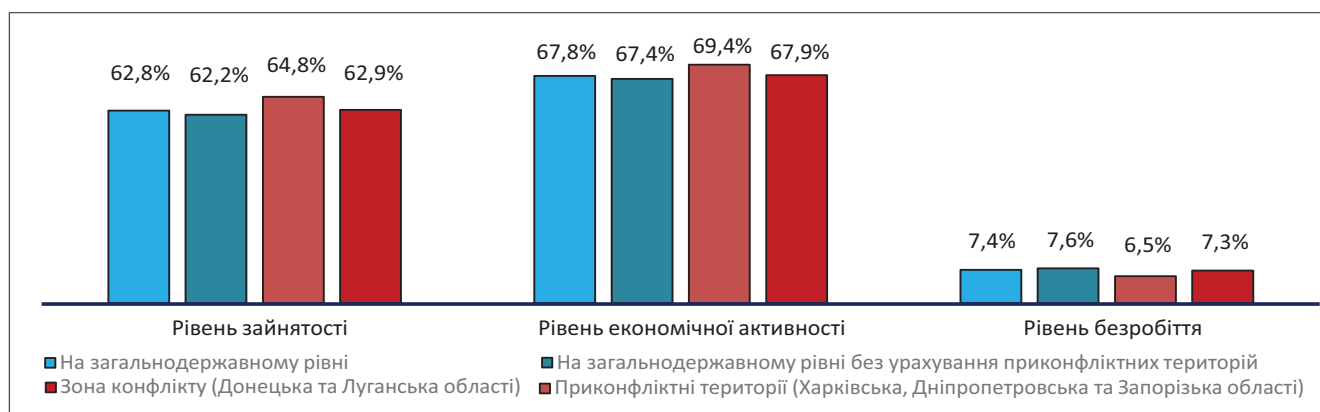
Аналіз ґрунтується на наявній статистичній інформації та даних вибіркового обстеження домогосподарств, спрямованого на вимірювання когнітивних (здатність виконувати такі розумові операції, як сприймання та мислення) та соціоемоційних навичок (поведінку, установки та особистісні якості) (див. Додаток 1).

Огляд ситуації на ринку праці України

До початку конфлікту, що триває на сході України, і незважаючи на фінансову кризу 2008 року, показники зайнятості та економічної активності населення були подібними до середніх показників у сусідніх країнах Європи та Центральної Азії. У 2013 році частина населення працездатного віку (від 15 до 64 років), яка працювала або активно шукала роботу, становила 68% по країні й навіть була дещо вищою в прилеглих до зони конфлікту регіонах (у Харківській, Дніпропетровській та Запорізькій областях) (Рисунок 14). Цей показник був вищий ніж у західнобалканських країнах, таких як Хорватія, Боснія та Герцеговина, проте нижчий ніж в Азербайджані та Грузії (Аріас та ін., 2014, Рис. 1.7, стор. 80–81). Показник безробіття варіювався від 6,5% у приконфліктних регіонах до 7,3% на Донбасі – регіоні, який безпосередньо постраждав від конфлікту (Донецька та Луганська області). Показники довготривалого безробіття в Україні були нижчі ніж у більшості країн у регіоні, особливо з початком фінансової кризи 2008 року (Аріас та ін., 2014, Рис. 1.7, стор. 80–81).

Рисунок 14. Показники ринку праці до початку конфлікту на сході, 2013 р.

Відсоток населення працездатного віку (15–64 роки)



Джерело: розрахунки авторів на основі Вибіркового обстеження робочої сили в Україні 2013 р.

Примітка: до оцінок не включено АР Крим.

Статус зайнятості в Україні не є гарантією більшої економічної стабільності або добробуту, адже багато осіб працюють неформально, а офіційно оформлені працівники отримують низьку заробітну плату або займаються низькопродуктивною працею. У 2014 р. частка зайнятого населення в Україні, яка працювала неформально, становила 25,1%.¹⁷

В Україні відзначається висока концентрація працівників у низькопродуктивних галузях. Більша частина (54%) осіб, зайнятих у приватному секторі в Україні, працюють у низькопродуктивних галузях, таких як сільське господарство (4 мільйони або 20% працівників), торгівля та ремонт транспортних засобів (3,5 мільйони або 17%) та переробна промисловість (2,5 мільйони або 13%). Менш ніж 10% населення працює у таких високопродуктивних галузях, як сфера фінансових і бізнес-послуг, та інформаційні технології. Робота у низькопродуктивних галузях часто передбачає гірші умови праці та нижчий рівень виплат, ніж у високопродуктивних галузях.

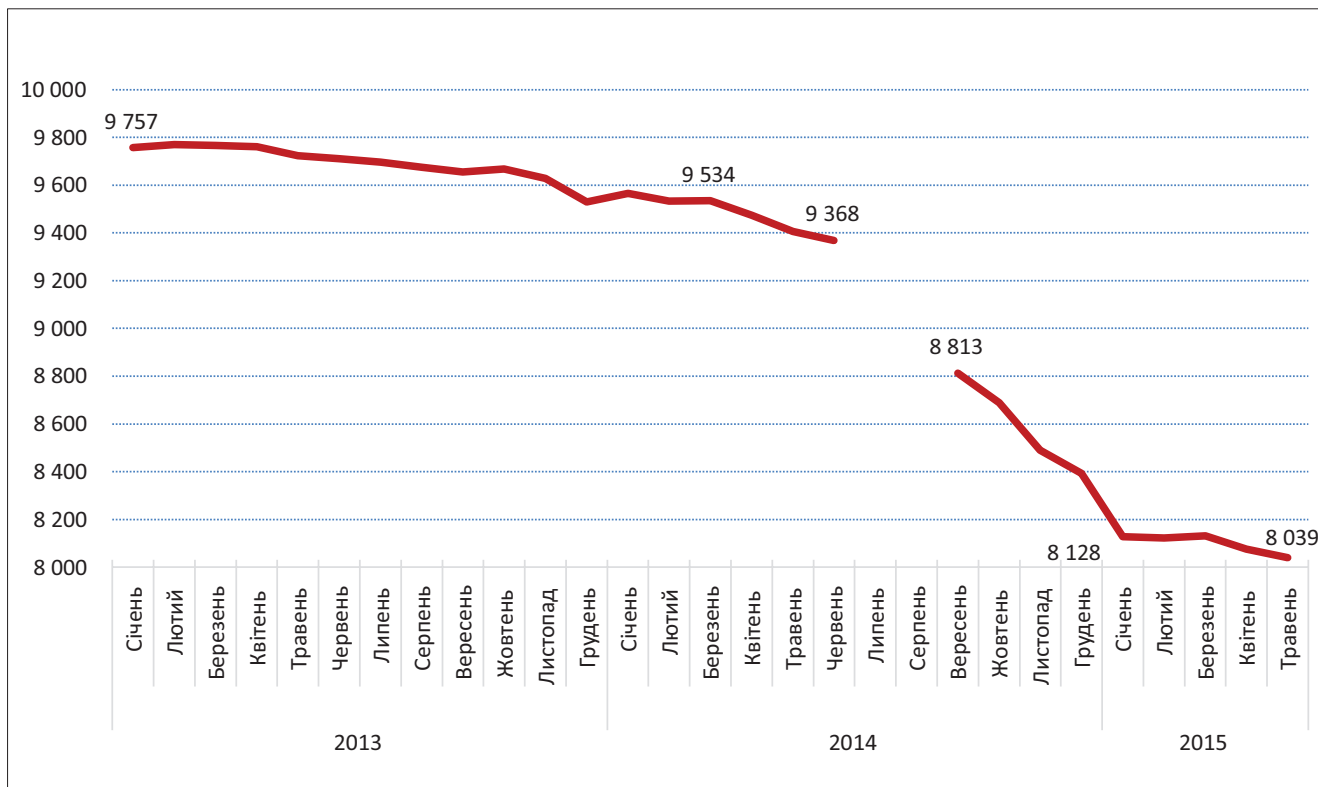
На Донбасі, де знаходиться осередок теперішнього конфлікту, працівники здебільшого були зайняті у великих приватних компаніях, які спеціалізувалися на переробній промисловості, торгівлі та видобутку корисних копалин. Аналіз, проведений на основі Вибіркового обстеження робочої сили в Україні у 2013 році, показав, що значна частина зайнятих осіб на Донбасі працювала на підприємствах добувної промисловості (12,8%), що є значно вищим показником, ніж у середньому по країні (3,1%). Така висока концентрація працівників у добувній промисловості демонструє значущість цієї галузі як джерела зайнятості. Інша особливість Донбасу – висока концентрація найманих працівників (60%) на відносно великих підприємствах, штат яких перевищує 50 осіб. Переважна більшість найманих працівників добувної та переробної промисловості працювала на великих підприємствах. Переважна більшість найманих працівників добувної та переробної промисловості працювала на великих підприємствах.

Після початку нинішнього конфлікту на сході України у лютому 2014 року разом із суттєвим економічним спадом чисельність зайнятих працівників за офіційними даними підприємств суттєво скоротилася до середини 2015 року внаслідок значних втрат у Донецькій та Луганській областях (Рисунок 15). На Донбасі кількість економічно активних промислових підприємств значно скоротилася через закриття чи загальний спад діяльності. Середньооблікова кількість штатних працівників з грудня 2013 року по грудень 2014 року скоротилася на 40% у Донецькій та на 70% у Луганській області (Рисунок 16). Це зниження означає втрату близько 800 тис. робочих місць лише на Донбасі. У регіонах, прилеглих до конфліктних, також спостерігається зниження кількості штатних працівників, у зв'язку з чим у ВПО можуть виникати труднощі з пошуком роботи. Найбільша втрата робочих місць припадає на промисловість – вугледобувну, харчову та машинобудування (Рисунок 17). У вугледобувній галузі, значна частка якої припадає на Донбас, кількість робочих місць скоротилася на 52% (136 тис. робочих місць) у 2014 році.¹⁸ Зважаючи на те, що значна частина ВПО на Донбасі була зайнята у добувній промисловості, існує ймовірність невідповідності їхніх навичок потребам роботодавців у інших регіонах України, де частка добувної промисловості є значно меншою або відсутня взагалі.

17 За національною методологією до неформально зайнятих належать такі категорії зайнятого населення: зайняті на підприємствах неформального сектора (незарєєстровані самозайняті, роботодавці та їх наймані працівники, безоплатно працюючі члени сім'ї тощо); безоплатно працюючі члени сім'ї на підприємствах формального сектора; наймані працівники, які працюють на неформальних робочих місцях формального сектора (особи, які працювали за усною домовленістю або не мали будь-яких соціальних гарантій, зокрема: за них не сплачувався єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; не мали права на щорічну відпустку; оплачуваний лікарняний).

18 Ця оцінка зниження обсягів зайнятості ґрунтується лише на даних про зміни кількості штатних працівників на підприємствах з кількістю найманих працівників 10 і більше осіб згідно зі статистичною інформацією, оприлюдненою Державною службою статистики України. При цьому точна кількість постраждалих працівників невідома. Провести точні розрахунки досить складно через поширену неформальну і неповну зайнятість, а також зайнятість на мікропідприємствах (включно із самозайнятістю).

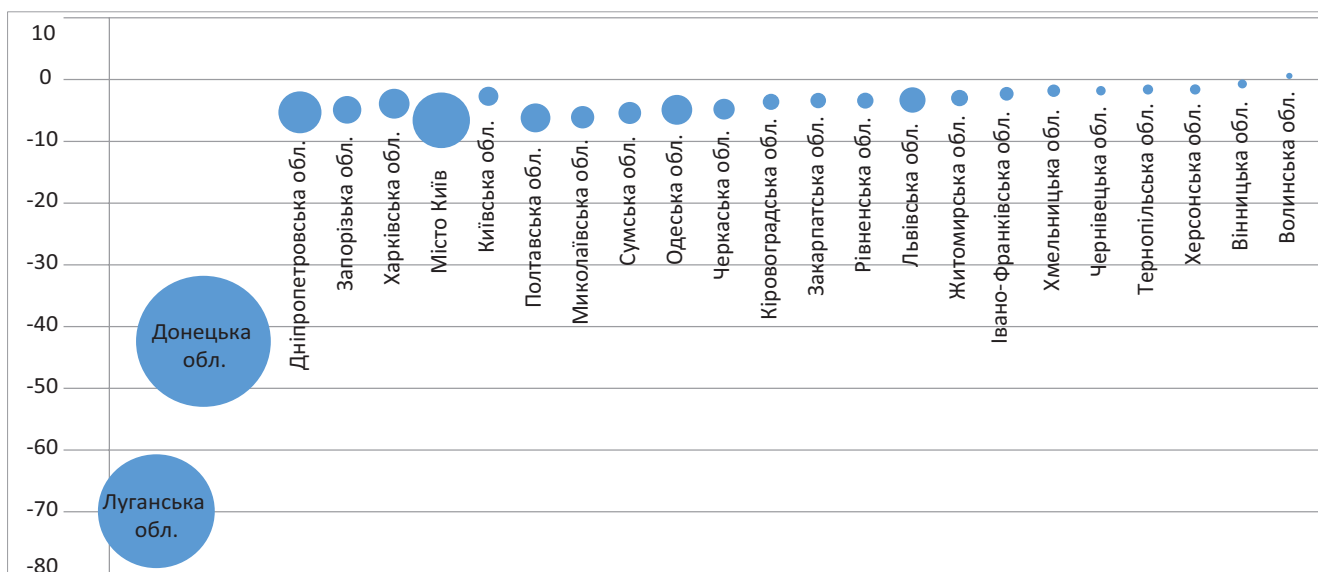
Рисунок 15. Зниження обсягів формальної зайнятості внаслідок конфлікту у 2014–2015 рр.
Середньооблікова кількість штатних працівників на підприємствах, штат яких налічує 10 і більше працівників, Україна, 2013–2015 рр. (тис. осіб)



Джерело: розрахунки авторів на основі даних Державної служби статистики України.

Примітка: дані наведено щодо юридичних осіб та відокремлених підрозділів юридичних осіб з кількістю найманих працівників 10 і більше осіб. До оцінок не включено АР Крим. У липні та серпні 2014 року, на які припав пік конфлікту, збір даних не проводився. Дані щодо Донецької та Луганської областей є попередніми та неповними, починаючи з вересня 2014 року.

Рисунок 16. Зниження обсягів формальної зайнятості в Україні у 2014 році за регіонами
Зміна зайнятості у відсотках (положення кружечків по вертикалі) та у тисячах осіб (розмір кружечка) за регіонами, грудень 2014 р. до грудня 2013 р.

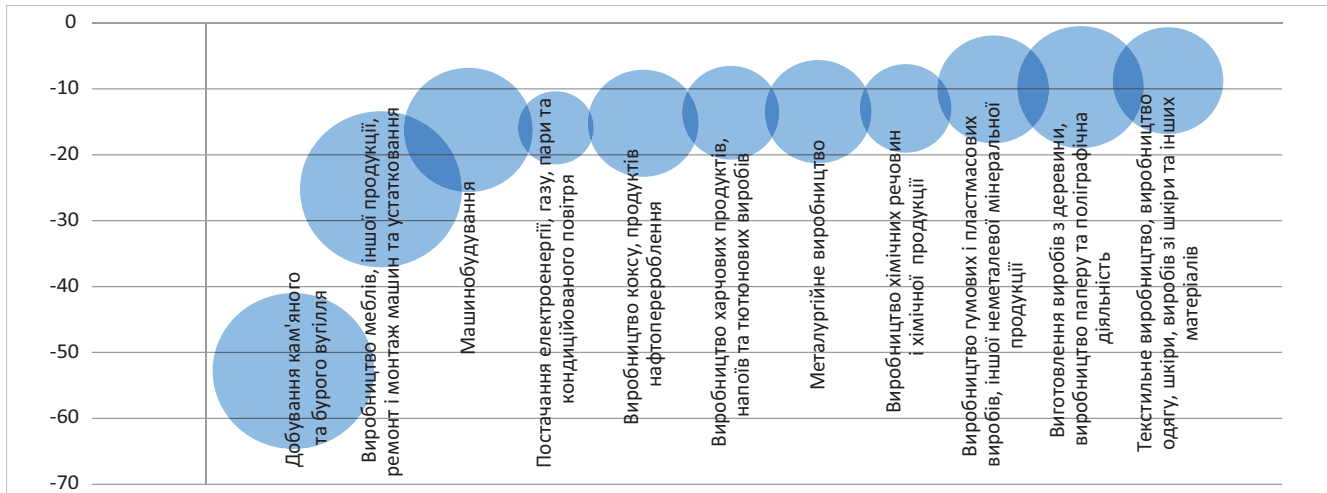


Джерело: розрахунки авторів на основі даних Державної служби статистики України.

Примітка: дані наведено по юридичних особах та відокремлених підрозділах юридичних осіб з кількістю найманих працівників 10 і більше осіб. Дані щодо Донецької та Луганської областей є попередніми та неповними, починаючи з вересня 2014 року.

Рисунок 17. Зниження обсягів формальної зайнятості в Україні у 2014 році, за видами економічної діяльності

Зміна зайнятості у відсотках (положення кружечків по вертикалі) та у тисячах осіб (розмір кружечка) за видами економічної діяльності, грудень 2014 р. до грудня 2013 р.



Джерело: розрахунки авторів на основі даних Державної служби статистики України.

Примітка: дані наведено щодо юридичних осіб та відокремлених підрозділів юридичних осіб з кількістю найманих працівників 10 і більше осіб. Дані щодо АР Криму та міста Севастополь не враховувалися з квітня 2014 року; дані щодо Донецької та Луганської областей є попередніми та неповними, починаючи з вересня 2014 року.

Пристосування зайнятості також значною мірою відбулося всередині компаній завдяки вимушеному скороченню робочого тижня та застосуванню неоплачуваних відпусток (Таблиця 6). Практика вимушеного скорочення робочого тижня набувала поширення з 2013 по 2014 рр. і стосувалася більш ніж 888 тис. працівників або 9,9% усіх працівників в Україні без урахування Автономної Республіки Крим та міста Севастополя. Лідерами за кількістю працівників, переведених з економічних причин на неповний робочий день/тиждень у першому кварталі 2015 року, були підприємства промисловості та сектора «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність». Донбас та прилеглі області зробили найбільший внесок у вимушену неповну зайнятість зі скороченим графіком роботи у першому кварталі 2015 року.

Таблиця 6. Показники вимушеної неповної зайнятості, 2007–2015 рр.

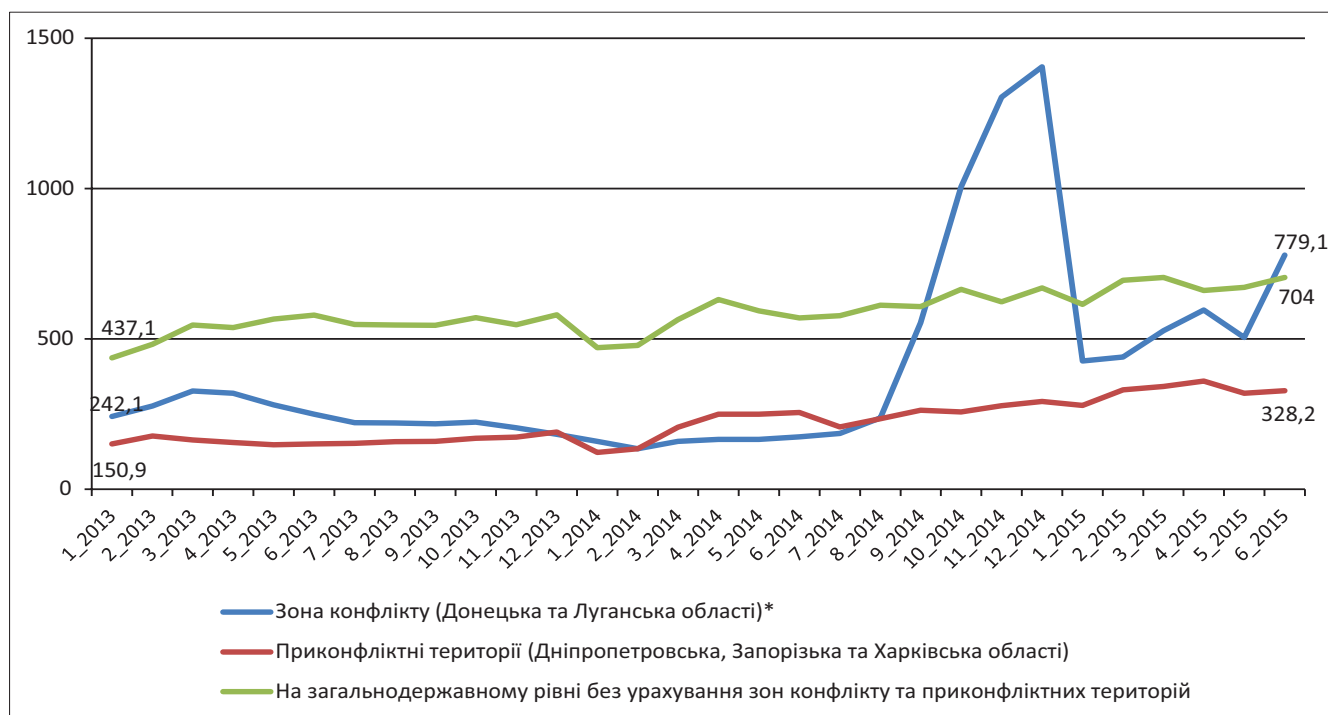
	Знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)		Переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)	
	Кількість осіб (тисяч)	% від середньо-облікової кількості штатних працівників	Кількість осіб (тисяч)	% від середньо-облікової кількості штатних працівників
2007	127	1	506	4
2008	180	2	1206	11
2009	276	3	2063	19
2010	363	3	1467	14
2011	190	2	909	9
2012	138	1	737	7
2013	97	1	799	8
2014	91	1	888	10
січ.-бер. 2015 р.*	46	1	559	7

Джерело: офіційні дані Державної служби статистики України (на основі дослідження компаній зі штатом від 10 осіб).

Примітка: дані наведено по юридичних особах та відокремлених підрозділах юридичних осіб із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб. *Дані без урахування АР Крим та міста Севастополя; дані по Донецькій та Луганській областях є попередніми.

Конфлікт на сході та економічний спад у 2014 році позначилися на українському ринку праці ще й у формі заборгованості з виплати заробітної плати. За даними Державної служби статистики загальний обсяг заборгованості з виплати заробітної плати в Україні (без урахування Автономної Республіки Крим та міста Севастополя) у 2014 році збільшився з 753 млн до 2,437 млрд грн (що дорівнює 7% місячного фонду оплати праці за грудень 2014 року). Попри те що таке різке збільшення заборгованості з виплати заробітної плати спричинене в першу чергу накопиченням боргу в зоні конфлікту, заборгованість істотно зросла й на решті території України (Рисунок 18). Після того як у січні 2015 року зі статистики було виключено деякі тимчасово окуповані території, загальний обсяг заборгованості з виплати заробітної плати істотно зменшився як на загальнодержавному рівні, так в регіонах, уражених конфліктом. Станом на початок червня 2015 року загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати в Україні перевищувала 1,811 млрд грн (5,4% місячного фонду оплати праці за травень 2015 року); при цьому 43% цієї суми припадало на дві уражені конфліктом області.¹⁹ При розрахунку цих показників було враховано лише ті компанії, які подають звітність щодо заробітної плати до Державної служби статистики України з середини 2014 року.

Рисунок 18. Заборгованість із виплати заробітної плати за типом регіонів, 2013–2015 рр.
Накопичена заборгованість станом на початок місяця (млн. грн)



Джерело: розрахунки авторів на основі даних Державної служби статистики України.

Примітка: дані наведено щодо юридичних осіб та відокремлених підрозділів юридичних осіб із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб.
*Дані без урахування Автономної Республіки Крим та міста Севастополь; дані щодо Донецької та Луганської областей є попередніми.

Порівняння навичок дорослого населення в Україні з іншими країнами

Рівень базових когнітивних навичок дорослого населення міст України в середньому зіставний із показниками країн ОЕСР та вище ніж у більшості країн з середнім рівнем доходів.

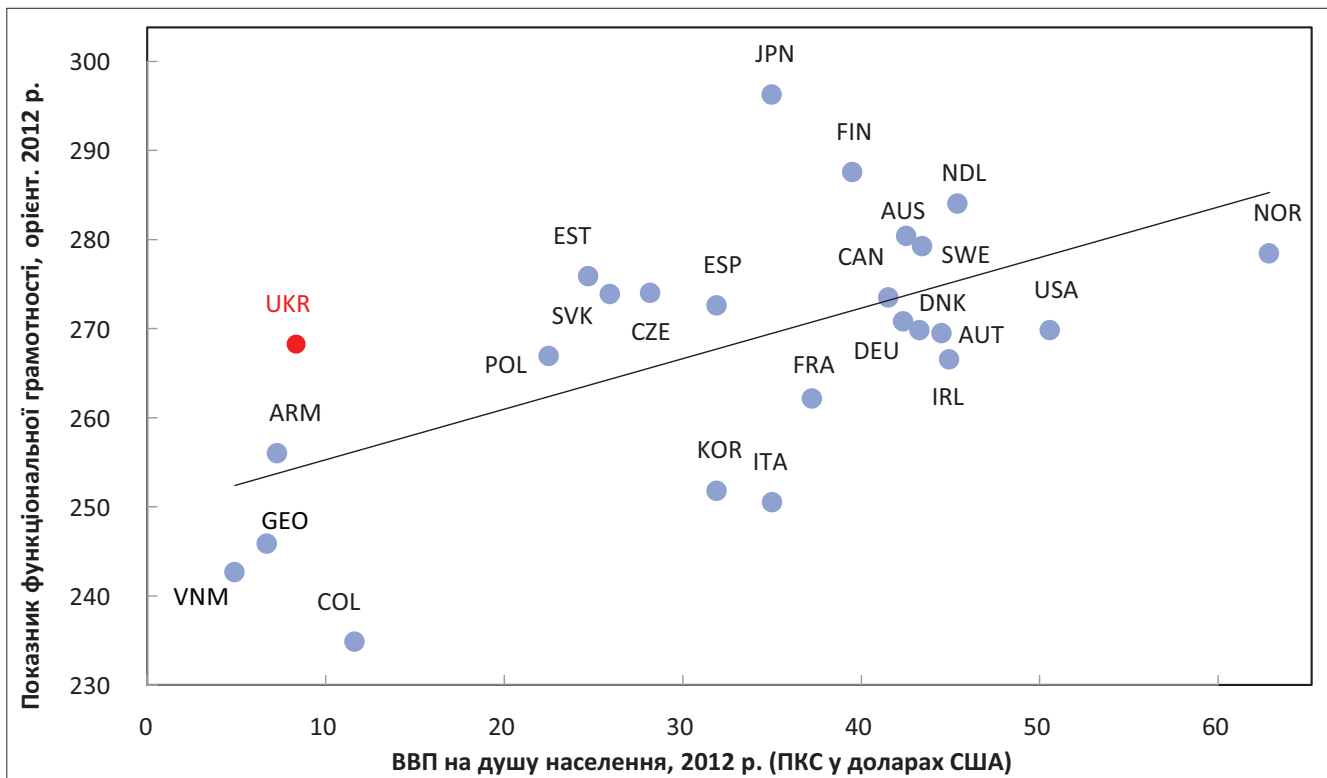
Середньостатистичний дорослий міський житель в Україні має такий показник функціональної грамотності (уміння читати та розуміти тексти різної складності), що й аналогічний житель Польщі, Австрії, Німеччини, Ірландії та США (Рисунок 19). На цьому рівні (другому за 5-бальною шкалою) дорос-

¹⁹ Тут значення терміну «область» дорівнює терміну «регіон»; обидва слова вживаються у звіті на позначення одного поняття.

лі здатні розуміти зміст тексту, переповідати прочитане та робити найпростіші висновки (Таблиця 21 у Додатку 1). Середній бал серед усього міського населення в Україні дорівнює 269, що відповідає верхній межі другого рівня функціональної грамотності. Цей результат ближчий до 3-го рівня, а це означає, що середньостатистичний респондент наближається до рівня, на якому людина у змозі справлятися з масивними письмовими структурами. Таким чином, особа може розуміти текст і риторичні структури достатньо добре для того, щоб виконувати завдання, зокрема, орієнтуватися у складних цифрових текстах.

Хоча такий результат є суттєво нижчим ніж у країнах-лідерах – Японії та Фінляндії, досягнення міського населення в Україні вражаючі, особливо з урахуванням показників економічної успішності країн. Середній бал функціональної грамотності міського населення України є значно вищим за бали, отримані міським населенням у країнах із середнім доходом та нижчим ВВП на душу населення, такими як Вірменія та Грузія (Рисунок 19). Середній бал міського населення України є вищим також і за бал у деяких країнах з високим рівнем доходів, такими як Франція, Іспанія та Італія. Але варто зауважити, що загальнодержавний показник функціональної грамотності в Україні був би нижчим, якби при його розрахунку було враховано також сільське населення, рівень освіченості якого зазвичай нижчий.

Рисунок 19. Когнітивні навички та ВВП на душу населення серед міського населення України та населення інших країн, орієнт. 2012 рік



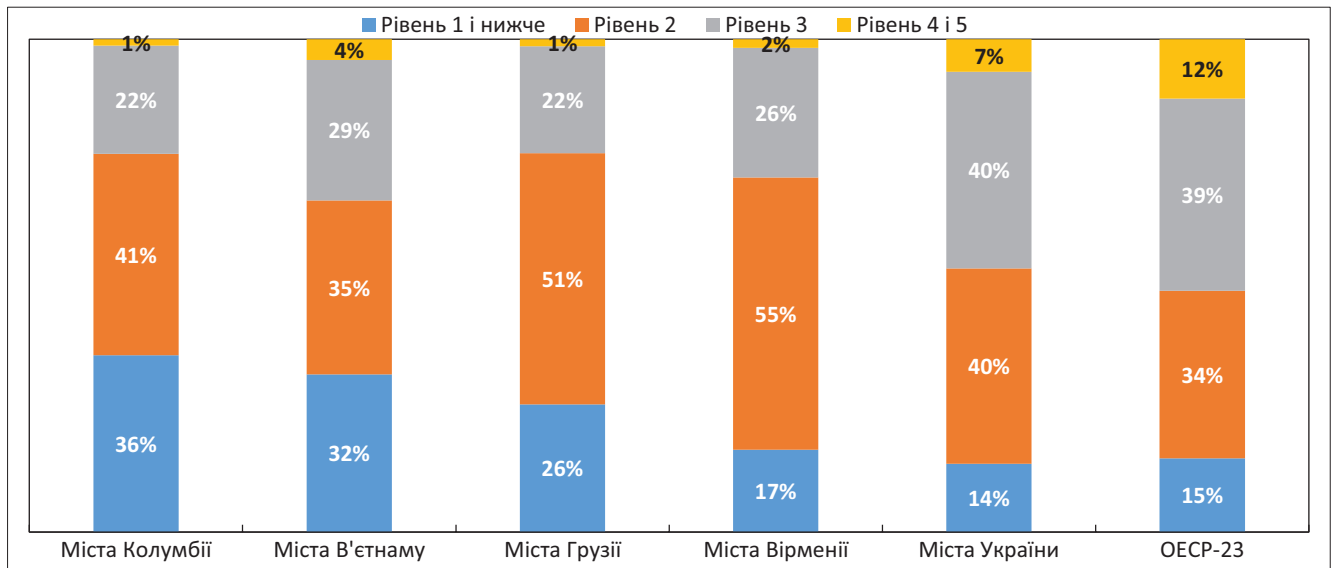
Джерело: розрахунки Світового банку на основі даних обстежень домогосподарств у В'єтнамі, Колумбії, Вірменії та Грузії, 2012–2013 рр. в рамках дослідження STEP; розрахунки авторів для України на основі даних обстежень домогосподарств у рамках дослідження ULMS-STEP, 2012 р.; розрахунки ОЕСР для 23 країн-членів ОЕСР на основі даних програми PIAAC (2012–2013 рр.).

Примітка: дані щодо країн із середнім рівнем доходів (Вірменія, Колумбія, Грузія, Україна та В'єтнам) відображають лише ситуацію в містах. Показник функціональної грамотності у межах від 0 (найнижчий) до 500 балів (найвищий). Середній показник по 22 країнах-членах ОЕСР – 273 бали.

Окрім цього, частка населення України, що за показником функціональної грамотності відповідає кожному з п'яти рівнів, майже збігається з аналогічними показниками країн з високим рівнем доходів. Близько 47% жителів міст в Україні та 51% усього населення працездатного віку в країнах ОЕСР мають високий показник функціональної грамотності, що відповідає рівням від 3 до 5. Такі результати свідчать про те, що особи володіють уміннями, необхідними для обробки комплексної інформації у текстовому форматі. Однак більшість міського населення обраних країн із середнім рівнем доходу отримала бали, які відповідають двом найнижчим рівням функціональної грамотності. Це означає, що їхні вміння дозволяють їм лише ідентифікувати інформацію з коротких текстів. Як відображено на Рисунку

20, 72% населення Вірменії, 77% населення Грузії та 77% населення Колумбії, що проживає у містах, отримали бали, які відповідають двом найнижчим рівням функціональної грамотності (рівні 1 та 2).

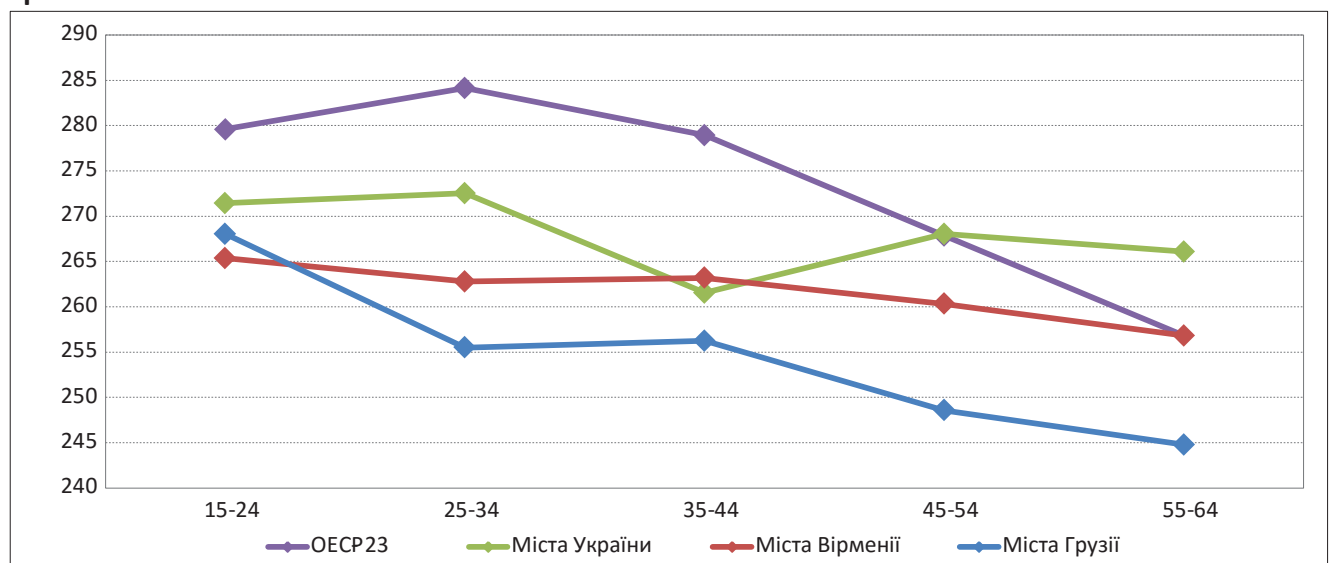
Рисунок 20. Частки дорослого населення за рівнями функціональної грамотності та країнами, %



Джерело: розрахунки Світового банку на основі даних обстежень домогосподарств у В'єтнамі, Колумбії, Вірменії та Грузії, 2012–2013 рр. в рамках дослідження STEP; розрахунки авторів для України на основі даних обстежень домогосподарств у рамках дослідження ULMS-STEP, 2012 р.; розрахунки ОЕСР для 23 країн-членів ОЕСР на основі даних програми PIAAC (2012–2013 рр.).

Покоління, яке здобувало освіту протягом перехідного періоду, характеризується певним відставанням у розрізі базових когнітивних навичок. Найстаршій та наймолодшій групі населення України (старші за 55 та молодші за 35 років) притаманний високий середній рівень когнітивних навичок. Середній показник функціональної грамотності жителів міст, які закінчили навчання у навчальних закладах більш ніж 30 років тому (народжені у 1947–67 рр.), значно перевищує аналогічний показник жителів Вірменії, Грузії та держав-членів ОЕСР (Рисунок 21).

Рисунок 21. Середній показник функціональної грамотності за 10-річними віковими групами і країнами

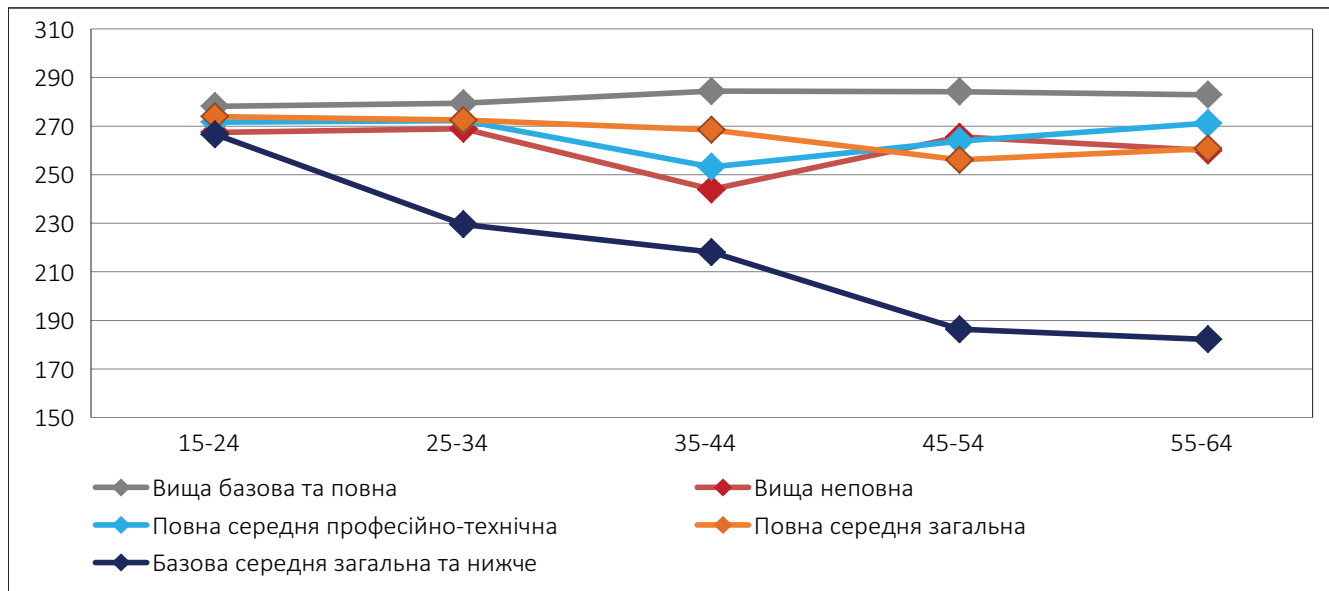


Джерело: розрахунки Світового банку на основі даних обстежень домогосподарств у Вірменії та Грузії, 2013 р. в рамках дослідження STEP; розрахунки авторів для України на основі даних обстежень домогосподарств у рамках дослідження ULMS-STEP, 2012 р.; розрахунки ОЕСР для 23 країн-членів ОЕСР на основі даних програми PIAAC (2012–2013 рр.).

Примітка: дані щодо Вірменії, Грузії та України відображають ситуацію в містах. Показник функціональної грамотності у межах від 0 (найнижчий) до 500 балів (найвищий).

Дивовижно те, що українці, які здобули освіту протягом перехідного періоду (віком від 34 до 45 років станом на 2014 рік) мають найнижчий середній показник функціональної грамотності у вибірці в порівнянні з міським населенням Вірменії та Грузії. Показник функціональної грамотності у цій віковій групі є нижчим переважно через низькі результати осіб, які мають середню або іншу, нижчу за ступенем, освіту (Рисунок 22). Наступні покоління молодих українців (народжених у 1979-1999 рр.), які пройшли через систему освіти відносно нещодавно або досі навчаються, демонструють дещо кращі показники в порівнянні з українцями, які народилися раніше та старшими віковими групами населення. Однак молодь в Україні демонструє показники нижчі ніж однолітки в ОЕСР. Така U-подібна залежність середнього показника функціональної грамотності від віку, – з вищими показниками у дорослого населення наймолодшого і найстаршого віку та нижчими у населення середнього віку, дуже відрізняється від залежності, яка спостерігається в інших країнах із середнім рівнем доходів та країнах ОЕСР, охоплених зіставними дослідженнями, де молодші групи, як правило, демонструють систематично кращі результати, ніж старші (Валеріо та ін. 2015 а, b).

Рисунок 22. Середній показник функціональної грамотності за 10-річними віковими групами, рівнем освіти і країнами



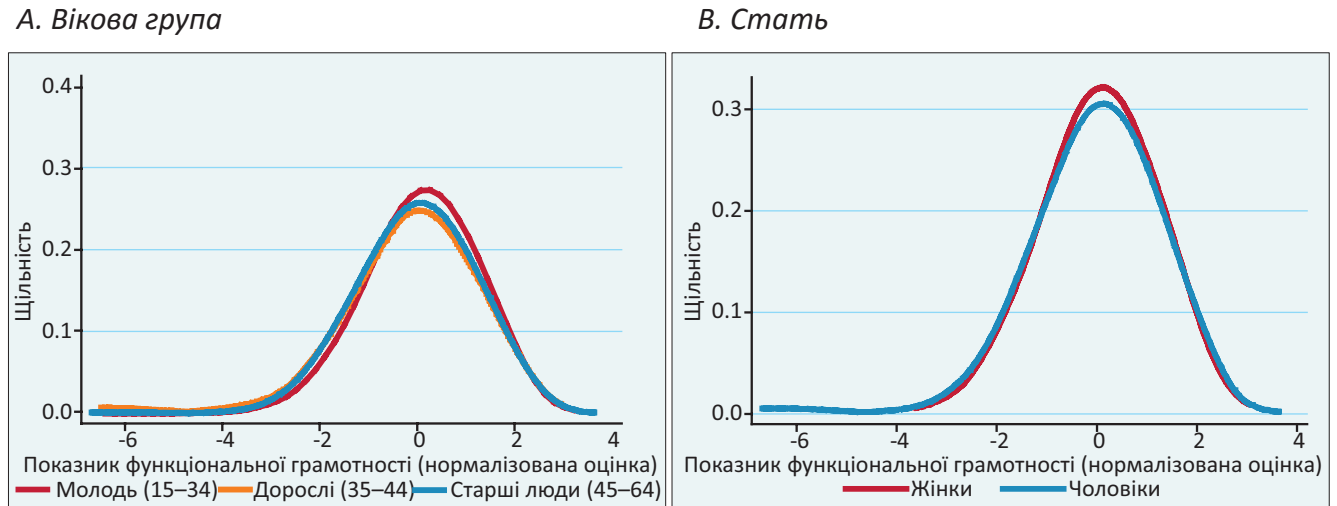
Джерело: розрахунки авторів для України на основі даних обстежень домогосподарств у рамках дослідження ULMS-STEP, 2012 р.

Примітка: показник функціональної грамотності в межах від 0 (найнижчий) до 500 балів (найвищий).

Розподіл навичок за віком, статтю та освітою

Використаний набір даних дозволяє виміряти розподіл когнітивних та соціоемоційних навичок міського населення працездатного віку за віковими групами, статтю та рівнем здобутої освіти. Така описова статистика не враховує одночасно різноманітні фактори, що впливатимуть на розподіл, а тому не розрізняє їхні відповідні впливи. Однак вона допомагає отримати дуже добре уявлення про те, як навички розподілені між різними категоріями населення в Україні. Рисунок 23 показує, що існує значна подібність у розподілі показника функціональної грамотності за віковими групами та статтю. За статтю статистично значущої відмінності не помічено. Щодо віку, то лише населення похилого віку (50–64 роки) має значно нижчий рівень навичок, ніж молодь (15–24 роки) та населення середнього віку (25–49 років).

Рисунок 23. Розподіл показника функціональної грамотності за віковими групами і статтю
Ядерна оцінка щільності розподілу нормалізованої оцінки функціональної грамотності

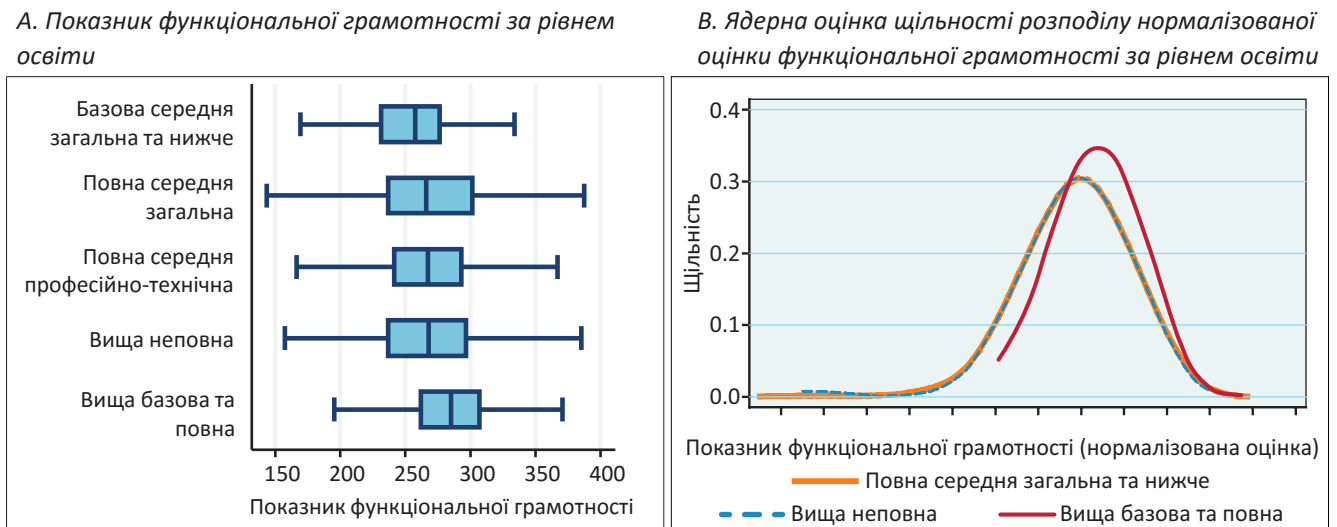


Джерело: розрахунки авторів на основі даних обстежень домогосподарств у рамках дослідження ULMS-STEP, 2012 р.

Примітка: Відмінності у розподілі оцінки функціональної грамотності є статистично значущими на рівні 95% для вікових та освітніх рівнів (не за статтю) за критерієм узгодженості Колмогорова–Смирнова для 2 вибірок.

Вищий рівень освіти не обов’язково гарантує краще набуття базових когнітивних навичок. Хоча особи із базовою загальною середньою освітою мають нижчий середній показник функціональної грамотності (250), а випускники університетів – високий (280), все ж існує висока дисперсія базових когнітивних навичок серед усіх освітніх рівнів, особливо на рівні професійно-технічної підготовки після здобуття середньої освіти. Наприклад, особи у верхній чверті кривої розподілу за показником функціональної грамотності серед осіб з повною загальною середньою освітою мають вищі оцінки, ніж понад половина випускників університетів з базовою або повною вищою освітою (Рисунок 24, частина «А»). Значна дисперсія спостерігається серед випускників професійно-технічних закладів у порівнянні з випускниками університетів, що ілюструє фундаментальні відмінності в навчанні на цих двох рівнях (Рисунок 24, частина «В»). Помітні відмінності між освітніми рівнями можуть також відображати відмінності між різними когортами (поколіннями). Можна стверджувати, що система освіти в перехідний період у 1990-х рр. не була такою ефективною, як до того, з низки певних причин, притаманних саме перехідному періоду, як-от низький рівень оплати вчителів або брак навчально-методичних матеріалів. Такі обставини призвели до погіршення якості освіти.

Рисунок 24. Розподіл показника функціональної грамотності за освітніми рівнями



Джерело: розрахунки авторів на основі даних обстеження домогосподарств у рамках дослідження ULMS-STEP, 2012 р.

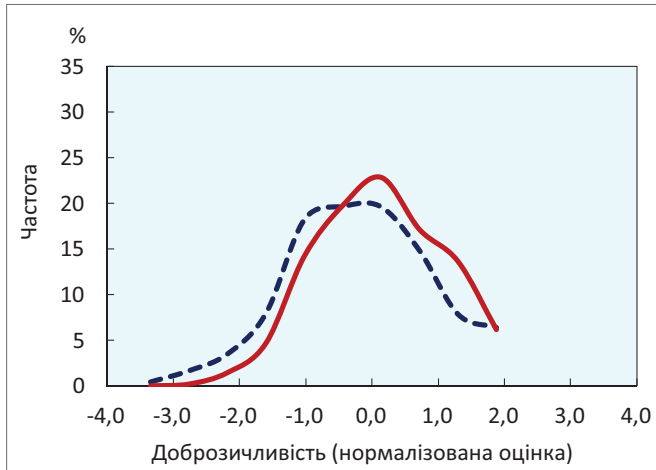
Примітка: показник функціональної грамотності у межах від 0 (найнижчий) до 500 балів (найвищий). На діаграмі А крайні значення (викиди) виключено.

Крім різниці за показником функціональної грамотності існують незначні, але статистично значущі відмінності між чоловіками й жінками за деякими видами соціоемоційних навичок. Наприклад, загалом жінки є менш емоційно стійкими (опанування емоціями, самоконтроль), але вони більш екстравертні (товариські), а також більш доброзичливі, добросовісні та наполегливіші за чоловіків (Рисунок 25).

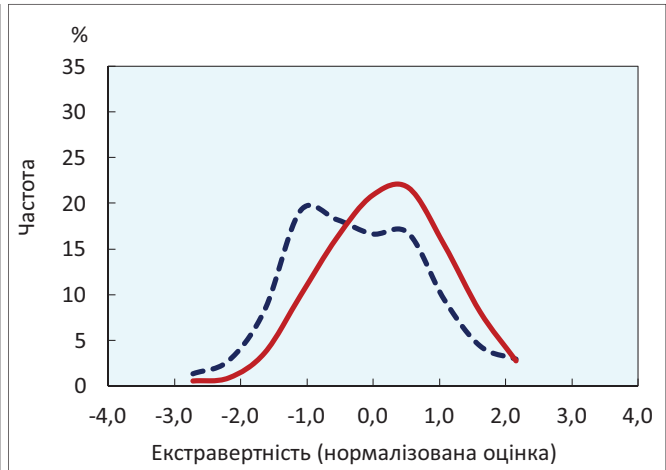
Рисунок 25. Розподіл соціоемоційних навичок за статтю

Розподіл осіб за нормалізованою оцінкою деяких соціоемоційних навичок за статтю

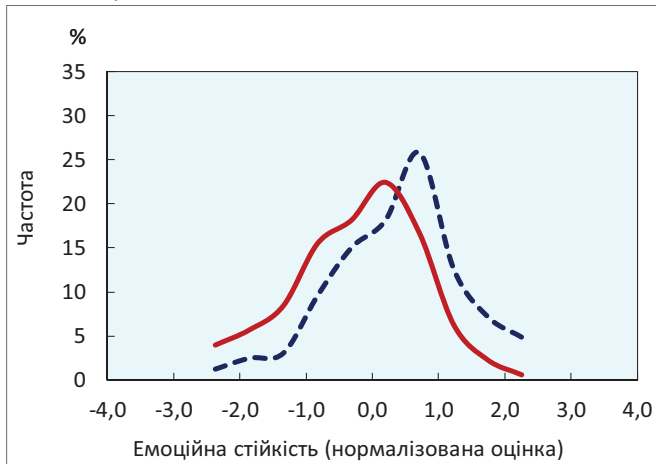
A. Доброзичливість (гнучкість)



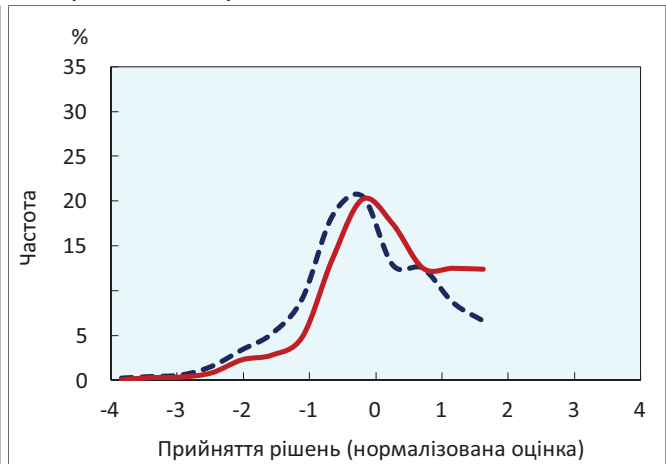
B. Екстравертність



C. Емоційна стійкість



D. Прийняття рішень



— Чоловіки — Жінки

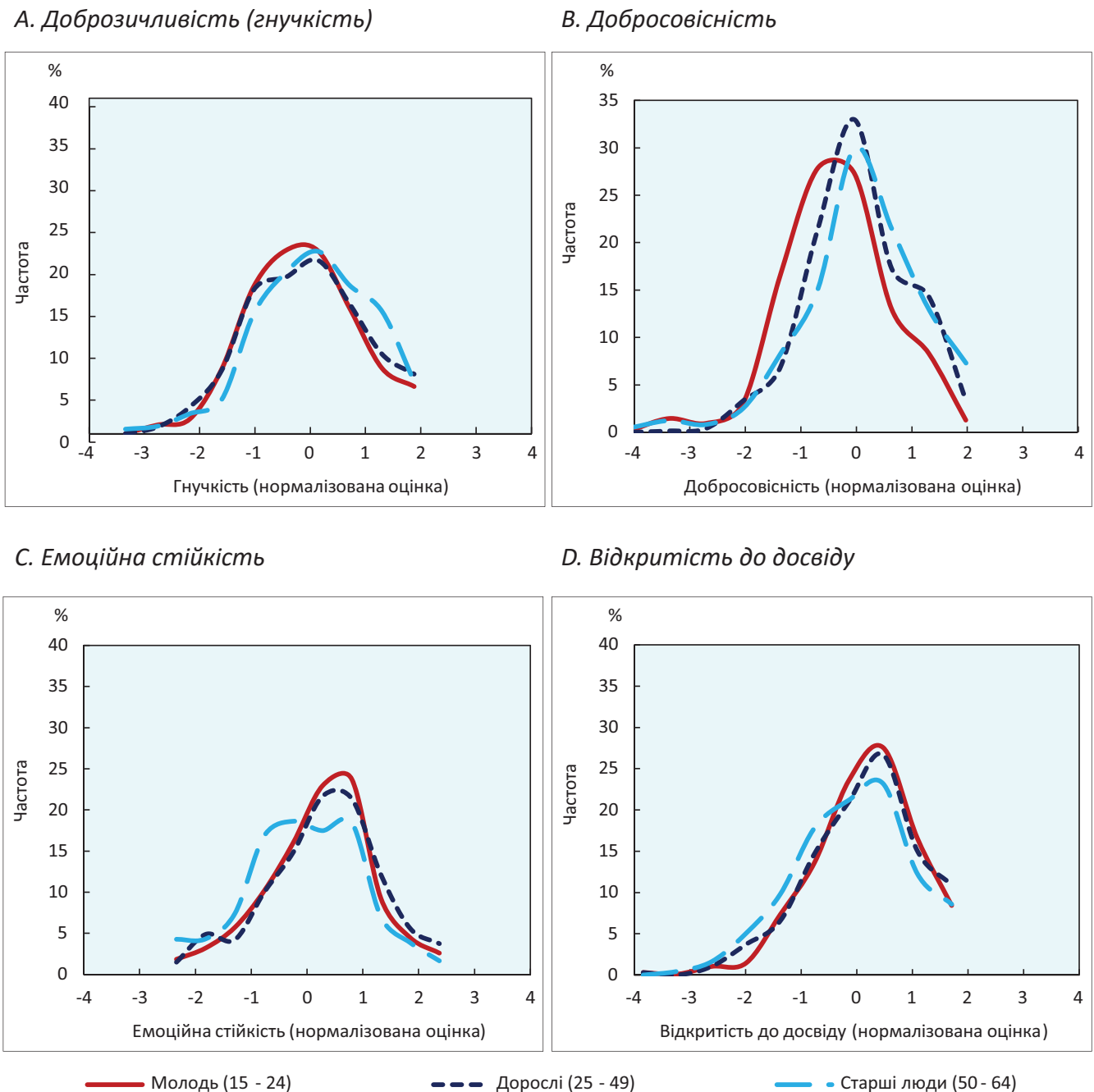
Джерело: розрахунки авторів на основі даних обстеження домогосподарств у рамках дослідження ULMS-STEP, 2012 р.

Примітка: дані зображено у вигляді гістограм зі згладженими лініями з використанням даних нормалізованих оцінок соціоемоційних навичок за статтю. Відмінності в розподілі є статистично значущими на рівні 95% на основі критерію узгодженості Пірсона.

Помічено дуже мало статистично значущих відмінностей за різними видами соціоемоційних навичок між віковими групами. Рисунок 26 демонструє значну подібність розподілів чотирьох видів соціоемоційних навичок за віковими групами. Найбільш помітна відмінність полягає, зокрема, у тому, що молодь (15–24 років) є менш добросовісною за осіб у старших групах (25–64 років). Такий результат є поганим, адже роботодавці надають великого значення трудовій етиці й відповідальності, які входять до поняття добросовісності. З іншого боку, молодь більш відкрита до нового досвіду, аніж дорослі. Ця риса є основоположною для гнучкості людини та її здатності бути інноваційною на роботі.

Рисунок 26. Розподіл соціоемоційних навичок за віковими групами

Розподіл осіб за нормалізованою оцінкою деяких соціоемоційних навичок за віковими групами



Джерело: розрахунки авторів на основі даних обстеження домогосподарств у рамках дослідження ULMS-STEP, 2012 р.

Примітка: дані зображено у вигляді гістограм зі згладженими лініями з використанням даних нормалізованих оцінок соціоемоційних навичок за віковими групами. Відмінності в розподілі є статистично значущими на рівні 95% щонайменше між двома рівнями на основі критерію узгодженості Пірсона.

Застосування навичок у роботі

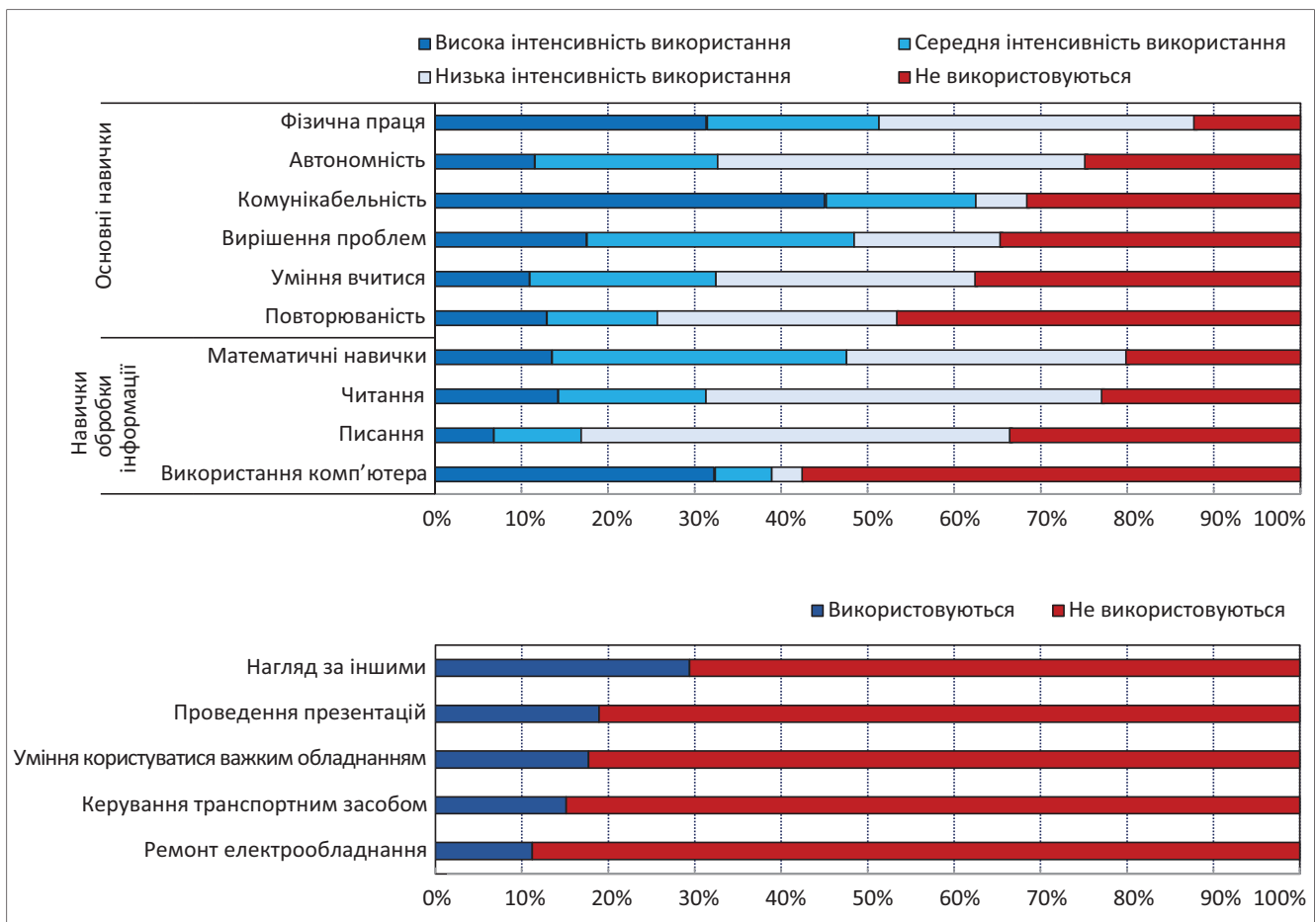
Мешканці українських міст інтенсивно застосовують передові когнітивні та соціоемоційні навички на робочих місцях. Загалом, переважна частина працівників, а точніше шестеро з десяти, повідомили про застосування нерутинних когнітивних навичок, як-от вирішення проблем, вивчення нового та автономність, у рамках своєї повсякденної роботи (Рисунок 27). Аналогічна частина працівників повідомила про застосування соціоемоційних навичок – взаємодію з колегами і клієнтами. Близько половини усіх працівників співпрацюють з іншими людьми з високою інтенсивністю, в

тому числі беруть участь у регулярних зустрічах і взаємодії протягом 10–15 хвилин із замовниками, клієнтами, студентами або громадськістю.

Застосування фізичної праці й відповідних навичок на роботі є достатньо поширеною практикою серед міського населення в Україні. Понад половини працівників у містах повідомляють, що вони займаються фізичною виснажливою працею у рамках своїх повсякденних посадових обов'язків. Цей показник може варіюватися від робочих місць з низьким фізичним навантаженням (сидіти за столом та відповідати на телефонні дзвінки) до робочих місць з екстремальним навантаженням (перенесення тяжких предметів, робота на будівництві тощо) (Рисунок 27). Крім того, невелика частина працівників (менше як один із п'яти) виконували такі завдання, як управління устаткуванням, керування або ремонт обладнання. Інтенсивність застосування навичок для фізичної та ручної праці не обов'язково корелює з якістю робочих місць. Водночас вона може сигналізувати про виснажливу діяльність працівників і про ризикові умови, у яких здоров'я і безпека не завжди є пріоритетними. Фізична праця часто використовується у промисловості, торгівлі та ремонті, транспорті та у сфері індивідуальних послуг.

Рисунок 27. Використання працівниками навичок на роботі

Відсоток працівників за інтенсивністю використання навичок



Джерело: розрахунки авторів на основі даних обстежень домогосподарств у рамках дослідження ULMS-STEP, 2012 р.

Більшість українських працівників у містах застосовують на роботі навички обробки інформації – в числовій, письмовій чи цифровій формі, але часто при нижчій інтенсивності, ніж технічні, передові когнітивні чи соціоемоційні навички. Вісім із десяти працівників у містах застосовують математичні навички, але здебільшого невисокого рівня складності (вимірювання розмірів, ваги або відстані, обчислення ціни) або середнього рівня (обчислення часток або відсотків) (Рисунок 27). Так само 77% і 66% працівників застосовують на роботі навички читання і письма відповідно, але в основному з низькою інтенсивністю (тобто для дуже коротких текстів – 5 сторінок і менше).

Навички, які мають віддачу на ринку праці України

Остання хвиля обстежень домогосподарств у рамках дослідження ULMS-STEP 2012 року може допомогти прояснити, як когнітивні та соціоемоційні навички дорослих жителів України пов'язані з їхньою успішністю на ринку праці (Леманн та інші, 2012; Світовий банк, 2014; див. Додаток 1). Оскільки обстеження охоплює лише міське населення, висновки є дійсними насамперед для міської місцевості. Крім того, оскільки вимірювання навичок й результатів діяльності на ринку праці розглядаються паралельно, їхній відносний зв'язок повинен тлумачитися як кореляції (або асоціації), а не як причинно-наслідкові зв'язки.

У містах України соціоемоційні навички людей тісно пов'язані зі сприятливішою ситуацією на ринку праці, тоді як когнітивні навички, як видається, мають досить незначний вплив на таку успішність.²⁰ Після врахування впливу демографічних характеристик, місця проживання і характеристик сімей деякі соціоемоційні навички мають статистично значущий зв'язок з економічною активністю, навчанням або більш високим трудовим доходом. Когнітивні навички не мають зв'язку із більшістю показників успішності й слабо пов'язані з економічною активністю та навчанням (Таблиця 7, Рисунок 28). Така картина контрастує з даними країн з високим рівнем доходів, де як когнітивні, так і соціоемоційні навички відіграють важливу роль у формуванні успішності на ринку праці, і особливо саме когнітивні навички (Гекмен та ін., 2006; Карнейро та ін., 2007; Ліндквіст і Вестман, 2011). Можливим поясненням цьому може бути те, що переважна частина дорослого населення в українських містах має досить високі й добре розподілені рівні базових когнітивних навичок, оцінених за допомогою показника функціональної грамотності. З цієї причини вони не мають очікувану віддачу на ринку праці.

Міське населення в Україні, яке є економічно активним (працює або активно шукає роботу), характеризується наявністю основних соціоемоційних навичок. Більш дисципліновані й творчі люди та ті, які краще справляються зі своїми емоціями і стресом, мають вищу ймовірність бути активними (на роботі чи в пошуку роботи) або ж навчатися, ніж бути неактивними (Рисунок 28, частина А). Це також стосується й осіб, які, як правило, сприймають наміри інших людей як ворожі, що може інтерпретуватися як винагорода за пильність і конкурентоспроможність. Аналогічні аспекти взаємопов'язані з імовірністю зайнятості на противагу безробіттю з тією лише різницею, що надмірна обережність у прийнятті рішень негативно корелює з імовірністю зайнятості (Рисунок 28, частина В).

Це узгоджується з результатами емпіричних досліджень у США та Німеччині, де добросовісність, екстравертність та емоційна стійкість мали великий позитивний вплив на економічну активність населення (Баррік і Маунт, 1991; Гекмен та інші, 2006; Віхерт і Полмейєр, 2010).

Наполегливі й винахідливі працівники досягають вищого професійного визнання та отримують вищу заробітну плату. Наполегливість і відкритість до досвіду тісно зв'язані з імовірністю обійняти посаду високого рівня (менеджера, інженера, бухгалтера тощо) на відміну від посад низького чи середнього рівня (адміністративного персоналу, продавця або водія) (Рисунок 28, частина С).

Такі особистісні риси значною мірою корелюють із вищим рівнем заробітної плати, особливо якщо говорити про наполегливість (Рисунок 28, частина D).

²⁰ Оскільки результати діяльності на ринку праці та потенційні пояснювальні фактори спостерігаються паралельно, неможливо однозначно встановити причинно-наслідкові зв'язки. Отже, залежність між рівнем заробітної плати та цими факторами повинна тлумачитися як кореляційна, за вирахуванням впливу низки інших чинників.

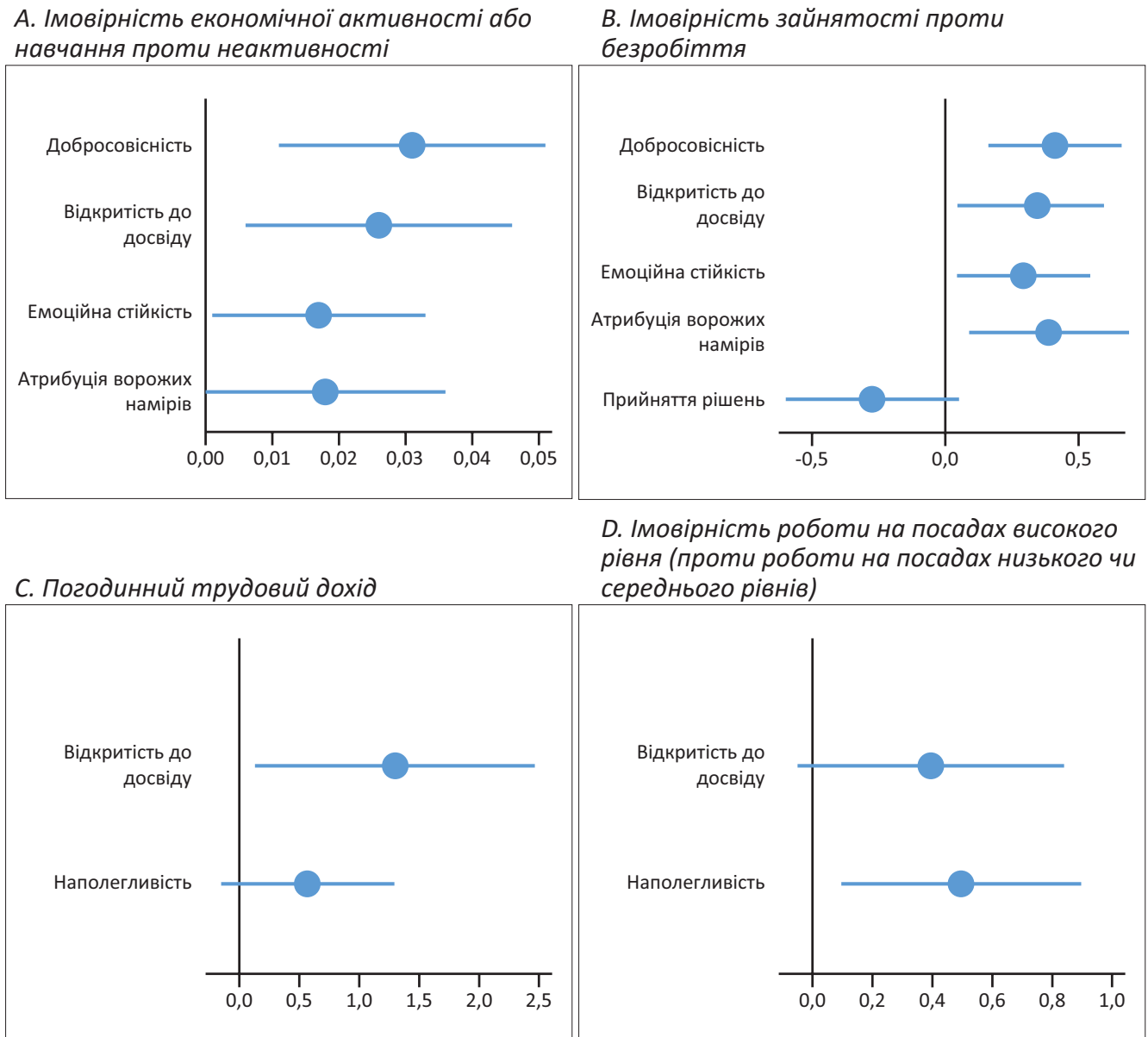
Таблиця 7. Взаємозв'язок між вимірюваними навичками та показниками успішності на ринку праці, міське населення в Україні

		<i>Пов'язані результати</i>				
<i>Набір навичок</i>	<i>Навички або якості</i>	<i>Імовірність економічної активності або навчання</i>	<i>Імовірність зайнятості</i>	<i>Погодинний трудовий дохід</i>	<i>Імовірність роботи на посадах високого рівня</i>	
<i>Соціоемоційні навички</i>	<i>Особистісні якості</i>	Функціональна грамотність Уміння розуміти, оцінювати, використовувати та працювати з текстом	Низький	Відсутній		
		Добросовісність Схильність до організованості, відповідальності, працьовитості	Середній	Високий	Відсутній	
		Відкритість до досвіду Схильність до навчання та нових ідей	Високий	Високий	Високий	Відсутній
		Емоційна стійкість Управління негативними емоціями	Середній	Середній	Відсутній	
		Наполегливість Витривалість та прагнення досягати довгострокових цілей	Відсутній		Високий	Високий
		Добррозичливість Просоціальна та кооперативна орієнтованість на інших	Відсутній			
	<i>Поведінка і установки</i>	Екстравертність Товариськість та домінування в ситуаціях соціального характеру	Відсутній			
		Атрибуція ворожих намірів Схильність до сприйняття ворожих намірів	Низький	Середній	Відсутній	
		Прийняття рішень Як окремі особи підходять до вирішення ситуацій	Відсутній	Середній (негативний)	Відсутній	

Джерело: розробка авторів на основі даних обстеження домогосподарств у рамках дослідження ULMS-STEP, 2012 р.

Примітки: взаємозв'язки побудовано на основі регресійного аналізу. Міцність цих взаємозв'язків залежить від рівня статистично значущих граничних ефектів нормалізованих оцінок вимірюваних навичок щодо показників успішності (з 95%-им рівнем вірогідності). Класифікація на «низький», «середній» і «високий» здійснена на основі рівня інтенсивності взаємозв'язків та слугує винятково для цілей унаочнення (Рисунок 28). Усі регресії враховують кожну з дев'яти вимірюваних навичок та включають демографічні характеристики та характеристики сімейного походження.

Рисунок 28. Соціоемоційні навички, що відіграють домінуючу роль на ринку праці України
Рівень статистично значущих кореляцій між оцінюваними навичками і успішністю на ринку праці



Джерело: розрахунки авторів на основі даних обстеження домогосподарств у рамках дослідження ULMS-STEP, 2012 р.

Примітка: точки демонструють середні граничні ефекти статистично значущих показників навичок, а лінії – інтервали вірогідності на рівні 95%. Частина А, В, D складено на основі логіт-регресії, а частина С – звичайної регресії МНК. Усі регресії враховують дев'ять вимірюваних навичок, у тому числі когнітивні (пряму оцінку вміння читати – показник функціональної грамотності) та соціоемоційні (відкритість до досвіду, добросовісність, екстравертність, доброзичливість, емоційну стійкість, наполегливість, атрибуцію ворожих намірів та прийняття рішень). На рисунках показано лише коефіцієнти зі статистичною значущістю принаймні 95%. Показники навичок є нормалізованими оцінками. Регресії також містять інші пояснювальні змінні, а саме демографічні характеристики (вік, вік у квадраті, стать, місце проживання) і сімейне походження (чи має подружжя, чи є батьком/матір'ю дитини у домогосподарстві, частка працюючих осіб у домогосподарстві, освіта матері, участь батьків у контролі за навчальним процесом на початковому рівні, самооцінка економічного становища у 15 років, кількість економічних потрясінь у домогосподарстві у віці до 15 років).

У цілому можна помітити, що такі риси мають великий вплив на показники успішності на ринку праці у містах України:

- **Відкритість до досвіду:** особи, які відкриті до нового досвіду, отримують задоволення від навчання та сприйнятливі до нових ідей. Вони більш чутливі до краси і мистецтва, потребують різноманіття та демонструють інтелектуальну допитливість (МакКрей та Джон, 1992). Дуже відкриті особи у міській місцевості України більш схильні мати роботу та отримувати вищу заробітну плату. Відкритість до досвіду має змішаний вплив на успішність на ринку праці у різних країнах і контекстах, але вона зазвичай асоціюється

з вищим рівнем заробітної плати у Великій Британії та Сполучених Штатах (Хейнек, 2011; Мюллер і Плаг, 2006). Як правило, більш гнучкі, творчі та інтелектуально орієнтовані працівники мають певні переваги на ринку праці. Проте на успішність також можуть впливати інші аспекти відкритості, зокрема, автономність та нонконформізм.

- **Добросовісність і наполегливість:** така особистісна риса, як добросовісність, включає замість одного цілий спектр аспектів, зокрема працьовитість, самоконтроль, організованість, відповідальність і консервативність (Робертс, 2009). Наполегливість – це риса, що відображає стійкість і пристрасність до довгострокових цілей. Вона також є аспектом добросовісності (Дакворт та інші, 2007 рік; Алмлунд та інші, 2011). Доросле населення у містах з вищим рівнем вимірної добросовісності має більшу ймовірність зайнятості, активного пошуку роботи або успішного навчання. Крім того, більш наполегливі особи отримують вищу платню та мають вищий професійний статус (працюють на посадах високого рівня, до яких належать керівники та фахівці). Переважна більшість досліджень, проведених з метою аналізу впливу особистісних рис у країнах з високим рівнем доходу, визначають добросовісність як одну з найбільш суттєвих передумов трудової й соціальної успішності. Це є наслідком того, що така риса є вкрай корисною у широкому діапазоні пов'язаних з роботою завдань (Баррік та Маунт, 1991; Ніус та Понс, 2005; Алмлунд та інші, 2011).
- **Емоційна стійкість:** більш стійкі особи мають вищі оцінки вимірної емоційної стійкості. Їх складно вивести з рівноваги, вони легше зберігають спокій у напружених ситуаціях (Джон та Шривастава, 1999). Хоча емоційна стійкість має помірний зв'язок із вищою ймовірністю зайнятості та економічної активності, ця риса позитивно корелює з продуктивністю праці та заробітною платою в країнах з високим рівнем доходу (Боулз та інші, 2001; Гекмен та інші, 2006; Джадж та Херст, 2007; Драго, 2011).
- **Атрибуція ворожих намірів:** ця схильність стосується тенденції вбачати ворожі наміри в поведінці інших осіб, тож, як правило, вона пов'язана з антисоціальною поведінкою; особи з вищим рівнем ворожості можуть почуватися під загрозою (Додж, 2003). Водночас можна помітити позитивну кореляцію з ймовірністю економічної активності чи навчання та зайнятості в містах України.

Відносний вплив навичок та освіти на заробітну плату

Загалом, як набуті навички, так і їхнє застосування в роботі пов'язані з відмінностями в розмірі трудових доходів. Демографічні характеристики також суттєво впливають на такі відмінності. Методи декомпозиції дають змогу визначити, наскільки людський капітал і демографічні фактори сприяють відмінностям у трудових доходах працівників. Вони доповнюють результати аналізу, який оцінює характер, розмір та значущість впливу збільшення однієї одиниці незалежної змінної, наприклад року навчання, на заробітну плату. Цей метод застосовувався для дослідження навичок дорослого населення в країнах з високим рівнем доходу та в інших країнах Європи та Центральної Азії (ОЕСР, 2014 рік; Світовий банк, 2015).

Визначення впливу наявних навичок, їхнього застосування в роботі та рівня освіти на заробітну плату є технічно складним завданням. Вищий рівень освіти зазвичай покращує навички осіб, але водночас успішність у навчанні залежить від навичок, тому жодні стандартні статистичні моделі, які одночасно розглядають освіту і навички, не дають надійних результатів (Коуллі та інші, 2001; Гекмен та інші, 2006).²¹ Так само застосування навичок у роботі, що включає когнітивні та соціоемоційні процеси, тісно пов'язане з розвиненими навичками окремих осіб. З цієї

²¹ Характеристики роботи, зокрема професійна група або вид економічної діяльності (сектор), які згідно з очікуваннями можуть бути пов'язані з рівнем людського капіталу та з рівнем заробітної плати, виключені з аналізу (Псахаропулос та Патрінос, 2004; Беккер, 1964).

причини ми окремо аналізуємо відносний вплив наявних навичок, їхнього застосування та рівня освіти на заробітну плату.²²

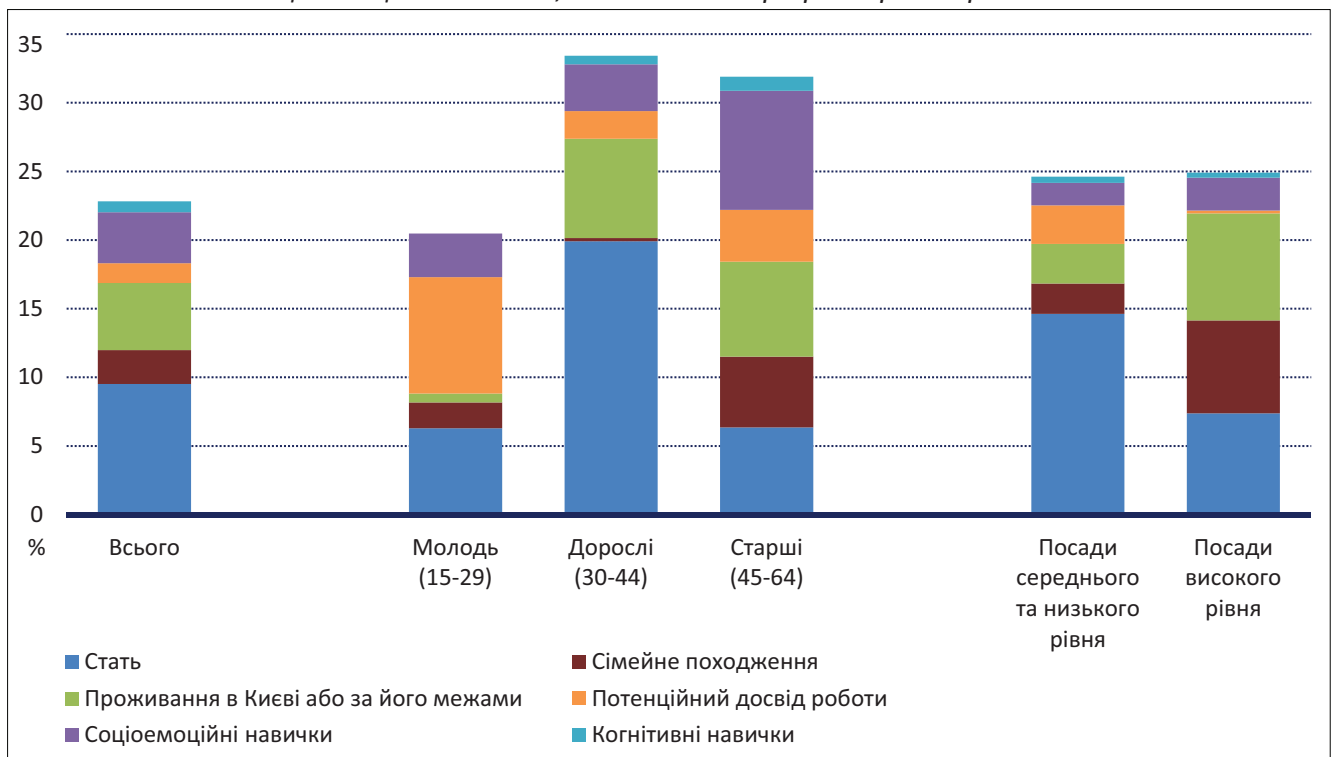
Розвинені когнітивні та соціоемоційні навички жителів міст в Україні можуть пояснити відмінності у рівні заробітної плати, проте демографічні й географічні характеристики відіграють більшу роль. 25% відмінностей у заробітній платі робітників у містах можуть бути пояснені наявними навичками, досвідом роботи та демографічними чинниками (Рисунок 29, частина А). Соціоемоційні навички пояснюють 4% відмінностей у рівні заробітної плати, в той час як вплив когнітивних навичок (показник функціональної грамотності) становить менше ніж 1%. На противагу цьому статтю обумовлюється 10% відмінностей у рівні заробітної плати, а місцем проживання (у Києві чи за його межами) – 5%.

Фактори, які впливають на варіацію рівня заробітної плати, мають різну значущість в різних вікових групах. Для осіб віком до 30 років досвід роботи, пов'язаний із відмінностями у розмірі заробітної плати, важить значно більше ніж стать чи соціоемоційні навички. Для такої вікової групи середній досвід роботи, як правило, досить обмежений, тому віддача від більшого досвіду є значною (Рисунок 29, частина А). Для осіб середнього віку (від 30 до 44 років), стать визначає 20% відмінностей у розмірі заробітної плати, що може бути пояснено переважанням жінок на низькооплачуваних робочих місцях і фактично підтверджує наявний гендерний розрив у розмірі заробітної плати (Купець, 2010; Пігнатті, 2012). Рівень соціоемоційних навичок найбільше впливає на різницю в розмірі заробітної плати старших працівників (45–64 роки), які отримують більше за наполегливість (завзяття) і відкритість до досвіду. Це може свідчити про те, що наполегливі й сприйнятливі люди були успішними в своєму освітньому і професійному житті, а ця риса відіграє особливо важливу роль у такому віці, коли вплив інших обмежень пом'якшується.

Рисунок 29. Розподіл факторів, що пояснюють різницю в розмірі заробітної плати, за віковими групами та професійними групами. (А, В, С)

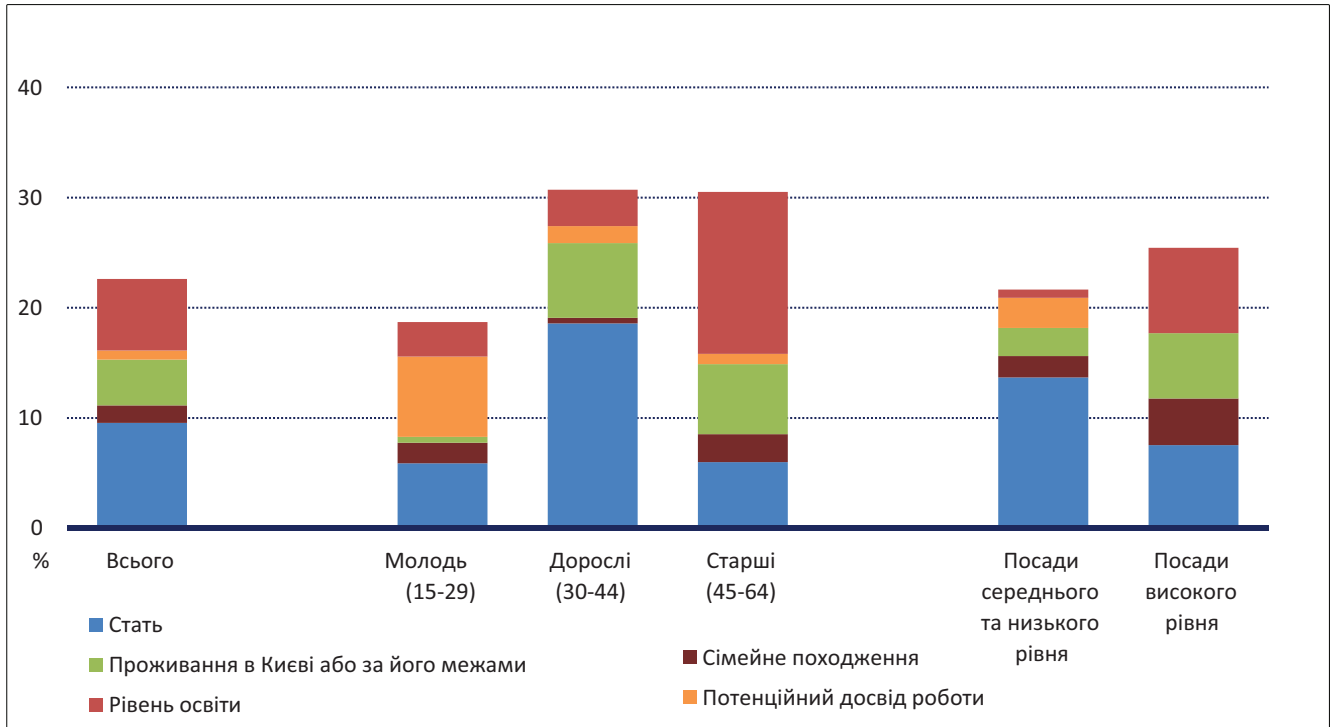
Частка варіації у розмірі погодинної заробітної плати, що пояснюється групою факторів, міське населення України, 2012 р.

А. Когнітивні та соціоемоційні навички, досвід і демографічні фактори

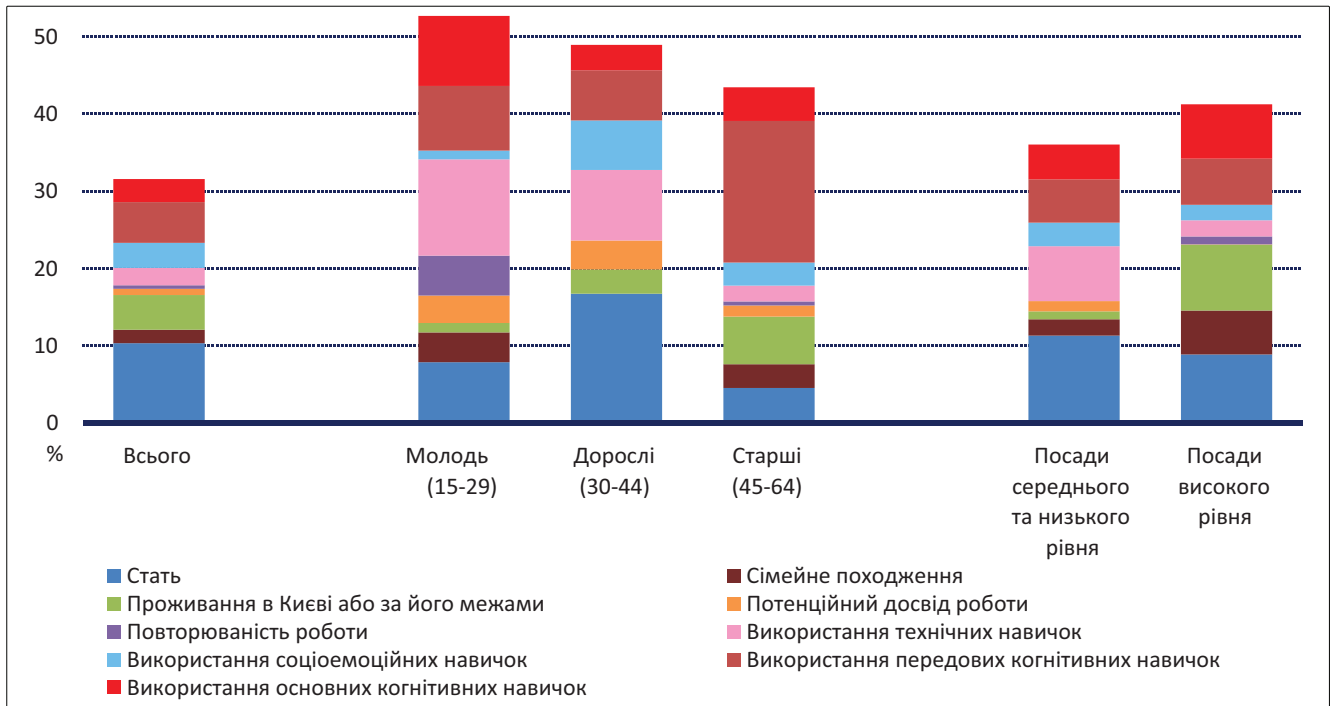


²² Оскільки заробітна плата, успішність та потенційні пояснювальні фактори спостерігаються водночас, неможливо однозначно встановити причинно-наслідкові зв'язки. Залежність між рівнем заробітної плати та цими факторами потрібно тлумачити як кореляційну, за вирахуванням впливу низки інших чинників.

В. Освіта, досвід і демографічні фактори



С. Використання навичок у роботі, досвід і демографічні фактори



Джерело: розрахунки авторів на основі даних обстеження домогосподарств у рамках дослідження ULMS-STEP, 2012 р.

Примітка: результати отримано із застосуванням регресійного методу декомпозиції погодинної заробітної плати, запропонованого Філдсом (Філдс, 2003). Висота кожного стовпчика демонструє загальну варіацію заробітної плати внаслідок впливу детермінант, які лягли в основу відповідної регресії (коефіцієнт детермінації, R²). Яруси кожного стовпчика характеризують внесок кожного фактора в загальну варіацію заробітної плати. У частинах А, В і С сімейне походження включає освіту матері та мову, якою розмовляють удома (українська, російська або обидві); потенційний досвід роботи – це різниця між віком особи та приблизним віком завершення нею навчання, а також квадрат цієї різниці. У частині А когнітивні навички вимірюються показником функціональної грамотності (уміння читати), а соціоемоційні навички складаються з показників відкритості до досвіду, добросовісності, екстравертності, доброзичливості, емоційної стійкості, наполегливості, атрибуції ворожих намірів та здатності приймати рішення. У частині В рівень освіти приймає п'ять значень: базова середня або нижча, повна середня загальна, середня професійно-технічна, неповна вища, повна або базова вища. У частині С застосування основних когнітивних навичок стосується використання в роботі уміння рахувати, читати й писати; застосування передових когнітивних навичок стосується вирішення проблем,

уміння вчитися та автономії на роботі. Використання соціоемоційних навичок включає навички міжособистісного спілкування і нагляд за роботою; застосування технічних навичок включає фізичну працю, керування автомобілем, ремонт електронного обладнання та експлуатацію важкої техніки на роботі.

Відмінності у розмірі заробітної плати залежно від професійної групи також пов'язані з різними чинниками. Для представників професій високого рівня, наприклад менеджерів або юристів, проживання у столиці, сімейне походження та стать мають майже однакову вагу. Висококваліфіковані й більш високооплачувані робочі місця у непропорційній більшості наявні в Києві. Освічені батьки більш за все заохочуватимуть до здобуття вищого професійного статусу в майбутньому. На противагу цьому трудові доходи представників професій низького та середнього рівня, наприклад адміністративного персоналу чи таксистів, переважно залежать від статі, досвіду, когнітивних та соціоемоційних навичок, місця проживання.

Хоча рівень освіти та наявні когнітивні і соціоемоційні навички часто порівнюють, освіта загалом має певний вплив на відмінності в розмірі заробітної плати аналогічно до обсягу впливу наявних навичок. Якщо брати до уваги лише найвищий рівень освіти, здобутий місцевими мешканцями, з розмежуванням загального і професійного ступенів, освіта зазвичай впливає на відмінності у рівні заробітної плати майже так само, як у випадку, коли лише когнітивні та соціоемоційні навички включено до моделі (Рисунок 29, частина В).

Тип використовуваних у роботі навичок міських мешканців пояснює більшу частку відмінностей у доходах, ніж наявні навички чи рівень освіти.²³ Для всієї вибірки використання навичок у роботі, досвід та сімейне походження пояснюють трохи більше 30% відмінностей у рівні заробітної плати; для порівняння, внесок наявних навичок чи освіти становить приблизно 20% (Рисунок 29, частина С).

Що стосується молоді, то для неї застосування когнітивних, соціоемоційних і технічних навичок пояснює 30% рівня їхньої заробітної плати і понад 50% у поєднанні з іншими характеристиками. Для молодих працівників надзвичайне значення мають технічні навички (фізична праця, керування електронікою або технікою), базові й передові когнітивні навички (наприклад, грамотність, математичні здібності та вирішення проблем).²⁴ Повторюваність робочих завдань також певною мірою сприяє зниженню рівня заробітної плати для цієї групи. Вплив застосування цих навичок на робочому місці на заробітну плату досить поширений для працівників середнього віку. Для старших працівників застосування технічних навичок пояснює більшу частину відмінностей у розмірі заробітної плати з-поміж усіх розглянутих факторів (20%).

23 Дослідження у державах-членах ОЕСР свідчать, що застосування навичок на робочому місці впливає на рівень заробітної плати більше ніж рівень навичок та освіти, хоча обрана методологія викликає сумніви щодо обґрунтованості цього твердження (Квінтіні, 2014). Якщо це правда, то це вказує на існування невідповідності між рівнем навичок і їхнім застосуванням у роботі. Як приклад можна навести велику частку осіб із розвиненим умінням читати (за показником функціональної грамотності), які не застосовують його в роботі.

24 Відмінність між відносною важливістю соціоемоційних навичок та їхнє застосування в роботі для розміру заробітної плати може бути пояснено тим, що охоплено надто розрізнені сфери. Що стосується застосування в роботі, обстеження досліджує лише те, чи мають працівники взаємодіяти з клієнтами, колегами або ширшою громадськістю, а також чи здійснюють вони нагляд за іншими працівниками. Список соціоемоційних навичок за обстеженням домогосподарств у рамках дослідження ULMS-STEP 2012 року охоплює більшу кількість різних аспектів (див. Додаток 1).

Використана література

- Almlund, M., A. L. Duckworth, J. J. Heckman, and T. Kautz. 2011. "Personality Psychology and Economics". [Психологія та економіка особистості]. In *Handbook of the Economics of Education*, Vol. 2, edited by E. A. Hanushek. Amsterdam: North Holland.
- Almond, D., and J. Currie. 2011. "Human Capital Development before Age Five". [«Розвиток людського капіталу до п'ятирічного віку»]. In *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4B, edited by O. Ashenfelter and D. Card. Amsterdam: Elsevier, North Holland. 1315–1486.
- Arias, O. S., C. Sanchez-Paramo, M. E. Davalos, I. Santos, E. R. Tiongson, C. Gruen, N. de Andrade Falcao, G. Saiovici, and C. A. Cancho. 2014. "Back to Work: Growing with Jobs in Europe and Central Asia". [«Знову до роботи: Як розвиватися у роботі в Європі та Центральній Азії»]. *Europe and Central Asia Reports*. Washington, DC: World Bank.
- Barrick, M. R., and M. K. Mount. 1991. "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis". [«Велика п'ятірка особистісних параметрів і показників професійної діяльності: мета-аналіз»]. *Personnel Psychology* 44 (1): 1–26.
- Becker, G. S. 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. [Людський капітал: теоретичний та емпіричний аналіз]. New York: National Bureau of Economic Research.
- Bowles, S., H. Gintis, and M. Osborne. 2001. "The Determinants of Earnings: A Behavioral Approach". [«Детермінанти доходів: поведінковий підхід»]. *Journal of Economic Literature* 39(4): 1137–1176.
- Carneiro, P., C. Crawford, and A. Goodman. 2007. "The Impact of Early Cognitive and Noncognitive Skills on Later Outcomes". [«Вплив дошкільного розвитку когнітивних і некогнітивних навичок на подальшу успішність у житті»]. CEE Discussion Paper 92. Centre for the Economics of Education. London: London School of Economics.
- Carneiro, P., and J. J. Heckman. 2003. "Human Capital Policy". [«Політика людського капіталу»]. In *Inequality in America: What Role for Human Capital Policies?* edited by J. J. Heckman, A. V. Krueger, and B. M. Friedman. Cambridge, MA: MIT Press.
- Cawley, J., J. J. Heckman, and E. Vytlačil. 2001. "Three Observations on Wages and Measured Cognitive Ability". [«Три зауваження щодо заробітної плати та вимірних когнітивних здібностей»]. *Labour Economics* 8: 419–442.
- Drago, F. 2011. "Self-Esteem and Earnings". [«Самооцінка і доходи»]. *Journal of Economic Psychology* 32(3): 480–488.
- Dodge, K. A. 2003. "Do Social Information Processing Patterns Mediate Aggressive Behavior?". [«Чи існує зв'язок між обробкою соціальної інформації й агресивною поведінкою?»]. In *Causes of Conduct Disorder and Juvenile Delinquency*, edited by B. B. Lahey, T. E. Moffitt, and A. Caspi. New York: Guilford Press.
- Duckworth, A., C. Peterson, M. Matthews, and D. Kelly. 2007. "Grit: Perseverance and Passion for Long Term Goals". [«Наполегливість: витривалість і пристрасть для досягнення довгострокових цілей»]. *Journal of Personality and Social Psychology* 92 (6): 1087–1101.
- Fields, G. 2003. "Accounting for Income Inequality and Its Change: A New Method, with Application to the Distribution of Earnings in the United States". [«Врахування нерівності доходів та їх зміни: новий метод, що стосується розподілу доходів у Сполучених Штатах»]. *Research in Labor Economics* 22: 1–38.
- Heineck, G. 2011. "Does It Pay To Be Nice? Personality and Earnings in the U. K.". [«Чи важливо бути милим? Особистість і доходи у Сполученому Королівстві»]. *Industrial and Labor Relations Review* 64(5): 1020–1038.
- Heckman, J. J., J. Stixrud, and S. Urzua. 2006. "The Effects of Cognitive and Noncognitive Abilities on Labor Market Outcomes and Social Behavior". [«Вплив когнітивних і некогнітивних здібностей на успішність на ринку праці та соціальну поведінку»]. *Journal of Labor Economics* 24 (3): 411–482.

- John, O. P., and S. Srivastava. 1999. "The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement and Theoretical Perspectives". [«Велика п'ятірка таксономії якостей: історія, вимірювання і теоретичні перспективи»]. In *Handbook of Personality: Theory and Research*, edited by L. A. Pervin and O. P. John. New York: The Guilford Press.
- Judge, T. A., and C. Hurst. 2007. "Capitalizing on One's Advantages: Role of Core Self-Evaluations". [«Збільшення власних переваг: роль базових самооцінок»]. *Journal of Applied Psychology* 92(5): 1212–1227.
- Kupets, O. 2010. *Gender Mainstreaming at the Labour Market of Ukraine and Role of the Public Employment Service*. [Комплексний гендерний підхід на ринку праці України та роль державної служби зайнятості]. Kyiv: International Labour Organization (ILO).
- Lindqvist, E., and R. Vestman. 2011. "The Labor Market Returns to Cognitive and Noncognitive Ability: Evidence from the Swedish Enlistment". [«Віддача ринку праці від розвинених когнітивних і некогнітивних умінь: дані статистики Швеції»]. *American Economic Journal: Applied Economics* 3 (1): 101–128.
- Mueller, G., and E. J. S. Plug. 2006. "Estimating the Effect of Personality on Male and Female Earnings". [«Оцінка впливу особистості на дохід чоловіків і жінок»]. *Industrial and Labor Relations Review* 60(1): 3-22. Cornell University, Ithaca, NY.
- Nyhus, E. K. and E. Pons. 2005. "The Effects of Personality on Earnings". [«Вплив особистості на доходи»]. *Journal of Economic Psychology*. 26: 363–384.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2014. *OECD Employment Outlook 2014*. [Огляд ОЕСР щодо зайнятості за 2014 рік]. Paris: OECD Publishing.
- Pignatti, N. 2012. "Gender Wage Gap Dynamics in a Changing Ukraine". [«Динаміка розриву у доходах різних статей в Україні»]. *IZA Journal of Labor & Development* 1 (1): 1–44.
- Psacharopoulos, G., and H. A. Patrinos. 2004. "Returns to Investment in Education: A Further Update". [«Віддача від інвестицій в освіту: що дали»]. *Education Economics* 12 (2): 111–134.
- Quintini, G. 2014. "Skills at Work: How Skills and their Use Matter in the Labour Market". [«Навички у роботі: як навички та їх використання допомагають на ринку праці»]. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* 158. Paris: OECD Publishing.
- Roberts, B. W. 2009. "Back to the Future: Personality and Assessment and Personality Development". [«Назад у майбутнє: особистість та її оцінювання, а також розвиток особистості»]. *Journal of Research in Personality* 43 (2): 137–145.
- Valerio, A., K. Herrera-Sosa, S. Monroy-Taborda, and D. Chen. 2015a. *Armenia Skills toward Employment and Productivity (STEP) Survey Findings (Urban areas)*. [Навички для підвищення зайнятості та продуктивності у Вірменії, результати дослідження (STEP) (міські місцевості)]. Washington, DC: World Bank.
- Valerio, A., K. Herrera-Sosa, S. Monroy-Taborda, and D. Chen. 2015b. *Georgia Skills toward Employment and Productivity (STEP) Survey Findings (Urban areas)*. [Навички для підвищення зайнятості та продуктивності у Грузії, результати дослідження (STEP) (міські місцевості)]. Washington, DC: World Bank.
- Wichert, L., and W. Pohlmeier. 2010. "Female Labor Force Participation and the Big Five". [«Жінки на ринку праці і велика п'ятірка»]. ZEW Discussion Papers 10-003, ZEW (Zentrum for Europäische Wirtschaftsforschung / Center for European Economic Research), Mannheim.
- World Bank. 2014. "STEP Skills Measurement Surveys: Innovative Tools For Assessing Skills". [«Дослідження засобів вимірювання навичок «STEP»: інноваційні інструменти для оцінки навичок»]. *Social Protection and Labor Discussion Paper* 1421. Washington, DC: World Bank.
- . 2015. *Skills Gaps and the Path to Successful Skills Development - Emerging Findings from Skills Measurement Surveys in Armenia, Georgia, FYR Macedonia, and Ukraine*. [Прогаляни у навичках та шлях до успішного розвитку навичок – нові результати досліджень з вимірювання навичок у Вірменії, Грузії, КІОР Македонія та Україні]. Washington, DC: World Bank.

РОЗДІЛ III

Попит роботодавців на навички та працю

У цьому розділі використовується унікальне поєднання даних, щоб дослідити, чи обмежує діяльність українських фірм дефіцит навичок, а також щоб визначити найбільш затребувані професії та навички. Аналіз у цьому розділі ґрунтується на даних про вакансії та даних вибіркового обстеження фірм. Джерелом даних про вакансії в Україні є популярні кадрові портали та Державна служба зайнятості. Крім того, у 2014 році обстеження роботодавців в рамках дослідження STEP в Україні надало вичерпну інформацію про попит на роботу, вимоги до навичок, підвищення кваліфікації та навчання працівників у чотирьох ключових секторах: агровиробництві, агропереробці, відновлюваній енергетиці та секторі інформаційних технологій (Додаток 2).

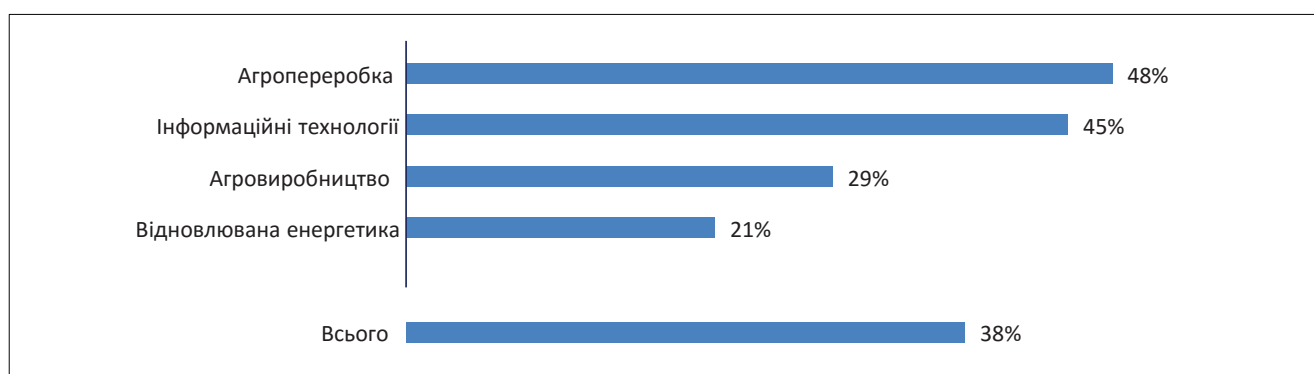
Навички як обмеження для діяльності фірм в Україні

Пов'язані з навичками труднощі, які постають перед роботодавцями, можуть впливати на фірми багатьма шляхами. Відсутність або невідповідність навичок наявних працівників може перешкоджати фірмам досягнути бізнес-цілей. Перед фірмами також постають труднощі, коли вони намагаються найняти нових працівників, адже багато потенційних працівників не відповідають вимогам щодо навичок.

У чотирьох обстежуваних 38% фірм повідомляють, що дефіцит навичок їхніх працівників перешкоджає їм досягнути бізнес-цілей. Ще гірша ситуація спостерігається у секторах агропереробки та інформаційних технологій (ІТ) (Рисунок 30). Хоча дефіцит необхідних навичок працівників менше відчувається в секторі відновлюваної енергетики та агровиробництві, про цю проблему повідомляє щонайменше одна фірма з п'яти у зазначених двох секторах.

Рисунок 30. Дефіцит навичок на фірмах у чотирьох основних секторах

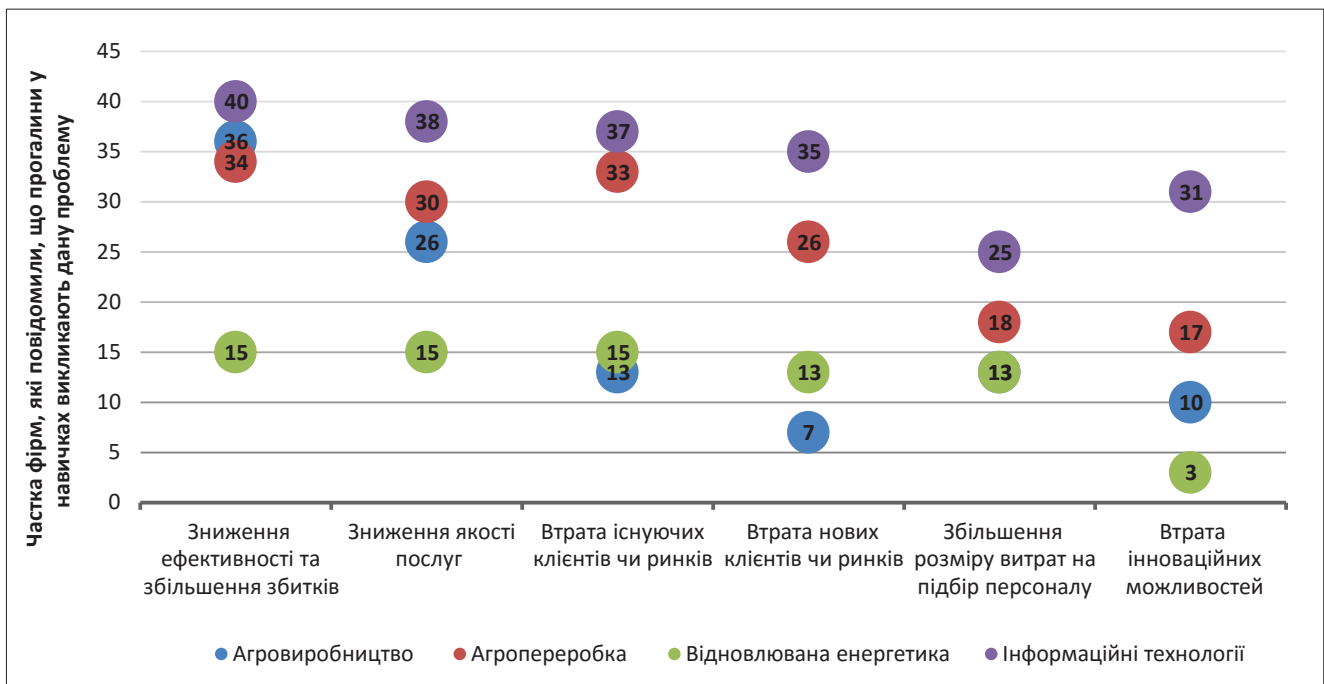
Частка фірм, які повідомили про значний розрив між тими навичками, якими володіють їхні працівники, і тими, які потрібні фірмам для досягнення бізнес-цілей, %



Джерело: вибіркоче обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP 2014 р.

Невідповідність та дефіцит навичок негативно впливає на діяльність фірм в усіх секторах. Рисунок 31 демонструє, що в секторі ІТ дефіцит відповідної кваліфікованої робочої сили обмежує ефективність фірм, якість послуг і здатність утримувати та розширювати клієнтську базу. У секторах агровиробництва та агропереробки проблеми з навичками негативно впливають на ефективність та призводять до збільшення втрат. Щонайменше в кожній третій з опитаних фірм в секторі ІТ інновації також зазнають впливу через дефіцит навичок працівників. Обмеження через дефіцит навичок чинять менш негативний вплив на результативність фірм у секторі відновлюваної енергетики, але негативного впливу зазнали чимало фірм. Отже, відсутність робочої сили з правильними навичками в ключових секторах економіки, а саме в секторі ІТ та виробництва харчових продуктів, які охоплюють велику кількість професійних рівнів, обмежує продуктивність та потенціал фірм до зростання.

Рисунок 31. Наслідки невідповідності навичок для фірм у чотирьох ключових секторах
 Частка фірм, які повідомили, що певна проблема викликана невідповідністю навичок, %

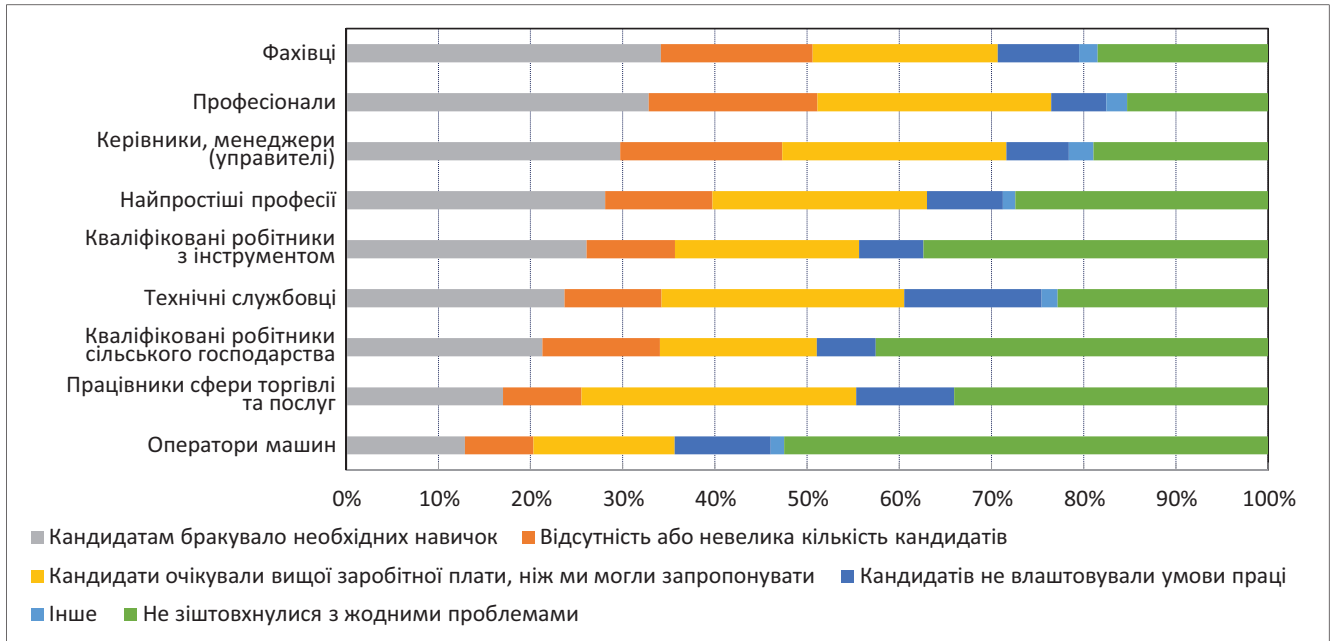


Джерело: вибіркове обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP 2014 р.

Дефіцит навичок також є проблемою для фірм під час найму нових працівників. Значна кількість фірм у вказаних чотирьох ключових секторах повідомляють, що для більшості категорій професій дефіцит навичок є найбільшою проблемою під час найму працівників на додачу до таких проблем, як загальна кількість кандидатів на посаду та очікування кандидатів щодо рівня заробітної платні та умов праці. Відсоток фірм, які скаржаться, що кандидатам бракує необхідних навичок, є істотним, якщо мова йде про посади високого рівня, – понад 30% посад для фахівців, професіоналів та керівників (Рисунок 32). Що стосується посад нижчого рівня, тут відсоток дефіциту навичок є менш вираженим, а роботодавці посилаються на інші проблеми, які перешкоджають їм заповнювати вакансії, зокрема очікування щодо заробітної плати.

Рисунок 32. Труднощі, які постають перед фірмами під час найму працівників

Проблеми, на які натрапляють роботодавці, коли намагаються найняти працівників, за професійними групами, %

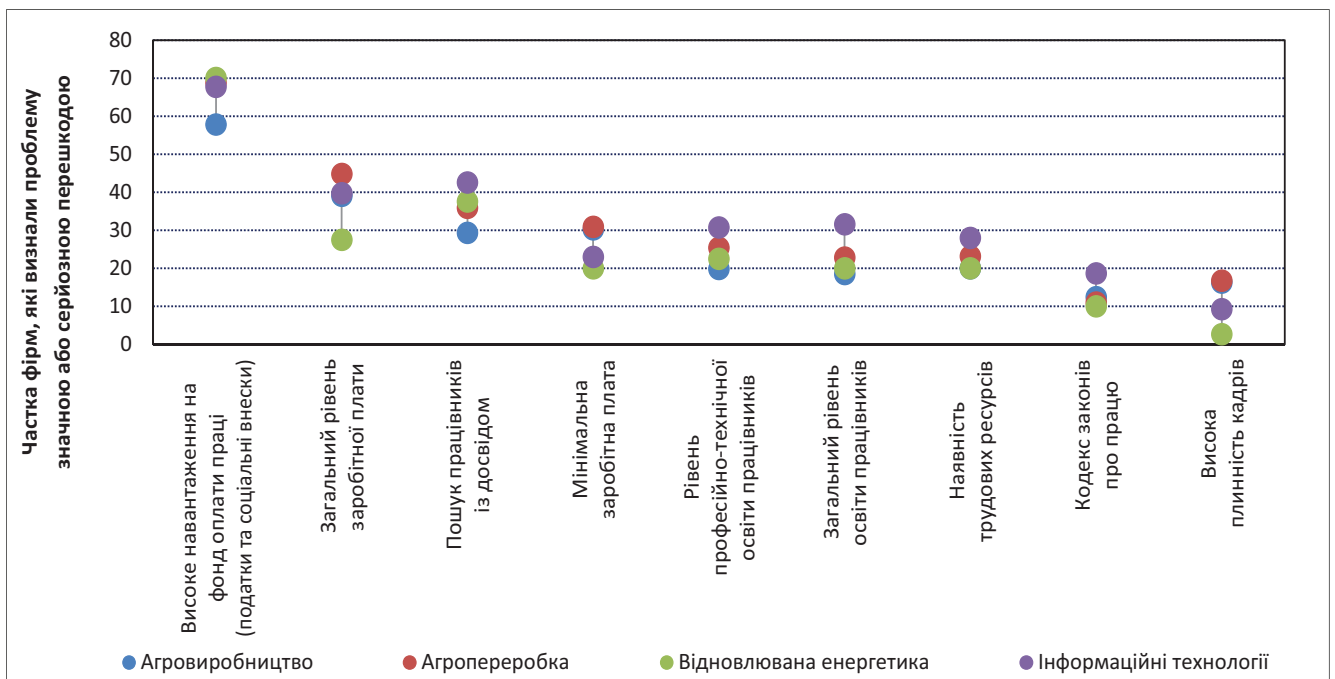


Джерело: вибіркове обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP 2014 р.

Примітка: до категорії «Інші» належить недостатній досвід роботи кандидатів, неспроможність справлятися з роботою або небажання працювати. Оператори машин – скорочена назва для професійної групи «Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин».

Роботодавці також повідомляють, що вони стикаються з іншими обмеженнями у трудовій сфері. Крім дефіциту навичок, роботодавці часто посилаються на високе навантаження на фонд оплати праці як на перешкоду для їхньої діяльності та подальшого розширення (Рисунок 33).

Рисунок 33. Частка фірм, які визнали проблеми в трудовій сфері значними або серйозними перешкодами (%)



Джерело: вибіркове обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP 2014 р.

Вставка 2. Опис чотирьох секторів, які брали участь у вибіркового обстеженні фірм STEP 2014

Детальна інформація, отримана в результаті вибіркового обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP, 2014 р., стосується чотирьох стратегічних секторів з високим потенціалом у сфері зайнятості та економіці в цілому. Обстеження стало результатом співпраці між Світовим банком та Програмою ОЕСР «Конкурентоспроможність Євразії». Чотири сектори були вибрані після комплексних консультацій із зацікавленими особами та на основі їхнього високого потенціалу до зростання, створення робочих місць та інвестиційної привабливості за даними огляду секторної конкурентоспроможності України (ОЕСР 2012 а). Див. опис досліджуваних секторів у Таблиці 8.

Таблиця 8. Чотири стратегічні сектори, охоплені вибіркового обстеженням фірм в Україні в рамках дослідження STEP 2014 року

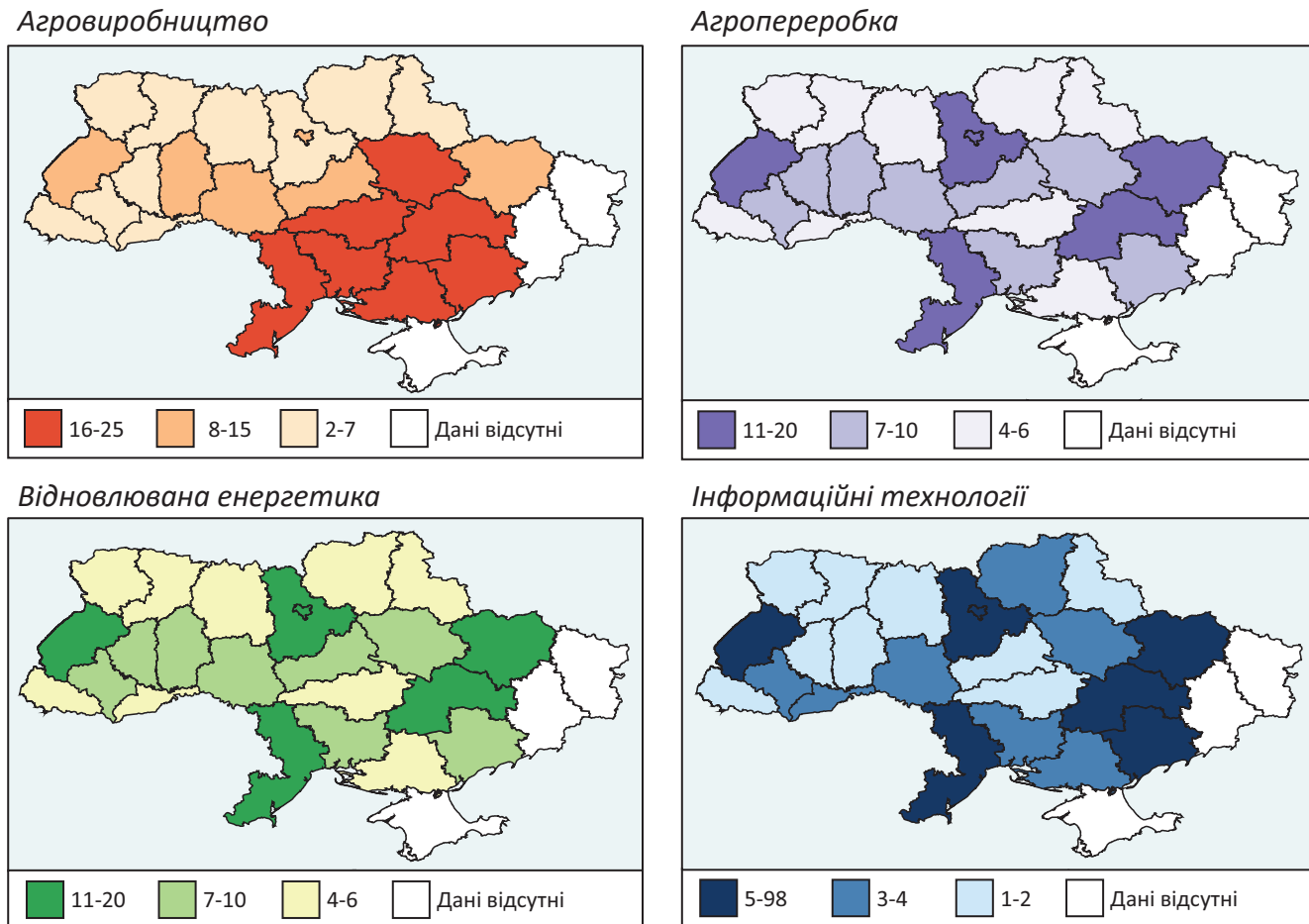
<i>Сектор</i>	<i>Опис</i>
<i>Агровиробництво</i>	<i>Сільське господарство (рослинницькі та тваринницькі ферми)</i>
<i>Агропереробка</i>	<i>Виробництво продуктів харчування та напоїв</i>
<i>Відновлювана енергетика</i>	<i>Виробники електроенергії з відновлюваних джерел – води, вітру, сонця, біомаси та біогазу, які зареєстровані Національною комісією, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг. Сюди також належать гідроелектростанції української державної компанії «Укргідроенерго», яка керує каскадами гідроелектростанцій на Дніпрі та Дністрі.</i>
<i>Інформаційні технології</i>	<i>Комп'ютерне програмування, консультування та пов'язана діяльність (а саме управління комп'ютерною технікою), а також інші види діяльності у сфері ІТ та комп'ютерних систем</i>

Опитані фірми розташовані в різних регіонах України, але більшість із них зосереджена в Києві та Київській області (крім агровиробників), східних районах поблизу Донбасу (крім відновлюваної енергетики) та у Львові, в західному регіоні біля кордону з Польщею. У багатьох регіонах України дуже мало або взагалі немає фірм, що спеціалізуються на відновлюваній енергетиці, особливо у східних промислових та аграрних районах. Подібна ситуація спостерігається у сфері ІТ; сектор не представлений на всій території країни. На Рисунку 34 наведено географічний розподіл вибірки за секторами.

У вказаних чотирьох секторах спостерігається значна варіативність необхідного рівня освіти та навичок. Переважна більшість опитаних працівників у секторі ІТ підпадає під посади високого рівня – керівники, професіонали та фахівці, від яких вимагається наявність щонайменше неповної вищої освіти (Рисунок 35). Це й не дивно, адже у секторі зосереджено велику кількість випускників університетів та коледжів, які спеціалізуються в таких технічних сферах як інженерія, комунікації та інформатика. У секторі відновлюваної енергетики майже половина працівників займає посади високого рівня. З іншого боку, у двох інших секторах відсоток посад високого рівня значно нижчий – менше ніж 30%.

Два сектори агробізнесу – вирощування та виробництво харчових продуктів – дуже залежать від професій низького рівня, особливо різноробочих та механіків операторів устаткування. В усіх цих секторах спостерігається обмежене використання професій середнього рівня, як-от технічних службовців (адміністративного персоналу) і працівників торгівлі і сфери послуг.

Рисунок 34. Регіональний розподіл фірм у чотирьох секторах, 2014 рік

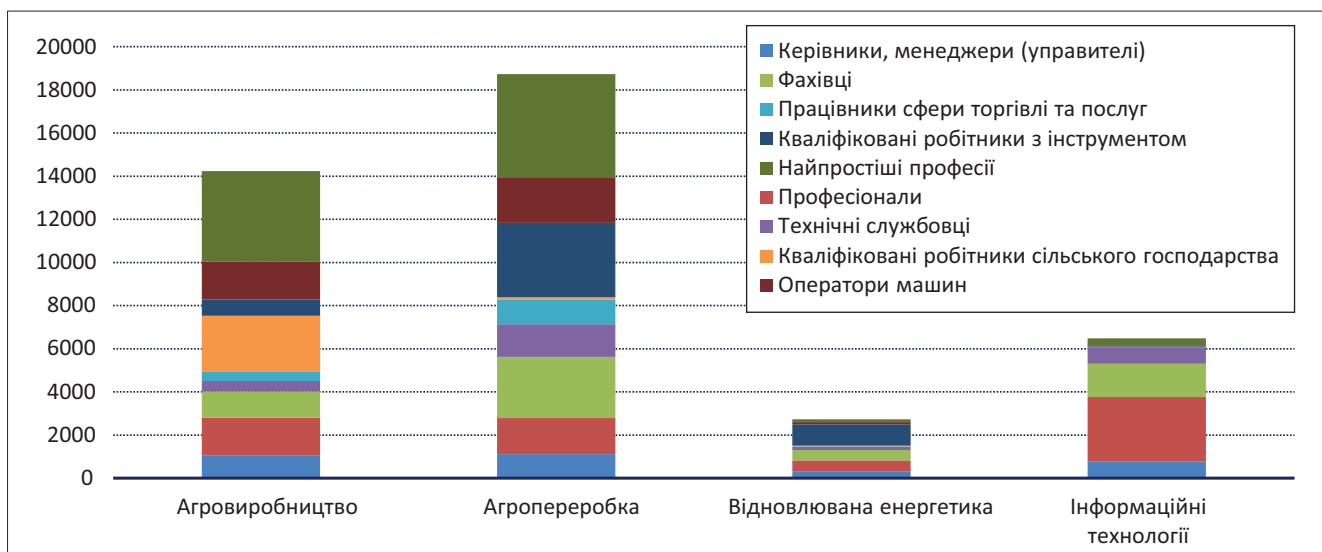


Джерело: вибіркове обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP 2014 р.

Примітка: для областей, позначених білим кольором, немає даних по області в цьому секторі.

Рисунок 35. Склад персоналу у чотирьох секторах за професійними групами

Кількість робочих місць за професійними групами (червоні відтінки – посади середнього та низького рівня; сині відтінки – посади високого рівня)



Джерело: Вибіркове обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP 2014 р.

Примітка: оператори машин – скорочена назва для професійної групи «Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин».

Найбільший дефіцит навичок у чотирьох секторах переважно спостерігається для посад низького та середнього рівнів, хоча існує велика різниця між агросекторами, ІТ та відновлюваною енергетикою. В обох агросекторах (вирощування та переробки харчових продуктів) проблеми навичок є найбільш характерними для категорії різноробочих (найпростіші професії) (Рисунок 36). Переважній більшості фірм у цих секторах (86% підприємств у секторі агропереробки та 56% підприємств у секторі агровиробництва) складно досягти робочих цілей через дефіцит навичок у вказаних категоріях. У секторі відновлюваної енергетики всі фірми повідомляють про значний рівень невідповідності навичок операторів різноманітного устаткування. Оператори комп'ютерного набору та програмісти – це дві категорії, щодо яких понад 60% фірм у секторі ІТ повідомляють про дефіцит навичок. (Вставка 3).

Рисунок 36. Професії, за якими спостерігається найвищий дефіцит навичок у чотирьох ключових секторах

У дужках: частка опитаних фірм, які повідомляють про незначний або істотний дефіцит навичок у відповідній професії, %

	Агровиробництво	Агропереробка	Відновлювана енергетика	Інформаційні технології
1	Підсобні робітники (різні низькокваліфіковані професії) (56%)	Підсобні робітники (різні низькокваліфіковані професії) (86%)	Оператори різних машин (100%)	Фахівці з інформаційних технологій (70%)
2	Трактористи (34%)	Різні працівники сфери торгівлі та послуг (77%)	Професіонали в галузі картографії та топографії (73%)	Програмісти (64%)
3	Тваринники та пов'язані з цією галуззю працівники (30%)	Фахівці у сфері харчових технологій (57%)	Інженери-будівельники (67%)	Різні працівники сфери торгівлі та послуг (63%)
4	Ремонтники (29%)	Пекарі та кондитери (49%)	Геологи та геофізики (56%)	Розробники й аналітики комп'ютерних систем (62%)
5	Ветеринари (28%)	Продавці (49%)	Головні технологи в галузі біоенергетики (56%)	Адміністративний персонал (59%)

Джерело: вибіркове обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP 2014 р.

Примітка: дефіцит навичок – це невідповідність поточного рівня навичок працівників тому рівню, який вимагається роботодавцями для досягнення цілей організації. Істотний дефіцит навичок – це коли комплекс навичок ускладнює досягнення робочих цілей; незначний дефіцит навичок – це коли комплекс навичок створює незначні перешкоди для досягнення робочих цілей; відсутність дефіциту навичок означає, що комплекс навичок дає змогу досягати робочих цілей без жодних труднощів.

Перелік професій, у яких спостерігається найбільший дефіцит навичок, може допомогти зрозуміти проблеми системи освіти та навчання професійної підготовки, а також вказати на спеціальності, які необхідно посилити. Наприклад, багато професій у технічних галузях, як-от інженерія, комп'ютерна техніка та технології, можуть потребувати вдосконалення. Очікується, що цей перелік допоможе державним службам зайнятості в Україні формувати програми перепідготовки з урахуванням професій, на які існує високий попит. Завдяки цьому особи, яким потрібна робота, обиратимуть ефективніші напрямки перепідготовки та шукатимуть роботу, керуючись чіткою інформацією. Наприклад, дефіцит пекарів у секторі харчової промисловості, ремонтників у секторі агровиробництва, торгових представників в ІТ та секторі харчової промисловості можна легко виправити шляхом проведення короткострокових курсів підготовки.

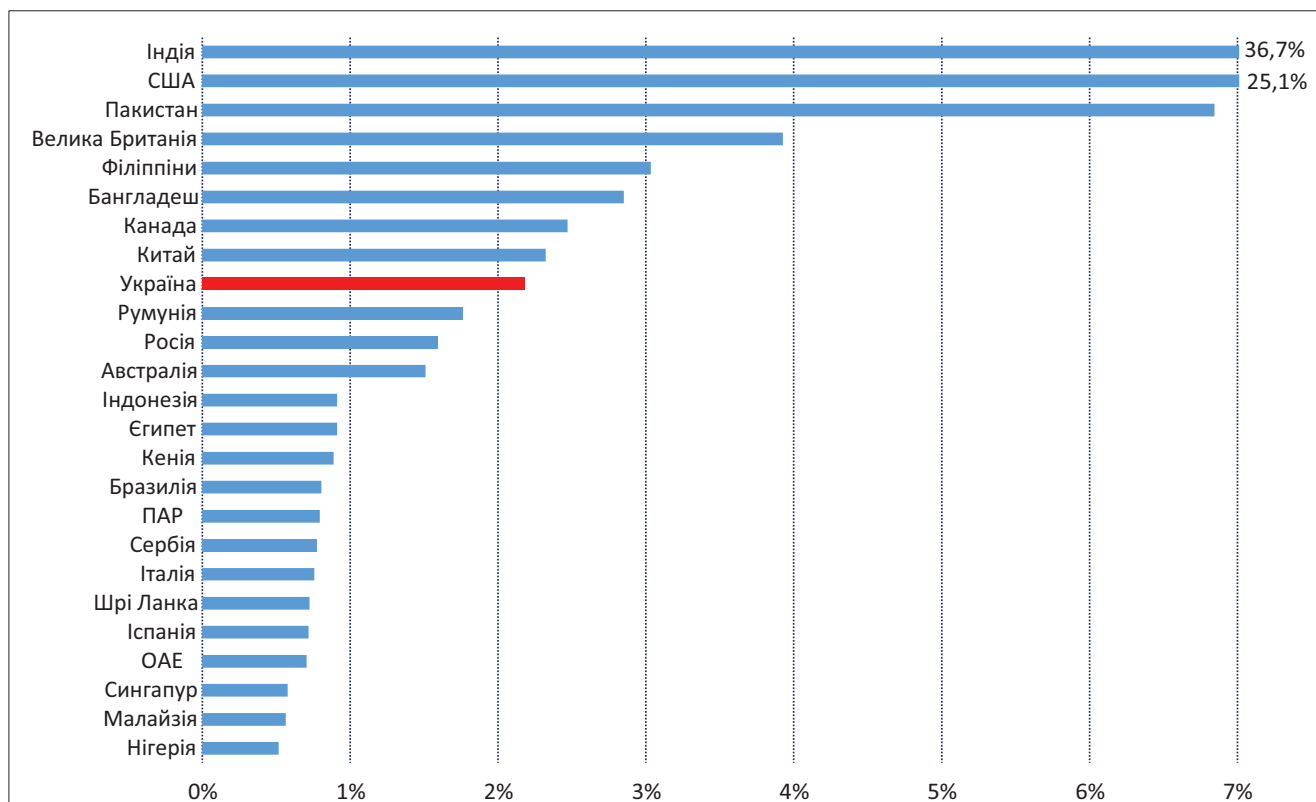
Вставка 3. Дефіцит попиту чи дефіцит навичок? Сектор ІТ в Україні

Згідно з результатами вибіркового обстеження фірм у рамках дослідження STEP 2014 р., близько чотирьох фірм з десяти в чотирьох основних секторах в Україні - агровиробництві та виробництві продуктів харчування, відновлюваній енергетиці та інформаційно-комунікаційних технологіях - повідомляють, що дефіцит навичок їхніх працівників перешкоджає досягати бізнес-цілей. Це найбільш характерно для сектора ІТ, де понад 60% роботодавців скаржаться, що дефіцит навичок працівників, які займають посади високого рівня, а саме фахівців з інформаційних технологій та програмістів, перешкоджає господарській діяльності.

Згідно з даними однієї з найбільших інтернет-платформ з пошуку віддаленої роботи, Україна входить до першої десятки країн світу за кількістю спеціалістів ІТ (Рисунок 37). Окрім спеціалістів у секторі ІТ на цій платформі зареєстрована значна кількість українців, які мають інші професії. Серед них можна знайти значну кількість професіоналів у сфері дизайну, фінансів, письменництва та юридичних послуг.

Рисунок 37. ТОП-25 світових постачальників працівників у секторі ІТ

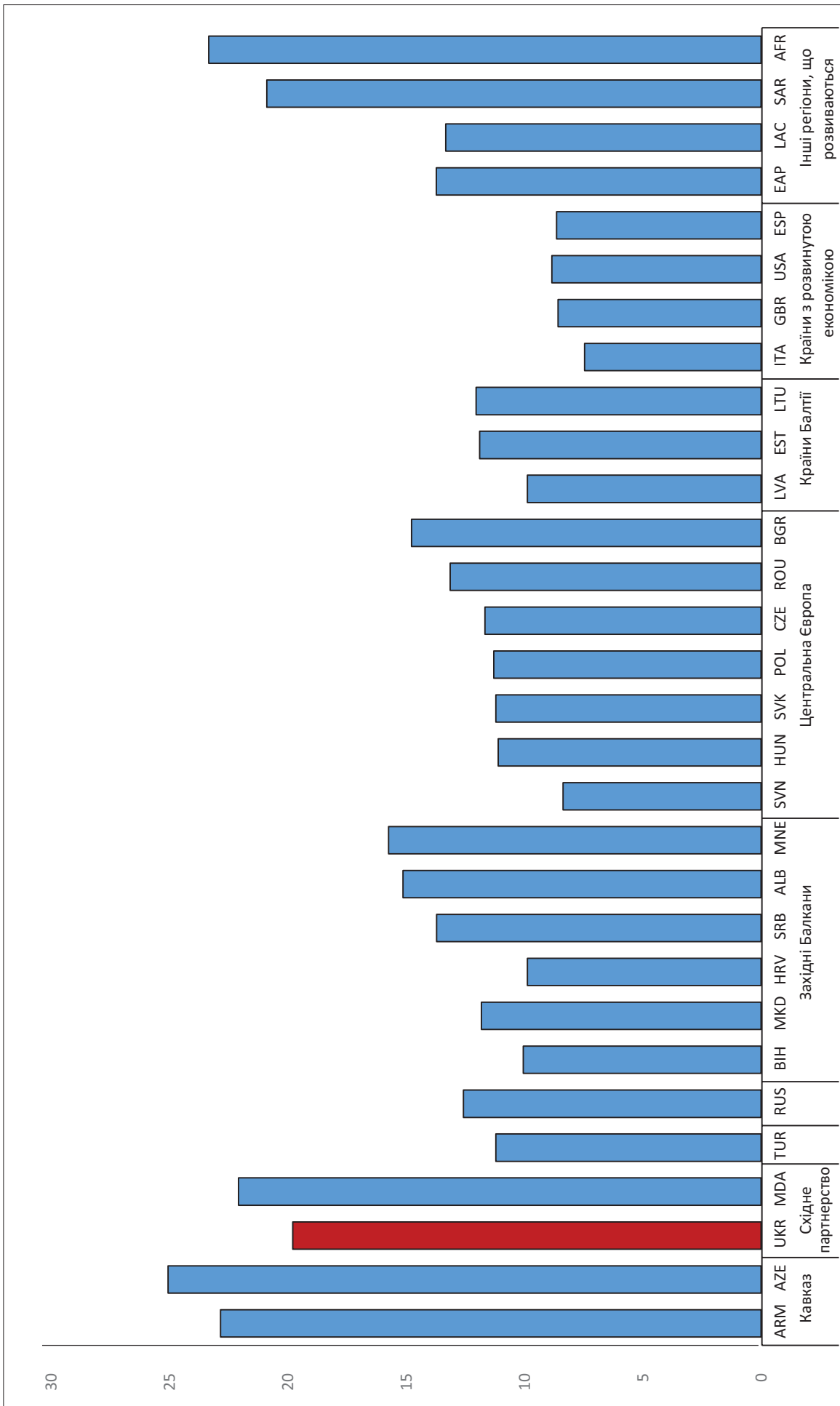
Відсоток фрілансерів у секторі ІТ



Джерело: Світовий банк (документ перебуває на стадії підготовки) на основі даних сайту elance.com.

Чи є інтернет-фрілансери недостатньо кваліфікованими для потреб українських фірм? Детальний аналіз даних демонструє, що це не так. Роботи, які пропонуються інтернет-фрілансерам, передбачають дуже різноманітні завдання як для працівників, від яких вимагаються лише базові навички роботи з комп'ютером, так і для інших посад, що вимагають наявності розвинутих навичок. Багато українських спеціалістів у секторі ІТ, які працюють в Інтернеті як фрілансери, мають високий рівень кваліфікації та присвячують свій час розробці програм або створенню рішень на основі сучасних мов програмування. Вони отримують досить високі доходи, які можуть слугувати показником їхньої продуктивності, у порівнянні з національним рівнем мінімальної заробітної плати. Як видно з Рисунка 38, місячний дохід середнього українського інтернет-фрілансера становить близько 18 мінімальних зарплат. Зрештою, інтернет-фрілансери в секторі ІТ намагаються не працювати зі звичайними компаніями у країнах із низькою продуктивністю праці. Як правило, більшість роботодавців на інтернет-платформах з пошуку віддаленої роботи походять із найбільш розвинених країн світу, які хочуть знайти недорогих спеціалістів за кордоном.

Рисунок 38. Оплата праці інтернет-фрілансерів у країнах Європи та Центральної Азії
 Співвідношення рівня місячних доходів і мінімальної заробітної плати, ТОП-25 країн Європи та Центральної Азії

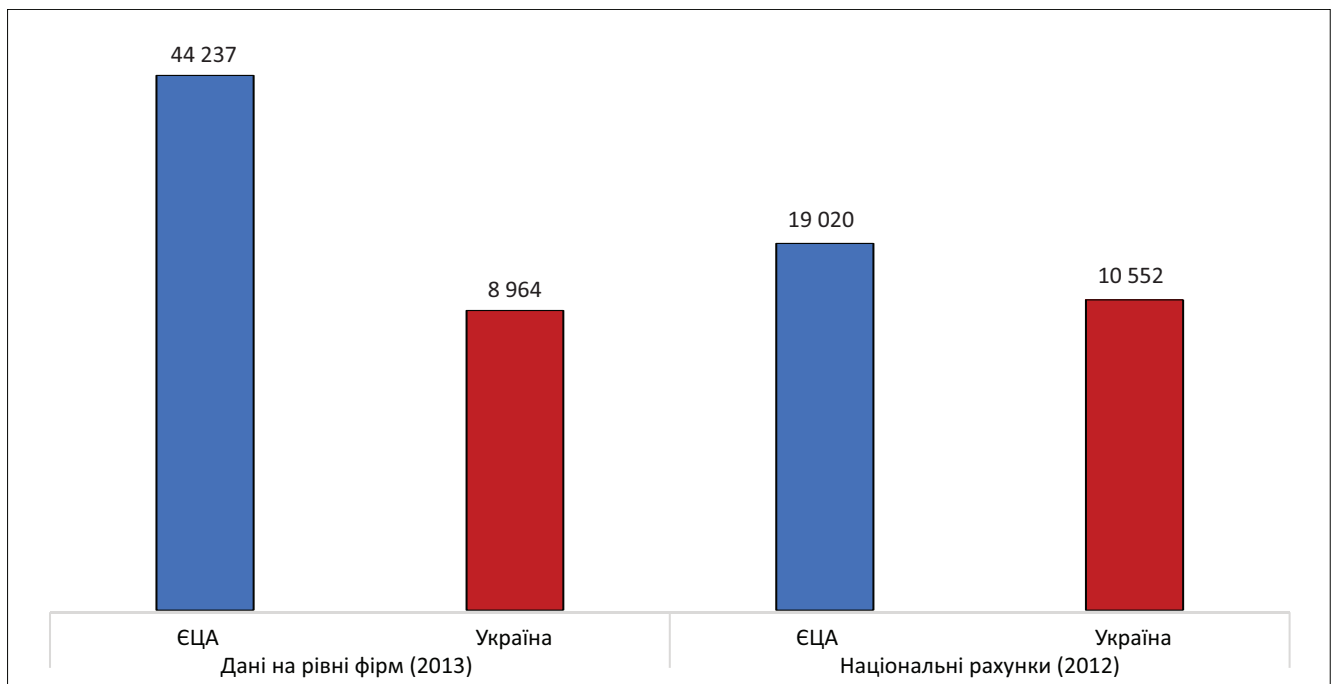


Джерело: Світовий банк (документ перебуває на стадії підготовки) на основі даних сайту eIance.com.

Отже, чому ж українські компанії скаржаться на брак кваліфікованих спеціалістів ІТ? Відповідь не лежить на поверхні, але здається, що вона пов'язана з традиційними проблемами ринку праці в Україні. Згідно з першою гіпотезою, українські фірми демонструють низьку продуктивність і, відповідно, не можуть запропонувати достатньо високий рівень заробітної плати. Фактично, як видно з Рисунка 39, продуктивність праці в Україні перебуває у межах 20–50% від продуктивності праці в інших країнах Європи та Центральної Азії, що розвиваються. Додаткові докази на користь відносно застарілої моделі роботи українських фірм можна знайти на інтернет-платформі пошуку віддаленої роботи. У той час як Україна є помітним постачальником інтернет-працівників, попит українських фірм на них дуже низький, оскільки Україні ще далеко до ТОП-25 країн, які наймають інтернет-працівників. Іншими словами, хоча місцеві фірми мають можливість використовувати інтернет-платформи для пошуку необхідних працівників зі спеціалізованими навичками роботи на комп'ютері, вони не вважають цей канал успішним варіантом подолання проблеми невідповідності або дефіциту навичок з урахуванням поточного рівня заробітної плати.

Рисунок 39. Продуктивність праці в Україні

Продуктивність праці (дол. США на одного працівника)



Джерело: Світовий банк (документ перебуває на стадії підготовки) на основі даних Обстеження бізнес-середовища та результатів роботи підприємств (BEEPS) і показників світового розвитку (WDI).

Примітка: Продуктивність праці визначається як обсяг продажів на одного працівника, а також як додана вартість на працівника, використовуючи дані на рівні фірм і дані національних рахунків відповідно. Акронім «ЄЦА» застосовується для позначення середніх показників у країнах Європи та Центральної Азії.

Інша причина, яка може пояснити цей парадокс, полягає в тому, що жорстке трудове законодавство може перешкоджати працівникам України знаходити роботу на батьківщині. Високий розмір витрат з боку роботодавців може створити перешкоди для фірм у залученні працівників, враховуючи те, що лише невелика кількість заявлених коштів дістається безпосередньо працівникам. Відповідно, труднощі, пов'язані з наймом працівників за тимчасовими контрактами, можуть заохочувати осіб шукати більш гнучкі умови роботи в Інтернеті. Іншими словами, навіть якби українські фірми мали вищий рівень продуктивності, то певні нормативно-правові акти, які регулюють ринок праці в Україні, могли б перетворити достатній рівень трудових ресурсів на їхній дефіцит.

Характеристики організації інтернет-праці в регіоні можуть свідчити про негативний вплив жорсткого трудового законодавства на створення офіційних робочих місць на території країни. Складається враження, що більшість інтернет-фрілансерів у регіоні покладаються на неформальні або напівформальні домовленості для реалізації своїх проектів. Згідно з результатами обстеження інтернет-фрілансерів (переважно з Росії та України), лише 11,6% таких працівників мають офіційні договори зі своїми роботодавцями (Рисунок 40). Інтернет-економіка може змінити традиційні уявлення про неофіційних працівників у Європі як некваліфікованих фермерів без трудового договору або соціальних внесків на висококваліфікованих працівників, які неофіційно працюють в Інтернеті.

Рисунок 40. Чи є робота інтернет-фрілансерів новим видом неформальної зайнятості?*Форма договору між клієнтами та інтернет-працівниками у Європі, 2012*

Джерело: на основі матеріалів Шевчука та Стребкова (2012).

Примітка: обстеження охоплює працівників із країн Європи та Центральної Азії, переважно з Росії (70%) та України (11%).

Трудове законодавство України не лише має стати гнучкішим, щоб адаптуватися до міжнародних стандартів, але й адаптуватися до нових правил гри в умовах інтернет-економіки. Якщо цього не робити, то існує загроза загострення проблеми дефіциту та невідповідності навичок, а також неформальної зайнятості.

Характер навичок, на які існує попит

У чотирьох ключових секторах (агровиробництво, агропереробка, відновлювана енергетика та інформаційні технології) навички, які роботодавці класифікують як найважливіші для проходження працівником випробувального терміну, є приблизно однаковими для всіх професійних груп. Спеціальні технічні навички ставляться на перше місце незалежно від того, чи має відповідна галузь більше посад високого, середнього або низького рівнів. До категорії технічних належить широка низка навичок, тому такий комплекс може створити враження, що технічні навички важливіші за інші. Крім технічних навичок до найбільш поцінованих в усьому світі також належить поєднання соціоемоційних і розвинутих когнітивних навичок (здатність вирішувати складні розумові завдання, на відміну від базових шкільних навичок, таких як уміння читати, писати й рахувати) (Каннінгем та Вілласенор, 2014). Роботодавці надзвичайно зацікавлені в таких якостях, як професійність, здатність працювати самостійно та в команді, особливо що стосується посад низького рівня (Таблиця 9). Фірми високо цінують уміння вирішувати проблеми, комунікабельність та критичне мислення. Це особливо стосується сектора відновлюваної енергетики та ІТ, які наймають висококваліфікованих працівників (Таблиця 10).

10 найбільш поцінованих навичок у чотирьох досліджуваних секторах включають:

- Спеціальні технічні навички
- Професійна поведінка
- Вирішення проблем
- Здатність до самостійної роботи
- Командна робота
- Лідерські якості
- Комунікабельність
- Креативне та критичне мислення
- Організація робочого часу
- Знання іноземних мов

Таблиця 9. Рейтинг важливих навичок у чотирьох секторах за професійною групою

Категорії навичок	Навички	Професійна група		
		Посади високого рівня	Посади середнього та низького рівня	Усі
Технічні	Спеціальні технічні	Дуже високі	Дуже високі	Дуже високі
Соціоемоційні	Професійна поведінка	Високі	Високі	Високі
	Здатність до самостійної роботи	Середні	Високі	Високі
	Командна робота	Середні	Високі	Високі
	Лідерські якості	Середні	Середні	Середні
Передові когнітивні	Вирішення проблем	Високі	Високі	Високі
	Комунікабельність	Середні	Середні	Середні
	Креативне та критичне мислення	Середні	Середні	Середні
	Навички управління часом (тайм-менеджмент)	Низькі	Середні	Середні
	Знання інших іноземних мов	Низькі	Низькі	Низькі
	Знання англійської мови	Низькі	Низькі	Низькі
Базові когнітивні	Математичні навички	Середні	Низькі	Середні
	Знання української або російської мови	Низькі	Низькі	Низькі

Джерело: вибіркове обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP 2014 р.

Примітка: дослідження охоплювало чотири сектори: агровиробництво, агропереробка, відновлювана енергетика та інформаційні технології. Рівень важливості навичок визначається на основі оцінок роботодавців від 1 до 5 для п'яти найважливіших навичок, які повинен продемонструвати працівник під час випробувального терміну, щоб його взяли на роботу. Класифікація рівня на «низький», «середній», «високий» та «дуже високий» ґрунтується на середньому показнику важливості за типом професії (0, 1–2, 2–3, та 3+ відповідно). Класифікація використовується виключно з ілюстративною метою.

Таблиця 10. Рейтинг важливих навичок за секторами

Технічні навички
 Соціоемоційні навички
 Передові когнітивні навички

	Агровиробництво	Агропереробка	Відновлювана енергетика	Інформаційні технології
1	Спеціальні технічні	Спеціальні технічні	Спеціальні технічні	Спеціальні технічні
2	Професійна поведінка	Професійна поведінка	Вирішення проблем	Вирішення проблем
3	Вирішення проблем	Вирішення проблем	Креативне та критичне мислення	Професійна поведінка
4	Здатність до самостійної роботи	Командна робота	Професійна поведінка	Здатність до самостійної роботи
5	Командна робота	Здатність до самостійної роботи	Командна робота	Командна робота

Джерело: вибіркове обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP 2014 р.

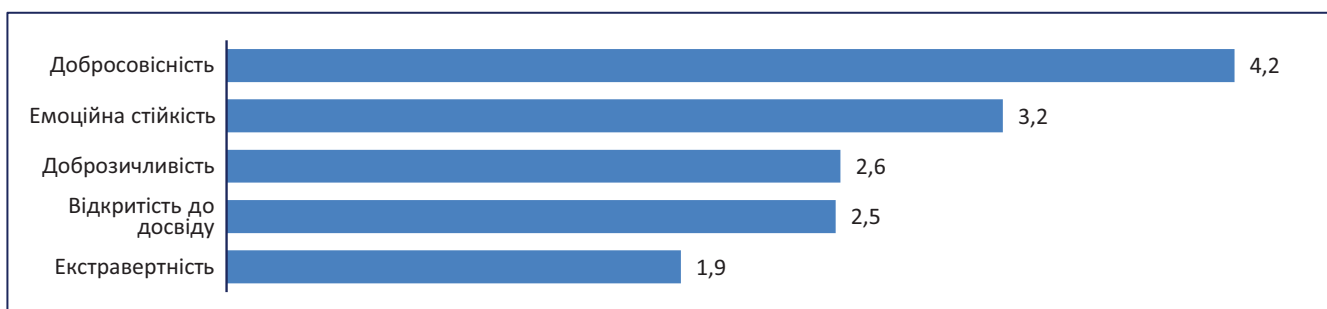
Примітка: рівень важливості навичок визначається на основі оцінок роботодавців від 1 до 5 для п'яти найважливіших навичок, які повинен продемонструвати працівник під час випробувального терміну, щоб його взяли на роботу.

Навички для сучасної України

У відповідь на запитання про відносну важливість особистісних якостей працівників роботодавці відповіли, що найбільше цінують добросовісність та емоційну стійкість. Високий попит на добросовісність (ретельне виконання роботи, сумлінність, ефективне виконання завдань) і емоційну стійкість (висока стресостійкість, низький рівень тривожності або емоційна стійкість) підтверджується тим, що такі якості добре винагороджуються на міському ринку праці (Рисунок 41 і Таблиця 7). Для порівняння, відкритість до досвіду (оригінальність, представлення нових ідей, наявність активної уяви) оцінюється четвертою в цих чотирьох секторах. Проте ця якість асоціюється зі сприятливими результатами ринку праці на міському ринку праці. Особлива професійна та секторальна структура опитаних фірм може бути однією з причин розбіжностей результатів у порівнянні з обстеженням домогосподарств у міській місцевості.

Рисунок 41. Рейтинг особистісних якостей Великої п'ятірки у чотирьох ключових секторах за оцінкою роботодавців

Середній показник важливості якостей працівника протягом випробувального терміну для його проходження (ближче до 5 – більш важливі; ближче до 1 – менш важливі)



Джерело: вибіркове обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP 2014 р.

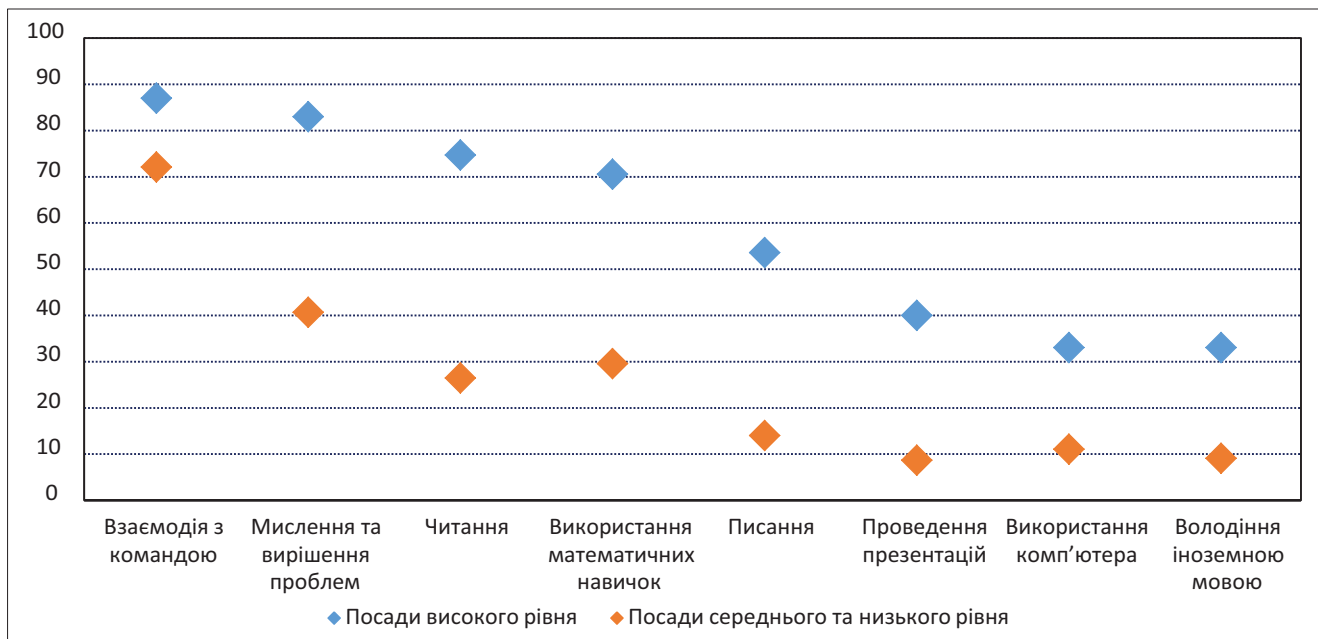
Примітка: показники розраховуються таким чином: 5, якщо роботодавець оцінює якість як першу найважливішу для надання роботи; 4, якщо оцінює як другу найважливішу; 3, якщо оцінює як третю; 2, якщо оцінює як четверту; та 1, якщо оцінює як п'яту найважливішу.

Важливість соціоемоційних та передових когнітивних навичок для роботодавців підтверджується частотою застосування навичок працівників у щоденній роботі в чотирьох секторах. Фактично від усіх працівників очікується здатність працювати в команді. Це стосується працівників на посадах усіх рівнів (Рисунок 42). Від багатьох працівників, особливо професіоналів, фахівців та керівників, також очікується впровадження інновацій та вирішення нетипових проблем. Базові когнітивні навички також інтенсивно застосовуються на посадах високого рівня: понад 50% висококваліфікованих працівників фірм регулярно читають, застосовують математичні знання та пишуть.

Посади високого рівня вимагають наявності спеціалізованих комп'ютерних навичок та знання програм, у той час як посади низького та середнього рівнів вимагають наявності базових комп'ютерних навичок. Рисунок 43 показує, що для посад, у яких від працівників очікується виконання завдань із застосуванням комп'ютерів, існують різні вимоги. Наприклад, роботодавці очікують наявності таких навичок як введення даних, відправлення та отримання електронних листів, використання бухгалтерського програмного забезпечення працівниками в усіх категоріях посад, де застосовуються комп'ютери. Як очікувалося, вимоги є більш жорсткими для посад високого рівня; такі посади вимагають від працівників проведення аналізу з використанням різних програм для комп'ютерів.

Рисунок 42. Навички, що використовуються працівниками в чотирьох секторах

Частка фірм, які стверджують, що їхні працівники регулярно виконують певні завдання на роботі (%)



Джерело: вибіркове обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP 2014 р.

Рисунок 43. Застосування комп'ютерних навичок працівниками в чотирьох основних секторах

Частка фірм, які стверджують, що їхні працівники регулярно виконують завдання певного рівня на комп'ютерах на роботі (%)



Джерело: вибіркове обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP 2014 р.

Аналіз бази вакансій на приватному кадровому порталі HeadHunter у березні 2015 року за різними секторами (Вставка 4) демонструє попит на поєднання передових когнітивних, соціоемоційних та технічних навичок.²⁵ Через складність класифікації дуже важко встановити ієрархію навичок в цілому та всередині трьох категорій навичок. Як показало вибіркове обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP у чотирьох секторах, роботодавці вимагають від працівників поєднання когнітивних, соціоемоційних та технічних навичок. Серед передових когнітивних навичок роботодавці найчастіше вимагають наявності комунікаційних навичок (усних та письмових), здатності навчатися, уміння планувати час, аналітичних навичок та навичок мислення (Таблиця 11). База даних про вакансії також підтверджує, що роботодавці шукають працівників із соціоемоційними навичками (керування стресовими ситуаціями, що є еквівалентом емоційної стійкості), самоорганізацією, командною роботою, професійністю, відповідальністю та організованістю. Основні соціоемоційні та передові когнітивні навички схожі з тими, що були визначені обстеженням фірм у чотирьох секторах. Часто згадувані технічні навички є типовими для ряду професій, наприклад керування транспортним засобом або володіння основними навичками комп'ютерного набору для посад середнього рівня; спеціальні знання з права або методів розробки складного програмного забезпечення чи аналітичних методів для посад високого рівня.

Таблиця 11. Найпоширеніші кваліфікаційні вимоги до кандидатів на зайняття вакантних посад, березень 2015 року

<i>Когнітивні навички</i>	<i>Соціоемоційні навички</i>	<i>Технічні навички</i>
Комунікабельність	Відповідальність	Уміння продавати
Здатність до навчання	Стресостійкість	Знання ринків і продукції
Організація робочого часу	Самоорганізація	Володіння методами аналізу
Аналітичні здібності	Цілеспрямованість	Знання спеціалізованого програмного забезпечення
Знання іноземних мов	Командна робота	Знання законодавства
Багатофункціональність	Ведення переговорів	Веб-програмування
Критичне мислення	Організованість	Проектування
Вирішення проблем	Професійність	Керування автомобілем
Прийняття рішень	Командна робота	Базові навички роботи з комп'ютером

Джерело: розробка авторів на основі бази вакансій веб-порталу HeadHunter (2015).

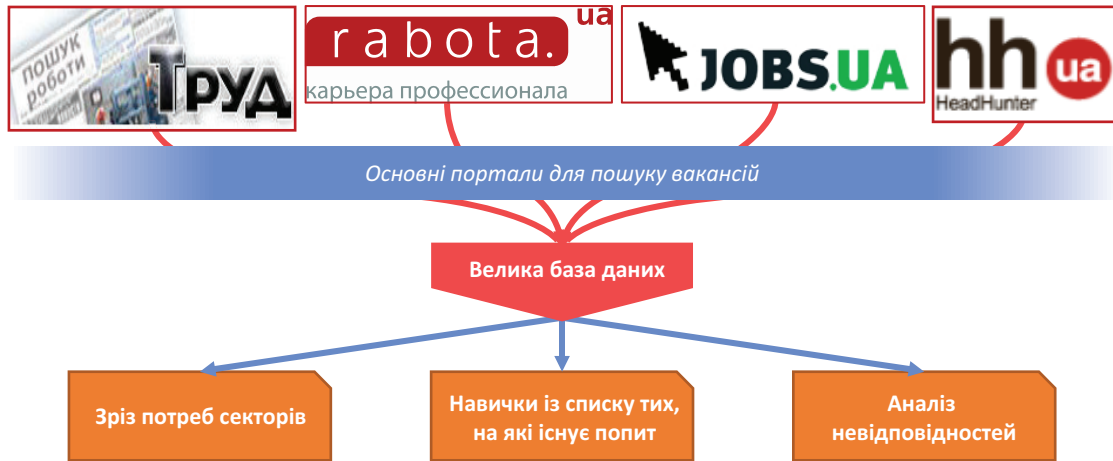
Примітка: у таблиці вказується не чіткий рейтинг професійних навичок, а приклади навичок, які найчастіше згадувалися у вибірці оголошень про вакансії. Середі інших найчастіше згадуваних соціоемоційних навичок можна виділити уміння співпрацювати (доброзичливість), точність (увага до деталей), лідерські якості та наполегливість. Див. Додаток 7 для детального опису типових вимог до вакансій у професійній сфері.

Вставка 4. Опис бази даних вакансій з українських онлайн-порталів 2015

Дані про вакансії було зібрано для цього дослідження за допомогою методу веб-скрепінгу з двох великих кадрових порталів в Україні, щоб забезпечити більш систематичний перегляд попиту на роботу та вимог в країні поза межами чотирьох секторів, розглянутих вище. Такі дані допомагають створити перелік затребуваних професій та навичок на додачу до інших вимог. Рисунок 44 ілюструє можливості використання баз даних про вакансії та визначає джерела (кадрові портали), які планувалося використовувати на початковому етапі дослідження.

²⁵ HeadHunter – це один з найпопулярніших кадрових порталів в Україні, який здебільшого націлений на пошук освічених та досвідчених кандидатів на посади високого рівня з розумовою працею. Така зосередженість на висококваліфікованих працівниках відображається в представлених секторах (професійних групах).

Рисунок 44. Приклад аналізу баз даних вакансій та потреб у навичках



Джерело: розробка авторів.

Дане дослідження охоплює аналіз вакансій, доступних на двох із чотирьох запропонованих порталів станом на березень-квітень 2015 року. Перший портал – це портал Державної служби зайнятості України (Trud.gov.ua), а другий – один із найбільших приватних порталів HeadHunter (hh.ua). На порталі HeadHunter компанії з 28 основних сфер діяльності в Україні розміщують свої вакансії. Ці дані було оброблено в MS Excel з класифікацією інформації щодо завдань/обов'язків та вимог з опису вакансій у довільній формі в набір змінних, що включають завдання/обов'язки, вимоги до рівня освіти та спеціальності, спеціальні технічні навички, навички роботи з комп'ютером, знання іноземної мови, когнітивні та соціоемоційні навички, офіційне чи неофіційне працевлаштування, умови роботи, соціальні пільги, додаткові вимоги та систему оплати праці. Дані вимагали інтенсивної очистки, перекладу з російської/української на англійську мову (з одночасною систематизацією даних). Вакансіям був присвоєний тризначний код класифікації професій за МККП на основі професії та виду діяльності. Дані у теперішній формі дають змогу зробити унікальний аналіз вакансій з цих двох джерел.

Найбільша різниця між двома проаналізованими порталами полягає у наборі посад за рівнем (низький, середній або високий). Також є відмінності за розміром (та якістю) змісту інформації про вакансії. Для проведення належного аналізу вимог роботодавців до навичок важливо володіти достатньою та детальною інформацією як про сектор, так і про професію, зазначену у вакансіях. На приватному порталі пошуку вакансій (HeadHunter) міститься більше інформації щодо необхідних навичок і змісту вакансій, ніж на державному (Trud.gov.ua). Дані, отримані з порталу HeadHunter, містять детальну інформацію про вимоги до навичок кандидатів. Так, 53% вакансій з набору даних порталу HeadHunter містять вимоги стосовно спеціальних технічних навичок, 34,5% містять спеціальні вимоги щодо комп'ютерних навичок, 26,4% мають вимоги щодо знання іноземної мови, 70% вакансій містять вимоги до різних соціоемоційних та когнітивних навичок. З іншого боку, лише 9,4% вакансій на державному порталі виділяють спеціальні навички, 3,3% згадують комп'ютерні навички, менш як 2,5% згадують про знання іноземної мови та наявність соціоемоційних навичок.

Також існує суттєва різниця між двома порталами щодо доступної інформації про рівень освіти, необхідний для тієї чи іншої посади. Від роботодавців, які виставляють вакансії на приватному кадровому порталі, не вимагалось внесення інформації про вимоги щодо формальної освіти. Як результат, 54% проаналізованих вакансій не містять жодних вимог до освіти, 43,5% вакансій вимагають наявності щонайменше неповної вищої освіти (тобто незакінченої вищої або середньої спеціальної освіти за радянською системою, а також базової чи повної вищої освіти або вищої освіти за радянською системою) (див. Додаток 7 для детальнішої інформації за професійними сферами). З іншого боку, онлайн-форма на порталі Trud.gov.ua передбачає окремий рядок для необхідної формальної освіти із запропонованими варіантами на основі сучасної класифікації освіти в Україні. У зв'язку з цим менш ніж 1% усіх вибраних вакансій не містять інформації про вимоги щодо освіти та лише близько 32% вакансій вимагають наявності щонайменше неповної вищої освіти (див. Таблицю 13). Можуть існувати різні причини, чому роботодавці не вказують інформації про вимоги до освіти, коли їх не примушують робити це (як у випадку з приватним порталом). Однією з причин є те, що роботодавці вважають, що наявність диплома чи ступеня є менш важливими, ніж справжні навички працівника та досвід роботи. Це може бути пов'язано зі знеціненням дипломів про вищу освіту та професійно-кваліфікаційним дисбалансом, поширеним на українському ринку праці. Порівняння структури вакансій на порталі HeadHunter та Trud за необхідним досвідом (Таблиця 13 та Додаток 6) є доказом цієї гіпотези.

Маючи детальну інформацію про вакансії з приватного кадрового порталу, можна отримати деталі щодо різних вимог роботодавців за професіями або групами професій. Такі профілі за основними професійними групами (категоріями) представлено в Додатку 7 в порядку спадання частки професійної групи (категорії) в загаль-

ній кількості вакансій, розміщених на онлайн-порталі від липня 2015 року. Вакансії в цих категоріях становлять 92,5% загальної кількості вакансій у вибірці проаналізованих вакансій та 89% від усієї кількості вакансій, розміщених на онлайн-порталі у липні 2015 року. Ці типи профілів призначені для того, щоб допомогти закладам системи освіти та професійної підготовки оновити та підігнати свої навчальні програми під сучасні потреби.

Варто зазначити, що хоча всі фірми зобов'язані зареєструвати свої вакансії в Державній службі зайнятості (ДСЗ) та використовувати ДСЗ під час найму працівників, багато фірм цього не роблять, віддаючи перевагу іншим методам найму працівників, у тому числі використанню послуг приватного сектора. Однією з причин, чому роботодавці не бажають реєструвати свої вакансії в ДСЗ, є те, що претенденти на посаду, які користуються послугами державних центрів зайнятості, володіють іншими (зазвичай гіршими) навичками, ніж ті, що вимагаються. Також багато фірм не мають безпосередніх відносин з ДСЗ. Вони не наймають працівників, зареєстрованих як безробітних у ДСЗ, та не використовують їхніх послуг з професійної підготовки та підвищення кваліфікації своїх працівників. Це впливає на кількість та тип вакансій, які входять до бази даних Trud.gov.ua. Таким чином, будь-які схожі спроби оцінити повний спектр навичок та професій, які користуються попитом, вимагають, щоб інші бази даних було також використано для аналізу.

Категорії посад, що користуються попитом

Розподіл попиту за секторами

Як видно з інформації про вакансії, опублікованої Державною службою зайнятості, найбільша частка вакансій припадає на аграрний сектор. Сільське господарство представляє 26,3% зареєстрованих вакансій (Рисунок 45).

Рисунок 45. Розподіл вакансій за видами економічної діяльності, березень 2015 року у порівнянні з березнем 2014 року

Відсоток від загальної кількості вакансій



Джерело: дані ДСЗ (dcz.gov.ua).

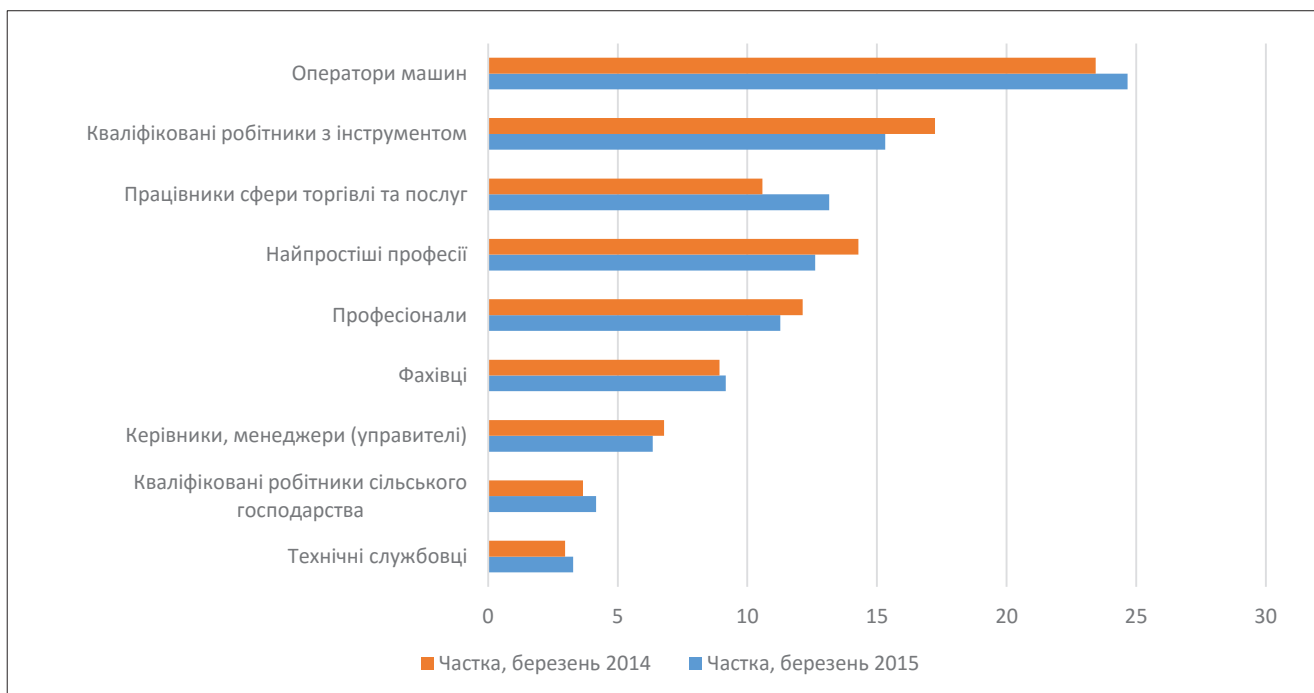
За ним іде промисловість (16,7%); оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів (11%); державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування (10,2%); транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність (7,2%); охорона здоров'я та надання соціальної допомоги (6,2%). Ці шість секторів нараховують понад три чверті від загальної кількості вакансій у кінці березня 2015 року, а також за 12 місяців до того.

Розподіл вакансій за професіями

Згідно з інформацією про вакансії, опублікованою Державною службою зайнятості, більшість вакансій у березні 2015 році належали до професійних груп середнього та низького рівня. Зокрема, до професійних груп із більшою кількістю вакансій належать робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (24,7%), кваліфіковані робітники з інструментом (15,3%), працівники сфери торгівлі та послуг (13,2%), найпростіші професії (12,6%) (Рисунок 46). Загалом, вакансії за посадами середнього та низького рівня (групи 4–9 за класифікацією МСКП) налічують 73,2% усіх вакансій. Посади високого рівня, що зазвичай вимагають наявності вищої освіти – законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі); професіонали; фахівці – налічували 17,6% усіх вакансій у березні 2015 року.

Рисунок 46. Розподіл вакансій за професійними групами, березень 2015 року у порівнянні з березнем 2014 року

Відсоток від загальної кількості вакансій



Джерело: дані ДСЗ (dcz.gov.ua).

Примітка: керівники, менеджери (управителі) – скорочена назва для професійної групи «Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)». Оператори машин – скорочена назва для професійної групи «Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин».

ТОП-100 посад (за кількістю доступних вакансій на кінець березня 2015 року) налічував 68,3% загальної кількості вакансій. Серед них 60 професій (на рівні 4- та 5-значних кодів за класифікацією МСКП) відповідають другому рівню навичок та налічують 45% вакансій (Таблиця 12). Наступна велика група з урахуванням частки вакансій, що становить 11,8%, – це перший рівень навичок, який складається з 12 найпростіших професій. ТОП 5 професій –

тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва, водій автотранспортних засобів, підсобний робітник, тракторист, продавець продовольчих товарів – налічують майже чверть усіх зареєстрованих вакансій в Україні на кінець березня 2015 року (або 13584 вакансії).

Таблиця 12. Структура топ-100 посад за кількістю вакансій на кінець березня 2015 року

<i>Рівень навичок</i>	<i>Код МСКП</i>	<i>Кількість професій (зі 100)</i>	<i>Частка загальної кількості вакансій станом на 31 березня 2015 року</i>
4	1. Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	6	1,7
	2. Професіонали	12	4,8
3	3. Фахівці	10	5
2	4. Технічні службовці	5	1,9
	5. Працівники сфери торгівлі та послуг	18	11,9
	6. Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	5	2,9
	7. Кваліфіковані робітники з інструментом	25	9,7
	8. Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	12	18,6
1	9. Найпростіші професії	12	11,8
1-4	Всього	100	68,3

Джерело: розрахунки авторів на основі даних ДСЗ (dcz.gov.ua).

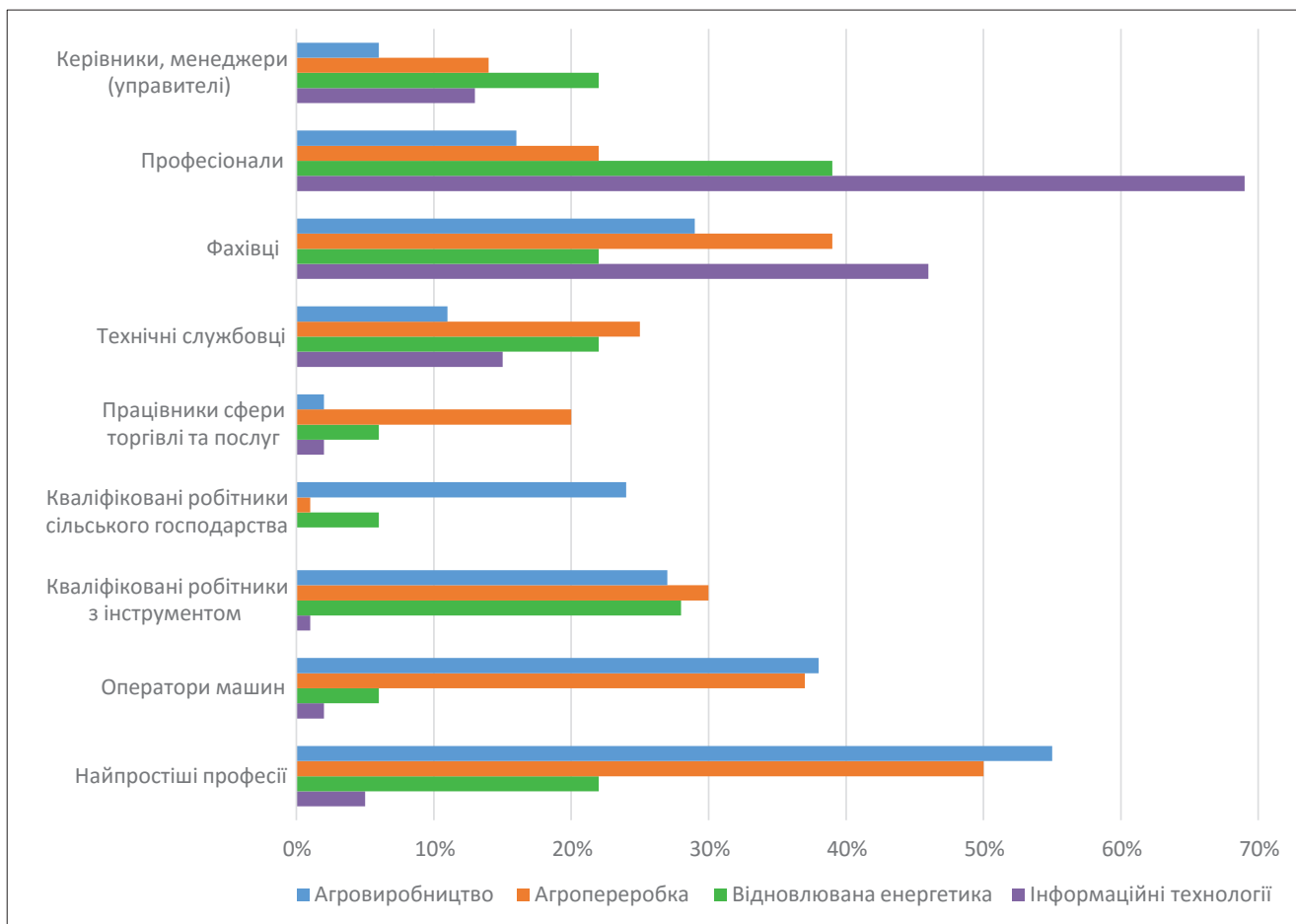
На приватному порталі HeadHunter найбільша частка вакансій належить до професійних груп середнього та високого рівня. Професії, які найбільше представлені у випадковій вибірці проаналізованих вакансій, належать до таких професійних сфер, як адміністративний персонал; маркетинг, реклама та зв'язки з громадськістю; інформаційні технології, інтернет, телекомунікації. Вакансії з виробництва та продажу також добре представлені. Цікаво, що місця роботи для деяких вакансій знаходилися в інших країнах, а в Україні проводився лише рекрутинг.

Категорії професій, для яких фірми з чотирьох основних секторів за даними вибіркового обстеження фірм у рамках дослідження STEP намагалися найняти нових працівників, відображають неоднорідність секторів. Майже 70% фірм у секторі ІТ намагалися найняти на роботу професіоналів (група 2 за МСКП), та понад 45% з них намагалися найняти фахівців (група 3 за МСКП). У секторі відновлюваної енергетики фірми намагалися найняти працівників в усіх професійних групах, особливо у групах високого та низького рівнів. Наприклад, близько 40% фірм шукали професіоналів та 20% – фахівців та керівників. Серед посад низького рівня попитом користувалися кваліфіковані робітники з інструментом та робітники найпростіших професій. У категорії середнього рівня попитом користувався адміністративний персонал (технічні службовці). У зростаючому секторі агровиробництва найбільший попит був зосереджений на посадах низького рівня, а саме різноробочих (найпростіші професії), робітниках з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин, кваліфікованих робітниках з інструментом та кваліфікованих сільськогосподарських працівниках. Проте фахівці також користувалися високим попитом. Структура попиту в агро-

переробці схожа на ту, що має місце в агровиробництві, крім сільськогосподарських працівників (на яких немає попиту в цьому секторі) та працівників сфери торгівлі й послуг (на яких існує високий попит у цьому секторі) (Рисунок 47).

Рисунок 47. Категорії посад, що користуються попитом

Частка фірм за секторами, які повідомляють про намагання найняти працівників на будь-які з цих посад за останній рік, %



Джерело: вибіркове обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP 2014 р.

Примітка: керівники, менеджери (управителі) – скорочена назва для професійної групи «Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)». Оператори машин – скорочена назва для професійної групи «Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин».

За вимогами до рівня освіти і досвіду роботи

Понад 40% вакансій, опублікованих на державному порталі Trud.gov.ua, вимагали наявності середньої професійно-технічної освіти, та майже одна з чотирьох вакансій вимагала наявності повної середньої освіти (Таблиця 13). Понад 28% вакансій не вимагали якоїсь підготовки, крім середньої загальної освіти (повної та нижче). Близько 27% вакансій вимагали наявності вищої освіти, тобто базової або повної вищої освіти згідно з національною класифікацією.

Вісім секторів перевищили ці стандарти, оскільки більшість вакансій вимагала базової або повної вищої освіти (Рисунок 48). З іншого боку, транспорт та автосервіс, найпростіші професії та житлово-комунальне господарство мали менше ніж 1% вакансій, які вимагали наявності базової або повної вищої освіти. Цікаво, що вакансії у соціальній сфері вимагають наявності або вищої освіти (39,8% вакансій у секторі) або загальної середньої освіти (56,7%).

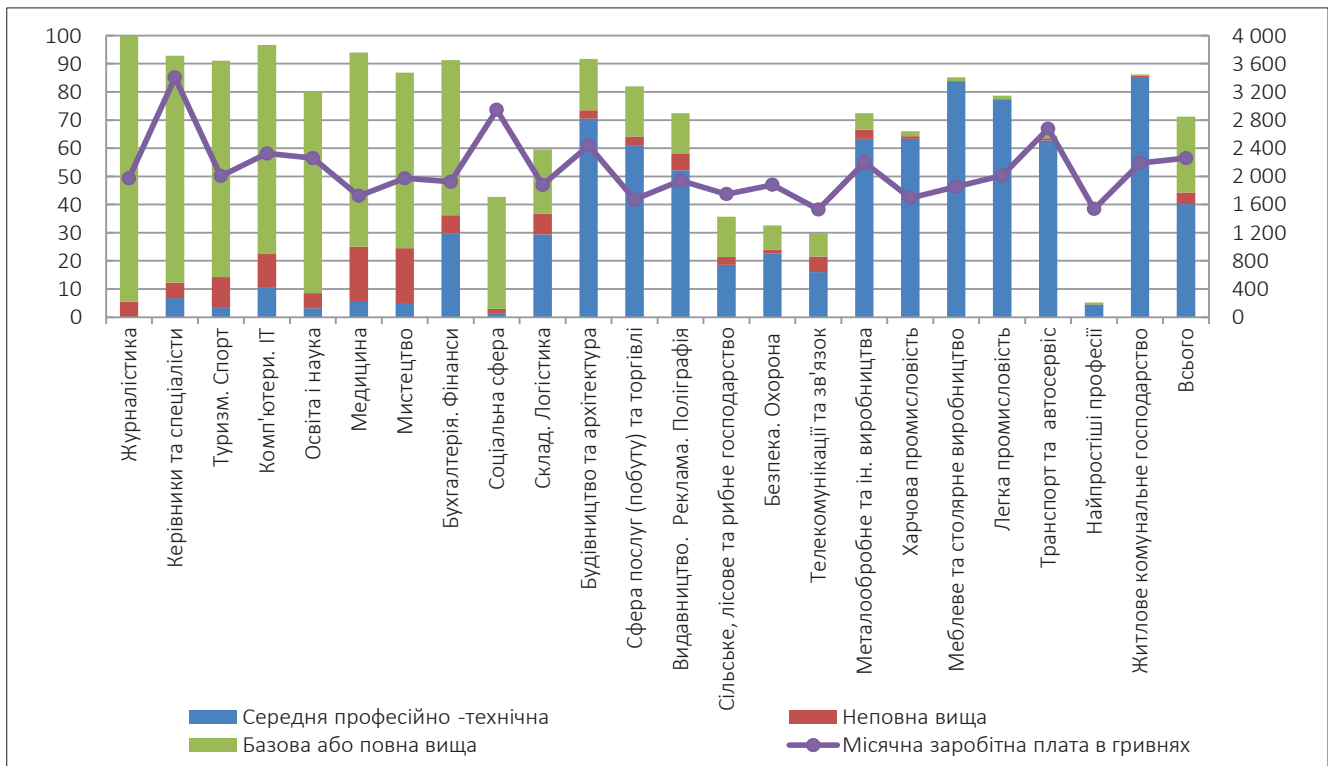
Таблиця 13. Вакансії за вимогами щодо освіти та досвіду

	Кількість	Частка у загальній кількості свіжих вакансій
Необхідний рівень освіти		
Не зазначено	172	0,73
Початкова	200	0,85
Базова середня	736	3,14
Повна середня	5647	24,06
Середня професійно-технічна	9412	40,1
Неповна вища (короткий цикл)	980	4,18
Базова вища (ступінь бакалавра)	1507	6,42
Повна вища (ступінь спеціаліста або магістра)	4819	20,53
Необхідний попередній досвід		
Досвід не вимагається або 3 місяці досвіду	99	0,42
1 рік	2007	8,55
2–4 роки	6385	27,2
5–9 років	4039	17,21
10 і більше років	19	0,08
Не зазначено або відсутні спеціальні вимоги	10924	46,54

Джерело: розрахунки авторів на основі даних вакансій з онлайн-порталу ДСЗ (Trud. gov. ua).

Примітка: дані за 18–22 квітня 2015 року.

Рисунок 48. Частка вакансій, що вимагають певної освіти або підготовки за секторами, станом на 2015 рік



Джерело: розрахунки авторів на основі даних вакансій з онлайн-порталу ДСЗ (Trud. gov. ua).

Примітка: дані відображають вимоги у вакансіях щодо рівня освіти, поза загальною (шкільною) освітою.

Не для всіх вакансій вказуються вимоги стосовно спеціальності за дипломом, у тому числі у випадку 517 вакансій, які вимагають наявності вищої освіти. Серед 6795 вакансій, в яких було зазначено бажану спеціальність, до п'ятірки найпопулярніших спеціальностей належать: медицина (641 вакансія), економіка підприємства (570 вакансій), облік та аудит (467 вакансій), право (437 вакансій) та сестринська справа (400 вакансій).

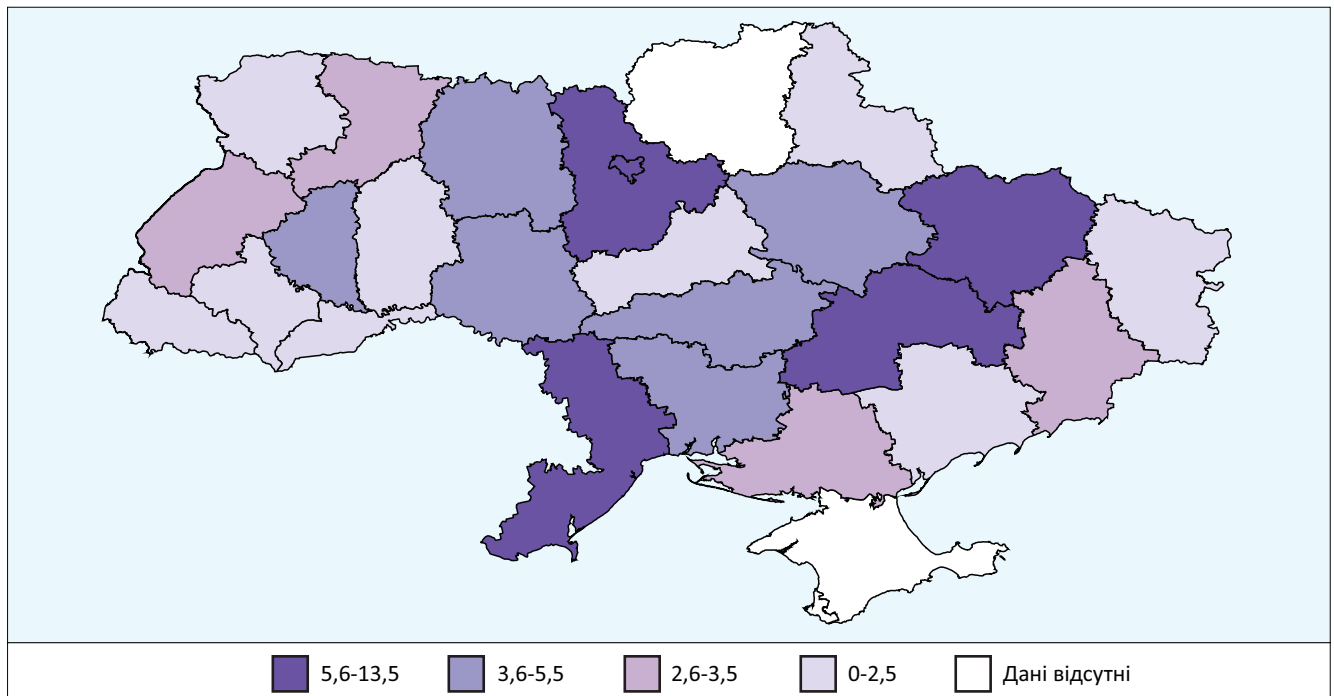
За регіонами

За регіонами понад 40% вакансій, зареєстрованих ДСЗ, розміщено фірмами у чотирьох найдинамічніших регіонах у центрі та на південному сході України, а саме у місті Києві (13,3%), Дніпропетровській, Харківській (по 6,3%) та Одеській областях (6%) (Рисунок 49, регіони позначені темно-фіолетовим кольором). У зв'язку з конфліктом на сході та його руйнівним впливом на економічну діяльність регіонів, Донецька та Луганська області вже не належали до ТОП 10 регіонів за кількістю зареєстрованих вакансій у березні 2015 року, як це було в березні 2014 року. Крім того, з часткою в розмірі 0,8%, Луганська область розмістила найменшу кількість від загальної кількості вакансій за 12 останніх місяців (березень 2015 року). Як і в решті України, більшість вакансій у цих регіонах пропонує низьку або середню заробітну плату.

ДСЗ також повідомляє про суттєві регіональні відмінності в розподілі вакансій за видами діяльності, що пов'язано з економічною структурою регіону. Так, половину вакансій у добувній промисловості зосереджено в Дніпропетровській та Донецькій областях; 40% вакансій у переробній промисловості зосереджено у Дніпропетровській, Харківській, Житомирській областях та місті Києві; 2/3 вакансій у фінансовій та страховій діяльності зосереджено в Києві; 40% вакансій у секторі охорони здоров'я та надання соціальної допомоги зосереджено у Дніпропетровській області та місті Києві.

Рисунок 49. Зареєстровані вакансії за регіонами, березень 2015 року

Відсоток зареєстрованих вакансій за регіонами, березень 2015 року

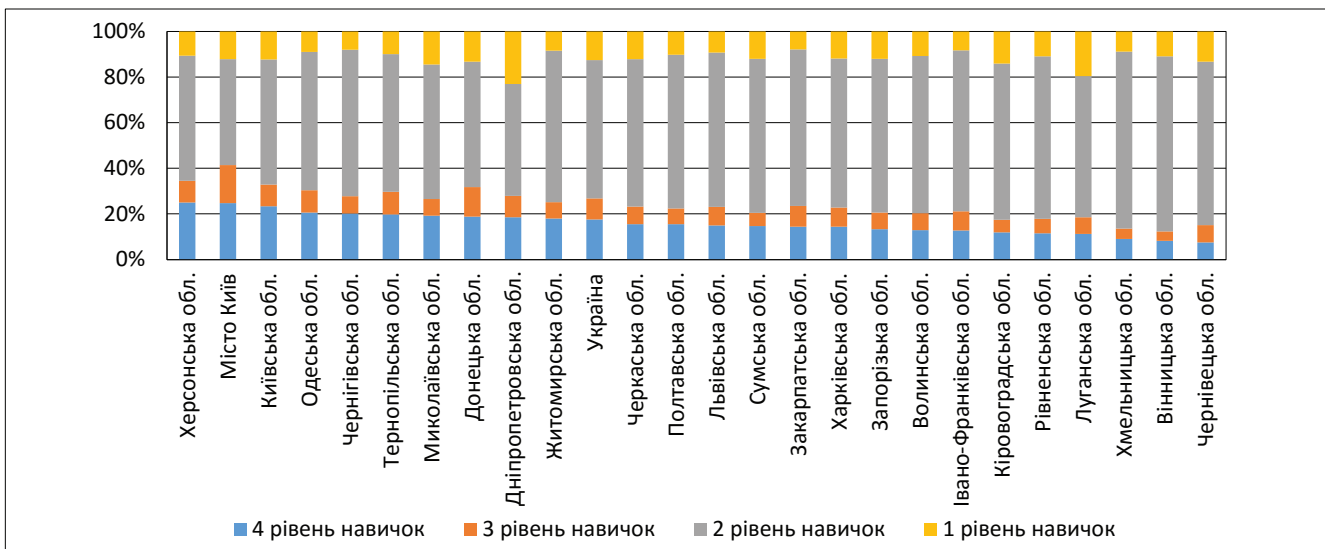


Джерело: дані ДСЗ (dcs.gov.ua).

Згідно з інформацією про вакансії, зареєстровані у ДСЗ, існує велика різниця щодо важливості регіонів у забезпеченні вакансіями за професійними групами (Рисунок 50). Місто Київ лідирує у шести професійних групах, забезпечуючи понад 20% усіх вакансій в Україні для керівників та менеджерів (22,3%), фахівців (24,4%) та технічних службовців (27,9%). Виняток становлять кваліфіковані робітники

сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства, де лідирує Одеська область, та робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування і машин та найпростіші професії, де на першому місці стоїть Дніпропетровська область.

Рисунок 50. Розподіл зареєстрованих вакансій за регіоном та рівнем навичок, березень 2015 року



Джерело: дані ДСЗ (dcz.gov.ua).

Примітка: див. Табл. 12 для класифікації професійних груп за рівнем навичок.

Розподіл зареєстрованих вакансій за рівнем заробітної плати

Середня заробітна плата у базі даних вакансій з онлайн-порталу ДСЗ (Trud.gov.ua) є досить низькою, що збігається з інформацією на основі офіційних даних ДСЗ. Кореляція між запропонованою середньою заробітною платою в секторі та часткою вакансій, які вимагають наявності вищої освіти, є досить слабкою (Рисунок 49). Хоча й існує позитивна віддача від базової або повної вищої освіти щодо вищої заробітної плати, вона досить низька в порівнянні з вакансіями, які вимагають наявності середньої професійно-технічної освіти (Таблиця 14).

Таблиця 14. Описова статистика щодо запропонованої місячної заробітної плати за рівнем необхідної освіти (грн.)

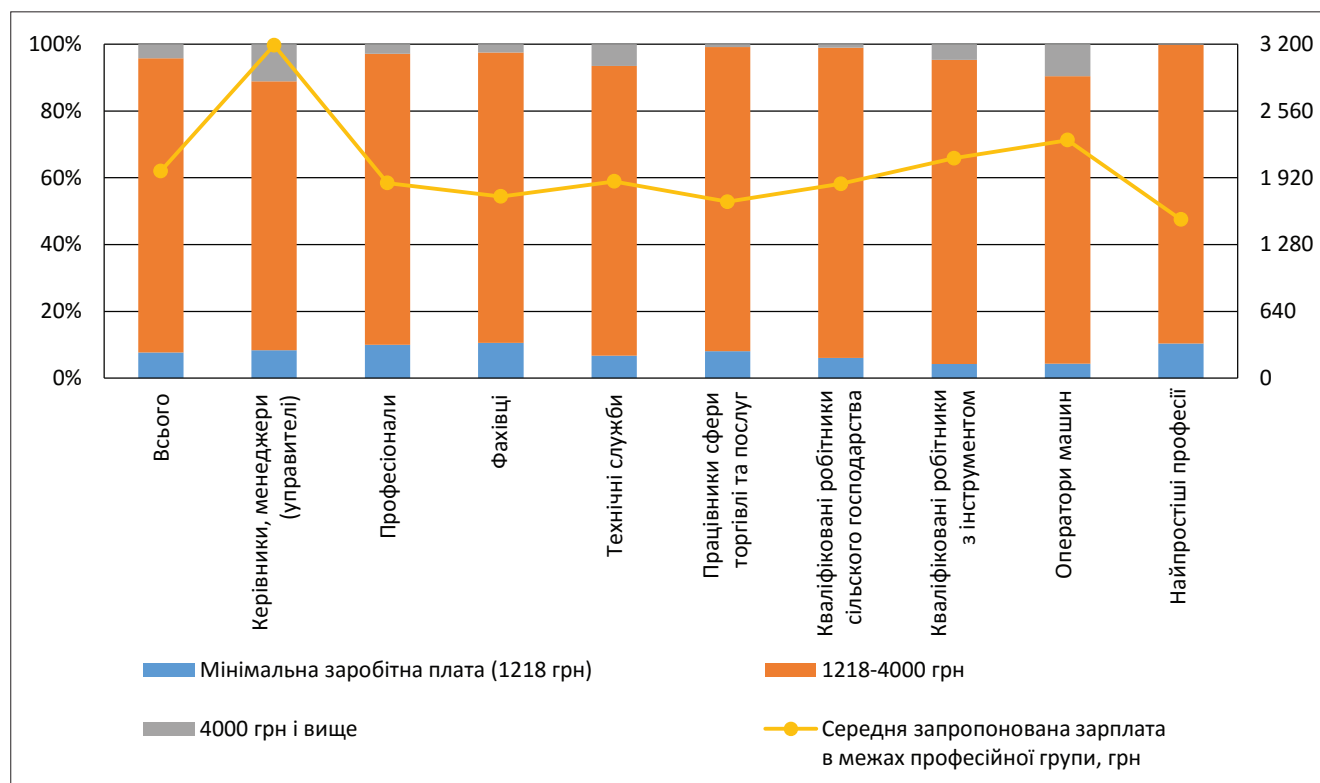
Необхідний рівень освіти (за групами)	Кількість вакансій	Середня заробітна плата, грн	Стандартне відхилення, грн	Мін. значення зарплати, грн	Макс. значення зарплати, грн
Усього	23 456	2 258	5 806	122	452 680
Не зазначено рівень освіти	162	1 758	1 054	406	10 800
Загальна середня або нижча	6 583	2 036	2 183	122	25 000
Середня професійно-технічна	9 410	2 094	933	137	20 000
Неповна вища	980	1 858	1 103	221	20 000
Базова або повна вища (ступінь бакалавра, спеціаліста або магістра)	6 321	2 807	10 872	328	452 680

Джерело: розрахунки авторів на основі даних вакансій з онлайн порталу ДСЗ (Trud.gov.ua).

З іншого боку, неповна вища освіта має навіть негативну віддачу, оскільки середня заробітна плата, запропонована випускникам коледжів і технікумів, є найнижчою у порівнянні з працівниками, які мають інші рівні освіти.

Згідно з інформацією про вакансії, зареєстровані у ДСЗ, більшість вакансій у всіх професійних групах запропонували зарплати нижче середнього рівня (до 4012 грн) в Україні. Лише 4,3% усіх вакансій від загальної кількості; 11,2% вакансій для керівників та менеджерів; та 9,6% вакансій для робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин запропонували зарплату понад 4000 грн. У результаті дуже низьких зарплат середня заробітна плата, запропонована для зареєстрованих вакансій, є меншою ніж половина середньої зарплати в країні (2000 грн) у шести з дев'яти професійних груп (Рисунок 51). Це пояснює, чому багато шукачів роботи, особливо молодь, чоловіки та мешканці столиці й інших міст України, неохоче реєструються в ДСЗ. Вони віддають перевагу неофіційним каналам (родичам та друзям), відгукуються на оголошення про роботу, розміщені у ЗМІ, або безпосередньо контактують з роботодавцями (Купець та Підперигора, 2012).

Рисунок 51. Зареєстровані вакансії за запропонованою заробітною платою та професійною групою, грудень 2014 року



Джерело: дані ДСЗ (dcs.gov.ua).

Примітка: керівники, менеджери (управителі) – скорочена назва для професійної групи «Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)». Оператори машин – скорочена назва для професійної групи «Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин».

Використана література

- Купець, О. та С. Підперигора. 2012. «Особливості незареєстрованого безробіття в Україні». Наукові записки НаУКМА, Економічні студії, 133: 89–93.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2012. Competitiveness and Private Sector Development: Ukraine 2011: Sector Competitiveness Strategy. [«Конкурентоздатність і розвиток приватного сектору. Стратегія секторної конкурентоздатності в Україні на 2011 рік»]. Paris: OECD Publishing.
- Shevchuk, A. and D. Strebkov. 2012. "Freelancers in Russia: Remote work patterns and e-markets". [«Фрілансери в Росії: структура віддаленої роботи та електронні ринки»]. Economic Sociology: The European Electronic Newsletter 13(2): 37-45.
- World Bank. Forthcoming. "Broadband in Eastern Europe and Central Asia". [«Широкосмуговий зв'язок у Східній Європі та Центральній Азії»]. Regional Report of the World Bank Chief Economist Office for Eastern Europe and Central Asia. Washington, DC: World Bank.

РОЗДІЛ IV

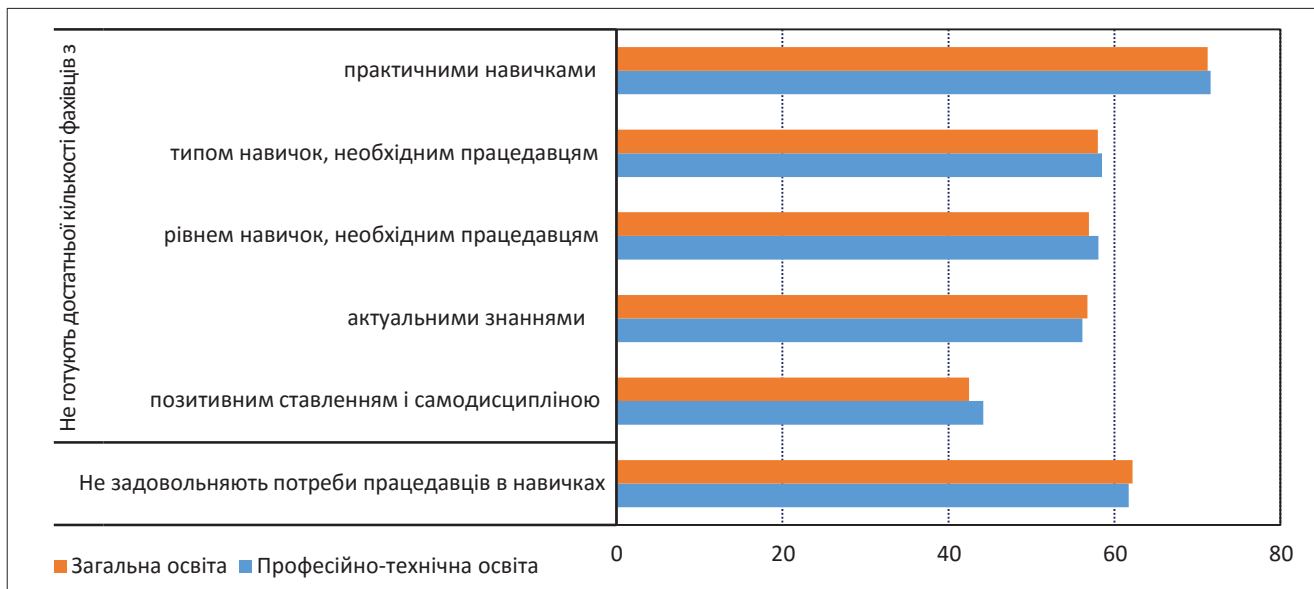
Інституційні питання щодо створення робочих місць та розвитку навичок

Система формальної освіти та підготовки

Система освіти в Україні страждає від низької якості та слабкого управління. Більшість робочої сили в Україні має вищу освіту (неповну, базову або повну), проте цінність вищої освіти низька, що не дозволяє роботодавцям зробити висновок про рівень навичок лише на основі рівня освіти людини. Водночас велика кількість старих працівників мають дипломи про формальну освіту, які застаріли, та не мають відповідних навичок для нових економічних умов (Купець, 2016). Ці проблеми призвели до поширеного явища надлишкової освіти, коли особи мають вищий рівень освіти, ніж того вимагають їхні нинішні посади. Через незначну роль дипломів в якості сигналу роботодавці часто віддають перевагу перевірці кандидатів за допомогою тестів, співбесід або в обидва способи.

Більшість опитаних фірм у чотирьох секторах в рамках дослідження STEP 2014 р. повідомили про те, що система освіти не надає студентам тих навичок, які необхідні роботодавцям. Фірмам поставили питання про їхнє сприйняття відповідності навичок, які були забезпечені системою формальної освіти та підготовки в Україні (Рисунок 52).

Рисунок 52. Результати оцінювання якості системи освіти фірмами (%), 2014 рік



Джерело: вибіркове обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP 2014 р.

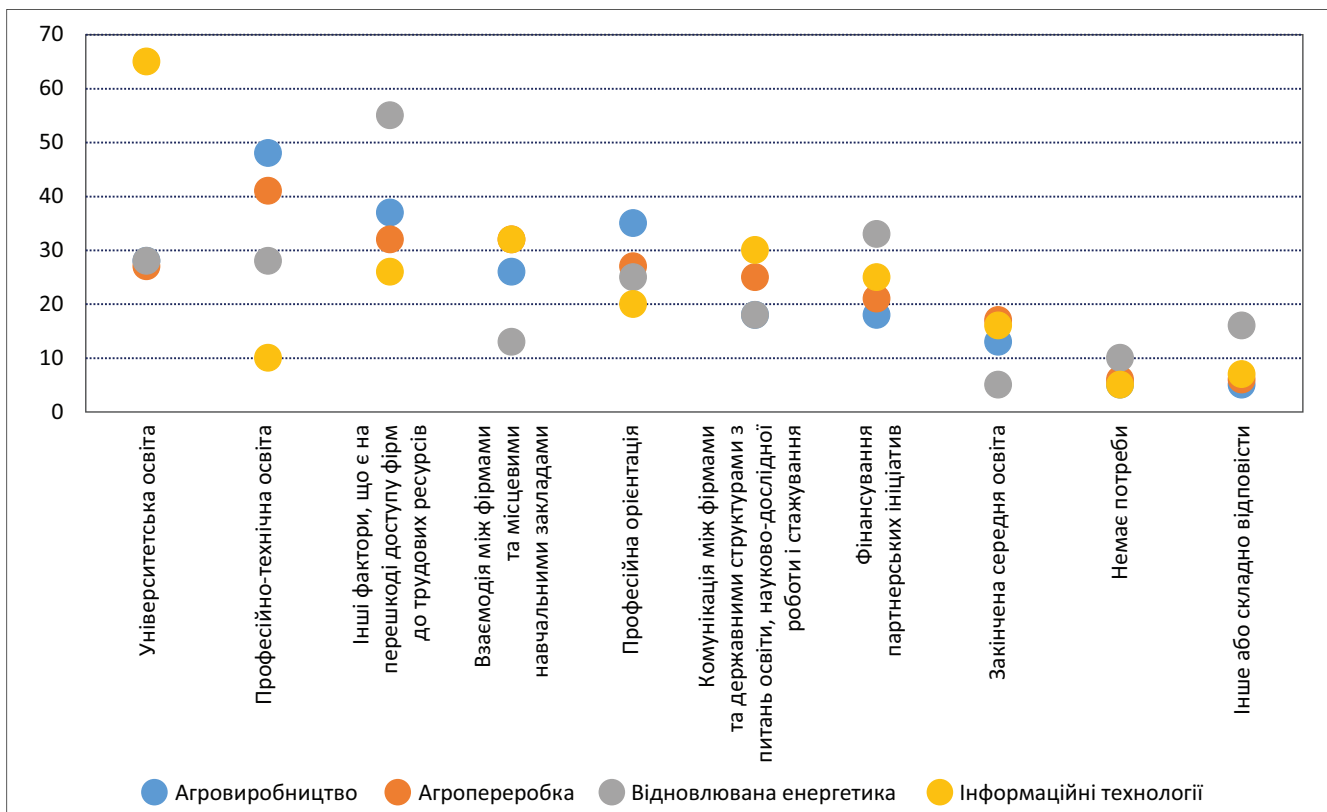
Близько 70% опитаних фірм повідомили, що випускники закладів загальної (у тому числі вищої) та професійно-технічної освіти не володіють практичними навичками або сучасними знаннями. Оцінки роботодавців є схожими для системи професійно-технічної та системи загальної освіти, тому незрозуміло, чи їм було складно розрізнити ці дві системи, чи вони вважа-

ли, що обидві системи потребують однакових удосконалень. Основна теза полягає в тому, що серед роботодавців існує переконання про те, що система освіти повинна ретельніше готувати випускників та озброювати їх необхідними знаннями і навичками.

Фірми очікують, що формальна система освіти забезпечить роботодавців кваліфікованими працівниками або вирішить проблему невідповідності навичок завдяки втручанню уряду. Згідно з обстеженням фірм, вони покладаються саме на систему формальної освіти у питанні озброєння працівників необхідними навичками. Фірми з сектора ІТ розраховують на університетську систему у вирішенні проблеми невідповідності навичок. Іншими словами, вони очікують, що програма зміниться таким чином, що нові випускники та ті, хто повернулися в систему освіти для перепідготовки, будуть більш кваліфіковані. Ці фірми також намагаються співпрацювати з навчальними закладами, щоб впливати на їхні навчальні програми. Таким чином вони висловлюють інтерес до співпраці з формальною системою, щоб покращити програми, за якими навчатимуться студенти. В агробізнесі (і виробництві, і переробці) фірми виступають за те, щоб система формальної професійно-технічної освіти вирішила питання, пов'язані з навичками. Сектор відновлюваної енергетики, який радше стикається з дефіцитом робочої сили (замала кількість працівників), а не з невідповідністю навичок, очікує, що система формальної освіти вирішить питання дефіциту працівників (спонукатиме студентів до навчання для сектора). Фірми, що провадять діяльність у секторі відновлюваної енергетики, також хочуть, щоб уряд запропонував ініціативи щодо партнерства для подальшого розвитку ініціатив у секторі (Рисунок 53).

Рисунок 53. Проблеми з навичками, які має вирішувати держава, згідно з очікуваннями фірм із чотирьох секторів (%), 2014 рік

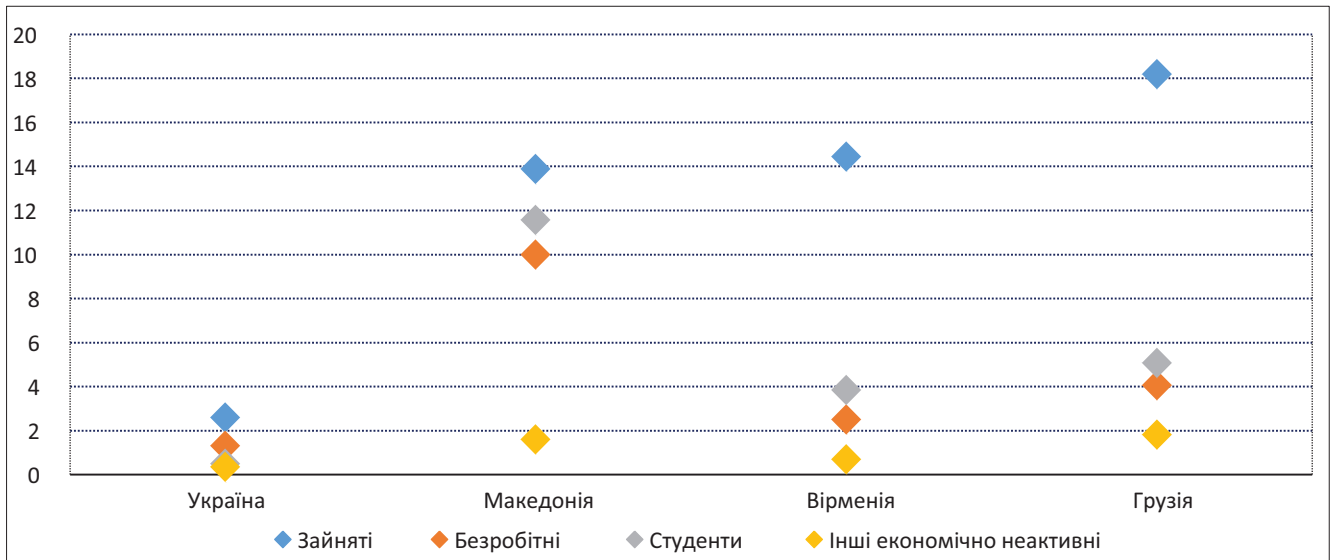
Джерело: вибіркове обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP 2014 р.



Примітка: до інших факторів, що є на перешкоді доступу фірм до трудових ресурсів, належать брак житла, транспорту, брак необхідної інфраструктури тощо, котрі перешкоджають фірмам отримувати доступ до ширшого вибору працівників та/або перешкоджають працівникам вповні застосовувати свої навички.

В Україні можливості професійної підготовки та підвищення кваліфікації поза межами системи формальної освіти є дуже обмеженими. З даних незрозуміло, чи доступні нині можливості підготовки, чи люди та фірми мають обмежений стимул для інвестування в навчання. Рисунок 54 показує, що в порівнянні із сусідніми країнами охоплення зайнятого населення професійною підготовкою в Україні є на дуже низькому рівні (згідно з даними обстеження міських мешканців в рамках дослідження STEP).

Рисунок 54. Місцеві мешканці працездатного віку, які проходили професійну підготовку чи підвищували кваліфікацію впродовж останніх 12 місяців, за статусом на ринку праці (%), 2012 рік

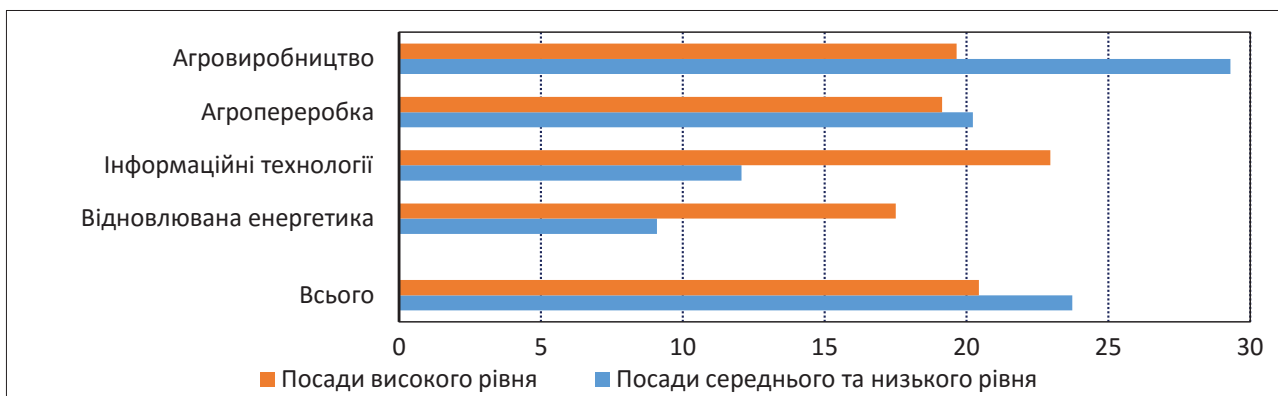


Джерело: розрахунки авторів на основі даних обстежень домогосподарств Грузії та Вірменії в рамках STEP 2013 р. та домогосподарств України в рамках ULMS-STEP 2012 р.

Примітка: відповіді на запитання про участь у різних тренінгах та курсах (на робочому місці чи поза ним, коштом роботодавця чи приватної особи), які тривали щонайменше 5 днів або 30 годин та не були частиною системи формальної освіти. Дослідження проводилося лише в міській місцевості.

Дані показують, що існує обмежений зв'язок між фірмами та системою освіти. Згідно з даними Рисунка 55 менше ніж чверть всіх опитаних фірм мають постійні зв'язки із закладами освіти та професійної підготовки. У той час як окремі форми освіти та навчання орієнтуються на попит, формування навчальних програм здійснюється методом «зверху вниз» з обмеженим залученням приватного сектора до вдосконалення формальної системи освіти. Метод «зверху вниз» означає, що значний сегмент людей навчається за освітніми програмами, які не користуються попитом. Рисунок 56 показує, що менше ніж 6% опитаних фірм, які співпрацюють із навчальними закладами, висловлюють зауваження щодо змісту навчання чи професійної підготовки. На щастя, значна частка цих фірм здатна висловити зауваження, оскільки вони співпрацюють із закладами освіти з метою підбору кадрів.

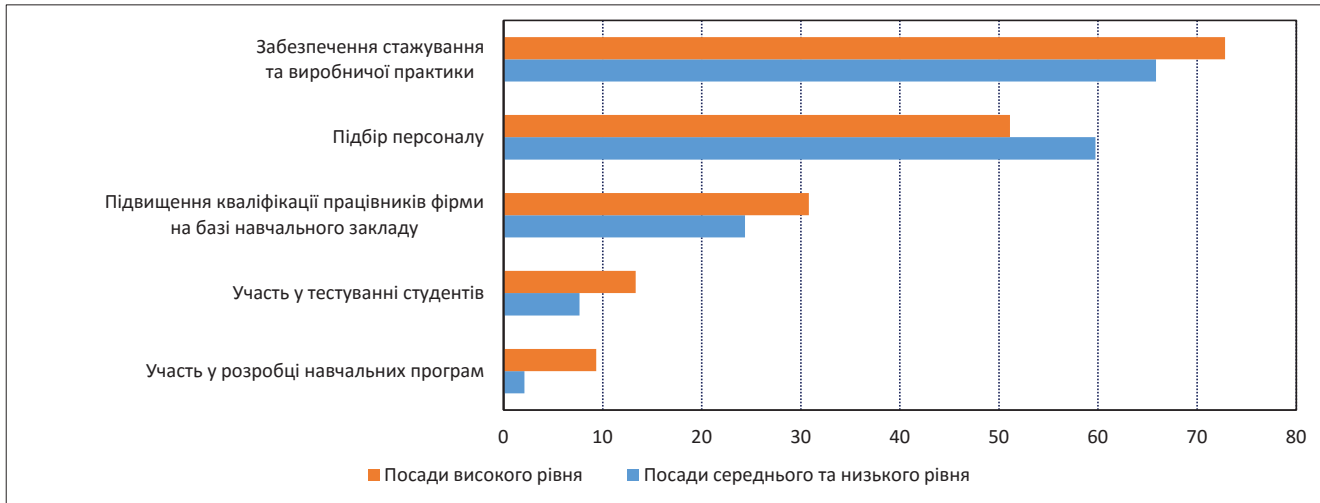
Рисунок 55. Фірми з налагодженими контактами із закладами освіти та професійної підготовки (%)



Джерело: вибіркове обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP 2014 р.

Теоретично роботодавці могли б укріпити свої зв'язки із закладами освіти із самого початку (на стадії формування навчальної програми), а не в кінці, коли випускники готові вийти на ринок праці. Докази підтверджують, що гарним способом забезпечення актуальними навичками є співпраця з приватним сектором, особливо на рівні професійно-технічних училищ та коледжів, випускники яких виходять на конкретний ринок праці за сектором (видом економічної діяльності). Один зі способів досягнення цього – ініціювання приватно-державного партнерства, щоб сприяти активній участі приватного сектора в модифікації навчальних програм. Як показує Вставка 5, система коледжів Чикаго була повністю реформована з метою адаптації навчальних програм і заходів до потреб роботодавців.

Рисунок 56. Фірми за типом співпраці із закладами освіти та професійної підготовки(%)



Джерело: вибіркове обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP 2014 р.

Примітка: частку розраховано серед фірм, які повідомили про регулярні зв'язки із закладами освіти та професійної підготовки.

Вставка 5. Приклад пристосування навчальних закладів до потреб фірм: кампанія реорганізації міських коледжів Чикаго

Міський коледж Чикаго (МКЧ) – одна з найбільших систем муніципальних коледжів у Сполучених Штатах, де станом на 2012 рік навчалось 115 тис. студентів. Перегляд програми міського коледжу, здійснений у 2010 році, виявив декілька тривожних тенденцій. Зокрема, програма не була пов'язана з потребами роботодавців, її курси були неузгоджені або недостатні для задоволення поточного попиту роботодавців на навички. Невідповідності були виявлені між спеціальностями, в яких зростала кількість добре оплачуваних посад; показник зарахування та закінчення МКЧ був низьким. Після цієї перевірки Міський коледж Чикаго запустив ініціативу з реорганізації, яка називалася «З коледжу до кар'єри», – амбіційну кампанію для реформування системи навчання студентів. Однією з чотирьох основних цілей реорганізації було забезпечення того, щоб більше студентів отримувало дипломи з «економічною цінністю», – таким чином повинна була вирішитися проблема невідповідності навичок.

Перегляд МКЧ у переробній промисловості є прикладом того, як працює процедура. Разом з іншими проблемами перегляд власних програм МКЧ з підготовки фахівців у переробній промисловості виявив дублювання та розбіжності в навчанні між коледжами. МКЧ також виявив, що переробна промисловість є дуже важливим сектором у Чикаго, перебуваючи на сьомому місці за часткою зайнятих у регіоні навколо міста та маючи декілька галузей, які швидко розвиваються. Огляд ринку праці виявив п'ять кар'єрних рівнів у місцевій переробній промисловості, від низькокваліфікованих посад (обробник матеріалів) до висококваліфікованих посад (менеджер). Згідно з оцінкою опитаних роботодавців та експертів студенти, які починають працювати, є недостатньо підготовленими, і тому існує попит на більш спеціалізовані програми для підготовки спеціалістів-початківців. Це спонукало МКЧ до розробки програм, які відповідають цим потребам, за участі роботодавців, зокрема компаній Caterpillar та Kraft.

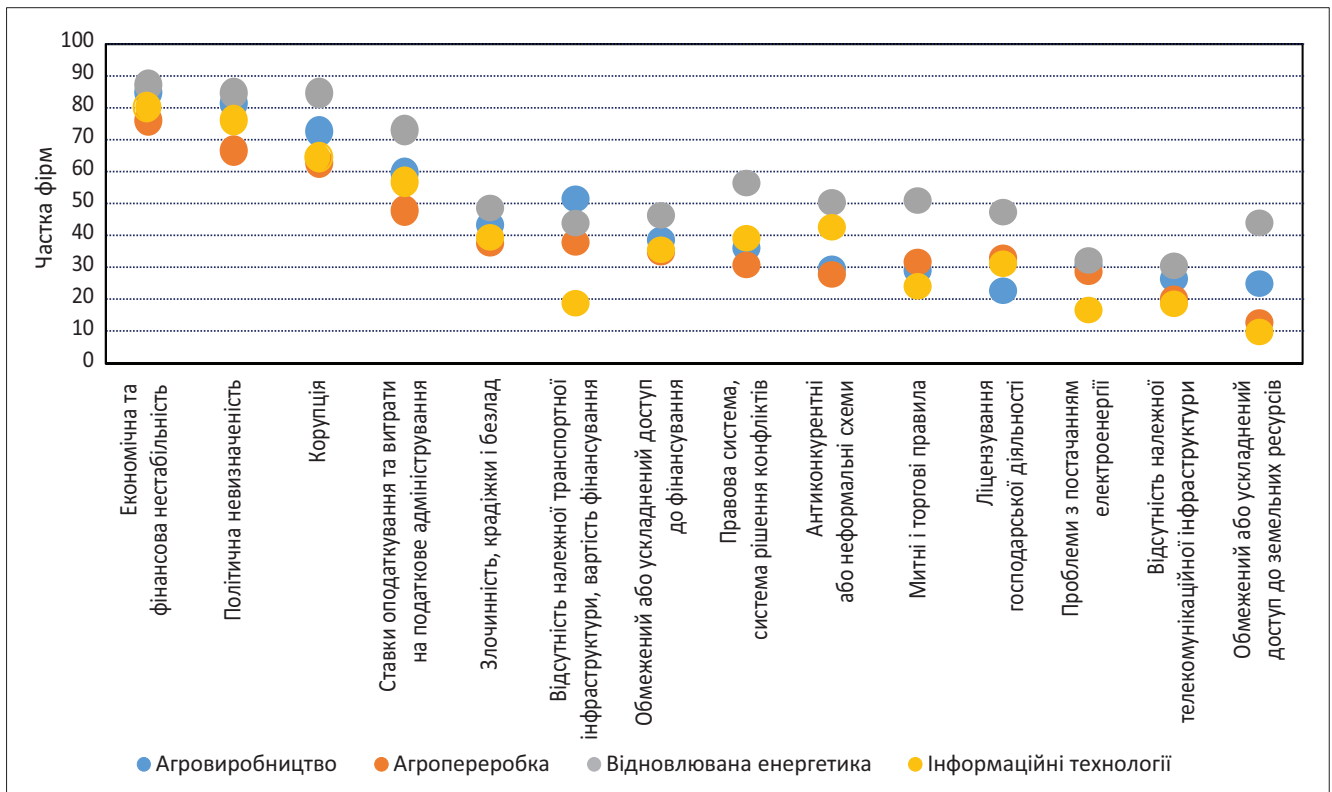
Іншим важливим видом економічної діяльності в Чикаго, визначеним на основі даних про можливості зайнятості та розмір заробітної плати, є страхові послуги. Для задоволення потреб сектора страхування МКЧ співпрацював зі страховими компаніями, збирав посадові інструкції посад початкового рівня, розробляв загальні вимоги щодо навичок на основі таких інструкцій, які переглядалися його страховими партнерами, та, зрештою, працював з факультетами, викладацьким складом МКЧ, щоб заповнити прогалини в наявних програмах, які відповідали визначеним вимогам щодо навичок.

Ініціатива «З коледжу до кар'єри» є ширшою ніж сам процес перегляду. Партнерства, встановлені за цією ініціативою, мають три основні цілі: розробка програм та розвиток навчальних засобів; представлення програм через викладачів-практиків; а також створення комунікаційної лінії щодо можливостей стажування, співбесід та навчальних центрів. Важливо, що партнерства налагоджено таким чином, що зворотний зв'язок між роботодавцями та організаторами навчання (установами МКЧ) є безперервним. Нинішніми партнерами є роботодавці з приватного сектора, а саме глобальна служба доставки UPS та Медичний центр університету Раша (надавачі послуг з охорони здоров'я), а також державні установи, як-от Управління міського транспорту Чикаго. У результаті ініціативи «З коледжу до кар'єри», було перероблено на професійні програми в шести основних сферах, шість із семи студентських містечок МКЧ було присвячено одному з шести видів діяльності, що розвиваються; було збудовано два сучасних центри для підготовки у сфері охорони здоров'я та логістики.

Джерело: висновки автора ґрунтуються на документації, наданій містом Чикаго.

Крім обмежень, пов'язаних з набором персоналу та його навичками, роботодавці також зазначають, що загальні проблеми впливають на їхню здатність функціонувати та інвестувати. Наприклад, згідно з обстеженням роботодавців у чотирьох секторах в рамках дослідження STEP 2014 р., фінансово-економічна невизначеність, політична нестабільність, зависокі податки, корупція та злочинність (які спричиняють додаткові витрати) є більшими перешкодами, ніж проблеми, пов'язані з ринком праці. (Рисунок 57)

Рисунок 57. Проблеми, не пов'язані з ринком праці, які обмежують ефективність діяльності фірм (%), 2014 рік



Джерело: вибіркове обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP 2014 р.

Відпрацювання загальних навичок у ході навчання

Існують загальні навички або компетенції у висококваліфікованих категоріях, яких, на думку роботодавців, працівників повинна навчати система освіти. Професійні стандарти, які розроблено у країнах з високим рівнем доходів, показують, що у професійних категоріях (високого, середнього та низького рівнів) є загальні навички, наявності яких роботодавці вимагають від працівників, щоб добре виконувати роботу. Наприклад, у Таблиці 15 наведено приклад професійних знань, якими мають володіти всі інженери. Прикладами передових когнітивних навичок є розуміння фізичних процесів і явищ, комплексне вирішення проблем та аналітичні навички. Серед соціоемоційних навичок очікується, що інженери зможуть навчати інших та бути активними слухачами. Специфіка технічних навичок, перелічених для інженерів, змінюється залежно від типу галузі. Проте очікується, що всі вони зможуть щонайменше розробити основні концепції процесу виробництва, а також керувати проектами.

Таблиця 15. Загальні навички серед висококваліфікованих працівників у сфері інженерії

Передові когнітивні навички	Розуміння фізичних процесів і явищ, комунікабельність та розвинуті аналітичні навички, прийняття рішень та комплексне вирішення проблем	
Соціоемоційні навички	Активне слухання, активне навчання, обслуговування клієнтів та осіб, навчання та підготовка інших осіб	
Технічні навички	Проектування	Знання методів проектування, інструментів та принципів, залучених для розробки чітких технічних проектів, планів, креслень та моделей
	Виробництво та обробка	Знання сировинних матеріалів, процесів виробництва, контролю якості, витрат та інших засобів підвищення рівня виробництва та розповсюдження товарів
	Моніторинг	Слідкувати за тим, наскільки добре люди та/або групи працюють для покращень

Джерело: розробки авторів ґрунтуються на матеріалах myskillsmfuture.com.

Примітка: на основі стандартів класифікації професій США.

Серед працівників фізичної праці в переробній промисловості також очікується володіння певними загальними навичками. Наприклад, промислові робітники мають володіти навичками координації (Таблиця 16). Серед технічних навичок вони мають володіти знаннями про те, як працювати з різними типами обладнання, навчитися використовувати та обслуговувати обладнання, розширити знання про те, як працювати з різними частинами обладнання, яке використовують фірми, а також працювати з різними системами. Усі ці навички можна розвинути в системі професійно-технічної освіти, якщо під час навчання використовувати обладнання, яке відповідає сучасним стандартам.

Таблиця 16. Загальні навички низько- та середньокваліфікованих працівників фізичної праці (Переробна промисловість)

Соціоемоційні навички	Координація	Зміна того, що було зроблено на основі дій інших людей
Технічні навички	Експлуатація і контроль	Використання обладнання або систем
	Оперативний моніторинг	Слідкування за панеллю приладів, екраном набору або дисплеєм, щоб переконатися, що обладнання функціонує
	Спритність	Здатність виконувати загальні фізичні завдання
	Знання обладнання	Знання обладнання та інструментів, у тому числі розробки, використання, ремонту та обслуговування

Джерело: розробки авторів ґрунтуються на матеріалах myskillsmyfuture.com.

Примітка: на основі стандартів класифікації професій США.

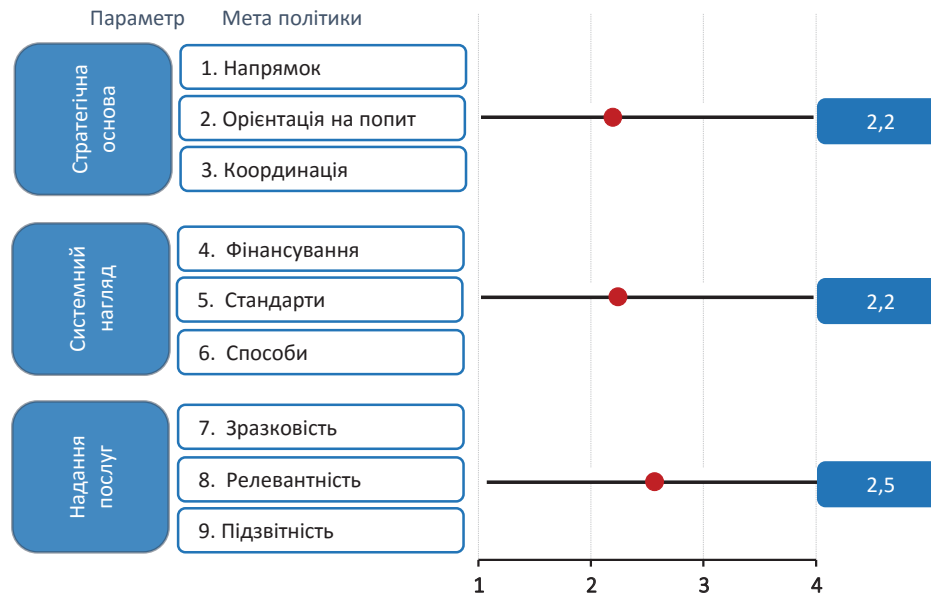
Система розвитку робочої сили

Уряд України визнає важливість професійної освіти та навчання (надалі за текстом «Система розвитку робочої сили» або «WfD») для економічного розвитку країни. Державна цільова програма розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 рр. та Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 рр. встановлює план дій для посилення системи професійно-технічної освіти та підготовки.²⁶ На жаль, реалізація відповідних планів і стратегій стримується дефіцитом фінансових ресурсів і відсутністю поточної координації зусиль між урядом та неурядовими зацікавленими сторонами. Фінансування професійно-технічної освіти не ґрунтується на чітких критеріях та індикаторах ефективності. Впровадження Національної рамки кваліфікації знаходиться в процесі, так само як і узгодження навчальних програм із професійними стандартами. Поки участь приватного сектора в середній та вищій професійній освіті та підготовці низька, існує велика кількість державних та приватних служб навчання дорослих людей. Важливо проводити належний контроль та оцінку програм підготовки із застосуванням надійних та доступних даних.

Оцінка української системи розвитку робочої сили підтверджує, що значна кількість закладів професійної (післяшкільної) освіти потребує реформування з метою підвищення їхньої відповідності ринку праці. Система розвитку робочої сили включає усі заклади післяшкільної освіти та підготовки в Україні (Світовий банк 2013). У рамках цієї ініціативи оцінюються три комплексні параметри – стратегічна основа, системний нагляд і надання послуг, – за шкалою від одного до чотирьох балів. Один бал свідчить про слабку систему розвитку робочої сили, що означає, що існують обмежені рівні розвитку та організації. Два бали свідчать про виникнення системи, яка характеризується наявністю певних (навіть обмежених) передових практик та підвищеного рівня організації. Три бали вказують на встановлену систему розвитку робочої сили, що означає, що багато характеристик пропонують передові практики. Чотири бали свідчать про розширену систему розвитку робочої сили та приписуються системам, що встановлюють світові стандарти передових практик. Загалом, українська система WfD оцінюється на рівні між двома та трьома балами як система, що перебуває на початкових етапах розвитку, однак має певні усталені характеристики (Рисунок 58).

²⁶ У 2012 році Національна тристороння угода про зайнятість та робочі місця була підписана між соціальними партнерами та урядом відповідно до рекомендацій МОП щодо Глобального договору про робочі місця.

Рисунок 58. Параметри оцінювання SABER-WfD в Україні



Джерело: інструмент Світового банку для збору даних SABER-WfD, 2013.

За параметром стратегічної основи ситуацію в Україні оцінено як таку, яка відповідає рівню початкового етапу розвитку (загальний середній бал 2,2) (Рисунок 58). Це вказує на те, що системі розвитку робочої сили бракує чіткого спрямування на розробку та імплементацію політики. Розподіл повноважень у системі розвитку робочої сили перешкоджає багатьом агентствам та учасникам визначити стратегічне бачення, розробити політику й налагодити координування між ними самими та представниками бізнесу. Найбільшою проблемою є недостатнє залучення роботодавців до розробки навчальних програм та контролю результатів. Найнижчий бал, який спостерігався за параметром «Орієнтація на попит», вказує на потребу реформувати систему таким чином, щоб роботодавці мали змогу брати активну участь у розробці навчальних програм та функціонуванні системи розвитку робочої сили в цілому.

Законодавство та договори серед зацікавлених сторін для сприяння координації, а також мандати урядових зацікавлених сторін є чітко визначеними. Конституція України (1996), Закон України «Про освіту» (1991), Закон України «Про професійну освіту» (1998), інші закони та нормативно-правові документи регулюють систему освіти в Україні. В останні роки Україна здійснила прогрес у розвитку нових стратегічних документів, у тому числі розробила Національну рамку кваліфікацій (НРК), Національну стратегію розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки та Державну цільову програму розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки. Але імплементація обмежувалася недостатнім фінансуванням програм та ініціатив, а також обмеженими технічними можливостями зацікавлених сторін.

Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки серед іншого передбачає такі завдання для професійно-технічної освіти:

- розроблення та впровадження державних стандартів професійно-технічної освіти з професій широких кваліфікацій; оновлення та затвердження оптимального переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників (скорочення їх кількості на основі інтеграції);
- оптимізацію мережі професійно-технічних навчальних закладів різних типів, професійних спрямувань та форм власності з урахуванням демографічних прогнозів, регіональної специфіки та потреб ринку праці; розширення їхньої автономії, створення навчально-виробничих комплексів;
- удосконалення механізму формування державного замовлення на підготовку робітничих кадрів відповідно до реальних потреб економіки, регіональних ринків праці, запитів суспільства;

- удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних кадрів професійно-технічної освіти на базі вищих навчальних закладів і профільних професійно-технічних навчальних закладів.

Чітке зобов'язання уряду зробити суттєві покращення підтверджується великою кількістю запропонованих (та затверджених) змін та поправок до постанов, які безпосередньо впливають на функціонування системи розвитку робочої сили. Ухвалення різних змін та поправок, які мають на меті удосконалення якості системи підготовки і перепідготовки та забезпечення її відповідності потребам ринку праці, надає оптимізму всім зацікавленим сторонам. Зокрема, слід зазначити постанови, які були затверджені Кабінетом Міністрів України для внесення поправок до процедури задля забезпечення навчання на виробництві та проходження практики студентами професійно-технічних училищ (2013); найму на роботу випускників професійно-технічних училищ, які навчалися за державним замовленням (2010); затвердження НРК (2011); внесення поправок до постанов про заклади професійної освіти (2013); затвердження плану дій щодо впровадження НРК (за спільним наказом Міністерства освіти та Міністерства соціальної політики); затвердження постанов про професійно-технічну підготовку працівника на виробництві (2012); затвердження законодавчих актів про визнання результатів неформальної підготовки навчання за робітничими професіями (2014); затвердження процедури подальшого навчання викладачів професійно-технічних училищ (2014).

Нещодавнім прикладом зобов'язання уряду є реформа системи освіти, що підтверджено ухваленням Закону України «Про вищу освіту» у 2014 році. Діюча система професійно-технічної освіти та підготовки в Україні поділена на два рівні відповідно до знань та навичок студентів: кваліфікований працівник (1–5 років підготовки) та молодший спеціаліст (2–3 роки підготовки). До затвердження Закону «Про вищу освіту» в 2014 році кваліфікацію молодшого спеціаліста також можна було здобути у вищих навчальних закладах I-II рівнів акредитації. Новий Закон «Про вищу освіту» вніс суттєві зміни до структури вищої освіти. Він запровадив новий ступінь молодшого бакалавра та доктора філософії та скасував чотири рівні акредитації вищих навчальних закладів. Інші ступені освіти залишилися без змін, хоча обговорюється перехід на 12-річне навчання в початковій та середній школі. Водночас правова база вимагає подальшого розвитку (зокрема, нові закони про освіту та професійно-технічну освіту необхідно впроваджувати для узгодження системи зі змінами, внесеними Законом «Про вищу освіту» в 2014 році).

Донори та партнери з розвитку також відіграють важливу роль в управлінні системою розвитку робочої сили в Україні. Як приклад можна навести проект партнерства ЄС «Модернізація законодавчих стандартів та принципів освіти і навчання у відповідності з політикою ЄС щодо навчання впродовж життя»; проект ЄС-МОП «Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами»; проект Європейського фонду освіти (ЄФО) «Удосконалення системи професійної освіти та підготовки через очікування та узгодження навичок, соціальне партнерство та раціональніше використання ресурсів (2011–2013)» у Дніпропетровській області; проект Канадського агентства міжнародного розвитку (СІДА) «Навички для працевлаштування», впровадженого у 2012–2016 роках у Києві, Львові та Івано-Франківську для покращення відповідності, підготовки та працевлаштування випускників.

Налагодження координації між різними зацікавленими сторонами є проблемою в багатьох країнах, і Україна не є винятком. Система розвитку робочої сили розраховує на участь різних державних відомств (у тому числі Міністерства освіти та науки, Міністерства соціальної політики, Міністерства економічного розвитку та торгівлі, Державної служби зайнятості) і неурядових зацікавлених сторін (у тому числі різних об'єднань роботодавців, бізнес-асоціацій, торгово-промислових палат, профспілок і спеціалізованих НУО). Координування та партнерство між усіма цими сторонами дуже часто є ситуативним із фрагментованими заходами, що вживаються для покращення ситуації. Діалог з питань розробки політики розвитку робочої сили є нерегулярним та частіше вирішує технічні й специфічні для певного сектора проблеми, аніж стратегічні пріоритети. Також умови моніторингу та перегляду процесу впровадження знаходяться на рівні, нижчому за оптимальний.

На щастя, були деякі позитивні, хоча й скромні кроки щодо вдосконалення. Наприклад, оцінка національних економічних перспектив та наслідків для навичок здійснюється час від часу. Роботодавці беруть участь в НРК, розробці національних стандартів професійної освіти та навчальних програм, пропонують стажування та навчання на виробництві. Проте промисловість та роботодавці отримують обмежену підтримку від уряду стосовно підвищення кваліфікації працівників, а також механізми для забезпечення постійного зворотного зв'язку з роботодавцями є обмеженими. Навіть якщо деякі ініціативи системи розвитку робочої сили зумовлені попитом, визначення політики залишається низхідним процесом, а залучення приватного сектора до системи розвитку робочої сили залишається обмеженим.

Як уже згадувалося, система фінансування потребує реформування для покращення ефективності розподілу коштів, забезпечення підручниками та вдосконалення зношеної інфраструктури та обладнання професійно-технічних училищ. У цьому контексті важливо переключитися з поточного механізму розподілу для розвитку робочої сили, який ґрунтується на затратах за минулі періоди, на систему, в якій фінансування залежить від кількості студентів, показників діяльності та ефективності навчальних програм. Розподілення коштів має бути засновано на формальних процесах із внеском від ключових зацікавлених сторін та вчасному річному звітуванні. Додаток 5 представляє три приклади того, як фінансування розподіляється (деякі кращі ніж інші) між навчальними програмами, представленими початковою професійною освітою і підготовкою (IVET), безперервною професійною освітою і підготовкою (CVET) та програмами активної політики ринку праці (ALMP).

Відповідність та надійність стандартів якості є іншою центральною політикою в системі розвитку робочої сили. У 2011 році було прийнято НРК з метою узгодження системи освіти з потребами ринку праці. Як згадувалося раніше, роботодавці активно лобіювали створення національного органу кваліфікації для підтримки розвитку професійних стандартів та заохочення впровадження НРК. Проте цього досі не відбулося. Як результат, Федерація роботодавців узялася створити Інститут професійної кваліфікації (IPQ) для сприяння встановленню секторальних кваліфікаційних рад задля розвитку професійних стандартів. Ця ініціатива забезпечує можливість для державно-приватного партнерства, що може підвищити інституціоналізацію ролі роботодавців у формуванні та управлінні системою розвитку робочої сили; підтримка необхідна для посилення подальшої співпраці. Підтримка є критичною, оскільки професійні стандарти були розроблені для обмеженої кількості професій (28 нових стандартів професійної освіти та підготовки для професій, які користуються попитом на ринку праці, були затверджені та впроваджені у 2011 році). Більше роботи необхідно для вдосконалення узгодження того, що вивчається, та того, що вимагається на ринку праці.

Що стосується категорії політики, яка оцінює, чи працівники можуть здобути нові навички та компетенції, а також підвищити свою кваліфікацію протягом трудового життя, Україна оцінюється на початковому рівні (Рисунок 58). Хоча шляхи та визнання попереднього навчання є визначеними пріоритетами уряду, теперішня система неефективно усуває перешкоди до безперервного навчання та не забезпечує визнання навичок, здобутих поза формальної системи. Водночас процес акредитації стандартизований та є загальним серед навчальних закладів усіх форм власності. Система розвитку робочої сили пропонує широкий набір можливостей для студентів, які навчаються у професійно-технічних закладах. Випускники професійно-технічних училищ середнього рівня можуть бути зараховані до коледжів на навчання за програмами вищої освіти та продовжити подальше навчання в університетах. Проте попри різні можливості розвитку громадське сприйняття середньої професійно-технічної освіти є негативним (остання спроба найслабших студентів).

Третій оцінений параметр – це надання послуг з освіти та підготовки; за цим параметром бал є також низьким, що відповідає рівню початкового етапу розвитку (Рисунок 58). Навчальні заклади як державної, так і недержавної форми власності є основними каналами, через які заходи політики країни стосовно розвитку робочої сили перетворюються на результат. Наступні три аспекти надання послуг включають: (а) сприяння різноманіттю та досконалості в забезпеченні навчання; (б) сприяння релевантності навчальних програм; (с) сприяння підзвітності щодо результатів, заснованій на даних та фактах. Україна демонструє результат у 2,5 бали, а найменший бал отримано у сфері політики, що оцінює релевантність навчальних програм.

Україна демонструє відносно непогані результати щодо різноманітним недержавних постачальників освітніх послуг. Оскільки попит на навички неможливо точно передбачити, різноманітність постачальників є ознакою сильних систем розвитку робочої сили. Кількість постачальників освітніх послуг є великою попри невелику кількість урядових ініціатив щодо сприяння наданню послуг у приватному секторі. В Україні налічується відносно велика кількість постачальників освітніх послуг, державних та приватних. Більшість приватних постачальників пропонують освітні послуги для дорослих та можуть видавати сертифікати. Відносно невелика кількість із них здійснює діяльність на рівні початкової професійної освіти (IVET); значна кількість приватних постачальників послуг беруть участь у безперервній професійній освіті. Процес затвердження та закриття програм громіздкий і послаблює зусилля щодо сприяння різноманіттю та досконалості освітніх послуг. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки серед іншого передбачає розширення автономії закладів професійної освіти та підготовки. Водночас важливо збалансувати підвищену автономність із належними умовами звітності та сприяти конкуренції серед закладів професійної освіти й підготовки для збільшення надання якісних освітніх послуг.

Державним закладам освіти необхідна достовірна інформація про поточні та майбутні вимоги щодо навичок, щоб пристосувати свої навчальні програми до умов ринку праці. У цій сфері політики Україна демонструє дуже низький результат (2,3). Рівень залучення промисловості до розробки навчальних програм є дуже низьким, а діалог з постачальниками освітніх послуг слабкий. Менш ніж чверть усіх опитаних фірм (як зазначалося раніше) мають постійні зв'язки з навчальними закладами. У той же час зв'язки між навчальними закладами та науково-дослідними інститутами є офіційно оформленими, а також існує декілька прикладів ефективної співпраці. Хоча критерії прийняття на роботу адміністративного персоналу та педагогічного колективу професійно-технічних закладів є прийнятними, існують обмежені можливості їхнього професійного розвитку.

Систематичний моніторинг та оцінка надання послуг є важливою для гарантії якості та вдосконалення програми. Але для моніторингу системи розвитку робочої сили необхідні надійні дані та ресурси. Достовірна інформація важлива в українському контексті з огляду на велике різноманіття постачальників освітніх послуг. Брак інформації перешкоджає батькам та студентам приймати зважені рішення. Також недостатність інформації веде до неправильного розуміння статусу та ролі професійно-технічної освіти відносно більш академічної вищої освіти. Україна була оцінена на верхній межі початкового рівня (2,5) стосовно розвитку мети цієї політики. Цей результат є середнім для: (а) адміністративних даних постачальників освітніх послуг (3,0); (б) даних обстежень та інших даних (2,0); та (с) використання даних для моніторингу та вдосконалення програми й ефективності системи (2,5).

Всі зміни та поправки, нові пропозиції, ініціативи, зростаюча кількість партнерств із приватним сектором і донорами та помітні покращення демонструють чіткі зусилля стосовно суттєвого удосконалення системи розвитку робочої сили. Вони також демонструють послідовні зусилля з боку уряду узгодити українську систему з чіткими системами розвитку робочої сили в усьому світі. Проте уряду буде складно вжити заходів у таких шести сферах:

- сильне стратегічне лідерство для дотримання плану дій щодо розвитку робочої сили та забезпечення координування серед зацікавлених сторін розвитку робочої сили;
- більш ефективна інституційна система для впровадження НРК;
- періодична оцінка впливу та розширення наявних навчальних програм для розвитку робочої сили всіх типів професійної підготовки відносно успішності випускників на ринку праці;
- фінансування, пов'язане з кількістю студентів, показниками діяльності та ефективністю навчальних програм;
- належні механізми, що забезпечують систематичну гарантію якості та релевантність навчальних програм шляхом посилення державно-приватного партнерства; та
- сприяння конкуренції між професійно-технічними закладами, щоб сприяти наданню якісних освітніх послуг.

Регулювання трудових відносин

Деякі з проблем, пов'язані з кваліфікованою робочою силою, впливають з недоліків регуляторного середовища. Наприклад, застаріле регулювання трудових відносин та/або надмірні обтяження в регулюванні спричиняють неефективність управління трудовими ресурсами і призводять до недоінвестування в навчання працівників. Трудовий кодекс України застарів, а його положення занадто обтяжливі в порівнянні з міжнародними стандартами. Україна – одна з двох країн Європи та Центральної Азії, яка досі користується Кодексом законів про працю радянських часів, що діє з 1971 року, до якого вносилися численні зміни та доповнення (особливо останніми роками). Українські роботодавці не мають достатніх можливостей для гнучкості у рішеннях щодо управління трудовими ресурсами. Суворість положень призводить до розвитку неформальної зайнятості, зокрема, через неофіційне працевлаштування працівників, обмеження їхнього права на отримання роботи у формальному секторі або переведення працівників з формальної у неформальну зайнятість. Для працівників обмеження щодо портативності соціальних пільг та послуг заважають їм виходити на ринки праці, де існує більший вибір робочих місць і де вони можуть отримати вищу винагороду за свої навички. У цьому розділі звіту висвітлено деякі з цих питань.

Більшість роботодавців не сприймають законодавство про захист зайнятості населення та інше трудове законодавство як основну перешкоду у сфері праці до їхньої діяльності й зростання, але найімовірніше це має місце з причини вкрай низького забезпечення дотримання такого законодавства. За даними обстеження фірм STEP у сфері агробізнесу, відновлюваної енергетики та різних секторів ІТ (Рисунок 33), законодавство про захист зайнятості розглядається як найменш суттєва перешкода для діяльності фірм і зростання у всіх досліджених секторах, крім сфери послуг ІТ. І це попри те, загалом в Україні законодавство про захист зайнятості в цілому та захист штатних працівників зокрема є вкрай суворим у порівнянні з іншими пострадянськими країнами (Муравйов, 2014). Ця невідповідність між сприйняттям роботодавців і міжнародними порівняльними показниками суворості законодавства про захист зайнятості може бути пояснена (а) ширшими можливостями для ухилення від суворих норм трудового законодавства і слабким забезпеченням їхнього дотримання, та (б) існуванням важливіших перешкод на шляху зростання фірм, як, зокрема, податки на працю й рівень заробітної плати.

Неформальна зайнятість є однією з реакцій на високе оподаткування праці та обтяжливе регулювання трудових відносин. Особам, які працюють за неофіційними контрактами, рідко пропонують навчання або пільги, що дають доступ до навчання. Неформальна зайнятість набула стрімкого поширення з часів першої хвилі фінансово-економічної кризи у 2008 році. Рівень неформальної зайнятості зріс з 21,8% від загальної зайнятості у 2008 році до 23,6% у 2013 році 25,1% у 2014 році (Рисунок 59).

Рисунок 59. Показники неформальної зайнятості в Україні, 2004–2014 рр.



Джерело: Державна служба статистики України на підставі даних Вибіркових обстежень робочої сили.

Примітка: дані стосуються населення віком від 15 до 70 років. *Дані за 2014 рік не включають АР Крим, а також певні райони Донецької та Луганської областей; дані ґрунтуються на переглянутому визначенні неформальної зайнятості в Україні відповідно до рекомендацій 17-ої Міжнародної конференції статистиків праці.

Як і в попередні роки, неформальна зайнятість переважно поширена серед певних груп і секторів, а саме чоловіків, сільських жителів, молоді (у віці 15–24 років), осіб старшого віку (60–70 років), у сільському господарстві, торгівлі й будівництві (Купець, 2011). Нещодавнє зростання неформальної зайнятості значно більше стосується міського населення старшого віку чоловічої статі, яке працює в несільськогосподарських галузях, ніж інших груп.

З погляду витрат роботодавці розглядають податки на фонд заробітної плати та соціальні внески як такі, що суттєво обмежують їхню господарську діяльність і зростання. Вибіркове обстеження фірм у рамках дослідження STEP у 2014 р. свідчить, що їхня переважна більшість у чотирьох ключових секторах, де проводилося обстеження, має труднощі з веденням бізнесу та зростанням, спричинені труднощами з підбором, наймом і звільненням працівників. Зокрема, вони потерпають від високих податків на фонд заробітної плати, соціальних внесків і обмежень розміру заробітної плати (високий розмір загальної та мінімальної заробітної плати) (Рисунок 33). Така ситуація з високим рівнем операційних витрат (включаючи відшкодування) призводить до того, що роботодавці з більшою ймовірністю намагаються мінімізувати витрати, які не є необхідними для виробничого процесу. Наприклад, навчання працівників і підвищення кваліфікації навряд чи матиме місце на фірмах, які вважають завищеними витрати, пов'язані з трудовими ресурсами. Ризик неформальної зайнятості також є вищим серед фірм, які вважають податки на фонд заробітної плати високими.

Податкове навантаження на фонд оплати праці у 2015 році зросло ще більше внаслідок запровадження двох істотних змін у сфері оподаткування праці. По-перше, у зв'язку з нагальною необхідністю покриття зростаючих військових витрат у серпні 2014 року було введено тимчасовий військовий збір з доходів фізичних осіб у розмірі 1,5%. Цей збір було накладено на всі платежі, в тому числі на мінімальну заробітну плату, премії, бонуси, вихідну допомогу та лікарняні. По-друге, ставка податку на доходи фізичних осіб (ПДФО), розмір яких перевищує 10 мінімальних зарплат (12180 грн у 2014 році й 2015 році), була підвищена з 17 до 20%. Як наслідок, підвищилося податкове навантаження (tax wedge), розраховане як різниця між загальними витратами роботодавця на оплату праці та сумою, яку отримує працівник (яка дорівнює всім податкам і зборам, що сплачуються із заробітної плати працівника), у % до загальних витрат роботодавця на оплату, зрісши щонайменше на один відсотковий пункт протягом року залежно від рівня заробітної плати та класу професійного ризику (Таблиця 17). Для фірми з низьким класом професійного ризику (1-й клас) із середнім рівнем заробітної плати податкове навантаження зросло із 40 до 42%, а для фірм з аналогічним рівнем заробітної плати і з найвищим класом професійного ризику (67-й клас) – із 45 до 46%. Для фірм, які платять вищу заробітну плату, для якої зросла гранична ставка ПДФО, податкове навантаження сягнуло 47%. Водночас існує низка винятків для особливих категорій працівників (наприклад, працівників-інвалідів, пілотів літаків, народних депутатів) і фірм (бюджетних організацій, спеціалізованих підприємств для глухих або сліпих працівників, авіатранспортних компаній).

Збільшення й так високих податків на працю в умовах економічної кризи без сумніву вплинуло на створення робочих місць у формальному секторі. До останнього підвищення податки на працю в Україні перебували приблизно на одному рівні з багатьма іншими країнами у Європі та Центральній Азії (Рутковський 2007; Аріас та інші 2014). Через це економісти зробили висновок, що проблема, описана роботодавцями в Україні при обстеженні підприємств і задекларована як висока поширеність випадків незадекларованого трудового доходу (так звана зарплата у конвертах), полягала не у високих податках як таких, а в неефективності системи державних витрат та пенсійного забезпечення.

Таблиця 17. Податкове навантаження на оплату праці, січень 2014 року порівняно із січнем 2015 року

	Січень 2014 року				Січень 2015 року			
	Середній 1 (міні- мальний)	Середній 67 (макси- мальний)	Високий 1 (міні- мальний)	Високий 67 (макси- мальний)	Середній 1 (міні- мальний)	Середній 67 (макси- мальний)	Високий 1 (міні- мальний)	Високий 67 (макси- мальний)
Рівень заробітної плати								
Клас професійного ризику								
Нарахована заробітна плата, грн	3 167	3 167	16 000	16 000	3 455	3 455	16 000	16 000
Ставка єдиного соціального внеску (з боку роботодавця), %*	36,76	49,7	36,76	49,7	36,76	49,7	36,76	49,7
Розмір сплаченого єдиного соціального внеску, грн	1 164,1892	1 573,999	5 881,6	7 952	1 270,058	1 717,135	5 881,6	7 952
Загальні витрати на оплату праці, грн	4 331,1892	4 740,999	21 881,6	23 952	4 725,058	5 172,135	21 881,6	23 952
Ставка єдиного соціального внеску (з боку працівника), %*	3,6	3,6	3,6	3,6	3,6	3,6	3,6	3,6
Розмір сплаченого єдиного соціального внеску, грн	114,012	114,012	576	576	124,38	124,38	576	576
Тимчасовий військовий збір, %	-	-	-	-	1,5	1,5	1,5	1,5
Розмір сплаченого тимчасового військового збору, грн	0	0	0	0	51,825	51,825	240	240
Ставка податку з доходів фізичних осіб, %**	15	15	15/17	15/17	15	15	15/20	15/20
Розмір сплаченого податку з доходів фізичних осіб, грн	457,95	457,95	2 378,48	2 378,48	499,59	499,59	2 475,80	2 475,80
«Чиста» заробітна плата, грн	2 595,04	2 595,04	13 045,52	13 045,52	2 779,20	2 779,20	12 708,20	12 708,20
Всього сплачених податків і внесків, грн	1 736,15	2 145,96	8 836,08	10 906,48	1 945,86	2 392,93	9 173,40	11 243,80
Податкове навантаження (загальний розмір податків і внесків у відсотках від загального розміру витрат на оплату праці), %	40,08	45,26	40,38	45,53	41,18	46,27	41,92	46,94
Частка єдиного соціального внеску у податковому навантаженні, %	73,62	78,66	73,08	78,19	71,66	76,96	70,39	75,85
Частка роботодавця у єдиному соціальному внеску, %	91,08	93,25	91,08	93,25	91,08	93,25	91,08	93,25

Джерело: розрахунки авторів з використанням різних джерел даних.

Примітка: * Максимальна зарплата, з якої сплачується єдиний соціальний внесок, дорівнює 17 прожитковим мінімумам (становила 20706 грн у січні 2014 і 2015 року). Єдиний соціальний внесок направлений на покриття чотирьох видів страхування і розподіляється між ними чотирима в такій пропорції (діє з листопада 2014 року): 88,29% на пенсійне страхування, 3,1997% на страхування на випадок безробіття, 4,6243% на соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та 3,886% на страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. ** Вища податкова ставка в розмірі 17% в 2014 році й 20% у 2015 році застосовується, якщо дохід перевищує 10 мінімальних зарплат, тобто 12180 гривень в обох роках.

Новий Закон України «Про зайнятість населення» набув чинності у 2013 році. Зміни були пов'язані з підтримкою певних категорій працівників, щоб спростити їм доступ до роботи. Цільові категорії – це особи передпенсійного віку (чоловіки у віці 50–60 років і жінки у віці 45–55 років), молоді спеціалісти (які вперше працевлаштовуються протягом перших шести місяців після закінчення навчання), безробітні, інваліди та одинокі батьки. Роботодавці мають квоти для працевлаштування цих категорій (для компаній з 20 або більше працівниками у попередньому році квота становить 5% для усіх категорій, крім інвалідів, для яких квота становить 4%), а також мають право на відшкодування ЄСВ, якщо для працевлаштування таких осіб були створені нові робочі місця. Також введена нова правова основа для аутсорсингу. Закон передбачає отримання дозволів та ліцензій для всіх компаній, залучених до надання певних видів послуг із зайнятістю всередині й за межами України.

Новий Закон України «Про зайнятість населення» також пропонує заходи сприяння зайнятості молоді, яка шукає перше робоче місце, і безробітних; були внесені зміни для регулювання оплачуваного стажування й обмеження дискримінації на основі віку і статі. Закон увів фінансові заохочення для роботодавців наймати нових працівників шляхом заміни дотацій роботодавцям по заробітній платі, передбачених до 2013 року, на компенсацію роботодавцю витрат ЄСВ у разі працевлаштування на нові робочі місця безробітних, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці, а також працевлаштування безробітних на нові робочі місця в пріоритетних видах економічної діяльності, затверджених урядом (наприклад, сільського господарства, харчової промисловості, енергетики, водопостачання, автомобільної промисловості й телекомунікацій). Нова правова база також була введена для регулювання контрактів відносин між стажистами і роботодавцями. Додаткове положення про недопущення дискримінації забороняє роботодавцям указувати вік або стать людини в оголошенні про вакансію й дискримінувати людину на будь-якій із цих підстав.

Зміни, внесені в кінці 2014 року, збільшили відповідальність роботодавців, які порушують трудове законодавство. Зміни, внесені Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» (№ 77-VIII), спрямовані на сприяння легалізації зайнятості та виплати заробітної плати, вирішення проблем затримки у виплаті заробітної плати чи інших виплат, а також питань дотримання мінімальних державних гарантій щодо оплати праці. Новий закон забороняє роботодавцям наймати працівників без видачі внутрішнього наказу про працевлаштування і вимагає від роботодавців повідомляти органам, що відповідають за регулювання ЄСВ (зараз це Державна фіскальна служба України), про найм будь-якого співробітника. Якщо людина працювала без укладення трудового договору або повний робочий день, а була оформлена як частково зайнятий працівник, Закон також дозволяє українським судам приймати рішення щодо легалізації його/її зайнятості на період такої зайнятості. Закон також скасовує обов'язок роботодавців реєструвати трудові договори в місцевих центрах зайнятості ДСЗ України.

У 2014–2015 роках було затверджено кілька важливих змін для сприяння мобілізації працівників на військову службу без втрати їхніх робочих місць. Ці зміни спрямовані на вирішення найважливіших питань, пов'язаних із мобілізацією на військову службу, та забезпечують додатковий захист і права мобілізованих громадян. Закон передбачає, що співробітники, призвані на військову службу під час мобілізації на визначений період, повинні отримати гарантії збереження їхніх робочих місць та середньої суми доходів.

Новий закон також встановив особливості звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, а також у зв'язку з діяльністю під час мобілізації на спеціальний період. На жаль, ці зміни є витратними для малих і середніх за розміром фірм. Зміни включають гарантовану виплату пенсій військовим пенсіонерам, призваним на військову службу під час мобілізації, та збереження державної реєстрації підприємницької діяльності підприємців, призваних на військову службу під час мобілізації. Також передбачені інші гарантії для громадян, пов'язані з мобілізацією. Ці зміни мають високий попит у зв'язку з конфліктом, що триває у східній частині України. Навіть якщо ці зміни необхідні, враховуючи нинішні об-

ставини, юридичні експерти вбачають дискримінаційну складову в таких нормах. Крім того, вони покладають значне навантаження на роботодавців. З цієї причини тільки великі й багаті фірми у приватному й державному секторі можуть відповідати цим правилам і процедурам.

Згідно з коротким оглядом деяких ключових змін, внесених до Кодексу законів про працю протягом останніх п'яти років, зрозуміло, що в багатьох випадках зміни зробили трудові відносини більш обмеженими та орієнтованими на співробітника, хоча є певні помітні винятки, в основному в 2015 році. З 2010 року по травень 2015 було прийнято тридцять змін до Кодексу законів про працю України. Більшість змін, ухвалених в останні п'ять років, не вирішують структурних проблем, які впливають на створення робочих місць у формальному секторі та їхнє збереження. Наприклад, введення жорстких квот, запобігання звільненням (і виходу на пенсію) та захист робочих місць мобілізованого персоналу збільшують ризики й витрати. У деяких випадках ці зміни сприяють тому, що фірми шукатимуть шляхи, щоб запобігти (формально) перевищенню певних порогів. Деякі експерти стверджують, що багато змін були поверхневими, враховуючи їхній обмежений вплив на переважну більшість працівників і роботодавців. На щастя, деякі зміни, що були внесені нещодавно і прийняті протягом 2014–2015 років, матимуть суттєвіший вплив на створення робочих місць, принаймні, в найближчій перспективі. Наприклад, підтримка створення робочих місць для ширшої категорії осіб шляхом компенсації роботодавцю витрат ЄСВ понад усе допоможе безробітним знову знайти роботу. Проте бюджетні витрати на цю політику, як очікується, становитимуть загрозу для ефективності цієї зміни в середньостроковій перспективі.

Використана література

- Arias, O. S., C. Sanchez-Paramo, M. E. Davalos, I. Santos, E. R. Tiongson, C. Gruen, N. de Andrade Falcao, G. Saiovici, and C. A. Cancho. 2014. "Back to Work: Growing with Jobs in Europe and Central Asia". [«Знову до роботи: Як розвиватися у роботі в Європі та Центральній Азії»]. Europe and Central Asia Reports. Washington, DC: World Bank.
- Kupets, O. 2011. "The Scope and Main Characteristics of Informal Employment in Ukraine". [«Масштаби й основні характеристики неформальної зайнятості в Україні»]. Technical Note. Washington, DC: World Bank.
- . 2016. "Education-job Mismatch in Ukraine: Too Many people with Tertiary Education or Too Many jobs for Low-skilled?". [«Невідповідність освіти і роботи в Україні: забагато людей з вищою освітою чи забагато робочих місць для малокваліфікованих робітників?»]. Journal of Comparative Economics, Vol 44, pp. 125-147.
- Muravyev, A. 2014. Employment protection legislation in transition and emerging markets. [«Законодавство із захисту праці на перехідних та молодих ринках»]. IZA World of Labor 2014: 63.
- Rutkowski, J. 2007. "Taxation of Labor." In Fiscal Policy and Economic Growth: Lessons for Eastern Europe and Central Asia. [«Фіскальна політика та економічне зростання. Уроки для Східної Європи і Центральної Азії»]. Edited by C. Grey and A. Vourdakos. Washington, DC: World Bank.
- Sondergaard, L., M. Murthi, D. Abu-Ghaida, C. Bodewig, and J. Rutkowski. 2012. Skills, Not Just Diplomas: Managing Education for Results in Eastern Europe and Central Asia. [«Навички, а не просто дипломи – управління освітою для досягнення результатів у Європі та Центральній Азії»]. Washington, DC: World Bank.
- World Bank. 2013. What Matters in Workforce Development: A Framework and Tool for Analysis. [«Важливі аспекти розвитку робочої сили: рамки і засіб аналізу»]. Washington, DC: World Bank.

РОЗДІЛ V

Визначення основних навичок для ринку праці і рекомендації з розробки політики

Ключові навички для успішності на ринку праці в Україні

Ідентифікація навичок, що найбільше цінуються на ринку праці в Україні, засновується на трьох методиках та джерелах вихідних даних, які надають інформацію щодо окремих осіб та фірм. Обстеження домогосподарств з метою визначення рівня навичок для міських територій дозволяє дослідити взаємозв'язки між оцінюваними когнітивними та соціоемоційними навичками окремих осіб та їхньою успішністю на ринку праці. Обстеження фірм з метою визначення рівня навичок у чотирьох секторах і дані про вакансії дозволяють нам отримати детальну картину цінності тих чи інших навичок для роботодавців.

Порівняння висновків із цих трьох джерел є досить складним і не завжди дає однозначні відповіді. Результати оціненої відносної важливості навичок потрібно інтерпретувати обережно з таких причин:

- Список або рейтинг найбільш цінних навичок може бути визначений лише з попередньо визначеного переліку у цих обстеженнях фірм і домогосподарств (дев'ять в обстеженні домогосподарств і чотирнадцять в обстеженні роботодавців). Крім того, існують відмінності між навичками, що вимірювалися в рамках обстежень домогосподарств та фірм. Наприклад, обстеження домогосподарств щодо навичок не стосувалося безпосереднього вимірювання технічних навичок населення, у той час як обстеження фірм передбачало отримання оцінки їхнього сприйняття відповідного набору навичок.
- Навички можуть бути виміряні й класифіковані на різних рівнях дезагрегації, що ускладнює порівняння результатів, отриманих з різних джерел. Наприклад, добросовісність – це риса особистості, яка часто охоплюється обстеженням домогосподарств, включає безліч аспектів, таких як організованість, відповідальність або працьовитість, які не охоплюються в рамках обстеження фірм чи вакансій.
- Охоплення даних обстежень і вакансій є обмеженим, тож висновки можуть бути нерепрезентативними для всього спектра робочих місць. Обстеження домогосподарств охоплює тільки міське населення, а обстеження фірм охоплює лише чотири ключові сектори. Набір даних про вакансії одержується з популярного онлайн-порталу (проте в основному з націленням на середньо- і висококваліфіковані професії).

Підсумовуючи інформацію з трьох джерел даних (обстеження домогосподарств, обстеження фірм і бази даних про вакансії) щодо того, які саме навички мають значення для працівників в Україні, необхідно визначити еквівалентність між оцінюваними навичками, що використовуються у таких джерелах. Відмінність термінології та рівнів спостереження ускладнює пряме порівняння результатів різних обстежень. Наприклад, соціоемоційні навички оцінюються в обстеженні домогосподарств на рівні широких особистих рис, що включає безліч аспектів (наприклад, добросовісність). На противагу цьому роботодавці в обстеженнях фірм оцінюють важливість соціоемоційних навичок на більш конкретному поведінковому рівні (наприклад, самоконтроль та етичність, які є аспектами добросовісності). Однак поведінка або ставлення з обстежень роботодавців відповідають аспектам ширших особистісних якостей, як у класифікації Великої п'ятірки (див. Вставку 1), і можуть бути зіставлені з іншими таксономіями навичок, що сприятиме перетворенню концепцій на заходи (Таблиця 18). Наприклад, стресостійкість і наполегливість, які відповідають особистісним якостям добросовісності та емоційної стійкості, можуть бути класифіковані у рамках терміну стійкості, що визначає здатність «повернутися до нормального стану» після негараздів і розвиватися в умовах ризику (Гуерра та інші, 2014).

Таблиця 18. Різні таксономії соціоемоційних навичок, затребуваних в Україні

<i>Соціоемоційні навички, затребувані фірмами</i>	<i>Еквівалент у таксономії PRACTICE (навички, орієнтовані на ринок праці)</i>	<i>Відповідні особисті якості в моделі Великої п'ятірки</i>
Професійна поведінка	Контроль і моральність	Добросовісність
Самоорганізація	Контроль	Добросовісність
Стресостійкість і наполегливість	Стійкість	Добросовісність (наполегливість), емоційна стійкість
Цілеспрямованість і бажання вчитися	Мотивація досягнень	Добросовісність (наполегливість), відкритість до досвіду
Командна робота	Командна робота	Екстравертність, доброзичливість
Лідерські якості	Ініціативність	Добросовісність, відкритість до досвіду

Джерело: розробка авторів на основі роботи Гуерра та ін., (2014), результатів обстеження фірм у рамках дослідження STEP (2014) і даних бази вакансій кадрового порталу HeadHunter (2015).

Примітка: PRACTICE – це таксономія навичок, орієнтованих на ринок праці, запропонована в роботі Гуерра та ін. (2014), яка включає такі навички: вирішення проблем, стійкість, мотивація досягнень, контроль, командна робота, ініціативність, впевненість і моральність.

Основний набір загальних передових когнітивних, соціоемоційних і технічних навичок береться з даних про окремих осіб та з даних фірм. Хоча базові когнітивні навички, наприклад уміння читати, не мають прямого зв'язку з успішністю на ринку праці, передові когнітивні навички дають працівникам змогу аналізувати та вирішувати проблеми, керувати своїм часом, здобувати нові знання та опановувати нові методи, а також ефективно спілкуватися (Таблиця 19). Роботодавці шукають не просто розумних працівників, а тих, хто володіє соціоемоційними навичками, які допомагають керувати своїми емоціями та поведінкою (як-от контроль, стійкість, моральність), постановкою цілей і бажанням навчатися (мотивація досягнень), а також здатністю працювати в колективі (командна робота). Значно важче описати базовий набір технічних навичок, оскільки вони відрізняються залежно від професії або посади, а єдине джерело даних про технічні навички (база вакансій) переважно зосереджується на професіях високої складності. Водночас розвинуті навички з програмування та комп'ютерної техніки є затребуваними в низці професій разом зі знаннями конкретних ринків, продуктів і законодавства чи вміння продавати.

Таблиця 19. Основний набір когнітивних, соціоемоційних і технічних навичок, визначених найбільш цінними в Україні

<i>Когнітивні навички</i>	<i>Соціоемоційні навички</i>	<i>Технічні навички</i>
Вирішення проблем	Контроль (самоорганізація)	Комп'ютерні та програмування
Комунікбельність	Стійкість (Стресостійкість і наполегливість)	Знання ринків і законодавства
Креативне та критичне мислення	Етика	Уміння продавати
Організація робочого часу	Мотивація досягнень (Цілеспрямованість і бажання вчитися)	Проектування
Здатність до навчання	Командна робота	Керування автомобілем

Джерело: розробка авторів на основі результатів обстеження домогосподарств у рамках дослідження ULMS-STEP 2012 року, результатів обстеження фірм в рамках дослідження STEP (2014) і даних бази вакансій кадрового порталу HeadHunter (2015).

Розвиток соціоемоційних навичок впродовж життя

За своєю природою навички, особливо соціоемоційні, піддаються впливу, а тому їх можна розвивати за допомогою відповідних заходів. Будь-який навчальний контекст, у якому формуються навички, перебуває під впливом конкретних завдань, факторів довкілля й політичних важелів, які можуть бути застосовані відповідальними за ухвалення політичних рішень особами задля сприяння розвитку низки навичок. При роботі над заходами сприяння розвитку соціоемоційних навичок необхідно враховувати деякі моменти під час їхньої розробки та інтеграції до наявних структур.

Формування навичок є кумулятивним процесом, тому відповідні заходи мають впроваджуватися у комплексному вигляді протягом усього життя (Рисунок 11 у Розділі 1). Переваги інвестицій залежать від поточної кількості навичок (Каутц та інші, 2014; Гекмен та Моссо, 2014). Наприклад, діти зі стабільними когнітивними та соціоемоційними навичками, розвинутими в дошкільному віці, можуть краще опановувати складніші навички мислення або вирішення соціальних проблем у шкільному віці або в юності.

Заходи, спрямовані на розвиток соціоемоційних навичок, мають проводитися протягом певних періодів, оптимальних для розвитку ключових навичок, зважаючи на біологічну та соціальну готовність особи. Оптимальними (однак не єдиними) періодами вважаються молодший шкільний і підлітковий вік: у початкових класах діти вперше починають самостійно спілкуватися з оточенням (за дітей молодшого віку це переважно роблять батьки), а у підлітковому віці відбувається складніша соціальна взаємодія внаслідок нейробиологічних змін, зростання залежності від думки однолітків і соціальних змін, які створюють можливості для розвитку складніших моделей вирішення соціальних проблем. Таксономія «PRACTICE», запропонована Гуеррою та іншими (2014 рік), відображає найбільш ефективні вікові періоди розвитку соціоемоційних навичок на рівні поведінки, які є важливими для ринку праці, і пояснює, як такі навички співвідносяться з ширшими особистісними аспектами, вимірними в більшості досліджень (Таблиця 20). Віковий період від 6 до 11 років вважається оптимальним для розвитку всіх аспектів соціоемоційних навичок, однак окремі аспекти краще розвиваються у молодшому або старшому віці. Наприклад, гнучкість найкраще розвивається у віці від народження до 11 років, а моральність – у віці від 6 до 18 років.

Соціоемоційні навички можна розвивати за допомогою різноманітних заходів, які відрізняються специфічними цілями і спрямуванням на різні вікові групи (дошкільнят, школярів, молодь або дорослих), а також місцем проведення (у навчальних закладах, на робочому місці або у спеціальних центрах). Наставництво, виховання у родині та особистісна взаємодія – ось основні компоненти успішних стратегій розвитку навичок протягом усього життя.²⁷ Заходи, проведені в ранньому дитинстві, зокрема спрямовані на розширення взаємодії між батьками та дітьми, дають найбільший ефект та істотно впливають на довгострокові результати (Гекмен, 2006).²⁸ Для дітей шкільного віку низка країн запровадила системні реформи з метою включення соціоемоційних навичок до навчальних стандартів і програм, які спрямовані не лише на дітей, а й на вчителів і директорів шкіл. Значна кількість програм для раннього та середнього дитячого віку також передбачають розвиток когнітивних навичок. Найперспективніші програми для підлітків інтегрують практичні аспекти у традиційне навчання та/або передбачають наставництво (менторство). Серед важливих альтернативних підходів слід виділити програми додаткового та позашкільного навчання, які формують соціоемоційні навички через мистецтво та спорт. Соціоемоційні навички також можна включати до програм професійного навчання як доповнення до технічної підготовки, наприклад до програм навчання молоді, які реалізуються в багатьох країнах Латинської Америки. Для людей старшого віку навчання без відриву від виробництва може слугувати найкращим джерелом здобуття навичок, що застосовуються на робочому місці (Грін та інші, 2001). Однак залишаються запитання щодо визначення належного обсягу навчання в рамках таких програм, етапів, спрямування на один або кілька аспектів, довгострокових результатів, якості, розробки механізмів і заохочень. Загалом, наставництво, виховання у родині та особистісна взаємодія – ось основні компоненти успішних стратегій розвитку навичок протягом усього життя (Гекмен та Моссо, 2014).

²⁷ Для отримання додаткової інформації про заходи розвитку навичок протягом усього життя див. Гекмен і Моссо (2014), а також Каутц та ін. (2014).

²⁸ Наприклад, успішні заходи з психосоціальної стимуляції (навчання батьків, як спілкуватися і гратися з дітьми) для дітлахів з відставанням у розвитку, що живуть у бідності на Ямайці. За двадцять років такі заходи підвищують доходи залучених до них осіб на 25%, чого достатньо для вирівнювання з доходами однолітків без відставання у розвитку, що також живуть у бідності (Гетлер та інші, 2014).

Таблиця 20. Оптимальні етапи розвитку соціоемоційних навичок, орієнтованих на ринок (за таксономією «PRACTICE»)

Таксономія «PRACTICE» соціоемоційних умінь	Піднавички (Навички, погляди, переконання, поведінка)	Оптимальний вік для розвитку			
		0-5	6-11	12-18	19-29
Вирішення проблем	Навички обробки соціальної інформації Прийняття рішень Навички планування	F	O	R	
Стійкість	Стресостійкість Наполегливість Оптимізм Адаптивність		O	R	
Мотивація досягнень	Орієнтованість на здобуття навичок Цілеспрямованість Мотивація навчатися		O	R	
Контроль	Відстроченість винагороди Контроль імпульсивності Фокусування уваги Самоорганізація		O		R
Командна робота	Співчуття/Активна соціальна позиція Низька агресія Комунікативні навички Навички побудови відносин		O	R	
Ініціативність	Приналежність Внутрішній локус контролю Лідерські якості		O		
Упевненість	Самоефективність Самооцінка Позитивне мислення	F	O		R
Етика	Чесність Орієнтованість на справедливість Моральне судження	F	O		

Джерело: Гуерра та інші, 2014.

Примітки: F = основоположний етап (база для побудови основних умінь у наступному періоді), O = оптимальний етап, R = етап закріплення (потребує інтенсивної практики в цей період для повного засвоєння умінь).

Інституційні реформи, що сприятимуть формуванню та використанню навичок

Ринки праці в Україні станом на сьогодні натрапляють на труднощі, які необхідно вирішити найближчим часом, щоб допомогти країні стати більш продуктивною та успішно вийти з негативної віхи у своїй історії. На щастя, нинішній уряд і приватний сектор мають сильну волю на здійснення важливих реформ для поліпшення загального ділового середовища й життя працюючого населення. Фактично вже сьогодні уряд готує чи проводить певні реформи для підвищення кваліфікації й розвитку навичок працівників, що збігаються з рекомендаціями, які пропонуються у цьому звіті. Мета цього розділу полягає у висвітленні найбільш пріоритетних напрямків реформування для наближення до цілей, встановлених урядом.

Серед багатьох висновків цього аналітичного звіту можемо виділити два основних, які мають найбільшу вагу: (а) вирішальну роль у кінцевій якості людських ресурсів відіграють фундаментальні навички, які здобуваються переважно в рамках дошкільної, початкової та базової середньої освіти. Майбутні працівники повинні набути належних фундаментальних навичок для побудови стійкої й стабільної бази з когнітивних, соціоемоційних та технічних навичок, що допоможе їм здобувати нові навички протягом усього життя. Вони також мають продовжувати

розвивати свої навички для адаптації до мінливих потреб ринку праці. (b) Існують критичні інституційні фактори, які сприяють (або перешкоджають) здобуттю навичок працівниками та їхній адаптації, а також швидкості їхнього працевлаштування. Зокрема, це такі фактори, як зв'язок між освітою і реальним сектором, чіткі механізми зворотного зв'язку між навчальними закладами і ринком праці, сприятливе інституційне середовище для мобільності робочої сили, більш ефективні послуги з установами контакту шукачів роботи з наявними робочими місцями та з посередництва у професійній підготовці, що мають полегшити перехід з безробіття до зайнятості, а також підтримка підприємницьких ініціатив.

У цьому розділі звіт посилається на аналітичну основу, визначену на початку та проілюстровану на Рис. 60. У цьому розділі описано чотири пріоритетні напрямки з набором 12 відповідних взаємопов'язаних заходів, які можуть бути розглянуті урядом України для наближення до досягнення своєї мети з удосконалення ринків праці й підвищення продуктивності економіки України. Пріоритетні напрямки (Рисунок 60) покликані поліпшити якість кваліфікації працівників для сприяння створенню робочих місць роботодавцями і для підвищення ефективності інституційного середовища. Важливо зазначити, що деякі заходи будуть більш успішними, якщо здійснюватимуться одночасно.

Рисунок 60. Аналітична основа: Формування навичок під впливом інституційних та заохочувальних чинників



Джерело: розробка авторів.

Навички працівників є неадекватними частково через існування системи освіти і професійної підготовки, яка не відповідає динамічному характеру та мінливим вимогам ринку праці. Така невідповідність посилюється глибинними інституційними недоліками через застарілу нормативно-правову базу, що призводить до нераціонального використання людських ресурсів.

Аналіз, наведений у цьому звіті, висвітлює критичні інституційні та ринкові викривлення, які перешкоджають здобуттю теперішніми працівниками більш адекватних навичок. Деталізуючи дві основні ідеї, викладені вище, основними перешкодами можна назвати такі: (a) недостатня релевантність навичок у відносно освіченої робочої сили, що впливає з невідповідності освіти і навчання вимогам ринку праці; (b) обмеженість інформаційних систем, які могли б підвищити гнучкість та синергетичність різних сторін розвитку робочої сили, – працівників, роботодавців та навчальних закладів; (c) недостатнє використання роботодавцями можливостей щодо професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників; (d) застаріла нормативно-правова база, що перешкоджає створенню робочих місць та здійсненню інвестицій у людський і фізичний капітал. Для вирішення цих викривлень у цьому розділі представлено чотири пріоритетні напрямки та відповідні заходи, які урядові України варто взяти до уваги (Рисунок 61).

Рисунок 61. Огляд запропонованих пріоритетних напрямків і відповідних заходів



Джерело: розробка авторів.

Пріоритетний напрямок 1: Реформа інституційного середовища

1. Реформування трудового законодавства з метою зниження витрат на працю, що обмежують інвестиції у навчання працівників та створення нових робочих місць. Багато країн світу провели докорінне реформування своїх трудових кодексів з метою розширення можливостей зайнятості для працівників через підтримку адаптації до мінливих умов на ринку праці й у технологіях. У стримуванні інвестицій у сферу праці основну роль відіграють такі два фактори: високі витрати, не пов'язані з оплатою праці, та негнучкість положень трудових договорів.

Що стосується витрат, Україна лідує серед країн свого рівня в Європі та Центральній Азії за розміром податкового навантаження на оплату праці (яке в окремих випадках становило майже 47%). Зміни в оподаткуванні у 2015 р. додатково збільшили й без того високий тягар оподаткування роботодавців. Таке стрімке і несподіване підвищення витрат без сумніву сприяло зменшенню можливостей і зниженню рівня некритичних інвестицій, як, зокрема, у навчання працівників (підвищення кваліфікації) та модернізацію виробництва.

Необхідно здійснити повну оцінку витрат на працю в Україні, щоб визначити можливість їхнього скорочення, а також оцінити, які витрати є надмірними і стримують інвестиції у працівників. Особлива увага має бути приділена запровадженню військового збору (1,5%, який було введено в серпні 2014 року) і ставкам ЄСВ. При цьому потрібно зробити оцінку витрат усіх видів фірм для виявлення факторів стримування інвестицій у працівників, включно з навчанням на робочому місці та залученням нових молодих працівників. Що стосується контрактів, то поточна редакція Кодексу законів про працю обмежує гнучкість договірних положень для роботодавців. Дані з різних країн світу свідчать, що підвищення гнучкості може допомогти роботодавцям адаптуватися до мінливих потреб і розширити можливості для зайнятості. Проте при прийнятті нового Трудового кодексу слід пам'ятати про потенційні ризики підвищеної гнучкості (наприклад, збільшення кількості короткострокових контрактів), передбачаючи зниження витрат і встановлення чітких стимулів для постійної зайнятості. З-поміж прикладів заходів, яких може вжити уряд, можна назвати спрощення використання тимчасових форм зайнятості, подовження тривалості й обсягу строкових контрактів та створення передумов для застосування гнучкого графіка роботи. Водночас критичним є вирішення питання з надмірним податковим навантаженням на оплату праці (зокрема, високих граничних ставок ЄСВ), поточна ситуація з якими сприяє поширенню неформальної зайнятості, низької мобільності та недостатнього інвестування у працівників (наприклад, у професійну підготовку).

2. Створення інституційної системи, яка дасть змогу постачальникам послуг у сфері освіти, професійної підготовки та навчання протягом життя визначати, які професійні навички користуються попитом, а також інтегрувати їх у навчальні програми для відповідних секторів. Оскільки економіка України продовжує реформуватися, вкрай важливо запровадити таку систему, яка б безперервно ідентифікувала затребувані навички та професії для їхньої належної інтеграції. Методологія, випробувана в цьому звіті, пропонує підґрунтя для таких зусиль. Вона має постійно оновлюватися й розширюватися для забезпечення галузевої та географічної репрезентативності, перевірятися зацікавленими сторонами, а також інтегруватися у відповідні навчальні програми.

Пріоритетний напрямок 2: Реформа системи освіти і підготовки

1. Перевірка і адаптація навчальних програм до потреб економіки у робочій силі за рівнем освіти та спеціальностями. Розрив між попитом і пропозицією навичок має вирішуватися за допомогою низки конкретних дій на рівні уряду на кількох фронтах одночасно. Ці заходи мають включати подальшу диверсифікацію засобів навчання, підвищення якості й релевантності навчальних програм і розповсюдження позитивних практик від успішних навчальних закладів та випускників різними способами. Ще однією сферою реформування має бути зміцнення зв'язку між системою освіти й ринком праці шляхом удосконалення системи розвитку робочої сили, модернізації навчальних програм за участі роботодавців, створення кваліфікаційних вимог, які узгоджуються з місцевими потребами й міжнародними стандартами, стимулювання навчання на робочих місцях, розвиток співпраці між усіма рівнями системи освіти, побудова регіональних об'єднань з навичок і запровадження кар'єрного планування.

Повинно бути створено уніфікований перелік стандартів якості професій і кваліфікацій, який регулярно оновлюватиметься за активної участі роботодавців та під їхнім керівництвом для забезпечення безперервної відповідності таких стандартів очікуваним потребам. Такий уніфікований перелік стандартів покликаний не тільки вирішити проблему з розповсюдженням кваліфікацій, що присвоюються різними постачальниками, а й з контролем їхньої нерівномірної якості шляхом удосконалення забезпечення якості в рамках одного національного стандарту й одним національним регуляторним органом. Щоб забезпечити належне впровадження та інтеграцію нових стандартів у систему освіти, необхідно звернутися по фінансову підтримку та технічну допомогу до місцевих і міжнародних партнерів, донорів і приватного сектора. Стандарти потрібно регулярно погоджувати з роботодавця-

ми. Необхідно проаналізувати досвід різних країн, які вже здійснили подібні реформи або лідирують у цій сфері (зокрема, Австралії, Ірландії, Сполученого Королівства, Кореї та Малайзії). Зрештою, поширення стандартів повинно здійснюватися через єдину систему на інституційному рівні, з моніторингом через систему рейтингів, а дотримання їхнього виконання повинно забезпечуватися наглядовим підрозділом, який стежитиме за однорідністю їхньої реалізації по всій системі розвитку ресурсів робочої сили. Відповідальний орган повинен регулярно переглядати стандарти з використанням різних показників ринку праці для забезпечення їхньої відповідності потребам ринку праці

2. Удосконалення стратегічної орієнтації та нагляду в системі розвитку робочої сили. Щодо стратегічної орієнтації: окрім ідентифікації потрібних навичок уряд повинен інвестувати у створення стратегії розвитку ресурсів робочої сили, у якій буде сформульовано комплексний план з удосконалення освіти, професійної підготовки і доступу до якісного безперервного навчання. Без цілісної стратегії розвитку робочої сили, яка включатиме безперервне навчання, існуватиме ризик неохоплення певних категорій населення, які можуть стати безробітними. Для досягнення цієї мети система освіти і професійної підготовки має відкрити шляхи для безперервного здобуття працівниками нових знань і навичок, що допоможе запобігти погіршенню навичок з плином часу та дозволить поновлювати їх через модернізацію економіки. Безперервне навчання має стати невід'ємною частиною будь-якої стратегії розвитку навичок, яка буде ухвалена в Україні, оскільки більшість сьогоденних працівників потребуватиме постійної перепідготовки у зв'язку з розвитком економіки. Існує потреба у створенні керівного комітету високого рівня, який займатиметься такими питаннями: розробка стратегічного плану і бачення системи розвитку робочої сили; узгодження політик із соціально-економічними цілями країни; започаткування загальнонаціонального діалогу; заохочення органів влади на галузевому та державному рівнях до переходу від місцевого й неструктурованого діалогу до більш масштабних і більш структурованих ініціатив щодо розвитку робочої сили. Комітет високого рівня із системи розвитку робочої сили також може допомагати у вдосконаленні координації між зацікавленими сторонами – навчальними закладами, чиновниками і галузями. Відсутність координації на сьогодні перешкоджає досягненню помітного прогресу. Слід підтримати ініціативу із заснування органу, який сприятиме створенню секторальних кваліфікаційних рад, координуватиме їхню діяльність, консульгуватиме з питань розробки професійних стандартів і забезпечуватиме гарантію якості галузевих стандартів. Завданням цього органу має стати модернізація підходу до професійної (післяшкільної) освіти шляхом встановлення чітких (вимірних) цілей і шляхом зв'язку між фінансуванням і акредитацією та поставленими цілями. Щодо нагляду: поточна оцінка професійної підготовки в системі розвитку робочої сили стосовно набуття навичок і шансів працевлаштування не є прозорою та/або достатньою. Для полегшення процесу реформування вкрай важливим є покращення звітності за результатами у розвитку робочої сили на основі фактичних даних шляхом оцінки впливу (наявних і нових) навчальних програм для всіх видів підготовки, у тому числі професійного навчання безробітних у рамках активної політики на ринку праці. Ключовим показником інтересу для громадськості буде успішність на ринку праці випускників підготовки цих програм. Крім того, було б доцільно, щоб Україна систематично брала участь у міжнародних процедурах оцінювання, зокрема РІААС ОЕСР, які здійснюють вимірювання когнітивних і технічних навичок працездатного населення (у віці 15–64 роки), а також зіставляють їх з ефективністю функціонування ринку праці; так само важливо здійснювати розробку національних систем оцінювання навичок.
3. Своєчасне надання інформації про кар'єрні можливості під час навчання у школі, професійно-технічних закладах і університетах із залученням місцевих роботодавців. Інформація про професії та про ринок праці повинна бути доступною для населення (студентів та їхніх сімей) на самому початку процесу прийняття рішень, щоб запобігти пізнішим розривам і невідповідностям. Інформаційно-роз'яснювальні заходи мають велике значення і можуть включати впровадження національних (або місцевих) інформаційних систем рин-

ку праці, впровадження спеціалізованих шкільних програм та профорієнтаційних програм перед вступом до професійно-технічних закладів та до університетів, а також програми з підвищення обізнаності про конкретні галузі через консультантів у середніх школах. Усвідомлення і сприйняття можливостей також може бути вирішене шляхом раннього доступу до інформації про можливості певної галузі через лекції для учнів, екскурсії на фірми/заводи та імітацію робочих ситуацій у школі. Початкове емпіричне навчання може включати також і спрощену початкову сертифікацію (на національному та місцевому рівнях) та отримання досвіду роботи.

Пріоритетний напрямок 3: Стимулювання фірм до навчання працівників

1. Розвиток системної співпраці між роботодавцями та навчальними закладами (у секторі формальної та неформальної освіти). Існують позитивні приклади партнерства з приватним сектором. Проте поточний рівень партнерства не є таким масштабним, щоб давати результати на рівні цілої держави. Ці зусилля повинні бути розширені для включення широкого кола галузей і компаній та навчальних закладів. Для задоволення потреб роботодавців система розвитку робочої сили може співпрацювати з галузевими організаціями, збирати посадові інструкції посад початкового рівня, розробляти загальні вимоги щодо навичок на основі таких інструкцій, переглядати у співпраці з партнерами навчальні програми, співпрацювати з різними навчальними установами для локалізації програм в теперішніх програмах, які мають відповідати визначеним вимогам щодо навичок. Якщо говорити про ДСЗ, то, наприклад, її партнерство з приватним сектором має сприяти удосконаленню навчальних програм, розвитку навчальних засобів, спільному використанню обладнання, залученню викладачів-практиків та розширенню можливостей різних форм учнівства/стажування. У рамках партнерських заходів має бути створена система отримання відгуків від роботодавців і постачальників освітніх послуг.
2. Запровадження стимулів для навчання без відриву та з відривом від роботи, учнівства, стажування та партнерських програм для здобуття початкового досвіду професійної діяльності у відповідному секторі. Що стосується стимулювання навчання на робочому місці, слід розглянути можливості впровадження інвестиційної програми для роботодавців, яка передбачатиме допомогу для підприємств, зацікавлених у навчанні своїх працівників. Така програма може бути спрямована на компанії, які шукають шляхів розширення, прагнуть переїхати в географічно сприятливі райони або перебувають під загрозою закриття. Потрібно запровадити механізм залучення потенційних учасників на основі критеріїв підвищення продуктивності (наприклад, для таких чітких цілей, як створення або збереження робочих місць), а також передбачити відповідні механізми для запобігання зловживанням. Що стосується навчання поза роботою, програми короткострокової зайнятості можуть допомогти перекваліфікувати працівників чи підвищити рівень їхніх знань і навичок у рамках професій, доступних на їхньому місцевому ринку праці.²⁹
3. Оцінювання та розширення сфери дії механізму компенсації єдиного соціального внеску, щоб стимулювати створення робочих місць і здійснення інвестицій у розвиток навичок працівників. Введення у 2013 році фінансових пільг у вигляді відшкодування єдиного соціального внеску було спрямоване на створення нових робочих місць в Україні.³⁰ Зниження податкових зобов'язань для фірм для стимулювання створення робочих місць загалом дає позитивні результати, у той час як ініціатива з компенсації ЄСВ має

29 Програми тимчасової зайнятості в Україні не є рідкістю, але частка їхньої розповсюженості може бути вищою не тільки завдяки поєднанню трудових заходів з освітнім рівнем учасників (менше фізичного характеру, більше інтелектуального), а й завдяки професійному перепрофілюванню відповідно до потреб місцевого ринку праці.

30 Фінансові стимули для компаній, які сприяють зайнятості, були запроваджені у січні 2013 року. Ця реформа дозволяє компаніям отримати компенсацію частини сплаченого єдиного соціального внеску у таких розмірах і на таких умовах: (a) 50% для кожного нового співробітника, якого найняли на нещодавно створене робоче місце, якщо заробітна плата працівника перевищує три мінімальні заробітні плати (стаття 24 Закону України «Про зайнятість населення»); (b) 100% для кожного субсидованого безробітного, найнятого компанією більше ніж на два роки; (c) на 100% для кожного безробітного, найнятого компанією більше ніж на два роки в пріоритетних галузях економіки, затверджених урядом (наприклад, сільське господарство, харчова промисловість, енергетика, водопостачання, автомобільна промисловість і телекомунікації).

не зовсім чіткий зв'язок із такими результатами, оскільки він значною мірою залежить від адекватності умов та якості реалізації. Викликає занепокоєння той факт, що після запровадження такої програми загальний рівень безробіття так і не знизився. Перш ніж продовжувати інвестувати в таку програму, слід розглянути питання про оцінку її ефективності та загальну спроможність гнучко реагувати на мінливі обставини, зокрема з огляду на триваючий конфлікт на сході України, та здійснити необхідні зміни. Одним із прикладів можна назвати націленість таких заходів; на сьогодні вони не завжди орієнтовані на конкретні чи вразливі групи. Для забезпечення користі від такої програми для низькооплачуваних і вразливих працівників слід розглянути питання про запровадження механізмів цільового спрямування. Слід також зазначити, що ці ініціативи мають тимчасовий характер і не можуть слугувати рішеннями для зниження загального податкового навантаження.³¹

Пріоритетний напрямок 4: Підтримка працівників

1. Підвищення ефективності державних послуг у сфері працевлаштування та навчання для розширення доступу до робочих місць і навчання протягом життя усіх працівників. Щоб підвищити ефективність послуг, потрібно запровадити систему профілювання зареєстрованих безробітних для полегшення переходу до (формальної) зайнятості через навчальні програми, стажування та фінансування підприємницьких ініціатив. Система профілювання повинна допомагати усім зареєстрованим безробітним незалежно від їхнього статусу зайнятості. Такий інструмент існує в різних європейських країнах і може бути легко адаптований до українського контексту. Такий статистичний інструмент профілювання також може бути застосований для надання короткострокової і довгострокової соціальної допомоги тим працівникам, які найменш придатні до роботи. Це допоможе уникнути дублювання в наданні послуг. У контексті конфлікту на сході України такий інструмент може допомогти в інтеграції ВПО шляхом їхньої реєстрації та надання їм трудових і соціальних послуг, а також допомоги з акцентом на активації безробітних осіб.

Для полегшення процесу пошуку роботи слід розглянути питання про вдосконалення інформаційної системи ринку праці в Україні або про створення панелі індикаторів робочої сили для полегшення пошуку роботи. Така платформа повинна містити актуальну інформацію про вакансії, а також поточну інформацію про освіту й компетенції, необхідні для конкретних професій (посад), інформацію про заробітну плату в галузі та загальну зайнятість (за індивідуальними та географічними характеристиками), поточний стан і перспективу майбутнього розвитку ринку праці та інші відповідні параметри. Для складання якомога повнішого переліку вакансій для потенційних претендентів та для надання додаткових корисних послуг ДСЗ має започаткувати партнерські відносини з місцевим приватним сектором та постачальниками освітніх послуг. Такі партнерські відносини дали позитивні результати в інших країнах, особливо у кризові періоди, адже вони змогли допомогти підвищити ефективність послуг та пропонували альтернативні шляхи переходу до зайнятості й ширше різноманіття навчальних програм. Така співпраця існує на місцевому рівні в Україні, але має несистематичний характер, нечітко врегульована та не є загальною.

Щоб навчальні послуги були більш ефективними і відповідали потребам ринку праці, ДСЗ потрібно поліпшити зміст навчальних курсів, які вона пропонує, шляхом більш ефективного використання актуальної інформації про ринок праці та шляхом зміцнення відносин з роботодавцями у напрямку реформування своїх навчальних програм і підготовки інструкторів. Особливу увагу слід приділити покращенню послуг зі сприяння зайнятості та навчання для соціально вразливих груп (у тому числі безробітних, молоді, ВПО та неформальних працівників) для полегшення їхньої швидкої (ре)інтеграції у ринок праці або перехід у формальний сектор.

³¹ Тривале або постійне зниження податкового навантаження на роботодавців з фонду оплати праці сприятиме підвищенню рівня чистої заробітної плати працівників і створюватиме додаткові трудові можливості для нових працівників.

2. Удосконалення роботи програм у сфері працевлаштування та соціального забезпечення, щоб допомогти соціально незахищеним групам населення (зокрема, ВПО і довгостроково безробітним) отримати професійні навички, які цінуються на ринку праці, і зберегти економічну активність. Досвід інших країн показує, що програми громадських та тимчасових робіт можуть стати ефективними заходами для допомоги вразливим групам у разі виникнення короткострокових та середньострокових економічних труднощів, а також у цілому для сприяння довгостроковій зайнятості. Ці програми є інструментами соціального захисту, який застосовується у відповідь на різні обставини для створення тимчасових робочих місць. Громадські роботи, як правило, фінансуються і/або організовуються національними або регіональними органами влади чи донорами. Приватні роботодавці організовують (субсидійовані) тимчасові робочі місця для працевлаштування осіб за направленням Державної служби зайнятості населення (з урахуванням інших форм фінансового стимулювання). Якщо говорити про громадські роботи, їхня мета полягає в перетворенні програми на інструмент, який може допомогти працездатним особам в отриманні засобів до існування (доходу), одночасно покращуючи суспільні блага і підвищуючи їхню готовність до участі на ринку праці. У разі субсидійованих тимчасових робіт або зайнятості мета полягає в полегшенні доступу до роботи і навчання на робочому місці та здобуття досвіду для працівників із ризиком довготривалого безробіття. Обидві програми можуть також давати можливість навчання для отримання додаткових навичок, окрім як набутих на роботі, щоб підготувати працівників до можливої довгострокової зайнятості, самозайнятості або подальшої освіти та/або професійної підготовки.
3. Запровадження фінансових стимулів для підвищення кваліфікації і безперервного навчання. Наразі в Україні існують суворі фінансові обмеження, а уряд перебуває під постійним тиском щодо зниження державних витрат. Надання фінансових стимулів для фірм і приватних осіб на підвищення рівня навичок є досить складним завданням. Однак можна стверджувати, що деякі країни мали позитивний досвід у реалізації механізмів фінансування, які були економічно ефективними і давали позитивні результати, зокрема, підвищення продуктивності. У рамках цього звіту не проводилася оцінка різних доступних методів фінансування та не визначався найбільш відповідний із них для України. Існують різні звіти Світового банку та ОЕСР, у яких досліджуються питання ефективності тих чи інших механізмів фінансування, які дають різні результати в різних обставинах. Натомість у цьому звіті підкреслюється важливість доповнення всіх інституційних реформ адекватним фінансуванням. У ньому також підкреслюється важливість забезпечення осіб, особливо вразливих до безробіття чи скорочення, різними варіантами фінансування, які дозволяють їм скористатися реформованою системою освіти і професійної підготовки. Головний принцип, якого слід дотримуватися за будь-якого з обраних способів фінансування, повинен полягати в ефективному використанні витрачених коштів, щоб працівники, фірми та держава мали стимули для інвестування в освіту, професійну підготовку та безперервне навчання.
4. Інвестування у програми підтримки підприємницьких ініціатив. Як і у випадку з іншими сферами приватного сектора, перед потенційними чи фактичними підприємцями постає ряд перешкод до створення чи розвитку бізнесу, які можна усунути за допомогою державної політики. В умовах нещодавніх втрат робочих місць через фінансову кризу й економічний спад зростання кількості фірм та підприємницьких ініціатив може відігравати важливу роль у підтримці розвитку приватного сектора, стимулюванні інновацій і створенні нових робочих місць (Аріас та інші, 2014).
Сьогодні підприємці, або ж самозайняті особи,³² займаються в Україні такою діяльністю переважно тому, що це необхідно, а не тому, що можливо. Загалом розрізняють дві великі категорії підприємців: дрібне підприємництво для забезпечення засобів існування (самозайняті особи, які стали підприємцями через необхідність та яким часто бракує навичок і необхідних рис) та підприємництво через наявні можливості (особи з підприємницьким хистом, які швидко розвиваються та схильні до інновацій) (Чо та інші, 2014). Самозайняті особи, які

³² З метою спрощення в цьому дослідженні паралельно використовуються два взаємозамінні терміни – «самозайнята особа» та «підприємець».

станом на 2013 рік становили 18% від загальної кількості зайнятого населення в Україні, працюють переважно у сфері підсобного сільського господарства і дрібної торгівлі (Купець та ін., 2012). Крім того, з міркувань оподаткування багато підприємців є де-факто найманими працівниками, які працюють як зовнішні підрядники або взагалі неформально (Світовий банк, 2009; Купець та ін., 2012). Таким чином, в Україні більшість підприємців займаються своєю діяльністю через необхідність або власне бажання вийти з формальної системи.

При цьому в Україні є докази існування значних масштабів латентного підприємництва. У той час як дехто намагається відкрити свій бізнес (15% робочої сили та 10% найманих працівників), дуже багато людей можна схарактеризувати як латентних підприємців, які прагнуть мати власний бізнес (близько 40% усієї робочої сили і найманих робітників) (Аріас та інші, 2014). Значна частка латентних підприємців має вищу освіту та є висококваліфікованими фахівцями приватного сектора, які працюють на посадах директорів і менеджерів. Це створює великий, майже невикористаний потенціал для створення робочих місць, інновацій та росту економіки.

Використана література

- Arias, O. S., C. Sanchez-Paramo, M. E. Davalos, I. Santos, E. R. Tiongson, C. Gruen, N. de Andrade Falcao, G. Saiovicci, and C. A. Cancho. 2014. "Back to Work: Growing with Jobs in Europe and Central Asia". [«Знову до роботи: Як розвиватися у роботі в Європі та Центральній Азії»]. Europe and Central Asia Reports. Washington, DC: World Bank.
- Cho, Y., D. Robalino, and S. Watson. 2014. Supporting Self-Employment and Small-Scale Entrepreneurship: potential programs to improve livelihoods for vulnerable workers. [«Підтримка розвитку самозайнятості та малого підприємництва: потенційні програми покращення рівня засобів існування для вразливих категорій робітників»]. Washington, DC: World Bank.
- Gertler, P., J. J. Heckman, R. Pinto, A. Zanolini, S. Walker, and S. Grantham-McGregor. 2014. "Labor Market Returns to an Early Childhood Stimulation Intervention in Jamaica". [«Повернення ринку праці Ямайки до ранньої стадії стимулюючого втручання»]. Science 344 (6187): 998–1001.
- Green, F., D. Ashton, A. Felstead. 2001. "Estimating the Determinants of Supply of Computing, Problem-Solving, Communication, Social, and Teamworking Skills". [«Оцінка вирішальних чинників забезпечення навичок з обчислення, вирішення проблем, спілкування, а також соціальних навичок та навичок роботи в команді»]. Oxford Economic Papers 53(3): 406-33. Oxford University Press.
- Guerra, N., K. Modecki, and W. Cunningham. 2014. "Social-Emotional Skills Development across the Life Span: PRACTICE". [«Практикум з розвитку соціоемоційних навичок протягом життя»]. World Bank Policy Research Working Paper 7123, Washington, DC: World Bank.
- Heckman, J. J. 2006. "Skill Formation and the Economics of Investing in Disadvantaged Children". [«Формування навичок та економіка інвестицій у дітей з неблагополучних родин»]. Science 312 (5782): 1900–1902.
- Heckman, J. J., and S. Mosso. 2014. "The Economics of Human Development and Social Mobility". [«Економіка людського розвитку і соціальної мобільності»]. Annual Review of Economics 6: 689–733.
- Kautz, T., J. J. Heckman, R. Diris, B. T. Weel, and L. Borghans. 2014. "Fostering and Measuring Skills: Improving Cognitive and Non-cognitive Skills to Promote Lifetime Success". [«Розвиток і оцінка навичок. Покращення когнітивних і некогнітивних навичок для забезпечення успішності»]. OECD Education Working Papers 110. OECD Publishing.
- Kupets, O., V. Vakhitov, and S. Babenko. 2012. "Ukraine Case Study: Jobs and Demographic Change". [«Україна: демографічні зміни і робочі місця»]. Background Paper for the 2013 World Development Report, Washington, DC: World Bank.
- McKenzie, D. and C. Woodruff. 2014. "What Are We Learning from Business Training and Entrepreneurship Evaluations around the Developing World?". [«Уроки бізнес-навчання й оцінок підприємницької діяльності у світі, що розвивається»]. World Bank Research Observer 29 (1): 48-82.
- World Bank. 2009. Ukraine: Labor Demand Study. [«Дослідження попиту на працю в Україні»]. Washington, DC: World Bank.

Додатки

Додаток 1. Опис обстеження домогосподарств та оцінка навичок дорослих у рамках українського дослідження ULMS-STEP 2012

Ініціатива щодо оцінки в рамках обстеження STEP Світового банку – це дослідження, яке проводиться в багатьох країнах та має на меті вимірювання пропозиції та попиту на навички в міських зонах країн з низьким та середнім доходом (Світовий банк 2014). Дослідження STEP (Навички на шляху до зайнятості та продуктивності) включає параметр домогосподарства та роботодавця. З 2012 року дослідження STEP були впроваджені двома хвилями в тринадцяти країнах Латинської Америки, Африки на південь від Сахари, Європи, Східної Азії та країнах Тихоокеанського регіону.³³ В той час як усі досліджені країни впровадили параметр домогосподарства, лише невелика група ввела параметр роботодавця.

Обстеження домогосподарств в Україні в рамках дослідження ULMS-STEP – це остання хвиля довгострокового обстеження домогосподарств, поєднаного з параметрами оцінки навичок та ряду додаткової інформації для міського населення. Спільне обстеження – це поєднання чотирьох хвиль довгострокового соціологічного дослідження в Україні (ULMS) та обстежень домогосподарств у рамках дослідження STEP Світового банку. Дослідження ULMS – це обстеження дорослих панельних домогосподарств (віком від 15 до 72 років), що представляє населення України (Леманн та інші, 2012). Попередні три хвилі дослідження ULMS, проведені в 2003, 2004 та 2007 роках, координувалися Інститутом дослідження ринку праці (IZA) та Київським міжнародним інститутом соціології (КМІС). Обстеження домогосподарств у рамках дослідження ULMS-STEP 2012 є характерним для міських зон України, як і інші обстеження домогосподарств у рамках дослідження STEP, а розмір вибірки становив 2389. Нова система зважування була застосована для дослідження, щоб відповідати стандартам STEP (Світовий банк 2014).

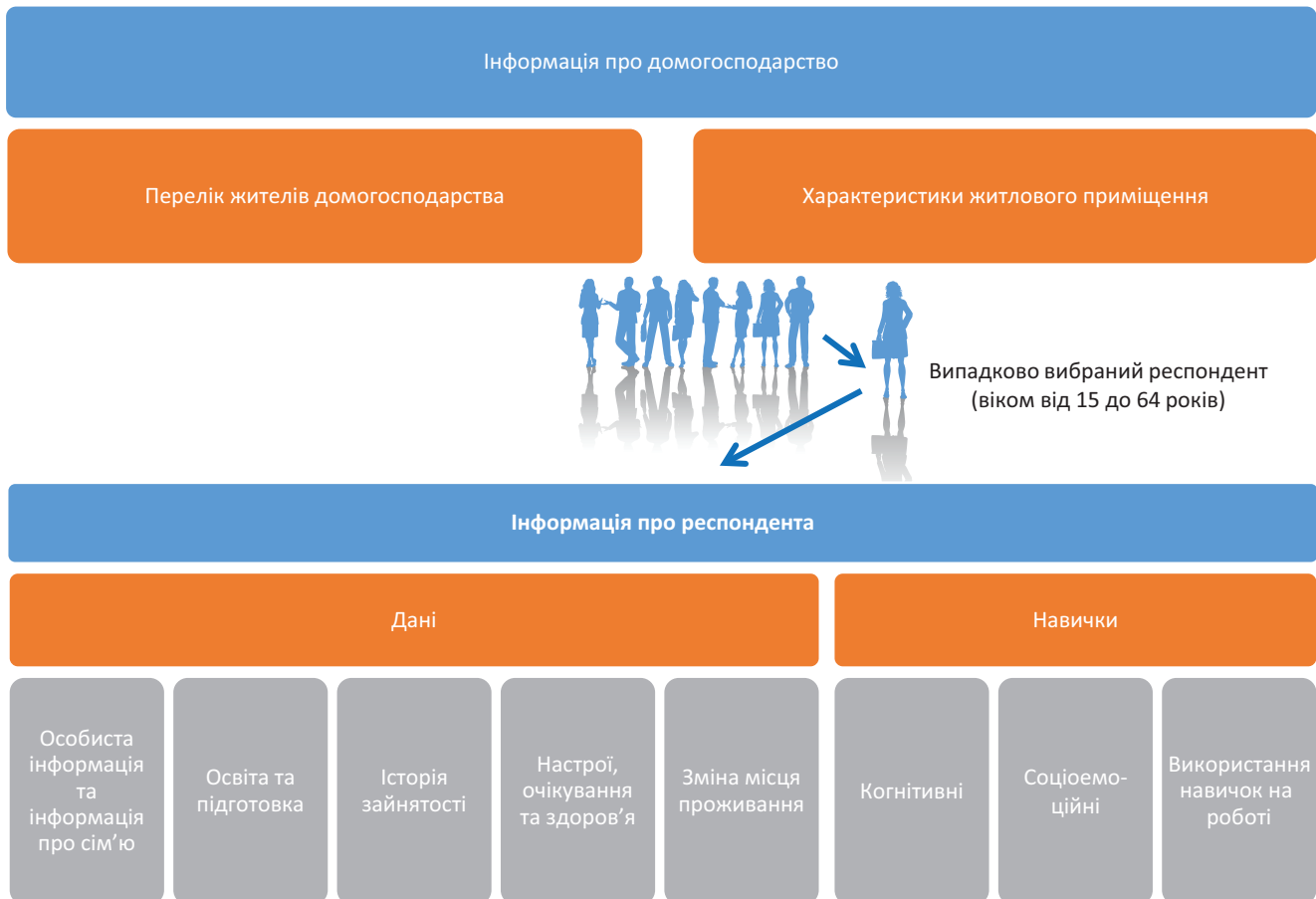
Дослідження охоплює велику кількість додаткової інформації, схожої на стандартні обстеження домогосподарств, і включає демографічні дані, освіту, зайнятість та заробітну плату, доходи домогосподарства, розмір та склад (див. Рисунок 62). До спеціальних параметрів дослідження ULMS належать ретроспективні запитання про зміни зайнятості в 1986 році, зміни місця проживання та політичні очікування (Леманн та інші, 2012). Крім того, випадково вибрані окремі особи в кожному домогосподарстві (віком від 15 до 64 років) в подальшому будуть опитані та перевірені на знання інформації, пов'язаної з когнітивними навичками, соціоемоційними навичками, особистим здоров'ям та застосуванням навичок на роботі й поза нею.

Дослідження ULMS-STEP включає три унікальні параметри для оцінки індивідуальних навичок: (а) пряма оцінка умінь читати – когнітивної навички, яка визначає, як дорослі розуміють, опрацьовують інформацію та як це позначається на письмовому тексті (ETS (Служби освітнього тестування) 2014; Світовий банк 2014). Така оцінка дозволяє порівняти Україну з багатьма країнами з низьким та середнім прибутком (лише міські зони), опитаними в рамках дослідження STEP, та з понад 20 країнами з високим рівнем прибутку, які були оцінені в рамках програми PIAAC ОЕСР;³⁴ (б) велика кількість оцінок для збору самостійно наданої інформації про особистість, поведінку, вподобання (а саме відкритість до досвіду, добросовісність, екстравертність, доброзичливість, емоційна стійкість, а також наполегливість, здатність приймати рішення та атрибуція ворожих намірів); (с) низка запитань про спеціалізовані навички, які застосовують респонденти на роботі.

³³ 12 країн, що увійшли до першої та другої хвилі обстеження домогосподарства в рамках STEP (2012–2013): Вірменія, Болівія, Колумбія, Грузія, Гана, Кенія, Лаос, Республіка Македонія, Шрі-Ланка, Україна, В'єтнам, Юньнань (провінція Китаю) (Світовий банк 2014).

³⁴ Тест на вміння читати можна порівняти з одним тестом за програмою PIAAC та з іншим великим дослідженням, яке охоплює 24 країни ОЕСР.

Рисунок 62. Зміст обстеження домогосподарств у рамках дослідження ULMS-STEP, 2012 рік

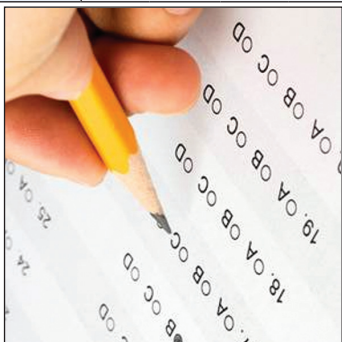


Джерело: за матеріалами Світового банку 2014.

- **Оцінка когнітивних навичок.** Дослідження забезпечує безпосередню оцінку уміння читати, когнітивної навички, використання розширеного тесту, розробленого ETS (2014). Уміння читати визначається як здатність розуміти, оцінювати, використовувати та працювати з письмовим текстом для участі в житті суспільства, досягнення цілей та розвитку знань і потенціалу (ОЕСР, 2012). У зв'язку з цим уміння читати – ширше поняття, ніж читання, яке у вузькому значенні розуміється як низка стратегій для розшифрування письмового тексту. Ця навичка призначена для того, щоб охопити ряд когнітивних стратегій (у тому числі розшифрування), які дорослі повинні застосовувати для того, щоб відповідно реагувати на різні тексти в різних форматах, ситуаціях та контекстах (ОЕСР, 2013). Результати уміння читати, які можна поділити на шість рівнів, варіюються від 0 до 500. Найвищий результат означає найкраще вміння (див. Таблицю 21).
- **Оцінка соціоемоційних навичок.** Дослідження передбачає шість оцінок особистих якостей (відносна стійка модель мислення, відчуття та поведінки) та дві оцінки поведінки й ставлення (як окремі особи вирішують особисті та соціальні проблеми). Інвентаризація навичок ґрунтується на моделі Великої п'ятірки, широко застосовуваної таксономії великих сімей особистих якостей, до яких належать такі: відкритість до досвіду, добросовісність, екстравертність, доброзичливість та емоційна стійкість (Джон та Шрівастава, 1999). Інвентаризація також включає питання, що дозволяють оцінити наполегливість, особливу завзятість та мотивацію постановки довгострокових цілей (Дакворт та інші, 2007); атрибуцію ворожих намірів, тенденцію тлумачення намірів інших осіб як ворожих, які в свою чергу сприяють антисоціальній та агресивній поведінці (Додж, 2003); Мельбурнський запитальник прийняття рішень, який відображає стратегії управління для вирішення конфліктів (Манн та інші, 1997). (Див. Рисунок 63 для коротких визначень соціоемоційних навичок, доступних у дослідженнях, та елементів, що застосовуються для формування результатів таких навичок.)

Рисунок 63. Огляд оцінених типів навичок та сфер

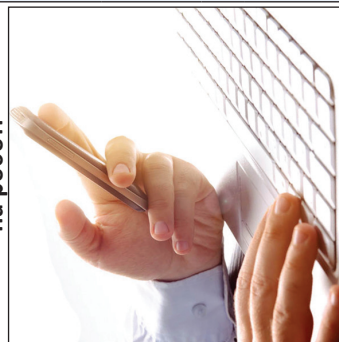
Тип	Сфера застосування	Визначення	Тип оцінки
Когнітивні навички	Уміння читати	Здатність розуміти, оцінювати, використовувати та працювати з письмовим текстом	Безпосередня оцінка (тест)
	Відкритість для досвіду	Отримання задоволення від навчання та нових ідей	
Соціоемоційні навички	Добросовісність	Схильність до організованості, відповідальності та працьовитості	Сукупність ряду запитань, підготованих психологами (самостійно надані)
	Екстраверсія	Товариськість та домінування в соціальних ситуаціях	
	Добррозичливість	Просоціальна, кооперативна орієнтація на інших	
	Емоційна стійкість	Схильність відчувати негативні емоції	
	Наполегливість	Наполегливість та прагнення досягати довгострокових цілей	
Поведінка та відношення	Прийняття рішень	Як окремі особи вирішують ситуації прийняття рішень (врахування багатоваріантного вибору наслідків)	
	Атрибуція ворожих намірів	Схильність до сприйняття ворожих намірів інших осіб	
Використання сукупності когнітивних, соціально-емоційних та технічних навичок	Використання технологій, у т.ч. комп'ютерів	Частота використання комп'ютера; використане програмне забезпечення	Самостійна оцінка їх використання на роботі
	Нагляд	Направлення та перевірка роботи інших осіб	
	Зв'язок з клієнтами	Міра зв'язку з людьми, що не є колегами, наприклад, із замовниками, клієнтами, студентами або громадськістю	
	Вирішення проблем та навчання	Частота вивчення нової інформації на роботі та завдань, які вимагають щонайменше 30-хвилинного обдумування	
	Автономність	Міра свободи прийняття рішень про те, як виконувати роботу своїм власним методом, а не дотримуватися визначеної процедури чи процедури наглядача	
	Повторюваність	Частота виконання короткотривалих, повторюваних завдань	
	Завдання на фізичну та ручну роботу	Розширення попиту на роботу, керування транспортним засобом, ремонт електронного обладнання, експлуатація важкого машинного обладнання	



Когнітивні навички



Соціоемоційні навички



Використання навичок на роботі

Джерело: Світовий банк 2014.

Як і більшість досліджень, що мають на меті оцінку соціоемоційних навичок, обстеження домогосподарств у рамках дослідження STEP включає набір з 24-х самостійно повідомлених елементів, розроблений психологами, які спеціалізуються на питаннях розвитку та особистості, кожен з яких відображає одну з восьми сфер (навичок), зазначених вище. Наприклад, один елемент відображає добросовісність: «Чи достатньо ви уважні під час виконання завдання?». Результат кожної соціоемоційної навички – це результат об'єднання цих попередньо визначених елементів (у середньому три). Категорії відповіді для кожного елемента варіюються від 1, «майже ніколи», до 4, «майже завжди». Об'єднання елементів у сфери складалося в середньому з попередньо визначених елементів.

- **Оцінка навичок, які застосовуються на роботі та поза її межами.** Крім оцінки когнітивних та соціоемоційних навичок, якими володіє доросла людина, дослідження також включає параметр, який має на меті визначення навичок, які працівники зазвичай застосовують на роботі через низку самостійно повідомлених елементів. Ці елементи покривають сукупність когнітивних (уміння читати, писати, математичні завдання, вирішення проблем); соціоемоційних (зосереджених на цьому параметрі особистих навичок як ввічливість, вміння давати пораду); технічних навичок (зосереджених на завданнях на ручну та фізичну роботу) (Світовий банк 2014). Елементи включають застосування технологій (інтенсивність використання комп'ютера та складність встановленого програмного забезпечення), нагляд за іншими, зв'язок з клієнтами, вирішення проблем та навчання, незалежність та повторюваність, завдання на фізичну та ручну роботу (Гендель 2008).

Таблиця 21. Опис рівнів уміння читати

<i>Рівень (результат)</i>	<i>Типи завдань виконані успішно на кожному рівні уміння</i>
Нижче рівня 1 (0–175)	Завдання на цьому рівні вимагають від респондента читання коротких текстів на знайомій темі для розміщення цілісної особливої інформації. Вимагається знання базової лексики.
Рівень 1 (176–225)	Завдання на цьому рівні вимагають від респондента читання відносно коротких текстів для розміщення цілісної інформації, яка схожа з інформацією, вказаною в запитанні. Знання та навичка розпізнавати базову лексику, оцінюючи значення речень, а також очікується читання звичайного тексту.
Рівень 2 (226–275)	Складність тексту підвищується. Завдання на цьому рівні вимагають від респондентів зіставлення тексту та інформації, а також перефразування або несуттєвого висновку. Також може бути присутня альтернативна інформація.
Рівень 3 (276–325)	Тексти компактні або розтягнуті, у тому числі на багато сторінок. Розуміння тексту, пишномовна структура стає головною для успішного виконання завдань. Багато завдань вимагають від респондентів визначення суті найбільших уривків текстів або виконання багатокрокових завдань для визначення та формулювання відповідей.
Рівень 4 (326–375)	Завдання вимагають від респондентів виконання багатокрокових завдань для інтеграції, тлумачення або синтезу інформації зі складних або розтягнутих текстів. Багато завдань вимагають визначення та розуміння однієї і більше конкретної, не центральної ідеї в тексті для тлумачення або оцінки нетипових доказів вимог або переконливого обговорення взаємин.
Рівень 5 (376–500)	Завдання можуть вимагати від респондентів пошуку інформації та її інтеграції у великі, компактні тексти. Для завершення завдання вимагається застосування логічних та концептуальних моделей ідей. Завдання часто вимагають від респондентів розумітися на нетипових, пишномовних вказівках та робити високоякісні висновки або використовувати спеціальні додаткові знання.

Джерела: Світовий банк 2014; ОЕСР 2013.

Використана література

- Dodge, K. A. 2003. "Do Social Information Processing Patterns Mediate Aggressive Behavior?". [«Чи сприяють способи обробки соціальної інформації агресивній поведінці?»]. In *Causes of Conduct Disorder and Juvenile Delinquency*, edited by B. B. Lahey, T. E. Moffitt, and A. Caspi. New York: Guilford Press.
- Duckworth, A., C. Peterson, M. Matthews, and D. Kelly. 2007. "Grit: Perseverance and Passion for Long Term Goals". [«Завзятість як наполегливість і прагнення до постановки довгострокових цілей»]. *Journal of Personality and Social Psychology* 92 (6): 1087–1101.
- ETS (Educational Testing Services). 2014. *A Guide to Understanding the Literacy Assessment of the STEP Skills Measurement Survey*. [«Довідник щодо розуміння оцінки грамотності за матеріалами обстеження з оцінювання навичок STEP»]. Princeton, NJ: Educational Testing Services.
- Handel, M. 2008. "Measuring Job Content: Skills, Technology, and Management Practices". [«Оцінка змісту роботи: навички, технологія і практика управління»]. Institute for Research on Poverty Discussion Paper 1357–08, University of Wisconsin, Madison WI.
- John, O. P., and S. Srivastava. 1999. "The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement and Theoretical Perspectives". [«Таксономія п'яти великих рис: історія, оцінка і теоретичні перспективи»]. In *Handbook of Personality: Theory and Research*, edited by L. A. Pervin and O. P. John. New York: The Guilford Press.
- Lehmann, H., A. Muravyev, and K. F. Zimmermann. 2012. "The Ukrainian Longitudinal Monitoring Survey: Towards a Better Understanding of Labor Markets in Transition". [«Лонгitudне соціологічне дослідження в Україні: на шляху до кращого розуміння перехідних умов ринків праці»]. *IZA Journal of Labor and Development* 1 (9).
- Mann, L., P. Burnett, M. Radford, and S. Ford. 1997. "The Melbourne Decision Making Questionnaire: An instrument for measuring patterns for coping with decisional conflict". [«Мельбурнський запитальник з прийняття рішень як засіб методики оцінки подолання конфліктів рішень»]. *Journal of Behavioral Decision Making* 10 (1): 1–19.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2012. *Literacy, Numeracy and Problem Solving in Technology-Rich Environments: Framework for the OECD Survey of Adult Skills*. [«Грамотність, арифметика та вирішення проблем в умовах розвинених технологій. Рамки дослідження ОЕСР щодо навичок дорослих»]. Paris: OECD Publishing.
- . 2013. *Technical Report of the Survey of Adult Skills (PIAAC)*. [«Технічний звіт дослідження навичок дорослих (PIAAC)»]. Paris: OECD Publishing.
- World Bank. 2014. "STEP Skills Measurement Surveys: Innovative Tools For Assessing Skills". [«Обстеження з оцінки навичок у рамках ініціативи STEP. Інноваційні засоби оцінки навичок»]. Social Protection and Labor Discussion Paper 1421. Washington, DC: World Bank.

Додаток 2. Опис обстеження фірм в Україні STEP 2014

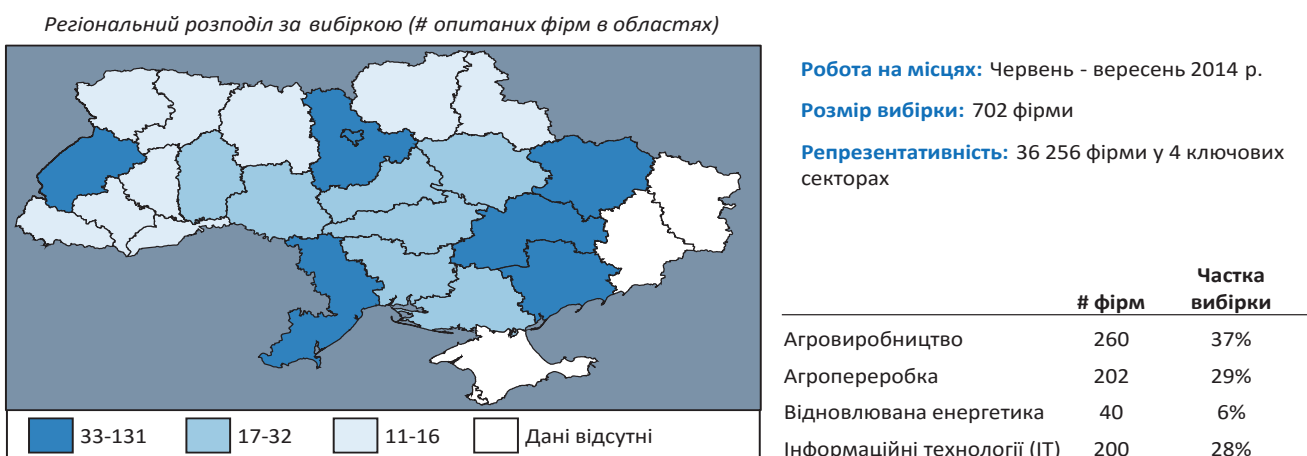
Обстеження фірм у рамках дослідження STEP збирає інформацію про навички та робочі питання для фірм, які належать до чотирьох стратегічних секторів. Крім запитань, пов'язаних з вимогами до навичок, обстеження роботодавців також охоплює інформацію про принципи, пов'язані з (а) найманням на роботу та заробітною платою, (б) підготовкою та (с) продуктивністю підприємства. 702 фірми, які були опитані, представляють чотири ключові економічні сектори: виробництво, обробка сільськогосподарських продуктів, відновлювана енергетика та інформаційно-комунікаційні технології (див. Вставку 2 для детальнішого опису секторів). Рисунок 64 відображає деталі обстеження роботодавців, зібрані моделі та огляд процесу відбору респондентів. Рисунок 65 показує, що велика кількість опитаних фірм знаходилася в Київській області, м. Києві, та трьох областях, які межують з Донбасом. На територіях, у яких відбувається конфлікт, а також в Автономній Республіці Крим, не було зібрано жодних даних про фірми.

Рисунок 64. Зміст обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP



Джерело: адаптація автора на основі матеріалів Світового банку 2014. "STEP Skills Measurement Surveys: Innovative Tools For Assessing Skills". Social Protection and Labor Discussion Paper 1421. Washington, DC: World Bank. [Світовий банк, 2014. «Обстеження з оцінки навичок у рамках ініціативи STEP. Інноваційні засоби оцінки навичок». Матеріал обговорення на тему соціального захисту і праці 1421. Вашингтон, округ Колумбія: Світовий банк.]

Рисунок 65. Територія обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP



Джерело: обстеження роботодавців в Україні в рамках дослідження STEP 2014.

Додаток 3. Класифікація професій за даними обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP

Таблиця 22. Класифікація професій (посад)

Тип	Освіта	Професійна група	Опис професійної групи
Посади високого рівня	Вища	1. Керівники, менеджери (управителі)	Планування, направлення, координування та оцінка загальної діяльності фірми або організації, формулювання та перегляд їхніх політик, законів, правил та постанов.
		2. Професіонали	Розширення існуючого багажу знань, застосування наукових та художніх принципів і підходів.
	Неповна вища освіта, середня освіта	3. Фахівці	Виконання здебільшого технічних та суміжних завдань, пов'язаних із дослідженням та застосуванням наукових або художніх принципів та практичних методів, урядових або бізнес постанов.
Посади середнього та низького рівня	Середня освіта	4. Технічні службовці	Запис, організація, зберігання, обробка та відновлення інформації, виконання обов'язків, пов'язаних із грошовими операціями, організація поїздок, запит інформації та призначення.
	загальна або професійно-технічна освіта	5. Працівники сфери торгівлі та послуг	Надання послуг з особистої безпеки, пов'язаних з поїздками, домогосподарством, громадським харчуванням, особистою гігієною, захист від пожеж та незаконних дій, демонстрація та продаж товарів оптовим або роздрібним магазинам.
	– або професійні курси	6. Кваліфіковані робітники сільського господарства	Вирощування та збір урожаю, збір дикорослих фруктів та рослин, полювання на тварин, виробництво продуктів тваринництва, вирощування лісів.
		7. Кваліфіковані робітники з інструментом	Застосування спеціальних знань та навичок в галузі будівництва та обслуговування будівель, формування, зведення металевих конструкцій, встановлення машинного обладнання, ремонт машин, обладнання або інструментів, проведення друкарських робіт, виробництво або обробка продуктів харчування, текстилю, деревини, металу та інших виробів, у тому числі товарів ручної роботи.
		8. Оператори машин (робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин)	Експлуатація та контроль за промисловими та сільськогосподарськими машинами та обладнанням на місцях або дистанційно, експлуатація та керування поїздами, автотранспортом, транспортними засобами та обладнанням, збір товарів з компонентів згідно із чіткими вказівками та процедурами.
Не вимагається	9. Найпростіші професії	Виконання простих та рутинних завдань, які можуть вимагати використання ручних інструментів та певних фізичних зусиль.	

Джерело: МОП 1988 МСКП.

Навички для сучасної України

Таблиця 23. Приклади професій (посад) за типом

<i>Тип</i>	<i>Професійна група</i>	<i>Приклади</i>
Посади високого рівня	1. Керівники, менеджери (управителі)	Керівник проекту або програми, комерційний директор, директори та президенти компаній.
	2. Професіонали	Розробники комп'ютерних систем, програмісти, інженери-електромеханіки, ветеринари, адвокати.
	3. Фахівці	Спеціаліст з комп'ютерної техніки, спеціаліст з сільськогосподарської техніки, фінансовий інспектор, бухгалтер, спеціаліст-лаборант.
Посади середнього та низького рівня	4. Технічні службовці	Спеціаліст з транспортних питань, завідувач канцелярії, секретар.
	5. Працівники сфери торгівлі та послуг	Охоронець, серверний працівник, торговий працівник магазину та ринку.
	6. Кваліфіковані робітники сільського господарства	Виробник продуктів тваринництва, скотар.
	7. Кваліфіковані робітники з інструментом	Пекар, ремонтний майстер, електромеханік та сервісний агент, працівник підприємства з виробництва молочних продуктів.
	8. Оператори машин (робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин)	Водії тракторів та інших транспортних засобів, оператори обладнання харчової промисловості.
9. Найпростіші професії	Різноробочі виробництва, транспортні різноробочі, вантажник, сторож.	

Джерело: МОП 1988 МСКП.

Додаток 4. Методи оцінки системи розвитку робочої сили (SABER-WfD)

Дослідницька ініціатива SABER (Системний підхід до покращення освітніх результатів) банку розроблена з метою систематичного документування та оцінювання політик і закладів системи розвитку робочої сили (WfD). Основна увага зосереджена на політиках, закладах та принципах у трьох важливих функціональних аспектах визначення політики та її імплементації: стратегічна програма, огляд системи, надання послуг. Оскільки ці аспекти спільно створюють умови діяльності, в яких державні та недержавні окремі особи, фірми, організатори навчання приймають рішення стосовно навчання, вони створюють важливий вплив на результат розвитку навичок. Сильна система розвитку робочої сили організаційно оформила процеси та принципи для досягнення згоди стосовно пріоритетів, співпрацюючи та координуючи, а також генеруючи звичайний порядок зворотного зв'язку, який сприяє постійним інноваціям та вдосконаленням. Проте слабкі системи характеризуються розподілом, дублюванням спроб, а також обмеженим навчанням на досвіді.

Інструмент ґрунтується на аналітичній основі,³⁵ яка ідентифікує три функціональні аспекти політик та закладів системи розвитку робочої сили.

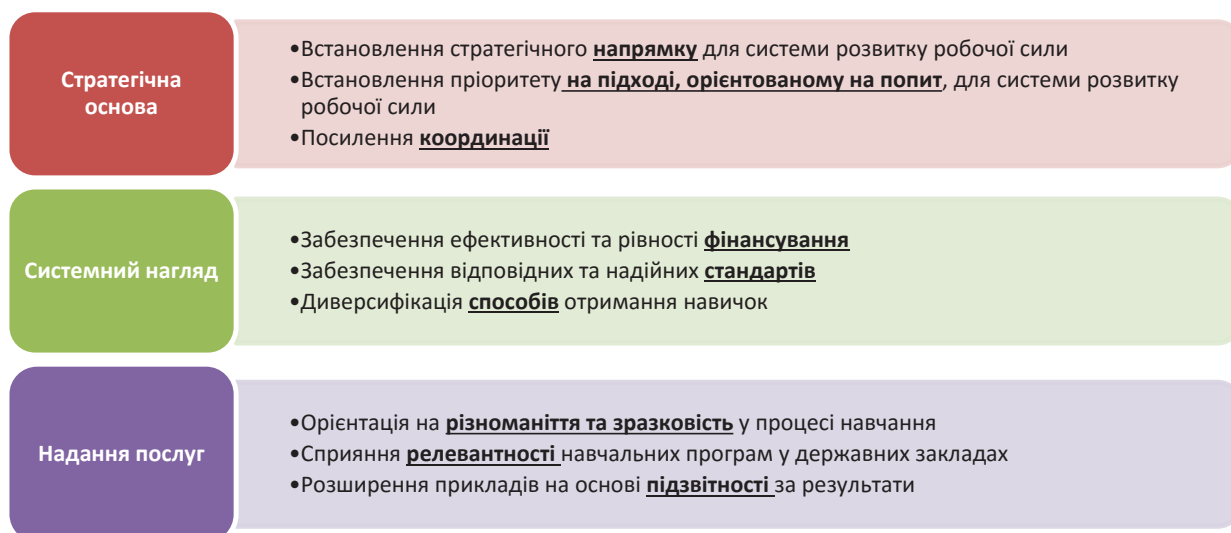
(1) Стратегічна програма, яка стосується адвокатської практики, партнерства, координації у зв'язку з метою вирівнювання системи розвитку робочої сили в критичних зонах, пріоритетів національного розвитку.

(2) Огляд системи, який стосується узгодження державного фінансування, контролю якості, вивчення шляхів, які формують мотивацію та інформаційних сигналів, що впливають на вибір окремих осіб, роботодавців, організаторів навчання та інших зацікавлених осіб.

(3) Надання послуг, які стосуються різноманіття, організації, управління положеннями про навчання (державні та недержавні) і забезпечують результат шляхом надання можливості окремим особам отримати навички, пов'язані з ринком та роботою.

Кожен параметр складається з трьох цілей політики, які відповідають важливим функціональним аспектам систем розвитку робочої сили (Рисунок 66). Цілі політики далі діляться на дискретні політичні дії та теми, що розкривають більше деталей про систему.

Рисунок 66. Функціональні аспекти та цілі політики основи SABER-WfD



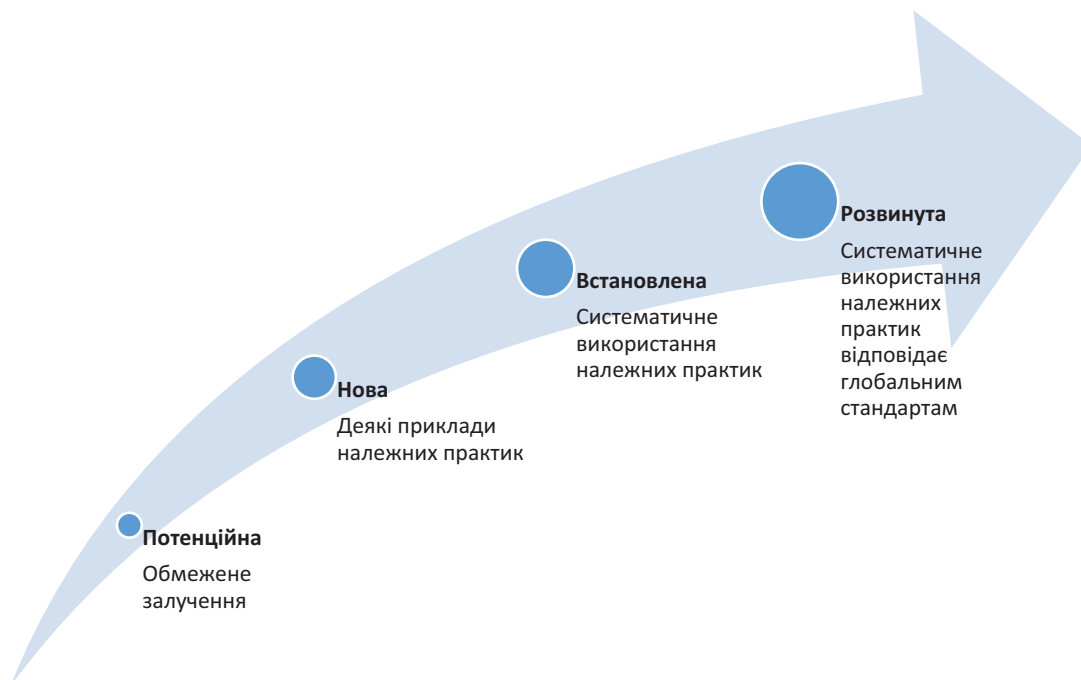
Джерело: Світовий банк 2013.

³⁵ Для детальної інформації про основи SABER-WfD, див. матеріали Тан, Дж-П., К. Хок Лі, А. Валеріо та Дж. Йо-Джонг Нам. (Tan, J. -P., K. Hock Lee, A. Valerio, and J. Yoo-Jeung Nam. 2013. "What Matters in Workforce Development: A Framework and Tool for Analysis". SABER Working Paper Series 6. Washington, DC: World Bank. [Тан, Дж-П., К. Хок Лі, А. Валеріо та Дж. Йо-Джонг Нам., 2013. «Важливі аспекти розвитку робочої сили: рамки і засоби аналізу». Робочі документи SABER, серія 6. Вашингтон, округ Колумбія: Світовий банк.]

Разом ці три аспекти дають можливість провести систематичний аналіз функціонування системи розвитку робочої сили як одного цілого. Основа SABER-WfD зосереджується на інституційній структурі та принципах громадського визначення політик та того, що вони повідомляють про можливість системи концептуалізувати, розробляти, координувати та впроваджувати політики для досягнення результатів на цій підставі.

Інформацію для аналізу зібрано шляхом застосування структурованого інструменту для збирання даних SABER-WfD. Інструмент створений для збору й розширення можливих фактів, а не висновків про політики та заклади системи розвитку робочої сили. Для кожної теми інструмент для збору даних включає ряд багатоваріантних запитань, відповіді на які ґрунтуються на документальних доказах та обстеженнях добре обізнаних інформаторів. Відповідь дає можливість оцінити кожну тему за чотирибальною шкалою у порівнянні зі стандартизованими категоріями на основі наявних знань про глобальну практику (Рисунок 67). Результати тем є середніми, щоб отримати результати цілей політик, які потім об'єднуються в результати аспектів. Відповідні національні колеги, у тому числі самі інформатори, фіналізують результати після перевірки.

Рисунок 67. Категорії результатів SABER-WfD



Джерело: Світовий банк 2013. What Matters in Workforce Development: A Framework and Tool for Analysis. Washington, DC: World Bank. [«Важливі аспекти розвитку робочої сили: рамки і засоби аналізу». Вашингтон, округ Колумбія: Світовий банк.]

Результати оцінки SABER-WfD забезпечують основу розуміння поточного статусу системи розвитку робочої сили в країні, а також основу для обговорення ідей про те, як краще посилити їх наступного року. Іншими словами, цей порівняльний інструмент має на меті допомогти уряду імплементувати відповідні реформи в контексті міжнародного досвіду та глобальних належних практик.

Додаток 5. SABER: Розподіл коштів на початкову професійну освіту, безперервну професійну освіту та програми активної політики на ринку праці

Початкова професійна освіта. Місцеві бюджети є основним джерелом фінансування початкової професійної освіти, середньої та вищої, хоча організатори навчання також мають право на недержавні джерела фінансування, у тому числі плату за навчання. Поточні процедури формування бюджету для фінансування розвитку робочої сили ґрунтуються більше на минулих тенденціях, ніж на результатах професійно-технічних училищ. Підтримка студентів здебільшого забезпечується через стипендії, які перераховуються організаторам навчання, а потім виплачуються студентам. Існує фінансова підтримка студентів, які перебувають у скрутному або маргінальному становищі, в тому числі особи з обмеженими можливостями (безкоштовне навчання або перепідготовка, преференціальне ставлення під час зарахування на навчання, реабілітація під час навчання, гарантоване працевлаштування та забезпечення житлом).

Безперервна професійна освіта в Україні – це особливий сектор, визначений програмою кожного міністерства та його відповідними закладами навчання. Міністерство освіти і науки, наприклад, відповідає за безперервну підготовку вчителів. Безперервна професійна освіта, яка фінансується державою, обмежується лише професійним розвитком персоналу для певних публічно наданих послуг (освіта, здоров'я або сектори загального державного управління). Надання звітів про безперервну професійну освіту також обмежується; жоден національний звіт не подається жодною національною агенцією.

Програми активної політики на ринку праці. Процедури ДСЗ щодо розподілу фінансування та моніторингу його впливу є ефективними. У 2014 році ДСЗ забезпечила професійну підготовку 202 000 працюючих осіб, у тому числі 34 800 у центрах професійної підготовки ДСЗ. Навчання охопило майже 200 спеціальностей та професій, на які існує попит на ринку праці. Також ДСЗ звітує про показники зайнятості безробітних у регіонах після завершення відповідних програм навчання. Для підтримки конкурентоспроможності літніх людей на ринку праці 5700 людей віком понад 45 років отримали сертифікати на навчання та підготовку у 2014 році. Більша частина сертифікатів була видана на програму підготовки у сфері управління земельними ресурсами, комп'ютерних систем та мереж, розробки програмного забезпечення, а також для підготовки таких професій, як водій трактора, зварювальник, водій навантажувача. Послуги ДСЗ з професійної орієнтації охоплюють 3,6 млн людей, у тому числі 1,4 млн безробітних та 1,2 млн студентів (1,1 млн студентів середніх навчальних закладів).

Додаток 6. Кваліфікаційні вимоги щодо освіти і досвіду роботи кандидатів на зайняття вакантних посад

Таблиця 24. Вакансії порталу HeadHunter за необхідним рівнем освіти та досвідом у професійній сфері (березень 2015 року)

Професійна сфера на сайті hh.ua	Освіта			Мінімальний досвід			
	Відсутня (жодних вимог до освіти)	Будь-яка вища	Інший рівень освіти	Відсутність досвіду або до 1 року досвіду	1 рік	2–4 роки	5+ років
Усього	54,1	43,5	2,4	33,1	30,6	28,8	7,5
1. Бухгалтерія, управлінський облік, фінанси підприємства	26,4	73,6	0	4,7	23,3	51,9	20,2
2. Адміністративний персонал	60,9	36,4	2,7	48,8	32,8	13,8	4,7
3. Мистецтво, розваги, ЗМІ	81,0	14,3	4,8	19,1	52,4	19,1	9,5
4. Автомобільний бізнес	75,0	25,0	0,0	12,5	25,0	43,8	18,8
5. Банки, інвестиції, лізинг	26,8	66,2	7,0	23,9	45,1	28,2	2,8
6. Особи, що розпочинають кар'єру, студенти	47,5	52,5	0,0	77,3	22,0	0,7	0,0
7. Будівництво, нерухомість	48,6	51,4	0,0	40,0	17,1	28,6	14,3
8. Надання послуг	42,9	50,0	7,1	42,9	14,3	28,6	14,3
9. Домашній обслуговуючий персонал	87,5	12,5	0,0	37,5	37,5	12,5	12,5
10. Уряд, неурядові організації (НУО)	25,0	75,0	0,0	0	0	87,5	12,5
11. Управління персоналом, тренінги	33,9	62,7	3,4	11,9	20,3	47,5	20,3
12. IT, Інтернет, телекомунікації	69,2	29,4	1,3	17,5	48,0	30,0	4,5
13. Інсталяція і сервіс	41,7	58,3	0,0	16,7	66,7	16,7	0,0
14. Страхування	46,2	53,9	0,0	12,8	53,9	25,6	7,7
15. Юристи	5,6	94,4	0,0	5,6	22,2	55,6	16,7
16. Робітничий персонал	66,7	6,7	26,7	13,3	66,7	20,0	0,0
17. Вищий менеджмент	25,5	73,8	0,7	2,8	7,1	61,7	28,4
18. Виробництво	39,4	56,2	4,4	5,3	34,1	45,1	14,6
19. Маркетинг, рекламна діяльність, зв'язки з громадськістю	69,7	29,7	0,6	59,0	16,2	23,4	1,3
20. Медицина, фармація	25,0	73,2	1,8	8,9	44,6	39,3	7,1
21. Закупівлі	26,7	73,3	0,0	20,0	13,3	66,7	0
22. Гірничодобувна промисловість	18,2	81,8	0,0	0	27,3	18,2	54,6
23. Продаж	48,7	48,7	26,0	26,3	40,8	26,3	6,6
24. Наука, освіта	40,0	40,0	20,0	44,0	32,0	20,0	4,0
25. Безпека	63,6	36,4	0,0	22,7	63,6	13,6	0,0
26. Спортивні клуби, фітнес-клуби, салони краси	67,9	13,2	18,9	20,8	39,6	39,6	0,0
27. Туризм, готельний, ресторанний бізнес	67,9	28,6	3,6	17,9	32,1	42,9	7,1
28. Транспорт, логістика	58,8	41,2	0,0	23,5	26,5	38,2	11,8

Додаток 7. Вимоги до кандидатів на вакантні робочі місця згідно з інформацією порталу HeadHunter

У цьому додатку описані посадові вимоги до 16 професійних сфер, зазначених у вибірці онлайн-вакансій, взятій з українського порталу роботи HeadHunter за березень-квітень 2015 року.³⁶ Вимоги діляться на три категорії: навички, досвід та освіта. Вимоги до навичок поділені на п'ять категорій: технічні навички, комп'ютерні навички, знання іноземних мов, основні когнітивні навички, соціоемоційні навички. До 16 професійних сфер належать:

1. Продажі
2. Інформаційні технології, Інтернет та телекомунікації
3. Маркетинг, рекламна діяльність, зв'язки з громадськістю
4. Адміністративний персонал
5. Робітничий персонал
6. Виробництво
7. Робота для осіб, які розпочинають кар'єру та студентів
8. Банки, інвестиції, лізинг
9. Бухгалтерія, управлінський облік, фінанси підприємства
10. Туризм, готельний та ресторанний бізнес
11. Транспорт та логістика
12. Медицина та фармація
13. Будівництво та нерухомість
14. Спорт-клуби та салони краси
15. Управління персоналом, тренінги
16. Вищий менеджмент

1. Продажі

До цієї професійної сфери належать спеціалісти з продажів (яких в Україні називають менеджерами з продажів), керівники відділів продажів та спеціалісти із зовнішньоторговельної діяльності.

Освіта та досвід. Половина вакансій не вимагають жодної освіти, а інша половина вимагає наявності вищої освіти, часто у сфері економіки чи управління (економіка, управління, міжнародні економічні відносини), а також у технічній або сільськогосподарській сфері. Для трьох четвертих вакансій з вибірки вимагають досвіду роботи від одного до чотирьох років. Перевага надається тим кандидатам, які володіють власною базою клієнтів та постачальників.

Технічні навички. Знання спеціальних ринків і товарів (конкуренти, ціни, найбільші постачальники, технічні характеристики товарів); методи ринкового аналізу та ціноутворення; знання Інкотермс (Міжнародні умови торгівлі).

Комп'ютерні навички. Більшість вакансій вимагають базових навичок роботи з комп'ютером (зокрема, MS Office Word та Excel, Інтернет та вміння користуватися електронною поштою).

Знання іноземних мов. Понад 30% вакансій вимагають вільного володіння іноземною мовою, англійською в усіх випадках, іноді – німецькою, іспанською, французькою, арабською або польською.

Основні когнітивні навички. Комунікативні навички (у тому числі вміння подавати матеріал) та планування робочого часу.

Соціоемоційні навички. Відповідальність, ініціативність, цілеспрямованість, самоорганізація, управління стресовими ситуаціями, ведення переговорів, командна робота та співпраця.

³⁶ «Професійна сфера» стосується власної класифікації секторів та професій порталу роботи HeadHunter.

2. Інформаційні технології, Інтернет і телекомунікації

До цієї професійної сфери належить ряд професіоналів, здебільшого розробники програмного забезпечення, менеджери проектів, спеціалісти з продажів, професіонали з телекомунікацій, адміністратори баз даних, системні адміністратори, спеціалісти з випробувань, аналітики.

Порівняно з роботодавцями в інших професійних сферах залучені до ІТ, Інтернету, телекомунікацій фірми найбільше інвестують у розвиток працівників (особливо у підвищення рівня володіння англійською мовою) та приваблюють кандидатів комфортнішими умовами праці, в тому числі гнучким графіком та можливістю працювати віддалено.

Освіта та досвід. Роботодавці надають перевагу досвіду роботи та навичкам, а не офіційній освіті цих груп професіоналів: лише 30% вакансій з вибірки встановлюють вимоги стосовно рівня освіти (переважно наявність вищої освіти у сфері ІТ, комп'ютерних наук, прикладної математики, інженерії), у той час як понад 80% вакансій вимагають щонайменше одного року досвіду.

Комп'ютерні навички. Знання спеціального програмного забезпечення та мов програмування (зокрема, С, С++, С#, та .Net; PHP, Linux, MySQL, Apache та Python; HTML, CSS, JavaScript, Twitter Bootstrap/Zurb Foundation, jQuery/Dojo, SASS/LESS та Angular/Backbone/Knockout; Adobe Illustrator, Adobe Photoshop, Adobe InDesign, CorelDraw та Dreamweaver; Google Analytics, Yandex Metrics, Facebook, та VKontakte, серед багатьох інших).

Знання іноземних мов. Понад 40% усіх вакансій вимагають вільного володіння іноземною мовою, найчастіше англійською (щонайменше середній рівень зі знанням технічної лексики). У 50% випадків для розробки програмного забезпечення вимагається знання англійської мови.

Основні когнітивні навички. Комунікативні навички (у т. ч. уміння подавати матеріал), навчання, планування робочого часу та вміння мислити.

Соціоемоційні навички. Відповідальність, командна робота, самоорганізація, цілеспрямованість, зосередженість на деталях, управління стресовими ситуаціями.

3. Маркетинг, рекламна діяльність, зв'язки з громадськістю

До цієї професійної сфери належать переважно спеціалісти з маркетингу та рекламної діяльності (у т. ч. менеджер з роботи з клієнтами, бренд-менеджер, керівник виробництва; дослідники ринку; та регіональні представники), а також художники-конструктори, копірайтери, рекламні промоутери та адміністратори.³⁷

Освіта та досвід. Вакансії в цій професійній сфері переважно включають вимоги до досвіду роботи та навичок, а не до формальної освіти. Лише 4 з 10 вакансій висувають вимоги щодо рівня освіти (переважно вища освіта, іноді студенти з незакінченою освітою можуть претендувати на посади початкового рівня). Однак близько 7 з 10 вакансій вимагають щонайменше 1 рік досвіду.

Технічні навички. Знання спеціалізованих ринків, маркетингових інструментів, просування бренда (часто пов'язують з онлайн-маркетингом), аналіз даних, малювання від руки, навички візуалізації.

Комп'ютерні навички. Більшість вакансій не вимагають володіння комп'ютерними навичками. Вакансії, що вимагають володіння комп'ютерними навичками, вимагають знання основних комп'ютерних інструментів (переважно MS Office Word та Excel, Інтернет); знання стандартного пакета графічних програм для графічних дизайнерів (Adobe Illustrator, Adobe Photoshop, Adobe InDesign та CorelDraw); знання статистичних інструментів та систем WebAnalytics для спеціалістів з інтернет-реклами та аналітиків ринку та бізнес-аналітиків (у тому числі Adriver, Google Analytics, Yandex Metrics, Gemius).

Знання іноземних мов. Одна з трьох вакансій у проаналізованій вибірці вимагає вільного володіння іноземною мовою, здебільшого англійською, рідше російською.

Основні когнітивні навички. Комунікативні навички (усне та письмове мовлення, уміння подавати матеріал), навчання, планування робочого часу та уміння мислити.

³⁷ Аналіз виключає надмірну кількість однакових вакансій рекламних промоутерів та адміністраторів, які були розміщені цирком «Кобзов», компанією, яка спеціалізується у сфері індустрії розваг, навіть якщо вони розміщені в різних регіонах. До виключення ця професійна сфера була лідером серед 16 сфер у зв'язку з часткою вакансій, які не вимагають жодної освіти (70 відсотків).

Соціоемоційні навички. Відповідальність, креативність, цілеспрямованість, командна робота, уважність до деталей та ведення переговорів.

4. Адміністративний персонал

До цієї професійної сфери належать особисті помічники директорів, офіс-менеджери та адміністратори, секретарі, перекладачі, ресепшеністи, оператори комп'ютерів та оператори кол-центрів. До цієї сфери також належать кур'єри, прибиральники, водії. Обов'язки та завдання часто дуже схожі, але існує суттєва різниця між (а) операторами кол-центрів та операторами введення даних та (б) офіс-менеджерами, адміністраторами та секретарями.

4.1. Оператори кол-центрів та оператори введення даних

Освіта та досвід. У більшості випадків немає жодних вимог щодо освіти. Певні вакансії вимагають лише незакінчену вищу освіту (середню спеціальну). Більшість (80%) вакансій не вимагають мінімального досвіду роботи.

Технічні навички. Близько 70% вакансій не вимагають володіння технічними навичками. Операторам кол-центрів, зростаючій та динамічній групі працівників в Україні, часто доводиться продавати товари та послуги певних компаній. Від них вимагається гарна дикція та вміння працювати з офісною технікою.

Комп'ютерні навички. 50% вакансій вимагають базових навичок роботи з комп'ютером (переважно MS Office Word та Excel, Інтернет та уміння користуватися електронною поштою).

Знання іноземних мов. Трохи менш як 50% вакансій з вибірки вимагають володіння іноземною мовою, переважно російською.

Основні когнітивні навички. Комунікативні навички (усне та письмове мовлення, уміння подавати матеріал), навчання, планування робочого часу та уміння мислити.

Соціоемоційні навички. Доброзичливість, відповідальність, ініціативність, уважність та наполегливість. Більшості випадків немає жодних вимог щодо освіти. Певні вакансії вимагають лише незакінчену вищу освіту (середньо-спеціальну). Більшість (80 відсотків) вакансій не вимагають мінімального досвіду роботи.

4.2. Офіс-менеджери, адміністратори та секретарі

Освіта та досвід. Більш ніж половина вакансій не вимагає жодної освіти. Якщо ж вимагається наявність освіти, то достатньо базової або закінченої вищої освіти (тривалий цикл). На відміну від вакансій у попередній групі працівників більшість вакансій у цій групі вимагає певного досвіду роботи (переважно від 1 до 4 років).

Технічні навички. Часто вимагається знання діловодства та етикету, певні знання трудового законодавства та управління кадрами, офіс-менеджери з умінням працювати з офісною технікою та управляти працівниками (починаючи з їхнього найму на роботу) часто замінюють персонал з управління кадрами в маленьких компаніях.

Комп'ютерні навички. Половина вакансій має вимоги до комп'ютерних навичок, переважно вміння працювати з MS Office (Word, Excel, Outlook та PowerPoint) та Інтернетом, іноді вимагається знання бухгалтерської програми 1С.

Знання іноземних мов. Роботодавці часто вимагають знання англійської мови, іноді навіть на рівні, достатньому для здійснення перекладу з англійської, української та російської (письмового та/або усного).

Основні когнітивні навички. Комунікативні навички (усне та письмове мовлення, уміння подавати матеріал), навчання, планування робочого часу та багатозадачність.

Соціоемоційні навички. Відповідальність, уважність, організованість, наполегливість, самоорганізація, цілеспрямованість, акуратність, управління стресовими ситуаціями.

5. Робітничий персонал

До цієї професійної сфери належать вакансії механіків, швачок, токарів та інших ремісників і робітників. Ця категорія мало представлена в нашій вибірці (15 вакансій), тому результати необхідно тлумачити з обережністю.

Освіта та досвід. Як і очікувалося, вакансії цієї категорії не вимагають наявності вищої освіти, а в більшості випадків взагалі не мають жодних вимог до освіти. Проте вимагається щонайменше 1 рік досвіду для переважної більшості вакансій у дослідженій вибірці.

Технічні навички. Залежить від професії; часто не вимагаються. Комп'ютерні навички. У більшості випадків немає жодних особливих вимог. Знання іноземних мов. У більшості випадків немає жодних особливих вимог.

Основні когнітивні навички. Здатність до навчання.

Соціоемоційні навички. Відповідальність, порядність, наполегливість, точність, уважність та працьовитість.

6. Виробництво

До цієї професійної сфери належать вакансії різних груп працівників, від директорів та головних інженерів до верстатників. Оскільки вакансії менеджерів, інженерів (у тому числі інженерів з охорони праці), технологів та інженерів-техніків з висококваліфікованих категорій працівників (групи з 1 по 3 за класифікацією МСКП) нараховують близько трьох четвертих вакансій у проаналізованій вибірці, подальший опис робочих вимог зосереджується лише на цьому сегменті.

Освіта та досвід. У цій категорії освіта (переважно вища технічна, близько 76% вакансій у проаналізованій підвибірці) та досвід (60% вакансій вимагають щонайменше 2 роки) є дуже важливими.

Технічні навички. Уміння готувати технологічну документацію, читати креслення; знання технологій, процесу виробництва та матеріалів (як з ними працювати), знання нормативної бази про виробництво певних товарів (наприклад, ліків та продуктів харчування), знання законодавства України про охорону праці, пожежну та промислову безпеку, будівництво та монтажні роботи.

Комп'ютерні навички. Більш ніж половина вакансій не вимагають наявності комп'ютерних навичок. Близько однієї третьої вимагають знання основних комп'ютерних інструментів (MS Office, Інтернет, уміння працювати з електронною поштою, іноді знання бухгалтерської програми 1С). Проте велика кількість вакансій вимагає додаткових комп'ютерних навичок та знання спеціального програмного забезпечення для дво- та тривимірного моделювання й дизайну (Solidworks, КОМПАС, AutoCAD та ESKD) або для графічного дизайну (Adobe Photoshop, Adobe Illustrator та CorelDraw).

Знання іноземних мов. Понад 85% вакансій з проаналізованої підвибірки не вимагають знання іноземної мови; решта вимагає знання технічної англійської.

Основні когнітивні навички. Комунікативні навички та вміння мислити.

Соціоемоційні навички. Відповідальність, організованість, лідерські якості, проактивність та ініціативність, наполегливість та уважність.

7. Робота для осіб, які розпочинають кар'єру, та студентів

До цієї професійної сфери належать вакансії для стажистів та посади молодих спеціалістів (помічники спеціалістів з маркетингу, банківський сектор, адміністратори кол-центрів та спеціалісти з продажу).

Освіта та досвід. Половина вакансій вимагає наявності вищої освіти (у тому числі незакінченої) ймовірно для того, щоб компенсувати відсутність досвіду, який не вимагається в 77% вакансій.

Технічні навички. Основна увага зосереджується на фундаментальних теоретичних та практичних знаннях, а не на спеціальних технічних навичках.

Комп'ютерні навички. Близько третини вакансій вимагають наявності комп'ютерних навичок, здебільшого базового вміння працювати з комп'ютером (MS Office, Інтернет, уміння користуватися електронною поштою) та спеціального програмного забезпечення (для програмування, графічного дизайну та інженерії).

Знання іноземних мов. Понад 30% вакансій вимагають вільного володіння іноземною мовою, переважно англійською, іноді російською.

Основні когнітивні навички. Комунікабельність, організація робочого часу та здатність до навчання.

Соціоемоційні навички. Відповідальність, управління стресовими ситуаціями, командна робота, організованість, наполегливість та ініціативність.

8. Банки, інвестиції, лізинг

До цієї професійної сфери належать вакансії для працівників різних рівнів у банківському секторі та інших фінансових компаніях. Понад 20% усіх вакансій виставлено ПАТ «Приватбанк», найбільшим державним банком України.

Освіта та досвід. Сім з десяти вакансій вимагають наявності щонайменше незакінченої вищої освіти (короткий цикл, професійна освіта), але більшість часто вимагає закінченої вищої освіти у сфері економіки або фінансів (іноді у сфері права, інформаційних технологій, математики або менеджменту). Понад три чверті вакансій вимагають щонайменше 1 рік досвіду роботи.

Технічні навички. Уміння продавати; глибоке знання українських правових основ для здійснення банківської діяльності, зокрема постанов Національного банку України (НБУ) про банківські операції та проблемні кредити; знання продуктів управління готівкою, стандартів Міжнародної міжбанківської системи передачі інформації та здійснення платежів (SWIFT), платіжних систем, РС-банкінгу та Інтернет-банкінгу.

Комп'ютерні навички. Лише 1 з 4 вакансій вимагає наявності певних комп'ютерних навичок (переважно базові навички роботи з комп'ютером та офісною технікою). Це досить неочікувано, враховуючи, що практично всі професії та помічники спеціалістів у банківському секторі України регулярно використовують комп'ютери в своїй роботі. Можливо, основні комп'ютерні навички сприймаються як належне, тому й не згадуються у вимогах.

Знання іноземних мов. Більш як 8 з 10 вакансій не вимагають вільного володіння іноземною мовою. Лише в деяких випадках вимагається добре знання англійської (переважно в міжнародних фірмах та їхніх дочірніх компаніях) або російської.

Основні когнітивні навички. Комунікабельність (усне мовлення), здатність до навчання та організація робочого часу.

Соціоемоційні навички. Цілеспрямованість, відповідальність, ведення переговорів, управління стресовими ситуаціями та доброзичливість.

9. Бухгалтерія, управлінський облік, фінанси підприємства

До цієї професійної сфери належать фінансові директори, бухгалтери, аудиторі, економісти фірм.

Освіта та досвід. Три чверті посад вимагають наявності вищої освіти у сфері обліку, аудиту, фінансів та економіки; решта не має жодних вимог щодо освіти. У цій професійній сфері досвід роботи вимагається частіше ніж в інших професійних сферах (крім менеджменту), 72% вакансій з нашої вибірки вимагають щонайменше 2 роки досвіду.

Технічні навички. Знання податкового обліку та фінансово-економічного аналізу; знання первинних облікових документів; знання чинної правової основи (переважно щодо оподаткування, а також праці, зовнішньоторговельної та банківської діяльності) та вміння застосовувати їх; міжнародних стандартів звітності. Іноді вимагається додаткова сертифікація, зокрема «Сертифікований бухгалтер-практик» (CAP), «Сертифікований міжнародний професійний бухгалтер» (CIPA), диплом спеціаліста з міжнародної фінансової звітності (DipIFR), Королівський інститут спеціалістів управлінського обліку (CIMA) та «Сертифікований фінансовий аналітик» (CFA).

Комп'ютерні навички. MS Office, знання бухгалтерської програми 1С, передові комп'ютерні навички, Інтернет-банкінг.

Знання іноземних мов. Лише 1 з 4 вакансій вимагає знання іноземної мови, переважно англійської.

Основні когнітивні навички. Комунікабельність, управління робочим часом, уміння мислити та аналізувати дані.

Соціоемоційні навички. Відповідальність, уважність, чесність, точність, самоорганізація та управління стресовими ситуаціями.

10. Туризм, готельний та ресторанный бізнес

До цієї професійної сфери належать туристичні агенти (у тому числі з продажів квитків) та кухарі, адміністратори, менеджери ресторанів, барів та готелів. Ця категорія мало представлена в нашій вибірці (28 вакансій), тому результати необхідно розглядати обережно.

Освіта та досвід. Як і в інших категоріях, частіше вимагається відповідний досвід (у 82% вакансій), ніж певний рівень освіти (32%).

Технічні навички. Залежить від професії; часто не вимагаються.

Комп'ютерні навички. У більшості випадків немає жодних особливих вимог. Одна з чотирьох вакансій вимагає базових навичок роботи з комп'ютером.

Знання іноземних мов. У більшості випадків немає жодних особливих вимог; у 25% вакансій вітається знання англійської мови.

Основні когнітивні навички. Комунікабельність.

Соціоемоційні навички. Доброзичливість та привітність для туристичних агентів, відповідальність, управління стресовими ситуаціями, цілеспрямованість, працьовитість, наполегливість, акуратність та креативність (для кухарів)

11. Транспорт та логістика

До цієї професійної сфери належать вакансії менеджерів з логістики (спеціалістів) та водіїв, переважно водіїв таксі, які повинні мати водійське посвідчення та у більшості випадків власне авто. Ця професійна сфера також представляє невелику кількість вакансій у вибірці (34 вакансії), тому результати необхідно розглядати обережно.

Освіта та досвід. Як і в інших професійних сферах, частіше вимагається відповідний досвід (у 76,5% вакансій), ніж певний рівень освіти (вища освіта вимагається у 41% вакансій).

Технічні навички. Знання ринку транспортно-логістичних послуг, основні принципи тендерів, ведення переговорів, знання процедури митного оформлення, Інкотермс (Міжнародні умови торгівлі), митного законодавства, вміння заповнювати митні декларації.

Комп'ютерні навички. У більшості випадків немає жодних особливих вимог. Близько 4 з 10 вакансій вимагають базових навичок роботи з комп'ютером (MS Word та Excel) зі знанням бухгалтерської програми 1С.

Знання іноземних мов. У більшості випадків немає жодних особливих вимог. Більш ніж 1 з 4 вакансій вимагає високого рівня знання англійської мови (переважно для тих, хто має справу з послугами з міжнародних перевезень).

Основні когнітивні навички. Комунікабельність, вміння мислити та планування робочого часу для водіїв.

Соціоемоційні навички. Відповідальність, ведення переговорів, управління стресовими ситуаціями, цілеспрямованість, доброзичливість (вихованість) та професійність.

Інші характеристики. Бажання працювати протягом тривалого часу, ненормований робочий графік; можливість часто подорожувати; охайна зовнішність.

12. Медицина та фармація

До цієї категорії належать представники фармацевтичних компаній, фармацевти, лікарі різних спеціалізацій, медичні сестри. Результати невеликої кількості вакансій з цієї професійної сфери, зазначеної у вибірці (56), повинні розглядатися обережно.

Освіта та досвід. Близько 3 з 4 вакансій вимагають наявності щонайменше незакінченої вищої освіти (57% вимагають наявності закінченої вищої освіти) переважно у сфері фармацевтики, медицини, хімії та біології. Понад 90% вакансій вимагають щонайменше 1 рік відповідного досвіду роботи.

Технічні навички. Знання фармакології та фармацевтичного ринку, знання маркетингу та досвід у застосуванні сучасних ефективних методів реклами ліків (для медичних представників та фармацевтів), знання та навички роботи з системою управління аудитом (для спеціалістів із сертифікації та стандартизації).

Комп'ютерні навички. Більш ніж половина вакансій вимагають стандартного або передового знання базових навичок роботи з комп'ютером (зокрема для фармацевтів та медичних представників).

Знання іноземних мов. Немає жодних спеціальних вимог щодо знання іноземної мови, крім декількох вакансій, які вимагають доброго знання англійської мови (одна з п'яти)³⁸.

Основні когнітивні навички. Комунікбельність та здатність до навчання.

Соціоемоційні навички. Відповідальність, цілеспрямованість, професійність, ініціативність, уважність та доброзичливість (вихованість).

Інші характеристики. Готовність їздити у відрядження (для медичних представників).

13. Будівництво та нерухомість

Вакансії цієї професійної сфери представляють дві групи: спеціалісти та представники спеціалістів з будівництва та агентів з нерухомості. Результати невеликої кількості вакансій з цієї професійної сфери, зазначеної у вибірці (34), повинні розглядатися обережно.

Освіта та досвід. Більш ніж половина вакансій вимагають наявності вищої освіти (переважно закінченої, диплом спеціаліста або магістра). У той же час 40% вакансій (всі на посаду агентів з нерухомості) не вимагають досвіду роботи.

Технічні навички. Знання нормативно-правової бази будівельного сектора; організація будівельних робіт; знання норм витрат на будівельні матеріали; знання інженерних комунікацій, регулятивних документів, активних продажів; знання законодавства, яке регулює інвестиційну діяльність, оцінювання інвестиційних проектів та методи продажу.

Комп'ютерні навички. Близько 63% вакансій вимагають наявності певних комп'ютерних навичок, дуже часто зі знанням спеціалізованих програм для дво- та тривимірного моделювання (ArchiCad, AutoCAD, 3D Max та V-Ray, Sketch Up та Adobe Creative Suite).

Знання іноземних мов. Жодна з вакансій у вибірці не вимагає гарного знання англійської мови. Основні когнітивні навички. Комунікбельність та здатність до навчання.

Соціоемоційні навички. Проактивність, відповідальність, цілеспрямованість та командна робота.

14. Спортивні клуби, фітнес клуби, салони краси

До цієї професійної сфери належать адміністратори спортивних закладів; фітнес-інструктори та тренери; працівники салонів краси (косметологи, візажисти, масажисти, перукарі, майстри манікюру та педикюру).

Освіта та досвід. Зазвичай достатньо мати середню спеціальну освіту (незакінчену вищу) або закінчити курси спеціалізованої підготовки. Утім 68% вакансій не вимагають жодного рівня освіти. Понад 80% вакансій вимагають щонайменше 1 рік відповідного досвіду роботи.

Технічні навички. Для різних професій вимоги також різні. Часто працівники відповідають за пошук нових клієнтів, надають інформацію про послуги компанії, працюють з базами даних клієнтів та складають графіки.

Знання іноземних мов та комп'ютерні навички. Лише 10% вакансій містять вимоги до комп'ютерних навичок та знання англійської мови.

Основні когнітивні навички. Комунікбельність, здатність до навчання та планування робочого часу.

Соціоемоційні навички. Відповідальність, акуратність, професійність та доброзичливість.

15. Управління персоналом, тренінги

До цієї категорії належать менеджери та спеціалісти з роботи з кадрами, спеціалісти з питань найму та інструктори.

Освіта та досвід. Роботодавці наголошують, що їм потрібні висококваліфіковані кадри, оскільки вони визначають якість персоналу в організації та впливають на його мотивацію. Як наслідок, вимоги щодо освіти та досвіду є найжорсткішими у порівнянні з проаналізованими категоріями: 63% вакансій вимагають наявності вищої освіти та 88% вимагають щонайменше рік відповідного досвіду роботи (20% вакансій вимагають щонайменше 5 років досвіду).

38 Неофіційні дані передбачають, що від медичних представників та інших працівників міжнародних фармацевтичних компаній в Україні вимагається знання англійської мови на високому рівні та володіння комп'ютерними навичками на додачу до медичної освіти, маркетингових навичок та уміння продавати. Це не відображається в цьому пакеті даних вакансій за квітень 2015 року. Це можна пояснити масовими звільненнями та низьким рівнем найму на роботу в секторі після фінансової кризи 2009 та 2014 року. Низький попит на робочу силу спричинений низькою результативністю міжнародних фармацевтичних компаній у зв'язку з обсягом продажу в доларах США в Україні: ціна на ліки суттєво зросла через девальвацію гривні у 2014–2015 роках та додатковий імпорتنний збір у 2015 році, у той час як реальний прибуток домогосподарств в Україні зменшився.

Технічні навички. Знання трудового законодавства, інструментів та тестів для оцінки підбору співробітників, розвитку та підготовки персоналу, корпоративної етики та розуміння поточної ситуації на ринку праці.

Комп'ютерні навички. У більшості випадків немає жодних особливих вимог. Більш як 4 з 10 вакансій вимагають базових навичок роботи з комп'ютером (Word, Excel, Інтернет) зі знанням бухгалтерської програми 1С або вмінням користуватися соціальними мережами (Вконтакте, Facebook або LinkedIn).

Знання іноземних мов. У більшості випадків немає жодних особливих вимог. У 22% вакансій вимагається певний рівень знання англійської мови, іноді інших мов, а саме французької, нідерландської, турецької, іспанської або польської.

Основні когнітивні навички. Комунікабельність, здатність до навчання, управлінські навички та уміння приймати рішення.

Соціоемоційні навички. Навички міжособистісного спілкування, відповідальність, цілеспрямованість, лідерські якості та організованість.

16. Вищий менеджмент

До цієї професійної сфери належать вакансії керівників, керівників виробництва та оперативних відділів підприємств з різних економічних секторів. Сюди належить дві найбільші групи посад: (а) директори та керівники підприємств та (б) керівники певних відділів.

Освіта та досвід. Ця професійна сфера є лідером серед 16 професійних сфер з огляду на вакансії, в яких є вимоги до освіти (три чверті), зокрема закінченої вищої освіти (73%), освіти зі спеціалізацією у сфері бізнес-адміністрування, економіки, маркетингу, фінансів, інженерії або права. Ця професійна сфера також виділяється на фоні інших категорій вимогами до досвіду: частка вакансій, які не мають жодних вимог до досвіду, найнижча (менш як 3%), у той час як частка вакансій, що вимагають щонайменше 5 років відповідного досвіду, найвища (понад 28%).

Технічні навички. Знання спеціального регіону, ринку, індустрії, технологій; знання законодавства (корпоративного, цивільного, комерційного, трудового, адміністративного, податкового, земельного та процесуального); управління кадрами та управління кризовими ситуаціями; стратегічне планування, планування бюджету, маркетинг, уміння продавати.

Комп'ютерні навички. Переважна більшість вакансій не має жодних особливих вимог, можливо через те, що вони сприймаються як належне. Більш як чверть вакансій вимагають наявності базових навичок роботи з комп'ютером (Word, Excel та Інтернет).

Знання іноземних мов. Переважна більшість вакансій не має жодних особливих вимог; близько 30% вакансій вимагають знання англійської на різних рівнях (іноді разом зі знанням російської, іспанської, португальської, данської, в'єтнамської або арабської).

Основні когнітивні навички. Комунікабельність, управлінські навички, уміння мислити (аналітично та стратегічно), здатність приймати рішення та ладнати з труднощами.

Соціоемоційні навички. Цілеспрямованість, ведення переговорів, відповідальність, управління стресовими ситуаціями, лідерські якості, організованість, самоорганізація.

Інші характеристики. Готовність їздити у відрядження, працювати понаднормово, харизма.

Економічний поступ України від часу здобуття незалежності на початку 1990-х років був нерівномірним – частково через повільні темпи реформ, несприятливі демографічні чинники, а також через низький рівень продуктивності праці. Одним з ключових чинників, який обмежує економічний розвиток України, є те, що навички її робочої сили не дозволяють адекватно задовольняти потреби сучасної економіки. Хоча рівень грамотності населення в Україні високий і більшість випускників середньої школи мають тверді базові знання, система професійно-технічної освіти та вищої школи не здатна озброїти майбутніх працівників потрібними передовими навичками, які би забезпечили їм досягнення успіху на ринку праці.

У праці «Навички для сучасної України» викладено нову інформацію щодо природи навичок, які цінуються на ринку праці, та запропоновано низку варіантів політики, спрямованої на формування та використання таких навичок. Спираючись на результати обстежень населення і підприємств, а також на дані про вакансії робочих місць у режимі онлайн, автори книги стверджують, що працівники – аби досягти успіху на ринку праці та задовольнити потреби роботодавців – мають володіти різноманітними передовими когнітивними навичками (як-от уміння вирішувати проблеми та комунікаційні навички), соціоемоційними навичками (як-от самоорганізація та робота в команді), а також технічними навичками (наприклад, уміння писати комп'ютерні програми або вміння продавати певну продукцію). Розробники державної політики у сфері підготовки трудових ресурсів повинні забезпечити встановлення стійких зв'язків між навчальними закладами та підприємствами (шляхом запровадження належних професійних стандартів та коригування навчальних програм відповідно до потреб підприємств), аби головною метою навчання був розвиток навичок для ринку праці, а не кількість студентів чи інші показники державного планування. Для визначення попиту на професійні навички та сприяння плідним інвестиціям у їх формування на безперервній основі, потрібна інформаційна система ринку праці. Однак, формування навичок дасть результати лише у тому разі, коли трудові ресурси країни зможуть реалізовувати їх в умовах більш гнучкого трудового законодавства.

Праця «Навички для сучасної України» буде корисною для осіб, що визначають політику у сфері підготовки трудових ресурсів країни, науковців, а також усіх, хто цікавиться питаннями розвитку людських ресурсів і проблемами зайнятості в Україні.