

ПОЧАТКОВИЙ ЗВІТ

ПРОЄКТУ

**«ПІДТРИМКА ОНОВЛЕННЯ УКРАЇНСЬКОГО
КЛАСИФІКАТОРА ПРОФЕСІЙ ТА ПРИВЕДЕННЯ ЙОГО У
ВІДПОВІДНІСТЬ ДО СТАНДАРТУ ISCO 08»**

Звіт підготовлено в рамках проєкту «Підтримка оновлення українського Класифікатора професій та приведення його у відповідність до стандарту ISCO 08». Проєкт реалізується Фондом міжнародної солідарності та співфінансується Європейським банком реконструкції та розвитку.

У вересні 2023 р. **Фонд міжнародної солідарності (FSM)** у співпраці з **Європейським банком реконструкції та розвитку (ЄБРР)** розпочав консультативний проєкт **«Оновлення українського Класифікатора професій та приведення його у відповідність до стандарту ISCO 08»**. Метою проєкту є підтримка українських партнерів в адаптації чинного в Україні Класифікатора професій до реальної ситуації на ринку праці та потреб роботодавців, а також значне підвищення міжнародної порівнянності класифікатора шляхом його адаптації до стандарту ISCO 08 (а отже, і до європейської системи ESCO). Оновлення Класифікатора має важливе значення для економічної політики, політики ринку праці та освітньої системи України. Цей процес має важливе значення і в контексті поточної підготовки до переговорів щодо членства України в ЄС. Гармонізація з системою, яка застосовується в країнах ЄС, може сприяти порівнянності кваліфікацій між Україною та країнами-членами ЄС.

Цей звіт є попереднім звітом, який підбиває підсумки першого етапу проєкту. Його тематика охоплює такі питання:

- 1) обґрунтування необхідності оновлення Класифікатора професій – включаючи опис логіки самого стандарту ISCO 08 та ESCO, приклади класифікаторів, які використовуються в країнах ОЕСД (зокрема, в Польщі) та їх застосування (у тому числі, для статистики ринку праці, як відправна точка для національних систем кваліфікацій та освітніх стандартів у вивченні професій тощо);
- 2) аналіз та оцінка Класифікатора, який зараз використовується в Україні, та його зв'язків з іншими системами (освітні стандарти, регульовані професії, адміністративні вимоги до освітніх закладів та роботодавців);
- 3) пропонована методологія роботи з перегляду чинного Класифікатора (тобто оновлення описів професій та їх нової систематизації, відповідно до логіки ISCO 08) – разом з обґрунтуванням запропонованих для впровадження рішень.

Остання, третя частина містить детальний опис заходів, які будуть здійснюватися на подальших етапах проєкту – таких, як створення секторальних груп, з якими експерти FSM будуть обговорювати пропоновані зміни до класифікатору, підготовка ІТ-інструментів, консультації з окремими відомствами тощо. Основними партнерами у подальшій роботі будуть Міністерство економіки України, Національне агентство кваліфікацій, Державний центр зайнятості, Міністерство освіти і науки України та Федерація роботодавців України.

Автори звіту:

Мацей Груза

Олена Колеснік

Андрій Поддимай

Микола Судаков

Лариса Лісогор

Зміст

I.	Вступ та обґрунтування	4
1.	Ведення та оновлення Класифікатора професій. Які принесе переваги? Значення та функція (використання) Класифікатора професій (включаючи його потенційну сферу застосування).....	4
2.	Класифікація ISCO 08 – характеристики та переваги прив'язки українського Класифікатора професій до класифікації ISCO 08.....	11
3.	Модель класифікації професій та спеціалізацій (KZiS) у Польщі – характеристики та переваги використання, опис професій, переваги використання ISCO 08 як моделі структури груп професій, узгодженість з іншими системами (професії професійно-технічної освіти, національна система кваліфікацій, офіційна статистика), застосування KZiS (наприклад, дослідження ринку праці).	21
4.	Досвід інших країн (адекватні до українського контексту приклади), потенційне застосування також інших систем класифікації (наприклад, характеристики та переваги використання класифікації ESCO).....	32
5.	Рекомендовані напрями розвитку Класифікатора професій в Україні	47
II.	Оцінка ситуації в Україні	59
1.	Нинішня система в Україні.....	59
2.	Національний класифікатор України "Класифікатор професій"	60
2.1.	Еволюція Класифікатора професій:.....	62
2.2.	ISCO 88 - основа чинного Класифікатора професій	62
2.3.	Визначення понять “професія”, “робота”, “кваліфікація” у чинному Класифікаторі професій.....	63
2.4.	Структура Класифікатора професій.....	63
2.5.	Призначення Класифікатора професій. “Статистична” та “регуляторна” функція.	65
3.	Висновки	75
4.	Рекомендації.....	76
III.	Пропонована методологія роботи.....	79

I. Вступ та обґрунтування

1. Ведення та оновлення Класифікатора професій. Які принесє переваги? Значення та функція (використання) Класифікатора професій (включаючи його потенційну сферу застосування).

Класифікація професій - це документ, який містить професії, присутні на ринку праці, згруповані в групи професій, виділені відповідно до чітких критеріїв. Класифікація професій використовується в статистиці зайнятості, посередництві в працевлаштуванні та кар'єрному консультуванні. Це дозволяє поєднувати аналітику ринку праці з системою освіти, забезпечуючи основу для довгострокового планування освіти. Вона може використовуватися в різних системах обліку: кадрового, населення, соціального забезпечення тощо. Застосовується в переписах населення та інших опитуваннях, які проводяться в рамках офіційної статистики. На основі зібраних відповідно до класифікації даних можна проаналізувати ринок праці та спрогнозувати майбутні зміни у цій сфері. Класифікація також необхідна для системи обслуговування на ринку праці. Тож класифікація використовується багатьма установами як важливий інструмент для підтримки ефективної та результативної реалізації доказової політики, особливо у сферах ринку праці та освіти.

Проблематику значення і функцій класифікації професій розділено на чотири ключові блоки питань:

- мета класифікації професій,
- сфера використання класифікації професій,
- модель класифікації професій,
- ведення й оновлення класифікації професій.

Критерієм, який найбільшою мірою визначає форму і структуру, у якій буде існувати класифікація професій, є її призначення. Це призначення може бути різноманітними. Це може бути, наприклад, статистичний інструмент, який використовується для фіксації та аналізу явищ, котрі присутні на ринку праці. Ще однією потенційною сферою застосування класифікації професій може бути управління сферою професійно-технічної освіти та навчання, або ж ширше – національною системою кваліфікацій та компетентностей. Класифікація професій може бути використана і як інструмент регулювання ринку праці, що дозволяє управляти системою професійних кваліфікацій і допусків до здійснення конкретного виду професійної діяльності. Його також можна використовувати як інструмент для регулювання питань оплати праці, прав і привілеїв працівників або пенсій за віком чи інвалідністю. Це може мати важливе значення в управлінні страховим ринком не тільки у сфері системи соціального страхування (пенсійне, медичне або соціальне страхування), але й у страхуванні господарської діяльності, наприклад, у сфері професійної або цивільної відповідальності. Класифікація професій може виконувати також інформаційну функцію, насамперед у сфері освітньо-профорієнтаційного консультування, яке здійснюється державними та недержавними установами.

Варто зазначити, що деякі з перелічених функцій класифікації можна легко поєднувати, але деякі з цих функцій є взаємовиключними, або ж їхнє об'єднання у рамках єдиного інструменту може бути дуже складним чи дорогим. Прикладом функцій, які можна відносно легко об'єднати в одному інструменті, є сфера офіційної статистики й управління ринком праці й освітою, для яких можна успішно використати як інструмент спільну класифікацію професій. 3

іншого боку, існують функції, які складно поєднати в одному інструменті, наприклад: регулювання ринку праці й одночасне управління системою кваліфікацій. З огляду на регуляторну функцію необхідно розробити інструмент, який є стабільним і не вимагатиме швидкої модифікації. З іншого боку, управління системою кваліфікацій вимагає використання максимально гнучкого інструменту, який дозволить швидко адаптуватися до динамічних змін на ринку праці та пов'язаних з цим змін у сфері компетентностей і кваліфікацій, необхідних роботодавцям

Звідси випливає, що обране призначення (або цілі) класифікації професій визначає одну з її основних ознак - стабільність vs гнучкість. Другим виміром класифікації, який визначається її цілями, є рівень деталізації категорій, за якими класифікація упорядковує й описує дане явище, тобто, в даному випадку, професії, присутні на ринку праці. Варто зазначити, що з точки зору статистики, яка ведеться для цілей управління ринком праці, немає необхідності впровадження надто глибокого поділу на категорії. У цьому випадку діє такий принцип: простіший поділ вплине на якість збору статистичних даних і опрацьованих на їхній основі прогнозів і аналітики. З іншого боку, з точки зору управління освітнім ринком необхідно мати більш детальний поділ, який дозволить виділити категорії, адекватні для організації освіти, до прикладу: професії, кваліфікації або компетентності. Натомість для виконання регуляторних функцій або функцій, пов'язаних із соціальним страхуванням, класифікація повинна включати в себе максимально вузькі і чітко визначені категорії, наприклад, посади.

Розглянуті приклади свідчать про те, що визначення мети класифікації впливає на її структуру, прийнятий понятійний апарат і методологію її розробки. Це можна проілюструвати на схемі:

	динамічна класифікація (можна модифікувати без зміни законодавства)	стабільна класифікація (модифікація вимагає зміни законодавства)
Проста структура	<p>Мета класифікації:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Управління ринком праці ▪ Освітньо-профорієнтаційне консультування 	<p>Мета класифікації:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Офіційна статистика ▪ Регулювання ринку праці
Складна структура	<p>Мета класифікації:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Управління ринком освіти ▪ Управління системою кваліфікацій ▪ Управління зарплатами ▪ Страхування господарської діяльності 	<p>Мета класифікації:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ управління допусками до професій і сертифікацією ▪ Соціальне страхування

Таким чином, правильне і послідовне визначення цілей класифікації професій повинно привести до прийняття таких рішень, які забезпечать найвищий можливий рівень відповідності інструменту цілям, яким він покликаний служити. Водночас варто зазначити, що це не означає, що не можна поєднувати різних цілей в одній класифікації. Досягти цього можливо, але розроблений таким чином інструмент не буде оптимальним, особливо якщо будуть поєднуватися цілі, які на схемі розташовані по діагоналях. Ілюструє це такий приклад: оптимізована для офіційної статистики класифікація професій буде обмежено відповідати потребам управління ринком освіти. Аналогічно й класифікація, оптимізована для управління ринком праці, буде обмежено придатною для управління допусками до професій та

сертифікацією. А поєднувати функції, розташовані поруч одна з одною на діаграмі, відносно простіше, тобто, наприклад, класифікація, побудована переважно для цілей освітньо-профорієнтаційне консультування, також буде відносно непоганим інструментом управління системою кваліфікації, а класифікація, оптимізована для управління страхуванням господарської діяльності, також добре працюватиме як інструмент управління системою соціального страхування. У цьому контексті перед командами, які розробляють класифікацію професій постає виклик – визначити цілі класифікації таким чином, аби вони не були взаємовиключними і аби їх можна було поєднувати в єдиному універсальному інструменті, в якому компроміси застосовано лише в мінімально необхідному обсязі, котрий дозволяє розробити інструмент, «достатньо добрий» для досягнення поставлених цілей.

Мета класифікації професій визначає сферу її застосування. З іншого боку, сфера застосування інструменту чітко вказує на те, які установи будуть використовувати його для досягнення покладених на них завдань (і власних цілей у випадку з неурядовими організаціями). Наприклад, якщо метою класифікації професій визначено «ведення офіційної статистики», то сфера її використання включатиме в себе:

- збір та обробку статистичних даних щодо професій в рамках регулярних спостережень, які проводяться в рамках офіційної статистики,
- збір та обробку статистичних даних в рамках загальних переписів населення (в основному щодо професій, за якими працюють, та професій, опанованих у системі освіти);
- розробку, аналіз, прогнозування та публікацію даних про професії;
- проведення міжнародного порівняльного аналізу у сфері професій.

З точки зору управління ринком праці, або, ширше, реалізації доказової політики на ринку праці, основною сферою використання класифікації професій є:

- збір та обробка статистичних даних про професії, переважно у сфері інформування про безробіття та вакансії,
- проведення аналізу з точки зору виявлення надлишкових професій (тих, в яких безробітних і шукачів роботи більше, ніж вакансій) і дефіцитних професій (більше вакансій, ніж безробітних і шукачів роботи),
- проведення аналізу з точки зору виявлення прогалін у компетентостях на ринку праці,
- прогнозування змін, які відбуваються на ринку праці,
- проведення аналізу з метою розвитку сфери професійної освіти та навчання.

У контексті державної освітньої політики сфера використання класифікації професій включає:

- збір та обробку інформації про структуру освіти в розрізі професій, які були отримані випускниками, працевлаштованими, безробітними та шукачами роботи,
- проведення аналізу задля виявлення прогалін у компетентостях на ринку праці,
- прогнозування змін, які відбуваються на ринку праці,
- проведення аналізу з метою визначення політики розвитку сфери професійної освіти та навчання;
- проведення аналітики, спрямованої на визначення ефективності професійної освіти та навчання, з точки зору відповідності професій, які вивчаються, професіям, за якими працевлаштовуються випускники.

З іншого боку, управління системою кваліфікацій означає, що класифікація використовується в такому обсязі:

- збір та обробка інформації про кваліфікації (кваліфікація визначається як формальне підтвердження завершення професійної освіти певного профілю або професійного навчання та опанування відповідного для даної кваліфікації набору знань, умінь, навичок і соціальних компетентностей) випускників, працевлаштованих, безробітних та осіб, які шукають роботу;
- проведення аналізу задля виявлення дефіцитних і надлишкових кваліфікацій,
- прогнозування майбутнього попиту на кваліфікації,
- проведення аналітики з метою визначення політики розвитку сфери професійної освіти і навчання;
- проведення аналізу ефективності професійної освіти і навчання.

Регуляторна функція ринку праці передбачає таку сферу використання класифікації:

- збір та обробка статистичних даних про професії, переважно у сфері надання інформації про здобуті в системі освіти професії та професії, за якими працюють, та про професії осіб, які набувають право на пенсію за віком чи інвалідністю;
- проведення аналізу з точки зору визначення формальних вимог до працевлаштування за професіями,
- забезпечення даних, необхідних для прийняття рішень щодо регулювання або дерегуляції певної професійної сфери/професій/посад;
- проведення аналітики з точки зору гармонізації єдиного ринку праці ЄС.

Управління допусками до професій і сертифікацією - це специфічна сфера використання класифікації професій, яка визначає таку сферу її використання:

- забезпечення даних, необхідних для функціонування системи взаємного визнання освіти та допусків до професій і сертифікації у державах-членах ЄС,
- проведення аналітики з точки зору визначення формальних вимог до працевлаштування за професіями,
- забезпечення даних, необхідних для прийняття рішень щодо регулювання або дерегуляції конкретної професійної сфери / професій / посад;
- ведення реєстру допусків до професій і сертифікації,
- проведення аналізу з точки зору гармонізації єдиного ринку праці ЄС.

Управління оплатою праці передбачає таку сферу використання документа:

- збір та обробка інформації про структуру заробітної плати;
- проведення аналізу з точки зору рівності на ринку праці,
- прогнозування змін на ринку праці щодо рівня заробітної плати,
- проведення аналізу з точки зору конкурентоспроможності заробітної плати окремих галузей економіки.

Управління системою соціального забезпечення виражається в такій сфері її використання:

- збір та обробка статистичних даних про нещасні випадки на виробництві, виникнення професійних захворювань або інших подій, які впливають на здоров'я та життя працюючих осіб,
- обробка, аналіз, прогнозування та публікація даних, необхідних регуляторам страхового ринку,
- обробка та аналіз даних для цілей формування політики у сфері соціального страхування, зокрема з точки зору пенсійної системи, системи охорони здоров'я, системи страхування на випадок безробіття тощо.

Використання класифікації професій для цілей страхування господарської діяльності означає:

- збір та обробку статистичних даних про нещасні випадки на виробництві, виникнення професійних захворювань або інших подій, що впливають на розрахунок страхових внесків (це полягає в постачанні даних, які після проведення аналізу дозволяють створювати та оновлювати актуарні таблиці),
- обробку, аналіз, прогнозування та публікацію даних, необхідних регуляторам страхового ринку.

І наостанок, мета класифікації професій, яка полягає у проведенні освітньо-профорієнтаційного консультування, відповідає таким сферам застосування:

- забезпечення інформації про ситуацію на ринку праці, переважно в розрізі безробіття та пропозицій роботи;
- забезпечення інформації про професії, яку використовують кар'єрні консультанти під час роботи зі своїми клієнтами (учнями, особами, які приймають рішення щодо освіти та кар'єри, шукачами роботи, безробітними тощо);
- забезпечення інформації про можливості професійної освіти та навчання за професіями.

Як уже зазначалося, визначення сфери застосування класифікації професій вказує на її коло користувачів, які повинні визначатися таким чином, щоб різні установи могли досягти поставлених цілей. Це означає необхідність враховувати при плануванні відповідні фінансові, людські та організаційні ресурси, які будуть необхідними для виконання завдань, пов'язаних з класифікацією професій. Незалежно від цілей класифікації професій, до основних стейкхолдерів інструменту належать:

- центральні та регіональні органи державної влади;
- інститути ринку праці (центри зайнятості),
- навчальні заклади (професійно-технічні, вищі навчальні заклади та навчальні компанії),
- органи статистики,
- страхові установи (як соціальне, так і страхування господарської діяльності),
- громадські, господарчі та професійні організації;
- науково-аналітичні установи,
- люди, які шукають інформацію про професії (учні, шукачі роботи та працюючі особи, які приймають освітньо-професійні рішення).

Важливо, щоб конкретне коло користувачів класифікації було визначене ще на початковому етапі проектування інструменту. Це дасть змогу синхронізувати цілі класифікації, сферу її

використання та установи, відповідальні за наслідки її використання, що дозволить краще задовольняти очікування, пов'язані із прийняттям та впровадженням нової класифікації.

Це дуже широке коло користувачів класифікації професій, але його окреслення на початку роботи з розробки нової класифікації професій дозволяє точно привести її функцію у відповідність до потреб визначених користувачів. При формулюванні переліку функцій потрібно також враховувати той факт, що чим ширше коло функцій, котрі виконує класифікація професій, тим складнішим, неодноріднішим і важчим стає управління нею.

Упорядкування й уніфікація номенклатури професій, яка функціонує на ринку праці України, є ключовою функцією будь-якої правильно розробленої класифікації професій. Завдяки цьому буде можна статистично представити надзвичайно різноманітні посади, які існують в економіці, в логічну, послідовну і, головне, впорядковану логічну структуру, яка є основою для збору, обробки та аналізу якісної статистичної інформації. Це важливо, оскільки без достовірної статистичної інформації неможливо здійснювати ефективне та результативне управління ринком праці й освітою, відповідно до методології доказової політики (evidence based).

У цьому контексті також дуже важливо застосувати принцип, згідно з яким усі категорії, включені в класифікацію (зокрема, групи професій, професії, спеціальності, посади), повинні бути відокремленими. Це означає, що неприпустимою є ситуація, коли дві різні професії накладаються й охоплюють одні й ті ж сфери професійних завдань або компетентностей. Якщо принцип відокремлення не буде дотримуватися, буде неможливо повністю об'єктивна ідентифікація професії, а отже, не вдасться забезпечити достовірні статистичні дані.

Принцип відокремленості також нерозривно пов'язаний з принципом універсальності. Цей принцип означає, що кожна посада / вакансія або програма професійної освіти (в ситуації, коли класифікація використовується також у сфері освітнього ринку) може бути віднесена до певної професії, включеної в класифікацію. Ця передумова особливо важлива в контексті еволюції ринку праці, який може випереджати структуру, прийнятну в класифікації. У цьому випадку списки професій, які входять до груп, доцільно доповнити категорією «Інші, не класифіковані в інших рубриках...», задля того, щоб забезпечити можливість класифікації тих професій, які не були (з будь-яких причин) включені до класифікації.

Наступне питання пов'язане з моделлю прийнятої класифікації професій. Ця модель повинна повністю залежати від цілей і функцій, які повинен виконувати цей інструмент. Як уже було згадано раніше, найімовірніше не вдасться обмежити цілі класифікації таким чином, аби можна було обрати оптимальну модель для досягнення даної цілі. Таким чином, у цьому питанні необхідно буде піти на компроміси, які все ж повинні бути структуровані таким чином, аби забезпечити придатність інструменту і можливість його впровадження у рамках закладених на ці цілі коштів і в межах передбачуваного часового горизонту. Більш докладно питання моделі класифікації буде розглянуто в наступних розділах. Однак потрібно зазначити, що в контексті майбутнього членства України в Європейському Союзі вибір підходу, заснованого на основі моделі ISCO-08, видається природним рішенням.

Останнє питання, яке потребує вирішення, – це поточне управління й оновлення класифікації професій. Перш за все, необхідно чітко визначити відповідальність за конкретні дії, пов'язані з повсякденним використанням та управлінням класифікацією професій. Це має бути визначено законом, котрий має точно описати, яка установа відповідає за який обсяг завдань та якими мають бути результати виконання цих завдань. Крім того, необхідно розрізнити два питання - досягнення цілей класифікації й управління класифікацією. Якщо досягнення цілей класифікації

може бути розподілене між різними установами, то управління інструментом має бути виключною прерогативою однієї конкретної установи, бюджет якої має враховувати необхідність здійснення такої діяльності. У рамках управління класифікацією можна виділити, як мінімум, такі види діяльності:

- забезпечення можливості використання класифікації професій всіма зацікавленими сторонами через оприлюднення чинної версії інструменту. Залежно від прийнятої правової конструкції у сфері впровадження класифікації, це може включати, наприклад, публікацію поточної редакції на веб-сайті, публікацію класифікації в друкованому вигляді, видання рекомендацій, нормативно-правових актів або підготовку проектів законодавчих змін до нормативно-правових актів, якими впроваджується класифікація.
- постачання інформаційних матеріалів для користувачів класифікації. Ці матеріали повинні містити насамперед роз'яснення правил належного використання класифікації, тобто правил класифікації професій. Крім того, особливо в контексті освітньо-профорієнтаційної функції, такі матеріали можуть включати аналітичні звіти, які представляють статистичні дані, зібрані з використанням класифікації, та різних видів інформації про професії, включаючи, наприклад, характеристики професій, опис освіти або вимог щодо компетентностей.
- забезпечення процесу оновлення інструменту, спрямованого на врахування змін на ринку праці. З цією метою зазвичай застосовується підхід, який полягає в циклічному оновленні інструменту, котрому передують аналітична і дослідницька робота, спрямована на виявлення цих змін і надання пропозицій щодо способу їх врахування в класифікації.

Незалежно від остаточної моделі класифікації, її цілей і функцій, усвідомлення обговорюваних питань дозволить розробити інструмент, який максимально відповідатиме очікуванням, сформульованим на початку процесу його проектування. Також варто пам'ятати, що належним чином розроблена і правильно впроваджена класифікація професій не обов'язково повинна бути присутня в загальній свідомості користувачів, достатньо, щоб ефекти її застосування сприймалися позитивно як елемент цілісної системи побудови сучасної економіки, заснованої на знаннях. Уже одне це можна вважати успіхом проекту з розробки нової класифікації професій в Україні.

2. Класифікація ISCO 08 – характеристики та переваги прив'язки українського Класифікатора професій до класифікації ISCO 08.

Перш ніж обговорювати класифікацію ISCO-08, необхідно уточнити, чим є цей документ за своєю суттю. Отож, ISCO-08 - це не класифікація у розумінні визначення цього поняття («поділ осіб, предметів або явищ на групи за певним принципом»)¹, а стандартна модель структури класифікації професій, яка може бути покладена в основу при розробці національних класифікацій професій. З огляду на це, в тексті буде використовуватися термін «стандарт ISCO-08», який означає «International Standard Classification of Occupations - ISCO-08».

ISCO-08 виконує функцію моделі. Цей стандарт не має на меті замінити будь-яку існуючу національну класифікацію професій. Класифікація професій в окремих країнах повинна повністю відображати як структуру національного ринку праці, так і інформаційні потреби конкретних країн. Однак важливо те, що якщо між національною класифікацією та стандартом ISCO-08 буде забезпечено відповідність концепції та структури, буде легше забезпечити міжнародну порівнянність національної статистики професій та ринку праці. З цієї причини розробка національної класифікації професій на основі стандарту ISCO-08 є рекомендованим рішенням. Якщо немає можливості прийняти таке рішення в короткостроковій і середньостроковій перспективі (наприклад, через обмежені фінансові ресурси або юридичні бар'єри), доцільно прийняти проміжні рішення, наприклад, у вигляді розробки ключа переведення між національною класифікацією і стандартом ISCO-08. Варто зазначити, що класифікації професій на національному рівні є основою для збору та поширення статистичних даних з таких джерел, як переписи, статистичні обстеження ринку праці та домогосподарств, опитування роботодавців, бази даних, зібрані державними органами тощо. Ці дані використовуються урядами та компаніями в таких сферах, як посередництво у працевлаштуванні, профорієнтація, планування освіти, звітність щодо нещасних випадків на робочому місці, адміністрування компенсацій працівникам, управління міграцією тощо.

Основною метою ISCO-08 була адаптація стандарту класифікації до змін, які відбуваються на ринку праці в результаті розвитку процесів глобалізації. Це також стало відповіддю на постійне зростання попиту на порівняльні у міжнародних масштабах дані про професії, необхідні як для статистичних, так і для адміністративних цілей. Таким чином, метою ISCO-08 є забезпечення:

- актуальної основи для міжнародної звітності, порівняння й обміну статистичною та адміністративною інформацією про професії;
- корисної моделі для розробки національних та регіональних класифікацій професій;
- рішення, яке можна застосовувати безпосередньо в країнах, котрі не розробили власних національних класифікацій.

Таким чином, завдання ISCO-08 полягає в тому, щоб забезпечити системне надання даних про ринок праці у формі, яка може бути корисною для досліджень та прийняття рішень, а також для розробки ініціатив на ринку праці.

У 1957 році Міжнародна організація праці розробила першу міжнародну класифікацію. Вона включала 1500 професій, які були присутні в країнах Західної Європи. Її подальші редакції лягли в основу прийняття Міжнародного стандарту класифікації професій (ISCO-68). Через двадцять

¹ Словник польської мови, визначення слова «класифікація», <https://sjp.pwn.pl/slowniki/klasyfikacja.html> [доступ: 14.12.2023]

років була розроблена чергова версія Стандарту класифікації (ISCO-88), який в 1994 році отримав нову редакцію, адаптовану до специфіки високорозвинених країн Європейського Союзу – ISCO-88 COM 1994. За останні 20 років ISCO-88 застарів у багатьох сферах, головним чином через вплив технологічного розвитку у секторах ІТ та послуг. Тож виникла необхідність розробки нового стандарту - ISCO-08.

Методологічні принципи Міжнародного стандарту класифікації професій ISCO-08 були розроблені під час зустрічі експертів у сфері статистики праці, яка відбулася в Женеві в 2007 році. Метою цієї зустрічі була розробка методичних рекомендацій щодо оновлення Міжнародного стандарту класифікації професій (ISCO). Остаточо ISCO-08 був прийнятий резолюцією Тристоронньої зустрічі експертів зі статистики праці, яка відбулася в грудні 2007 року. Ця резолюція була потім схвалена Адміністративною Радою Міжнародної організації праці в березні 2008 року. ISCO-08 є четвертою версією стандарту і замінює попередню версію ISCO. Оновлення ISCO було проведено до кінця 2008 року для того, щоб дати достатньо часу для оновлення національних класифікацій (або ж для затвердження ISCO-08 на національному рівні) для того, щоб вона була доступною для національних переписів населення 2010 року. Основні принципи, закладені при розробці ISCO-08, полягали в наступному:

- Кількість і назви Major Group не змінилися. Однак змінилися принципи класифікації професій на окремі Major Group, Sub-Major Group, Minor Group і Unit Group.
- Змінився той принцип, що вимоги, пов'язані з формальною освітою та пройденими навчальними курсами, є найважливішою умовою для віднесення професії до відповідної Major Group. У ISCO-08 це лише один з елементів вимірювання рівня кваліфікації. Найважливішим фактором, який визначає, чи відповідає професія кваліфікаційному рівню, є характер і складність завдань, котрі виконуються за даною професією.
- Професії, у яких вимагається виконання однакового обсягу завдань та обов'язків, повинні бути віднесені до однієї Unit Group у ISCO-08, навіть у випадках, коли національні вимоги до кваліфікаційного рівня, визначені на основі рівня формальної освіти, відрізняються. Такий принцип забезпечує покращення порівняльності професій на міжнародному рівні.

Основні відмінності між ISCO-88 і ISCO-08 є такими:

- Внесено зміни до класифікації управлінських професій до Major Group 1.
- Професії у сфері інформаційних і комунікаційних технологій були оновлені та розширені, з виділенням Sub-Major Group, яка складається з професіоналів та персоналу середньої ланки в цій галузі.
- Розширено та оновлено структуру груп у сфері медичних професій.
- Було переглянуто групи державних службовців, щоб відобразити зростання впливу ІТ на організацію офісних робіт та забезпечити отримання більш детальних статистичних даних, за якими працюють професії з великою кількістю жінок.
- Внесено зміни в структуру груп у сфері професій, пов'язаних з продажами та послугами.
- Запроваджено більш детальний і логічний поділ на групи у сферах надання послуг, інформування клієнтів та туризму.
- Перебудовано й уточнено структуру груп, до складу яких входять оператори машин та обладнання.

- Розширено структуру груп, які охоплюють професії, найбільш поширені в тішовій економіці, насамперед у сфері Major Group 9.

ISCO-08 – це ієрархічна чотирирівнева структура класифікації, яка дозволяє класифікувати всі професії у світі в рамках Unit Group. Ці групи утворюють найбільш детальний рівень структури стандарту. Структура ISCO-08 розділена на 10 Major Group, у яких виділено 43 Sub-Major Group, розділені на 130 Minor Group, що охоплюють 436 Unit Group. Відповідно до прийнятої методики стандарту ISCO-08, професії класифікуються в межах Unit-Group на основі їх схожості за рівнем умінь і спеціалізацією умінь, які вимагаються для посад. Стандарт ISCO-08 ґрунтується на таких визначеннях:

Посада - це сукупність завдань та обов'язків, які виконує або має виконувати одна особа для роботодавця або в рамках самозайнятості.

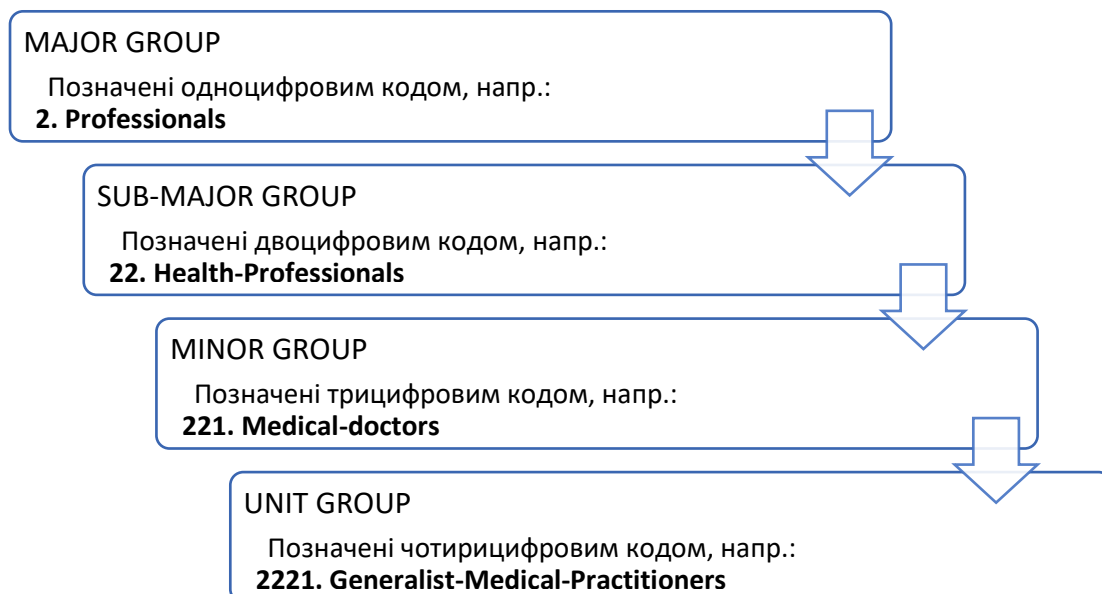
Професія стосується виду робіт, які виконуються на даній посаді. Поняття професії визначається як «сукупність посад, основні завдання та обов'язки яких характеризуються високим ступенем схожості». Особа може бути пов'язана з професією через її поточну роботу, додаткову, майбутню роботу або попередню посаду.

Уміння - це здатність виконувати завдання й обов'язки, які впливають з роботи.

Рівень умінь - це функція складності та обсягу завдань і обов'язків, які повинні виконуватися в професії. Рівні умінь визначаються відповідно до рівнів формальної освіти, визначених у Міжнародній стандартній класифікації освіти (ISCED-97).

Ієрархічна структура ISCO-08 має логічну структуру: є десять Major Group, які, в свою чергу, складаються з однієї або декількох Minor-Group. Кожна з 130 Minor-Group складається з однієї або декількох Unit-Group. У цілому кожна Unit-Group включає в себе «професії», які характеризуються високим ступенем схожості за рівнем умінь і спеціалізацією умінь.

Кожна група в класифікації позначена назвою та кодом, а також пов'язана з описом, який визначає сферу охоплення групи, відповідно до такої схеми:



Повна структура стандарту ISCO-08 наведена в таблиці нижче:

Major Group	Sub Major Group	Minor Group	Unit Group	Skill level
1 Managers	4	11	31	3 і 4
2 Professionals	6	27	92	4
3 Technicians and Associate Professionals	5	20	84	3
4 Clerical Support Workers	4	8	29	2
5 Service and Sales Workers	4	13	40	2
6 Skilled Agricultural, Forestry and Fishery Workers	3	9	18	2
7 Craft and Related Trades Workers	5	14	66	2
8 Plant and Machine Operators, and Assemblers	3	14	40	2
9 Elementary Occupations	6	11	33	1
0 Armed Forces Occupations	3	3	3	1, 2 і 4
Всього:	43	130	436	-

Для цілей ISCO-08 у поділі професій на групи використовувалися два виміри умінь: це рівень умінь та спеціалізація умінь. Рівень умінь визначається як функція складності та обсягу завдань і обов'язків, які повинні виконуватися в рамках професії. Рівень умінь визначається:

- характером роботи, яка виконується за професією, у зв'язку з характерними завданнями та обов'язками, визначеними для кожного рівня умінь ISCO-08;
- рівнем формальної освіти, визначеним у світлі Міжнародної стандартної класифікації освіти (ISCED-97), необхідним для належного виконання завдань та обов'язків;
- обсягом неформального навчання на робочому місці та/або попереднього досвіду роботи за суміжною професією, необхідним для належного виконання цих завдань та обов'язків.

Рівень умінь був застосований як основний критерій для виділення Major Group в структурі ISCO-08, за винятком Major Group 1: Managers і Major Group 0: Armed Forces Occupations, де критерій рівня умінь було застосовано на другому ієрархічному рівні, тобто він використовувався для виділення Sub Major Group. В ISCO-08 прийнято чотири рівні умінь, які були детально визначені й описані за допомогою прикладів, пов'язаних із формальною освітою, відповідно до класифікації ISCED-97:

Визначення рівня кваліфікації в ISCO-08	Рівень освіти, визначений у класифікації ISCED-97
Професії на рівні умінь 4 зазвичай пов'язані з виконанням завдань, які вимагають складного вирішення проблем, прийняття рішень і креативності, з огляду на великий масив	6 Другий ступінь вищої освіти (що веде до поглибленої дослідницької кваліфікації)

<p>теоретичних і фактичних знань у спеціалізованій галузі. Завдання, як правило, включають в себе аналіз і дослідження, спрямовані на поглиблення людських знань у певній галузі, діагностику та лікування захворювань, передачу знань іншим, проектування конструкцій або машин, а також конструкційних і виробничих процесів. Вимагається здатність осмислювати складний письмовий матеріал і передавати складні ідеї. Професії включаються в себе менеджерів, інженерів, вчителів, лікарів, медсестр, музикантів, IT-спеціалістів тощо.</p>	<p>5a Перший ступінь вищої освіти, перший рівень (середня тривалість)</p>
<p>Професії на рівні умінь 3 зазвичай передбачають виконання складних технічних і практичних завдань, які вимагають глибоких фахових, технічних і процедурних знань у спеціалізованій галузі. Приклади завдань включають в себе забезпечення дотримання правил охорони та безпеки праці і споріднених з ними, складання детальних кошторисів кількості та вартості матеріалів і робочої сили, координацію, нагляд, контроль і планування діяльності інших працівників; а також виконання функцій з технічної підтримки професіоналів. Професії на цьому рівні умінь зазвичай вимагають здатності розуміти складний письмовий матеріал, готувати звіти, засновані на фактах, і спілкуватися усно в складних обставинах. Професії включають керівників магазинів, медичний персонал середньої ланки, секретарів, торгових представників, техніків тощо.</p>	<p>5b Перший етап вищої освіти (короткочасна та середня тривалість)</p>
<p>Професії на рівні умінь 2 зазвичай передбачають виконання таких завдань, як обслуговування машин та обладнання, керування транспортними засобами, технічне обслуговування та ремонт електричного й механічного обладнання, маніпулювання, організація та зберігання інформації. Важливо вміти читати таку інформацію, як інструкції з техніки безпеки, робити письмові записи про виконану роботу та точно виконувати прості арифметичні розрахунки. Професії, віднесені до рівня умінь 2, включають промислових і будівельних робітників, водіїв, секретарів, діловодів, швачок, продавців у магазинах, поліцейських, перукарів, електриків і механіків.</p>	<p>4 Професійна освіта на базі середньої освіти, не вища 3 Середня освіта II ступеню 2 Неповна середня освіта</p>
<p>Професії на рівні умінь 1 зазвичай передбачають виконання простих і рутинних фізичних або ручних завдань. Може вимагатися використання ручного інструменту або простого електрообладнання. Вони включають в себе такі завдання, як прибирання, копання, ручне підняття та переміщення матеріалів, ручне сортування, зберігання або складання товарів, збір фруктів та овочів тощо. Багато професій рівня умінь 1 можуть вимагати фізичної сили та/або витривалості. Професії, класифіковані за рівнем умінь 1, включають прибиральників, осіб, які займаються обслуговуванням вантажів і допоміжних робітників.</p>	<p>1 Базовий рівень освіти</p>

З іншого боку, концепція спеціалізації навичок була використана як основний критерій для розробки структури стандарту ISCO-08 на рівнях Sub-Major Group, Minor Group та Unit Group. Спеціалізація умінь розглядається в чотирьох категоріях:

- галузь знань, необхідна для роботи за даною професією або групою професій;
- знаряддя та машини, які використовуються в даній професії або групі професій,
- матеріали, які використовуються в процесі виконання робіт,
- види товарів і послуг, які виробляються.

Описані вище критерії виділення груп професій за стандартом ISCO-08 також стали основою для складання характеристик, котрі становлять визначення кожної групи². У випадку Unit Group ця характеристика одночасно містить приклади професій, які класифікуються до даної групи. Таким чином, ці визначення становлять також довідник для користувачів ISCO-08, який полегшує переведення професій з національних класифікацій до структури, представленої в стандарті. Нижче наведено приклад визначення Unit Group:

5132 Bartenders

Bartenders prepare, mix and serve alcoholic and non-alcoholic drinks directly to customers over a bar or counter, or through waiters.

Tasks include –

- (a) taking beverage orders from serving staff or directly from patrons;
- (b) preparing and serving alcoholic and non-alcoholic drinks at a bar;
- (c) washing used glassware, cleaning and maintaining bar service areas, tea- and coffee-making areas and equipment such as espresso machines;
- (d) collecting payment for sales, operating cash registers and balancing cash receipts;
- (e) tapping kegs and attaching supply lines;
- (f) assisting in keeping the bar properly stocked and arranging bottles and glasses;
- (g) checking identification of customers to verify age requirements for purchase of alcohol;
- (h) taking steps to limit problems related to excessive drinking, such as persuading customers to stop drinking, declining further service or ordering transportation;
- (i) mixing ingredients to prepare cocktails and other drinks;
- (j) serving snacks or other food items to customers at the bar.

Examples of the occupations classified here:

- Bartender

Some related occupations classified elsewhere:

- Café manager – 1412
- Restaurant manager – 1412
- Waiter – 5131

Notes

Operators of small cafés, restaurants and bars for whom the management and supervision of staff is not a significant component of the work are classified in Unit Groups 5120: Cooks, 5131: Waiters or 5132: Bartenders, depending on the main tasks performed.

²Визначення всіх груп професій ISCO-08 містяться в документі Definitions of Major Groups, Sub Major Groups, Minor Groups and Unit Groups, <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/groupdefn08.pdf>.

Основною метою визначення груп професій в ISCO-08 є характеристика складу кожної групи таким чином, щоб можна було визначити, куди в рамках структури стандарту потрібно віднести конкретну групу професій з національної класифікації. Метою цього підходу є підвищення точності та забезпечення міжнародної порівнянності даних у статистичній та адміністративній практиці. Додатковою метою опрацювання визначень груп професій є представлення загальної інформації про характер роботи, яка виконується в даній групі професій. Визначення груп опрацьовуються таким чином, щоб можна було зрозуміти сутність даної групи, не звертаючись до визначень інших груп.

Існує три основні способи прийняття або адаптації стандарту ISCO-08 для національного використання:

- прийняття ISCO-08 безпосередньо для національних цілей;
- розробка або модифікація національної класифікації на основі ISCO-08;
- розробка ключа переведення між національною класифікацією та стандартом ISCO-08, який забезпечить міжнародну порівнянність даних.

Пряме прийняття стандарту ISCO-08 для національних цілей не рекомендується у якості рішення для більшості країн. Цей підхід необхідно розглядати лише в тому випадку, якщо країна не має ресурсів, можливостей або часу для розробки національної класифікації професій таким чином, щоб вона відповідала реаліям та вимогам даної країни. Потрібно зазначити, що ризик безпосередньої імплементації ISCO-08 полягає у тому, що професійна структура національного ринку праці, а також питання, пов'язані з національною політикою, будуть істотно відрізнятися від моделі, прийнятої в стандарті. Таким чином, малоймовірно, що введення ISCO-08 без модифікацій повністю відповідатиме вимогам національної статистики та інформації про професії. Важливо також пам'ятати, що в даній країні можуть існувати професії, які є непоширеними в інших країнах і тому напряму не враховані в ISCO-08. Тож при такому підході ключовим завданням, пов'язаним з впровадженням класифікації, є розробка індексу професій, закодованих за ISCO-08. Метою такого індексу є точне накладання термінів, які використовуються для опису професій у національних масивах даних, на структуру ISCO-08. У цьому завданні можна використовувати індекс ISCO-08³ або наявний національний індекс як відправну точку.

Рекомендованим рішенням є розробка національної класифікації професій, яка відповідає двом умовам: базується на структурі та логіці ISCO-08 та відображає національні вимоги. Це означає, що робота над прийняттям класифікації на основі ISCO-08 повинна враховувати вимоги щодо міжнародної порівнянності, а також відображати професійну структуру робочої сили та національні пріоритети щодо інформації, котра використовується для здійснення політики у сфері ринку праці й освіти. Оскільки ці вимоги не завжди повністю сумісні одна з одною, іноді може виникати необхідність прийняття рішення, щоб збалансувати національні пріоритети з потребами міжнародної порівнянності.

При розробці або адаптації національної класифікації до ISCO-08, як правило, виникає необхідність адаптації структури груп професій в ISCO-08 до національної специфіки. Вона може полягати, наприклад, у видаленні або об'єднанні груп професій, які або не існують, або є

³ З довідковим індексом професій, який відображає структуру ISCO-08, можна ознайомитися на веб-сайті МОП: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/index08-draft.xlsx>.

несуттєвими в даній країні. Це також може передбачати опрацювання інших визначень груп професій, специфічних для конкретної країни. Також може виникнути необхідність розділення деяких групи ISCO-08 задля забезпечення вищого рівня деталізації інформації про певні сфери або створення додаткового, більш детального ієрархічного рівня для задоволення статистичних потреб даної країни (це може означати, наприклад, необхідність введення додаткового рівня групування професій). Будь-яке таке відхилення допустиме за умови, що воно є об'єктивно обґрунтованим, наприклад, на основі консультацій з ключовими користувачами та творцями професійної інформації, через детальний аналіз наявної статистики тощо. Ця інформація дозволить визначити, наскільки структура ISCO-08 відображає реальність національних умов і вимог.

Коли національна класифікація використовується у сфері посередництва у працевлаштуванні, для статистичних потреб, для специфічних і потенційно суперечливих потреб різних державних установ, необхідно враховувати, що їхні потреби щодо ступеня деталізації зібраної інформації можуть відрізнятися. Відтак при розробці класифікацій необхідно тісно координувати роботу та її результати з різними користувачами класифікації. Варто зазначити, що така співпраця може сприяти подальшому збору інформації про професії на основі єдиних та порівнянних правил з низки статистичних та адміністративних джерел, тим самим сприяючи забезпеченню її високої якості.

Останнім із запропонованих рішень є прив'язка національних класифікацій професій до ISCO-08, яка фактично полягає в розробці ключа переведення. Якщо стандарт ISCO-08 не застосовується безпосередньо на національному рівні, порівняння інформації про професії між країнами або регіонами зазвичай вимагає «перекладу» національної статистики професій на міжнародний стандарт. Цього можна досягти, зіставивши національну класифікацію (зокрема, представлені в ній групи професій / професії / спеціальності / посади або інші прийняті в даній країні категорії) з Unit Group у ISCO-08. Зіставлення означає кодування кожної категорії національній класифікації до найбільш відповідної Unit Group в ISCO-08. Зіставлення повинно проводитися на мінімально можливому рівні агрегації національної класифікації та ISCO-08. Результат зіставлення зазвичай представлений у вигляді таблиці відповідності, яка показує взаємозв'язок між категоріями в національній класифікації та категоріями в ISCO-08. Існує три найпоширеніші ситуації в процесі зіставлення:

- Категорія в національній класифікації однозначно співвідноситься з до однією з груп в ISCO-08. Це найпростіша ситуація, і якщо національна класифікація базується на концептуальній моделі, аналогічній до моделі ISCO-08, вона, швидше за все, буде зустрічатися найчастіше.
- Категорія в національній класифікації на найнижчому рівні агрегації відрізняється за включеними до неї професіями від найбільш відповідної групи в ISCO-08, але ця відмінність не заважає правильно віднести її до групи ISCO-08 на одному з вищих рівнів агрегації.
- Групування професій у національній класифікації відрізняється від підходу, застосованого в ISCO-08, тому категорію, присутню в національній класифікації, не можна відповідно віднести до жодної з груп ISCO-08.

У ситуаціях, описаних у другому та третьому пунктах, застосовуються правила, розроблені для потреб зіставлення ISCO-88 з ISCO-08:

- Правило чисельного домінування, відповідно до якого оцінка повинна проводитися на основі наявної в статистиці інформації або на основі висновків галузевих експертів щодо відносного значення професій, віднесених до даної групи в національній класифікації. Якщо приблизно 80 або більше відсотків професій/посад, класифікованих у даній групі, належать до певної групи в ISCO-08, то вся група в національній класифікації повинна бути віднесена до цієї групи ISCO-08.
- Правило рівня кваліфікації, згідно з яким професії, включені до складу даної групи в національній класифікації, повинні аналізуватися на основі концепції рівня кваліфікації ISCO-08. Згодом віднесення до ISCO-08 має здійснюватися на основі професій, які вважаються такими, що вимагають найвищого рівня кваліфікації.
- Виробниче правило, згідно з яким для цілей зіставлення з ISCO-08 в структурі професій даної групи в національній класифікації виробничі професії матимуть пріоритет над професіями, пов'язаними з продажами або управлінням.

Застосування цих принципів до зіставлення національної класифікації з ISCO-08 покликане зменшити негативний вплив на точність переведення національних статистичних даних у дані, заковдані відповідно до ISCO-08. Якщо було прийнято рішення про проведення процесу зіставлення, варто розглянути можливість кодування даних про національні професії безпосередньо в ISCO-08, минаючи ключ переведення на рівні професійних груп. Водночас варто зазначити, що попри потенційно високу вартість, найбільш точним методом прив'язки національної класифікації до ISCO-08 є подвійне кодування професій – за кодом, зазначеним у національній класифікації, та за кодом Unit Group в ISCO-08. На практиці витрати на таке подвійне кодування залежать від того, наскільки національна класифікація відповідає стандарту ISCO-08 за методологією та визначеннями. Чим більша ця відповідність, тим нижчі витрати на подвійне кодування. З іншого боку, чим більше відрізняються дві системи, тим вищі витрати. Це пов'язано, наприклад, з необхідністю розробки складних ключів переведення, що супроводжуються коментарями та поясненнями щодо розгляду окремих випадків.

Використання стандарту ISCO-08 у країнах Європейського Союзу регулюється Commission Recommendation of 29 October 2009 on the use of the International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) (Text with EEA relevance) (2009/824/EC)⁴. Згідно з цією рекомендацією, прив'язка національних класифікацій професій у державах-членах до ISCO-08 спрямована на забезпечення порівнянності даних про професії з країн-членів ЄС та решти світу. Адаптація стандарту ISCO-08 має особливе значення з метою забезпечення даних, необхідних для розробки європейської стратегії зайнятості (зокрема у сфері гендерної рівності та сприяння зайнятості), розвитку компетентностей та системи професійної освіти й навчання, розвитку сектору високих технологій. Згідно з рекомендацією, держави-члени повинні:

- опрацьовувати, створювати та розповсюджувати статистичні дані у поділі на професії, з використанням стандарту ISCO-08 або національної класифікації, яка впливає з ISCO-08;
- використовувати ISCO-08 при вивченні структури оплати праці,
- починаючи з 2011 року, використовувати ISCO-08 від 2011 року у всіх статистичних дослідженнях, які наводять дані у поділі на професії.

⁴ <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/1978984/6037342/ISCO-08.pdf>

Рекомендація дозволяє застосовувати гнучкий підхід до стандарту ISCO-08. Допустимо, наприклад, розширяти національні класифікації, включаючи в них додаткові рівні агрегації. Можна, наприклад, збільшувати кількість груп професій на нижчих рівнях агрегації (на рівні Minor Group і Unit Group) або додавати більш конкретні групи професій на п'ятому рівні ієрархії в національній класифікації (наприклад, розділити Unit Group на більш детальні групи професій / спеціальностей / посад). Варто зазначити, що окремі держави-члени можуть прийняти рішення, в якому, крім професії, будуть кодуватися інші аспекти роботи, наприклад, інформація про посади, вимоги до умінь, посилання на національні рамки кваліфікацій, правові норми або детальні описи професій. Цей тип інформації може бути корисним для визначення заробітної плати, у профорієнтації, професійній освіті та навчанні, розробці навчальних програм, послуг з посередництва у працевлаштування тощо, але вона виходить за рамки ISCO-08. Прикладом такого рішення є Європейська класифікація умінь, компетентностей, кваліфікацій та професій (ESCO)⁵. Важливо також зазначити, що стандарт ISCO-08 використовується для забезпечення узгодженості даних, необхідних для прийняття рішень у сфері політики на ринку праці й освіти, але він не забезпечує рамок для адміністративного регулювання професій. Іншими словами, впровадження ISCO-08 або національної класифікації, заснованої на ISCO-08, не повинно мати ніякого впливу на правила, що регулюють роботу за професіями.

⁵ ESCO – це європейська багатомовна класифікація умінь, компетентностей, кваліфікацій та професій. Класифікація ESCO визначає та класифікує уміння, компетентності, кваліфікації та професії, які є істотними для ринку праці ЄС, освіти та навчання. Вона представляє системні зв'язки між різними поняттями. ESCO містить описи 3 008 професій, 13 890 умінь, пов'язаних з цими професіями. Кваліфікації враховано за допомогою Qualifications dataset register (QDR). Чинна редакція класифікації ESCO доступна за адресою: <https://esco.ec.europa.eu/en>.

3. Модель класифікації професій та спеціалізацій (KZiS) у Польщі – характеристики та переваги використання, опис професій, переваги використання ISCO 08 як моделі структури груп професій, узгодженість з іншими системами (професії професійно-технічної освіти, національна система кваліфікацій, офіційна статистика), застосування KZiS (наприклад, дослідження ринку праці).

Класифікація професій і спеціальностей (аббревіатура: KZiS), прийнята в Польщі, є офіційним документом, який охоплює професії, що зустрічаються на ринку праці, та вводиться в дію міністром, відповідальним за ринок праці. Раз на кілька років до цього документа вносяться зміни в міру того, як змінюється ринок праці. Нові професії та спеціальності, які виникають, потрібно ввести до класифікації, а ті, яких вже немає на ринку праці, вилучити. Таким чином, KZiS є результатом аналізу ринку праці з точки зору появи нових професій і спеціальностей. Будь-яка установа, професійна організація, міністерство або навіть приватна особа може повідомити про необхідність реєстрації нової професії, зміну назви професії або її вилучення.

Проект KZiS завжди є предметом переговорів та погодження з Міністерством, відповідальним за класифікацію, та іншими відомствами, яким підпорядкований конкретний сегмент ринку праці. Чинна нині KZiS (як і попередні редакції, починаючи з 1995 року) розроблена на основі Міжнародного стандарту класифікації професій (ISCO). Польща, як держава-член Європейського Союзу, зобов'язана розробляти класифікацію професій на основі стандарту ISCO, що дозволяє здійснювати міжнародне порівняння та обмінюватися статистичними даними, а також надавати посередницькі послуги у працевлаштування та вести профорієнтацію на міжнародному рівні.

Основними цілями створення класифікації професій і спеціальностей та можливостями її використання на ринку праці є:

- виявлення професій, які присутні на ринку праці даної країни, та їх опис для різних потреб і різних аудиторій;
- стандартизація номенклатури, щоб використовувати однакові назви в усіх документах. На ринку праці одна і та ж професія часто присутня під багатьма назвами,
- оновлення структури професій і спеціальностей, присутніх на ринку праці - внесення нових професій і спеціалізацій, які з'являються на ринку праці, і видалення тих, що зникають; об'єднання спеціальностей або їх розширення,
- проведення статистичного аналізу зайнятості та безробіття, який використовується для проведення відповідної політики у сфері зайнятості, запровадження програм боротьби з безробіттям у тих професіях, де воно є найвищим, тощо,
- проведення порівняльного аналізу названих явищ, присутніх в інших країнах,
- проведення політики у сфері професійно-технічної освіти, яка полягає у проведенні кореляції між потребами ринку праці та професійною освітою молоді і дорослих (при появі нової професії молоді потрібно забезпечити освіту або навчання за такою професією);
- інформування молоді та дорослих, які шукають роботу, про можливості освіти та працевлаштування, яке здійснюється кар'єрними радниками та посередниками у працевлаштуванні (тому класифікація особливо активно використовується при профорієнтації та посередництві у працевлаштуванні);

- збір даних для визначення політики зайнятості та навчання впродовж усього життя;
- проведення досліджень, аналітики, прогнозів та розробка інших матеріалів щодо ринку праці,
- надсилання даних в електронну систему для обслуговування ринку праці.

Польська класифікація спирається на систему понять, найважливішими з яких є: професія, спеціальність, професійне завдання, посада, навички та компетенції. Для цілей розробки KZiS було прийнято конкретні визначення термінів, адекватні до суті документа. Варто зазначити, що найскладнішим завданням було визначення поняття професії, яке, з одного боку, має відповідати визначенню, прийнятому у ISCO-08, а з іншого – також має враховувати специфіку національного ринку праці та вітчизняні наукові досягнення у сфері науки про професії. З огляду на це, команда, яка розробляла KZiS, прийняла таке визначення професії:

Професія - це сукупність завдань (комплекс видів діяльності), виокремлених у результаті суспільного поділу праці, які виконуються на постійній основі або з незначними змінами окремими особами (в тому числі роботодавцями або в рамках індивідуальної підприємницької діяльності), які вимагають відповідної кваліфікації і компетенцій (знань, умінь і соціальних компетентностей), набутих в процесі освіти або практики. Робота за професією є джерелом доходу.

Потрібно також зазначити, що в практиці польських центрів зайнятості використовуються два поняття професії: професії, здобутої у результаті освіти, та професії, за якою працюють.

Професія, здобута у результаті освіти, охоплює сукупність знань, умінь і соціальних компетентностей, набутих у процесі навчання, які є передумовою для роботи за професією. Назва здобутої у результаті освіти професії вказується в сертифікатах і дипломах або в інших документах, що підтверджують отриману кваліфікацію.

У Польщі професія, здобута у результаті освіти, залежно від широти профілю може на практиці відповідати кільком або кільканадцятьом професіям (спеціальностям), присутнім на ринку праці, включеним до класифікації професій і спеціальностей. Здобута професія, опанована у процесі професійної освіти, називається шкільною професією. Для професійно-технічної освіти (яку в Польщі називають «галузевою» освітою) перелік таких професій включено до Класифікації професій системи галузевої освіти.

Професія, за якою працюють, є, так званою, професією в економіці, тобто такою, котра присутня на ринку праці. Номенклатура професій в економіці включена в Класифікацію професій і спеціальностей.

Нааявні на ринку праці назви професій не завжди відповідають назвам у класифікації, оскільки роботодавці часто самі створюють назви професій або використовують традиційні назви чи користуються назвами посад. Отже, необхідно ідентифікувати професію, запропоновану роботодавцем, або вказану шукачем роботи, і з'ясувати її офіційну назву. Таким чином, у

практиці центрів зайнятості професії безробітних і шукачів роботи класифікуються на основі їх зв'язку з теперішньою професією, майбутньою професією або попередньою професією.

Професію можна розділити на спеціальності, які мають спільну базу знань і навичок, але окремі конкретні завдання. Спеціальність - поняття вужче, ніж професія.

Спеціальність - це результат поділу праці в межах професії, вона включає в себе деякі види діяльності, які мають подібний характер (пов'язані з функцією або предметом роботи), але вимагають поглиблених або додаткових знань і навичок, набутих в результаті додаткового навчання або практики.

У результаті поділу праці кожна професія відрізняється за тими завданнями, які в ній виконуються і які складаються з окремих професійних дій.

Професійне завдання - це відрізок або етап роботи, який впливає з виконуваних функцій і обов'язків та складається з певного комплексу дій, спрямованих на досягнення поставленої мети. Досягнення цієї мети вимагає використання і контакту з конкретними об'єктами роботи, такими як: дані/інформація, речі (машини, обладнання), ідеї, вплив на інших людей.

Професійна дія - це дія, яка здійснюється працівником в рамках професійного завдання і приносить конкретний корисний ефект. Види професійних дій можуть носити технологічний (виконавчий), організаційний характер і характер співпраці.

Загальноживаним терміном, котрий однак має різні визначення, є робоче місце, яке часто використовується як синонім поняття професії, особливо роботодавцями, які ототожнюють професію з посадою. У Польщі прийнято таке визначення посади:

Посада - це конкретне робоче місце в організації, найменша, неподільна організаційна одиниця компанії, в якій відбувається робочий процес. Посада визначається робочим простором, забезпеченим обладнанням і предметами праці, в якому виконує роботу співробітник або колектив співробітників. Для того щоб належним чином виконувати роботу на даній посаді, необхідно, щоб працівник володів певним набором компетентностей. Посади подібного за професійними завданнями і робочим середовищем характеру об'єднуються в спеціальності і професії.

З точки зору проектування структури класифікації професій необхідно було також дати визначення поняття рівня і спеціалізації компетентностей, і ці поняття стали основою для виділення великих груп KZiS.

Рівень компетентності визначається складністю та обсягом завдань і обов'язків. Чим більше завдань або чим складніші завдання, тим вищий рівень компетентності, необхідний для професії.

Спеціалізація компетентності пов'язана з видом необхідних знань і вмінням користуватися конкретними методами роботи, обладнанням та інструментами. Вона

визначається типом використовуваних матеріалів, продукції, що випускається, або видом послуг, що надаються.

Як зазначалося на початку, KZiS – це перелік професій, котрі присутні на ринку праці, згрупованих за певними критеріями. Такими критеріями, що поділяють професії на групи та підгрупи, є:

- схожість професійних компетентностей (знань і умінь), необхідних для виконання завдань даної професії (спеціальності),
- спеціалізація професійних компетентностей,
- схожість завдань, які виконуються за професією,
- галузь необхідних знань, інструменти, машини або матеріали, що використовуються, продукція, що виготовляється, або послуги, що надаються.

Структура класифікації є результатом групування окремих професій і спеціальностей в елементарні групи, які, в свою чергу, групуються в більш агреговані середні, крупні і великі групи, на основі на схожості компетентностей, необхідних для виконання професійних завдань. Класифікація враховує чотири широкі рівні компетентності, визначені в ISCO-08, а також рівні освіти, визначені в Міжнародній стандартній класифікації освіти (ISCED 2013), і рівні, визначені в Польській рамці кваліфікацій (NQF), присвоєні кваліфікаціям⁶, котрі відповідають більшості професій у даній групі (відповідно до Закону від 22 грудня 2015 року Про інтегровану систему кваліфікацій).

Великі групи	Крупні групи	Середні групи	Елементарні групи	Професії і спеціальності	Рівні компетентності ISCO-08	Рівень освіти ISCED 2013	Рівні NQF
1. Представники органів державної влади, вищі посадові особи та керівники	4	11	31	172	3, 4	3, 4, 5, 6, 7, 8	IV, V, VI, VII, VIII
2. Спеціалісти	6	27	92	705	4	5, 6, 7, 8	VI, VII, VIII
3. Технічні спеціалісти та інші	5	20	84	530	3	3, 4	IV, V

⁶ Відповідно до Закону про інтегровану систему кваліфікацій (стаття 2 п. 8), кваліфікація – це «сукупність результатів навчання у сфері знань, умінь і соціальних компетентностей, набутих у формальній освіті, інформальній освіті або шляхом неформального навчання, відповідно до вимог, встановлених для даної кваліфікації, досягнення якої було перевірено й офіційно підтверджено уповноваженим органом, що присуджує кваліфікацію».

персонал середньої ланки							
4. Офісні працівники	4	8	29	71	2, 3	3, 4	IV, V, VI
5. Працівники сфери послуг та продавці	4	13	40	137	2,3	3, 4	III, IV, V
6. Фермери, садівники, лісівники та рибалки	3	9	18	54	2	2, 3	II, III, IV
7. Промислові робітники та ремісники	5	14	66	411	2	2, 3	II, III, IV
8. Оператори та монтажники машин і устаткування	3	14	40	349	2	2, 3	II, III, IV
9. Працівники, які виконують прості роботи	6	11	33	111	1, 2, 3	1, 2, 3	II, III
10. Збройні сили	3	3	3	3	2, 3, 4	2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	III - VIII
Разом:	43	130	436	2543	-	-	-

Усі спеціальності, професії та групи професій позначені цифровими символами (арабськими цифрами). Аналогічно, як у стандарті ISCO-08 та Європейській класифікації умінь, компетентностей, кваліфікацій та професій (ESCO-08), великі групи позначено одноцифровим числом, крупні групи – двоцифровим числом, середні групи – трицифровим числом, елементарні групи – чотирицифровим числом. Шестизначне числове позначення (відсутнє в ISCO-08) присвоюється професії або спеціальності в початкових групах. Крім того, всім групам професій / спеціальностей було присвоєно рівні, які відповідають кваліфікаціям, властивим для більшості професій у даній групі PQF та в Європейській рамці кваліфікацій (EQF), і позначено їх римськими цифрами. Вирішальною інформацією для визначення того, як потрібно класифікувати професію, є компетентності, необхідні для виконання завдань та обов'язків за професією, а не спосіб набуття цих компетентностей. Є багато професій, які можна отримати за допомогою системи курсів або неформального навчання на робочому місці поза системою професійної (галузевої) освіти та вищої освіти.

У польській класифікації застосовано правила присвоєння кодів, відповідно до правил, викладених у ISCO-08. Кожна велика група позначається однозначним числовим кодом (1 – 0).

Кожна крупна група маркується двозначним числовим кодом, що складається з коду великої групи і однієї додаткової цифри (1-9). Таким же чином середні групи позначаються трицифровим кодом, а елементарні - чотирицифровим кодом, який складається в кожному випадку з коду вищого рівня і однієї додаткової цифри. Окремим професіям і спеціальностям присвоюється шестицифровий код, що складається з коду елементарної групи і двох додаткових цифр. Представлений приклад це ілюструє:

5 ПРАЦІВНИКИ СФЕРИ ПОСЛУГ ТА ПРОДАВЦІ

51 Працівники сфери особистих послуг

511 Стюарди, кондуктори та гіді

5111 Стюарди

5112 Провідники та пов'язані з ними

5113 Екскурсоводи та гіді

511301 Керівник екскурсійних груп

511302 Гірський туристичний гід

511303 Міський туристичний гід

511304 Туристичний гід по місцевості

511390 Інші туристичні гіді та керівники туристичних груп

Якщо середня група складається тільки з однієї елементарної групи, то останньою цифрою коду цієї елементарної групи є цифра «0», наприклад:

411 Офісний обслуговуючий персонал

4110 Офісний обслуговуючий персонал

Якщо середня група містить елементарну групу, у назві якої присутня фраза «не віднесений до інших категорій», то останньою цифрою коду цієї елементарної групи є цифра «9», наприклад:

261 Спеціалісти у галузі права

2619 Спеціалісти у галузі права, не віднесені до інших категорій

Якщо в елементарній групі присутній пункт під назвою «Інші...», останніми цифрами коду цього пункту є цифри «90», наприклад: 511390 «Інші туристичні гіді та керівники туристичних груп».

Правильне використання класифікації професій і спеціальностей полягає в зіставленні, наприклад, професії, за якою людина працює, професії, яку людина опанувала у системі освіти, або посади з оголошення про вакансію відповідному шестизначному коду професії або спеціальності, включеної в класифікацію. Отже, з технічної точки зору класифікація професій полягає у присвоєнні їм шестизначного коду, який збігається з кодами з KZiS. Зауважимо, однак, що проблема в цьому випадку може полягати в правильному присвоєнні коду – кодування має виконуватися відповідно до певних правил, воно не може бути випадковим або виконуватися інтуїтивно. Для цього існують правила класифікації професій.

Віднесення посади до відповідної категорії згідно з класифікацією професій і спеціальностей, на перший погляд, видається не дуже складним завданням. Однак насправді це не завжди легко. Це пов'язано з тим, що в Польщі прийнята практика, коли роботодавці дають назви посад, практично довільно. Хоча є винятки для невеликої кількості посад, назви яких визначені законом (наприклад, «депутат» або «лікар»), але у більшості випадків роботодавці можуть вільно називати посади. Тож віднесення посади «пекар» або «муляр» до відповідної категорії в KZiS є дуже простим завданням. У цьому випадку достатньо знайти професії, які відповідають посадам, в класифікації. У чинному документі це будуть 751204 Пекар і 711202 Муляр, відповідно. Така простота у присвоєнні коду KZiS стосується всіх ситуацій, коли посади у процесі кодування відповідають двом умовам: їхні назви ідентичні назвам професій і спеціальностей з KZiS (це не обов'язково має бути ідентична назва, достатньо, щоб їх можна було ототожнити між собою – наприклад, «старшого муляра» все одно потрібно вважати «муляром») і дані назви широко використовуються роботодавцями для позначення посад подібного або однакового характеру (це означає, що «муляр» завжди буде займатися спорудженням з каменю, цегли, блоків, пустотілих блоків і т.д. елементів споруди, а не, наприклад, підготовкою армування).

Проблема починається тоді, коли кодується посада, яка не відповідає заданим критеріям. Таким прикладом може бути, здавалося б, проста для класифікації посада «продавець-комірник». Основна проблема тут полягає в тому, що ця посада може бути віднесена до двох професій в KZiS: 522301 Продавець і 432103 Комірник. А ще гірше те, що в класифікації посада «продавець» може бути віднесена до кільканадцяти різних професій і спеціальностей. Залежно від завдань, які виконуються, це може бути, наприклад, 522102 кіоскер, 522304 продавець у харчовій галузі або навіть 952001 вуличний продавець непродовольчих товарів / продуктів харчування з тривалим терміном зберігання. Такі ситуації трапляються досить часто, саме тому в польській класифікації професій прийняті такі правила класифікації професій, які є інструкціями для правильного використання документа. Ці правила наведено нижче:

1. Якщо рівень освіти працівника нижчий або вищий відносно до позиції професії у великій групі, потрібно враховувати розташування професії в класифікації, а не рівень освіти особи, яка проходить класифікацію, наприклад, відповідно до кваліфікаційних вимог медсестри та акушерки класифікуються до великої групи 2. Якщо медична сестра або акушерка не має вищої освіти, її також необхідно віднести до великої групи 2.
2. У випадках, коли завдання працівника вимагають знань і навичок, набутих на різних рівнях компетентності, його професію потрібно класифікувати відповідно до завдань, які вимагають найвищого рівня, наприклад, якщо працівник, який проектує комп'ютерні системи, також виконує роботу оператора вводу даних, то цей працівник повинен бути віднесений до великої групи 2 як проєктувальник/архітектор ІКТ-систем.
3. У тих випадках, коли завдання працівника характерні для декількох професій або спеціальностей на одному рівні компетентності, наприклад, у випадку з працівником, якого називають маляр-шпалерник, працівника потрібно віднести до тієї професії, з якої у нього переважають види діяльності, тобто як маляра або як шпалерника.
4. У тих випадках, коли завдання пов'язані з різними етапами процесу виробництва і дистрибуції продукції і послуг, завданням, пов'язаним з фазою виробництва, необхідно надавати пріоритет перед завданнями, пов'язаними з торгівлею і маркетингом або транспортом, наприклад, працівник, який випікає хліб і продає його, повинен бути класифікований як пекар, а не як продавець.

5. У великій групі 1 управлінські професії класифікуються відповідно до їх функцій. Директори великих організацій, які одночасно є членами правління і приймають стратегічні рішення, повинні бути віднесені, незалежно від розміру організації, до групи 1120 – Генеральні і керуючі директори. Усі інші директори і керівники (включаючи лінійних керівників), які не є одночасно членами правління, повинні бути віднесені до груп 12 - Менеджери з питань менеджменту і комерційної діяльності, 13 - Менеджери з питань виробництва і послуг і 14 - Менеджери в сфері готельного господарства, торгівлі та інших сферах послуг, відповідно до їх завдань, незалежно від розміру організації.
6. До керівників необхідно відносити тільки тих працівників, чиї управлінські завдання переважають над завданнями, які вимагають суто наукової, технічної, медичної або юридичної кваліфікації. Якщо ж переважають управлінські завдання, як, наприклад, у випадку з головним конструктором, головним технологом або партнером в юридичній компанії, ці працівники розглядаються як спеціалісти, яким доручено відповідні посади, і тому їх потрібно віднести до великої групи 2.
7. Оскільки класифікація не враховує статусу працівників, то «працюючі власники» також класифікуються відповідно до того, чи їхні завдання й обов'язки за своєю суттю схожі на завдання та обов'язки менеджера (керівника), чи на працівника, який виконує роботу, пов'язану з основною діяльністю компанії. Таким чином, самозайняті особи, як власники малих, часто одноосібних компаній з надання послуг, магазинів, пекарень, кравецьких майстерень тощо, потрібно відносити не до великої групи 1, а до продавців, пекарів чи кравців.
8. Наукових працівників, які водночас є викладачами закладів вищої освіти, потрібно класифікувати як викладачів вищої освіти, а не як фахівців у своїй галузі.
9. Працівників, які працюють на посаді майстрів (як правило, потрібна середня освіта), потрібно відносити до групи 3 – Техніки та інший середній персонал, відповідно до виробничого профілю компанії або професії, яка була опанована у системі освіти. Особи, працевлаштовані на посадах бригадирів (як правило, базова професійна освіта), повинні бути віднесені до великої групи 7 – Промислові робітники та ремісники, залежно від виробничого профілю підприємства або професії, опанованої у системі освіти.
10. До великої групи 7 потрібно відносити тих робітників, чиї завдання вимагають знання і розуміння всіх фаз виробничих процесів, використовуваних матеріалів і інструментів, властивостей і призначення кінцевого продукту, незалежно від того, чи є машини і обладнання, які використовуються в роботі, більш чи менш складними.
11. До великої групи 8 потрібно віднести тих робітників, чиї завдання вимагають переважно знань про те, як обслуговувати машини й обладнання на своєму робочому місці, як реагувати на пошкодження машин, а також як виявляти, сигналізувати або усувати будь-які порушення, перш ніж вони зможуть істотно вплинути на виробничий процес.
12. Професії або спеціальності, які не можна віднести до конкретних пунктів, необхідно класифікувати у пункті «... 90 ...», не враховані в інших рубриках», які розташовані в кінці більшості елементарних груп.
13. До пункту, який містить символ «/» (та/або), потрібно включати осіб, які працюють за однією із вказаних у цьому пункті професій.

14. Додаткову назву у дужках, наведену біля назви професії, потрібно розглядати як синонім або еквівалент, який часто зустрічається на ринку праці.
15. Професія не має статі – вжиті у класифікації традиційні назви професій чоловічого роду і назви жіночого роду, вжиті тільки для професій, де явно переважають жінки, не повинні впливати на класифікацію осіб.
16. У професіях галузевої освіти, які викладаються в системі освіти, позначених знаком «s» у класифікації професій і спеціальностей для потреб ринку праці, були виділені професійні кваліфікації, зазначені в класифікації галузевої освіти, ухваленій міністром, відповідальним за освіту і науку, у нормативно-правових актах, прийнятих відповідно до Закону «Освітнє право» від 14 грудня 2016 року.
17. У випадку професій художньої освіти (5), позначених знаком «s» у класифікації професій та спеціальностей для потреб ринку праці, були виділені спеціальності / спеціалізації, які викладаються у системі професійної освіти, визначені в класифікації професійної художньої освіти міністром, відповідальним за культуру та національну спадщину, за погодженням з міністром, відповідальним за освіту і виховання, у нормативних актах, прийнятих відповідно до Закону від 14 грудня 2016 р. «Освітнє право».
18. У групі професій 2310 Викладачі закладів вищої освіти назви професій / спеціалізацій змінено на галузі науки, відповідно до Наказу Міністра науки та вищої освіти від 20 вересня 2018 р. Про галузі науки та наукові і мистецькі дисципліни, та за погодженням з відомством освіти і науки в правових нормах, прийнятих на підставі Закону від 14 грудня 2016 р. – «Освітнє право».
19. Класифікація професій / спеціальностей вимагає знання характеристики, рівнів, визначених у Польській рамці кваліфікацій (NQF), які були описані в термінах результатів навчання: знань, навичок та соціальних компетентностей. Польська рамка кваліфікацій, як і Європейська рамка кваліфікацій, має 8 рівнів, кожен з яких містить загальні вимоги, які необхідно виконати, щоб отримати кваліфікацію на даному рівні. Відповідно до Закону про інтегрований реєстр кваліфікацій, кваліфікаційні рівні присвоюються на основі порівняння характеристик, визначених для рівнів NQF, з результатами навчання, необхідними для даної кваліфікації.

Класифікація професій і спеціальностей, яка діє в Польщі, використовується дуже широким колом користувачів. Це, в принципі, всі установи, діяльність яких пов'язана з ринком праці:

- Міністерство з питань сім'ї, праці та соціальної політики,
- державні служби зайнятості (воєводські служби зайнятості, повітові служби зайнятості),
- Добровільні трудові загони (установа ринку праці, яка спеціалізується в діяльності на благо молоді, зокрема молоді, якій загрожує соціальна ізоляція),
- Центральне статистичне управління,
- Управління соціального страхування,
- Міністерство національної освіти,
- інші центральні установи;
- інститути страхового ринку,
- професійні об'єднання та організації роботодавців, профспілки тощо.

З цього переліку найважливішою групою користувачів KZiS є підрозділи державних служб зайнятості. Класифікація є одним з основних нормативно-правових актів, які регулюють та

покращують виконання завдань центрів зайнятості, які впливають з положень Закону від 20 квітня 2004 року «Про сприяння зайнятості та інститути ринку праці». KZiS використовується для виконання таких завдань:

- підтримка безробітних та осіб, які шукають роботу, у пошуку роботи через посередництво у працевлаштуванні та профорієнтацію;
- надання підтримки роботодавцям у підборі працівників шляхом посередництва у працевлаштуванні та профорієнтації,
- реєстрація безробітних та шукачів роботи;
- ініціювання, організація та фінансування навчальних курсів,
- підготовка досліджень, аналітики та звітів, включаючи моніторинг дефіцитних та надлишкових професій і балансу професій,
- дослідження та аналіз ситуації на місцевому ринку праці, у зв'язку з проведенням процедури видачі дозволу на працевлаштування іноземця або процедурою надання посвідки на тимчасове проживання.

Ще однією загальнонаціональною установою, яка використовує класифікацію, є Центральне статистичне управління. Обов'язок застосування національної класифікації професій покладений на Центральне статистичне управління не тільки Законом про офіційну статистику, а й Конвенцією № 160 і Рекомендацією № 170 Міжнародної організації праці, які стосуються статистики праці. Згідно з Програмою статистичних досліджень офіційної статистики, KZiS використовується в таких дослідженнях, котрі проводяться Головним статистичним управлінням (GUS) (в обов'язковому порядку):

- вивчення попиту на робочу силу, яке проводяться щоквартально з використанням репрезентативного методу (дані, зібрані на рівні великих груп),
- Дослідження економічної активності населення (BAEL), безперервне опитування, що проводиться за репрезентативним методом (дані збираються на рівні елементарних груп),
- звіт про структуру заробітних плат за професіями, опитування, яке проводиться кожні 2 роки репрезентативним методом (дані зібрані на рівні професій і спеціальностей),
- статистична картка нещасного випадку, яка надсилається при настанні явища (дані, зібрані на рівні професій і спеціальностей),
- звіт Z-14 про зайнятість та заробітну плату в органах державного управління та інших підрозділах, опитування, що проводиться кожні два роки (дані зібрані на рівні обраних професій та спеціалізацій, елементарних та середніх груп),
- звіт Мінпраці та соціальної політики-01, безробітні та вакансії за професіями та спеціальностями (дані збираються на рівні професій та спеціальностей),
- звіт Міністерства праці та соціальної політики-04, звіт про дозволи на працевлаштування та дозволи на роботу, які видаються іноземцям у Польщі (дані, зібрані на рівні великих груп та окремих крупних і середніх груп).

Міністерство національної освіти використовує KZiS, пов'язуючи його з Класифікацією професій у галузевій освіті, яка включає професії, які викладаються в системі освіти. Для ведення обліку освітню класифікацію використовуватимуть такі установи: Центральна екзаменаційна комісія та її підрозділи, Добровільні трудові загони, Центри практичної освіти, професійні училища,

технікуми, професійно-технічні училища на базі середньої освіти, Польський ремісничий союз тощо.

Крім вищезгаданих установ, класифікація професій і спеціальностей використовується міністерствами, які відповідають за нагляд за окремими групами професій. Це стосується як професій, котрі викладаються в галузевій системі освіти, так і професій, які викладаються в системі вищої освіти, і регульованих професій. Страхові компанії та перестрахові компанії є ще одним користувачем Класифікації професій та спеціальностей. Відомості про професії застрахованих осіб використовуються з метою визначення вартості страхування та розрахунку розміру страхової премії. У контексті використання KZiS також варто згадати професійні об'єднання, організації роботодавців та профспілки, які використовують класифікацію для різних цілей, наприклад, для обліку або просування власної діяльності.

Ключовим фактором, який визначає значимість KZiS, є наслідки застосування цього документа, які виходять за рамки діяльності центрів зайнятості або статистичних управлінь. Ці наслідки впливають з рішень, прийнятих відповідними установами, та визначення напрямків ринку праці та освітньої політики на основі аналізу ринку праці. Ця аналітика найчастіше проводиться у формі моніторингу дефіцитних і надлишкових професій і в рамках дослідницької й аналітичної діяльності, яка проводиться обсерваторіями ринку праці. Всі дані, які складають основу для таких досліджень, кодуються відповідно до KZiS. Результати цих аналізів вивчаються з точки зору структури місцевих ринків праці представниками компаній, які приймають рішення про розміщення нових інвестицій. Так само рішення про відкриття нових напрямів навчання (зокрема, професійно-технічної освіти) розглядаються повітовими та воєводськими радами зайнятості, спираючись на аналіз ринку праці. Також освітньо-професійне консультування для молоді ґрунтується на тому ж аналізі ринку праці. З цієї причини KZiS, а точніше якість даних, закодованих відповідно до класифікації, може мати реальний вплив на ринок праці, як у плані попиту (роботодавці), так і в плані пропозиції (трудові ресурси).

4. Досвід інших країн (адекватні до українського контексту приклади), потенційне застосування також інших систем класифікації (наприклад, характеристики та переваги використання класифікації ESCO).

У розділі наведено приклади класифікацій професій, які діють у державах-членах ЄС, а також представлено сферу їх застосування та пов'язані з цим переваги. Розглядаються такі класифікації професій:

- ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations),
- Klassifikation der Berufe (KldB 2010 – überarbeitete Fassung 2020),
- Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK).

ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) – це європейська багатомовна класифікація умінь, компетентностей, кваліфікацій та професій, розроблена в рамках стратегії «Європа 2020». Класифікація ESCO включає навички, компетентності, кваліфікації та професії, істотні для ринку праці ЄС і професійної освіти та навчання. Класифікація ESCO представляє системні зв'язки між цими поняттями, виконуючи функцію словника, який дає визначення, ідентифікує і класифікує професії й уміння. На практиці класифікація ESCO функціонує у вигляді комп'ютерної бази даних, яка використовується як проміжний інструмент при обміні даними між ІТ-системами країн-членів ЄС з метою надання послуг з посередництва у працевлаштуванні та привести у відповідність до очікувань роботодавців навчання людей, які бажають перекваліфікуватися або підвищити свої компетентності чи кваліфікацію. Класифікація ESCO включає 3 008 професій і 13 890 умінь, пов'язаних з цими професіями. Класифікацію перекладено на 28 мов, включаючи всі офіційні мови ЄС, а також ісландську, норвезьку, українську й арабську.

Основною метою ESCO є підтримка професійної мобільності в Європі, яка спрямована на побудову інтегрованого й ефективного ринку праці. Ця мета досягається шляхом розробки гармонізованого підходу до визначення й опису професій і навичок, яким можуть користуватися всі сторони, зацікавлені сферою зайнятості, професійної освіти та навчання. ESCO – це проект Європейської Комісії, який реалізується Генеральним директором з питань зайнятості, соціальних питань та інклюзії (DG EMPL). Класифікація доступна на сайті: <https://esco.ec.europa.eu/en>.

Перша повна версія класифікації (ESCO v1) була опублікована 28 липня 2017 року. Вже на етапі розробки класифікації передбачалося, що інструмент буде систематично оновлюватися таким чином, щоб максимально відображати реальну ситуацію на ринку праці ЄС. Ці зміни враховують попит роботодавців на нові професії й уміння та пов'язані з цим зміни в навчальних програмах. У результаті застосування такого підходу в січні 2022 року була опублікована нова редакція класифікації (ESCO v1.1), розроблена у результаті перегляду якості наявних описів та розробки нових профілів професій і компетентностей, які не увійшли до попередньої версії класифікації. Варто зазначити, що ці зміни все ще вносяться, зараз опублікована версія v.1.1.1, а в результаті процесу зіставлення національних класифікацій професій країн-членів з ESCO розробляється чергова редакція, v.1.2.

Специфіка сучасного ринку праці полягає у високій змінності. Люди змінюють роботу і роботодавців частіше, ніж в минулому, і в результаті відчувають постійну необхідність опанувати нові навички. У той же час важливість цифрових інструментів підтримки набору персоналу зростає, через це підвищується попит на надійну, зрозумілу й актуальну інформацію

про уміння та кваліфікації, а також їхній зв'язок з професіями, і саме ця інформація дозволяє заповнити прогалини в наборах умінь, включених до навчальних програм професійної освіти і навчання. З огляду на це, ESCO допомагає зрозуміти:

- які знання і вміння зазвичай потрібні для виконання роботи за даною професією,
- які знання, вміння та компетентності здобуваються в результаті отримання певної кваліфікації або проходження курсу, тренінгу тощо,
- якої кваліфікації вимагають роботодавці від шукачів роботи у конкретній професії.

Структура груп професій, включених в класифікацію ESCO, дублює структуру стандарту ISCO-08, в тому числі і прийнятий метод кодування. Нижче наведено приклад структури класифікації ESCO:

5	Service and sales workers
51	Personal service workers
511	Travel attendants, conductors and guides
512	Cooks
513	Waiters and bartenders
5131	Waiters
5132	Bartenders
5132.1	bartender
5132.1.1	barista
5132.1.2	cocktail bartender

Варто звернути увагу на спосіб включення професій і спеціальностей в ESCO, який відрізняється від підходу, прийнятого в Польщі. У цьому підході професії є додатковим рівнем агрегації, де спеціальності враховуються у складі професії. Однак тут потрібно вказати на недолік такого рішення: коди професій не мають єдиної структури (існують коди з різною кількістю знаків, наприклад, на рівні професії в групі 8122 - Metal finishing, plating and coating machine operators є професії з п'ятизначним кодом (наприклад, 8122.1 - abrasive blasting operator) і професії з шестизначним кодом (наприклад, 8122.11 - surface grinding machine). А спеціальності виділяють тільки в обраних професіях. Наприклад, в групі 2114 - Geologists and geophysicists, у професії 2114.1 - geologist виділено 10 спеціальностей (в яких, до речі, теж є проблема з неоднорідною структурою кодів), а інші професії, включені до цієї групи (2114.2 - geophysicist і 2114.3 - mineralogist), не мають окремих спеціальностей. Це один з недоліків застосованого підходу. У цьому контексті також необхідно зазначити, що в класифікації ESCO поки що не вирішено проблему повної інтеграції кваліфікаційної складової, яка все ще представлена через Qualifications dataset register (QDR). У результаті, цей компонент представлено поряд з відповідною класифікацією, що ілюструє проблему охоплення декількох цілей класифікації у рамках одного інструменту.

Наостанок варто навести приклад опису професії, прийнятого в класифікації ESCO:

Code	5132.1
Description	Bartenders serve alcoholic or non-alcoholic drinks as requested by clients in a hospitality service bar outlet.
Alternative	bar keeper

Labels	barman bar staff bartender bar woman
Regulatory Aspect	To see if and how this occupation is regulated in EU Member States, EEA countries or Switzerland please consult the Regulated Professions Database of the Commission. Regulated Professions Database: http://ec.europa.eu/growth/single-market/services/free-movement-professionals/qualifications-recognition_en
Narrower occupations	- barista - cocktail bartender
Skills & Competences	Essential Skills and Competences clear the bar at closing time; comply with food safety and hygiene; detect drug abuse; display spirits; enforce alcohol drinking laws; execute opening and closing procedures; handle bar equipment; handle glassware; handover the service area; identify customer's needs; maintain bar cleanliness; maintain customer service; prepare hot drinks; present drinks menu; process payments; serve beers; serve beverages; setup the bar area; stock the bar; take food and beverage orders from customers; take payments for bills; upsell products Optional Skills and Competences apply foreign languages in hospitality; assemble cocktail garnishes; change kegs; clean beer pipes; compile drinks menu; compile drinks price lists; create decorative food displays; devise special promotions; educate customers on coffee varieties; educate customers on tea varieties; handle gas cylinders; prepare fruit ingredients for use in beverages; prepare garnish for drinks; prepare mixed beverages; serve wines Optional Knowledge local area tourism industry; sparkling wines
Concept URI	Concept Uri http://data.europa.eu/esco/occupation/2f5e38a0-6578-4665-bdbd-e2ab505be140
Status	released

Прикладом класифікації професій, структура та методологія якої відрізняються від прийнятої в стандарті ISCO-8, є німецька Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020 (KldB). Поточна редакція цієї класифікації набрала чинності у 2021 році, у результаті проведеного оновлення попереднього інструменту. Чинна класифікація зберегла структуру і методологію, прийняті в попередній редакції. Попередня версія класифікації (KldB 2010) замінила два інструменти, які діяли до цього, – Класифікацію професій Федерального агентства зайнятості 1988 року (KldB 1988) та Класифікацію професій Федерального статистичного управління 1992 року (KldB 1992).

KldB використовується в різних сферах. Федеральне агентство зайнятості використовує класифікацію для кодування професій, за якими працюють, та тих професій, які опановано у системі освіти, для кодування вакансій, для складання статистики ринку праці та для визначення напрямків професійної підготовки. Крім того, класифікація використовується для дослідження професійної кар'єри випускників та шукачів роботи, аналізу кар'єрних траєкторій,

мобільності робочої сили та дефіциту кваліфікованих працівників. Федеральні статистичні управління і статистичні відомства земель також використовують класифікацію у рамках виконання завдань у сфері офіційної статистики (наприклад, статистика ринку праці, заробітної плати, переписів населення тощо). Установи соціального забезпечення (Sozialversicherung і Krankenkasse) також є важливими користувачами KldB, оскільки вони збирають звіти від роботодавців, які містять інформацію про зайнятість і про професії. Крім того, наукові установи, засоби масової інформації, державна адміністрація та політичні організації використовують дані, зібрані за допомогою KldB, для аналізу ситуації на ринку праці або для прийняття політичних чи адміністративних рішень.

Німецька класифікація професій була розроблена Федеральним агентством зайнятості (Bundesagentur für Arbeit) та Інститутом досліджень ринку праці та професій (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) за участі Федерального статистичного управління (Statistischen Bundesamtes) та федеральних міністерств, а також експертів у галузі професійних і соціальних наук. Відповідно до свого основоположного принципу, класифікація повинна якнайкраще відображати структуру професій на німецькому ринку праці та забезпечувати високий рівень відповідності стандарту ISCO-08. Беручи до уваги різницю між структурою німецької класифікації та структурою, прийнятою в ISCO-08, остання теза видається дискусійною. Відхід від структури, закладеної в стандарті ISCO-08, обґрунтовується тим, що прийнята структура KldB краще відображає структуру німецького ринку праці.

Класифікація професій KldB має ієрархічну структуру і включає в себе п'ять рівнів. Кожному з цих рівнів присвоюється унікальний код, котрий однозначно визначає позицію даної класифікаційної категорії в структурі KldB.

Рівень	Цифровий код	Кількість категорій
1 рівень: Berufsbereich	однозначне число	10
2 рівень: Berufshauptgruppe	двозначне число	37
3 рівень: Berufsgruppe	тризначне число	144
4 рівень: Berufsuntergruppe	чотиризначне число	702
5 рівень: Berufsgattung	п'ятизначне число	1300

Основним критерієм групування професій у структурі KldB є спеціалізація умінь, яка визначає види діяльності, знання й уміння, необхідні для виконання професій. Застосування цього критерію дозволило виділити базову структуру класифікації на чотирьох найвищих рівнях. У результаті, на найвищому рівні агрегації, KldB була розділена на 10 професійних сфер (Berufsbereich), у яких на другому рівні було визначено 37 головних груп професій (Berufshauptgruppe), на третьому рівні - 144 груп професій (Berufsgruppe) і 702 підгрупи професій (Berufsuntergruppe) – на четвертому рівні. Основна структура класифікації KldB наведена нижче.

Код	Berufsbereich	Професійна сфера
1	Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	Сільське господарство, лісове господарство, тваринництво та садівництво
2	Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	Видобуток, виробництво та виготовлення сировини
3	Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	Будівництво, архітектура, геодезія та будівельні технології

4	Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	Природничі науки, географія й інформатика
5	Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	Транспорт, логістика, охорона та безпека
6	Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus	Комерційні послуги, торгівля товарами, продаж, готельне господарство і туризм
7	Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	Організація бізнесу, бухгалтерський облік, право й адміністрування
8	Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	Охорона здоров'я, соціальна політика, викладання та виховання
9	Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung	Лінгвістика, література, гуманітарні, соціально-економічні науки, медіа, мистецтво, культура та дизайн
0	Militär	Збройні сили

Варто відзначити, що критерій класифікації, прийнятий для виділення базової структури класифікації KldB (спеціалізація умінь), у підсумку привів до структури, відмінної від прийнятої в стандарті ISCO-08, де основним критерієм є рівень умінь. У результаті сталося своєрідне перевертання структури класифікації, в результаті чого в KldB базова структура класифікації відображає поділ на сектори економіки, в той час як в ISCO-08 цей поділ видно тільки на нижчих рівнях агрегації (в першу чергу, на рівні Sub Major Group і Minor Group). З іншого боку, критерій рівня умінь враховано в KldB тільки на найнижчому ієрархічному рівні, тобто на рівні категорій професій (Berufsgattung), які позначаються п'ятицифровим кодом. У KldB рівень умінь розділено на 4 категорії, які відображають складність виконуваних професійних завдань:

1. Рівень вимог 1: допоміжні завдання та підготовка до професії (Helfer- und Anlerntätigkeiten). Професії, яким присвоєно рівень вимог 1, як правило, пов'язані з простими (рутинними) завданнями низького рівня складності. Як правило, для виконання цієї діяльності не потрібні спеціальні знання або вимагається низький рівень знань. На цьому рівні формальна професійна кваліфікація, як правило, не вимагається, або вимагається лише однорічна (регульована) підготовка до професії.
2. Рівень вимог 2: завдання, які вимагають професійних знань (Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten). Професії, віднесені до 2-го рівня вимог, є більш складними, ніж допоміжні професії, і в той же час вони технічно орієнтовані. Це означає, що для їх належного виконання потрібні спеціальні знання й уміння. Рівень вимог 2 зазвичай досягається шляхом проходження двох-трьох років професійної підготовки. Для цього рівня типовим є професійно-технічна освіта, отримана в училищі, відповідний професійний досвід або неформальне професійне навчання. Рівень вимог 2 охоплює професії, які за ступенем складності відповідають роботі кваліфікованого робітника.
3. Рівень вимоги 3: комплексна спеціалізована діяльність (Komplexe Spezialistentätigkeiten). Професії цього рівня набагато складніші, ніж професії, які віднесені до 2-го рівня вимог і передбачають спеціальні знання й уміння. Вимоги до технічних знань високі. На додаток до спеціалізованих завдань, професії цього рівня також включають завдання з планування та контролю, такі як підготовка до роботи, планування ресурсів, тестування та забезпечення якості. Цей рівень вимог присвоюється професіям, які характеризуються магістерською або технічною освітою або

еквівалентним дипломом середньої технічної школи, вищою професійною освітою або вищою освітою зі ступенем бакалавра. Для роботи за цими професіями також може бути достатньо відповідного професійного досвіду роботи та/або неформального професійного навчання.

4. Рівень вимоги 4: діяльність високого рівня складності (Hoch komplexe Tätigkeiten). Цей рівень вимог відповідає професіям, завдання яких характеризуються дуже високим ступенем складності або які вимагають досить високого рівня знань і вмінь. До них належать, наприклад, діяльність із розвитку, науково-дослідна та діагностична діяльність, передача знань та завдання з управління. Як правило, для роботи за цими професіями вимагається не мінімум чотирирічна вища освіта та/або відповідний професійний досвід. Для певних професій або видів діяльності також може вимагатися ступінь кандидата або доктора наук.

Рівні вимог відображаються у способі кодування категорії професій (Berufsgattung), де п'ята цифра коду вказує на рівень вимог. Ілюструє це такий приклад:

Код KldB	Рівень вимог	Приклади категорій посад
xxxx1	Helfer- und Anlerntätigkeiten	Gesundheits- und Krankenpflegehelfer (81301)
xxxx2	Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	Gesundheits- und Krankenpfleger (81302)
xxxx3	Komplexe Spezialistentätigkeiten	Fachkrankenschwester/-pfleger (81313)
xxxx4	Hoch komplexe Tätigkeiten	Allgemeinarzt/-ärztin (81404)

Особливістю структури професійних підгруп (Berufsuntergruppe) є розмежування між професіями нагляду й управління та професіями фахівців і виконавців. Цифра «9» на четвертому місці коду вказує на те, що дана професійна підгрупа віднесена виключно до наглядових і управлінських професій. До складу наглядового персоналу входять, зокрема, лінійні керівники, майстри, а також керівники колективів, які складаються з кваліфікованих і некваліфікованих робітників. Менеджери ж займаються такими видами діяльності, які характеризуються більш складними управлінськими функціями, наприклад, завданнями, пов'язаними з кадровими питаннями, бюджетуванням, управлінням відділом, підрозділом або цілою компанією. Оскільки робота лінійного керівника менш складна, ніж робота менеджера, всім лінійним керівникам присвоюється рівень вимог 3, а менеджерам, у зв'язку з високою складністю роботи, присвоюється рівень вимог 4.

Код KldB	Berufsgattung	Приклади категорій професій
xxx93	Aufsichtskräfte: Stationsleiter – Krankenpflege (81393)	Управлінські професії: Керівник філії - Сестринська справа (81393)
xxx94	Führungskräfte: Klinikdirektor (81394)	Менеджери: Директор клініки (81394)

KldB доступний користувачам у двох формах: як цілісне видання (доступне он-лайн: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/Publikationen/Publikationen-Nav.html>) та у вигляді бази даних (<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/Onlineausgabe-KldB-2010-Fassung2020/Onlineausgabe-KldB-2010-Fassung2020-Nav.html>), яка містить докладну характеристику всіх груп професій і професій, включених до класифікації. KldB складається з двох томів:

Перший том (Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen) містить методичну інформацію, опис правил використання класифікації, класифікацію KldB з віднесенням професій до окремих категорій професій, а також алфавітний показчик професій, який дозволяє кодувати інформацію про професії в статистичних дослідженнях. Нижче наведено приклад структури KldB:

1 LAND-, FORST- UND TIERWIRTSCHAFT UND GARTENBAU	
11 Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	
<p>111 LANDWIRTSCHAFT</p> <p>1110 Berufe in der Landwirtschaft (ohne Spezialisierung)</p> <p>11101 Helfer- und Anlerntätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Helfer/in - Landwirtschaft <p>11102 Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fachkraft - Agrarservice ▪ Landwirt/in ▪ Vorarbeiter/in - Landwirtschaft <p>11103 Komplexe Spezialistentätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Beamt(er/in) - Agrarverwaltung (geh. techn. Dienst) ▪ Landwirtschaftsberater/in <p>11104 Hoch komplexe Tätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Agrarwissenschaftler/in <p>1111 Berufe in der Landtechnik</p> <p>11113 Komplexe Spezialistentätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Techniker/in - Agrartechnik <p>11114 Hoch komplexe Tätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dipl.-Ing. (Ing.H) - Mechanisierung der Pflanzenproduktion ▪ Dipl.-Ing. (Ing.H) - Mechanisierung der Tierproduktion ▪ Dipl.-Ing. (Uni) - Landtechnik <p>1112 Landwirtschaftliche Sachverständige</p> <p>11123 Komplexe Spezialistentätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Landwirtschaftliche/r Sachverständige/r <p>11124 Hoch komplexe Tätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Beamt(er/in) - Höherer landwirtschaftlicher Dienst ▪ Geschäftsführer/in - Maschinen- und Betriebshilfering 	<p>1113 Berufe im landwirtschaftlich-technischen Laboratorium</p> <p>11132 Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Landwirtschaftlich-technische/r Assistent/in ▪ Landwirtschaftlich-technische/r Laborant/in ▪ Pflanzenschutzlaborant/in ▪ Pflanzentechnologe/-technologin <p>11133 Komplexe Spezialistentätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Landwirtschaftliche/r Labortechniker/in <p>1118 Berufe in der Landwirtschaft (sonstige spezifische Tätigkeitsangabe)</p> <p>11182 Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pflanzenschützer/in <p>11183 Komplexe Spezialistentätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fachagrarwirt/in - Erneuerbare Energien/Biomasse ▪ Fachagrarwirt/in - Landwirtschaftliche Direktvermarktung ▪ Fachkraft - EDV-gestützte Unternehmensführung ▪ Food-Chain-Manager/in ▪ Techniker/in - Agrarinformatik <p>11184 Hoch komplexe Tätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklungshelfer/in ▪ Pflanzenarzt/-ärztin <p>1119 Aufsichts- und Führungskräfte – Landwirtschaft</p> <p>11193 Komplexe Spezialistentätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Agrarservicemeister/in ▪ Betriebswirt/in (Fachschule) - Agrarbetrieb ▪ Fachagrarwirt/in - Landtechnik ▪ Landwirtschaftsmeister/in ▪ Pflanzentechnologiemeister/in ▪ Wirtschaftler/in - Landwirtschaft <p>11194 Hoch komplexe Tätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Betriebsleiter/in - landwirtschaftlich

Другий том (Band 2: Definitivischer und beschreibender Teil) містить докладні описи різних класифікаційних одиниць. Описи включають в себе: перелік завдань, видів діяльності, знань і вмінь, а також професійні групи або професії, які входять в дану класифікаційну одиницю. Нижче наведено приклад опису підгрупи та професійної категорії.

Приклад характеристики професійної підгрупи

3111 BERUFE IN DER ARCHITEKTUR

Inhalt:

Angehörige dieser Berufe übernehmen die gestaltende, technische und wirtschaftliche Planung von Bauwerken und von städtebaulichen Anlagen. Sie beraten, betreuen und vertreten die Auftraggeber in allen mit der Bauplanung und Bauausführung in Zusammenhang stehenden Aspekten.

Aufgaben, Tätigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, üblicherweise:

- Planungsgrundlagen und Entwürfe für Bauvorhaben unter Einbeziehung der Vorstellungen und Wünsche der Auftraggeber entwickeln und erstellen
- Pläne für die Bauausführung erstellen und bereitstellen, wie z. B. Ausführungspläne mit Materialien und geschätzten Bauzeiten
- Skizzen, Maßstabszeichnungen und Modelle der Bauvorhaben anfertigen, strukturelle, mechanische und ästhetische Elemente in Ausführungspläne integrieren
- Baukosten kalkulieren
- Bauausführung und -abwicklung überwachen
- Flächennutzungs- und Bebauungspläne entwerfen und erstellen
- Standortanalysen durchführen, Umwelt- und soziale Aspekte für geplante Bauvorhaben analysieren
- neue und verbesserte Architekturtheorien und -methoden entwickeln

Die Systematikposition umfasst folgende Unterpositionen:

31114 Berufe in der Architektur – hoch komplexe Tätigkeiten

Nicht einzubeziehende Positionen:

9321 Berufe in der Innenarchitektur

Приклад характеристики професійної категорії

31114 BERUFE IN DER ARCHITEKTUR – HOCH KOMPLEXE TÄTIGKEITEN

Inhalt:

Diese Systematikposition umfasst alle Berufe in der Architektur, deren Tätigkeiten einen hohen Komplexitätsgrad aufweisen und ein entsprechend hohes Kenntnis- und Fertigniveau erfordern. Angehörige dieser Berufe übernehmen die Planung von Bauwerken, überwachen Bauarbeiten und beraten die Auftraggeber in Fragen der Bauplanung und -ausführung.

Aufgaben, Tätigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, üblicherweise:

- Planungsgrundlagen und Entwürfe für Bauvorhaben unter Einbeziehung der Vorstellungen und Wünsche der Auftraggeber entwickeln und erstellen
- Pläne für die Bauausführung erstellen und bereitstellen, wie z. B. Ausführungspläne mit Materialien und geschätzten Bauzeiten
- Skizzen, Maßstabszeichnungen und Modelle der Bauvorhaben anfertigen, strukturelle, mechanische und ästhetische Elemente in Ausführungspläne integrieren
- Baukosten kalkulieren

- Bauausführung und -abwicklung überwachen, Bauleistungen abnehmen
- Flächennutzungs- und Bebauungspläne entwerfen und erstellen
- Standortanalysen durchführen, Umwelt- und soziale Aspekte für geplante Bauvorhaben analysieren
- neue und verbesserte Architekturtheorien und -methoden entwickeln

Zugeordnete Berufe (Beispiele):

31114-103 Architekt/in

31114-107 Ingenieur/in - Architektur

Nicht einzubeziehende Berufe:

31104-115 Ingenieur/in - Bau

31124-105 Ingenieur/in - Stadt- und Regionalplanung

31124-114 Stadt- und Regionalplaner/in

31194-102 Bauleiter/in

93214-104 Innenarchitekt/in

Характеристика професій, включених до KldB, має дуже розгалужену структуру⁷, яка включає в себе:

- назву професії,
- рівень вимог,
- загальний опис професії з особливим акцентом на цифрові технології;
- вимоги для працевлаштування за професією (освіта, законодавчо встановлені вимоги, необхідні уміння та психофізичні характеристики, інтереси й обмеження за станом здоров'я),
- детальний опис діяльності, яка виконується в межах професії (зокрема, опис роботи за професією, опис професійних завдань, іноземні мови, робоче середовище, сферу відповідальності, використання машин та обладнання, місце роботи, типи підприємств, установ і організацій, на яких зустрічається дана професія, можливості працевлаштування, компетентності),
- пропозиції роботи,
- можливості подальшого навчання за професією;
- можливості працевлаштування за суміжними професіями;
- медіа (відео про професії, публікації тощо),
- порядкова інформація (включаючи код професії).

Німецьку класифікацію професій оновили після того, як попередня версія діяла десять років. Така необхідність виникла на основі інформації, яку надавали користувачі інструменту (запропоновані зміни стосувалися насамперед класифікаційної структури та включення нових професій). Крім того, необхідність оновлення інструменту була зумовлена об'єктивними причинами, такими як постійні зміни, що відбуваються на ринку праці і полягають у зникненні рідкісних професій, появи нових професій, зміні обсягу роботи (нових професійних завдань) і необхідних для виконання цих завдань умінь. Крім того, необхідність оновлення була зумовлена також змінами в нормативно-правових актах, які регулюють роботу за професіями,

⁷Приклад характеристики професії архітектора 31114-103:
<https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/15706#ueberblick>.

насамперед у сфері медичних професій. Процес оновлення здійснювала команда експертів у галузі професієзнавства, дослідження ринку праці і статистики, створена Федеральним агентством зайнятості. Варто зазначити, що на початку роботи над оновленням класифікації було прийнято вихідні принципи, засновані на аналізі кількісних даних про ринок праці. Ці принципи включали в себе таке:

- не передбачалося внесення кардинальних змін у класифікаційну структуру, аналіз концентрації професій у межах груп показував, що чинна структура класифікацій на вищих рівнях агрегації добре відображає поточну ситуацію на ринку праці,
- коригування структури класифікації повинно було здійснюватися на нижчих рівнях агрегації;
- втручання в базову структуру класифікації створило б проблему з безперервністю статистичних даних, що негативно вплинуло б на точність прогнозів, які готуються на основі даних, зібраних відповідно до KldB.

Додатковим аргументом на користь збереження базової структури класифікації стала висока вартість проведення комплексного кластерного аналізу для всього ринку праці. Всі ці міркування привели до рішення оновити попередній інструмент, замість того, щоб розробляти нову класифікацію з нуля. На практиці зміни, внесені в структуру класифікації, включали таке:

- додано дві групи професій на чотирицифровому рівні (Berufsuntergruppe) та 14 нових професійних категорій на п'ятицифровому рівні (Berufsgattung);
- переміщено одну Berufsuntergruppe в структурі класифікації,
- додано нові професії та скориговано й упорядковано професії, включені до попередньої редакції класифікації.

У таблиці нижче наведено зміни у структурі оновленої версії 2020 року, порівняно з її попередньою версією (KldB 2010).

Рівень	Попередня версія KldB 2010	Оновлена версія 2020
1 рівень: Berufsbereich	10	10
2 рівень: Berufshauptgruppe	37	37
3 рівень: Berufsgruppe	144	144
4 рівень: Berufsuntergruppe	700	702
5 рівень: Berufsgattung	1286	1300

Прикладом національної класифікації, яка базується на стандарті ISCO-08, є шведський стандарт Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 2012). Шведська класифікація професій – це, перш за все, статистичний інструмент для ведення статистики ринку праці та збору інформації про професії безробітних, шукачів роботи та вакансії. Крім того, класифікація використовується для такого:

- статистика заробітної плати та структури заробітної плати й інші статистичні дослідження;
- реєстрація нещасних випадків на виробництві, травматизму та професійних захворювань,
- розгляд заяв на отримання дозволу на роботу в Швеції,
- облік працівників, який ведеться підприємствами.

Варто зазначити, що статистика ринку праці ведеться, відповідно до SSYK 2012, лише з 2014 року. Раніше паралельно використовувалися дві класифікації професій: SSYK 96 та SSYK 2012. Нова класифікація була розроблена як модифікація попередньої версії. Необхідність оновлення інструменту була зумовлена насамперед бажанням краще відобразити актуальну професійну структуру ринку праці. Однак масштаби запроваджених змін були настільки далекосяжними, що на практиці стався розрив у безперервності збору даних про професії на ринку праці. У результаті, дані за 2001-2013 роки були зібрані на основі класифікації SSYK 96.

Класифікація SSYK 2012 спирається на міжнародний стандарт ISCO-08 (класифікація SSYK 96 базувалася на стандарті ISCO-88 (COM), що є ситуацією, аналогічною до польської Класифікації професій і спеціальностей). У таблиці нижче наведено порівняння структур SSYK 96, SSYK 2012 та ISCO-08.

Рівень агрегації	SSYK 96	SSYK 2012	ISCO-08
Yrkesområde/Ensisiffernivå (сфера діяльності/одноцифрове кодування)	10	10	10
Huvudgrupp/Tvåsiffernivå (головна група/двоцифрове кодування)	27	46	43
Yrkesgrupp/Tresiffernivå (професійна група/трицифрове кодування)	113	147	130
Undergrupp/Fyrsiffernivå (підгрупа/чотирицифрове кодування)	355	429	436

Професія в SSYK 2012 визначається професійними завданнями, професійним досвідом і рівнем кваліфікації. З іншого боку, посада визначається на основі завдань і дій, які виконуються працівником на цій посаді. Кваліфікація, з іншого боку, визначає знання й уміння, необхідні для виконання роботи. На відмінну від стандарту ISCO, основним критерієм розробки базової структури класифікації SSYK 2012 став рівень кваліфікації, основним критерієм якого прийнято формальну освіту, котра є типовою для даної професії, визначену відповідно до класифікації ISCED-97. Варто зазначити, що хоча в стандарті ISCO-08 цією відмінною рисою є рівень умінь, однак базова структура класифікації SSYK 2012 і стандарту ISCO-08 є однаковими, з огляду на те, що в обох підходах він визначається на основі того самого стандарту (класифікація ISCED). Рівень кваліфікації є критерієм, який використовується для виділення основних професійних напрямків. З іншого боку, на нижчих рівнях агрегації, відповідно до методології ISCO-08, було прийнято критерій спеціалізації умінь. У результаті, структура шведської класифікації набула такого вигляду:

Yrkesområde (область zawodowy_	Huvudgrupp (головна група)	Yrkesgrupp (професійна група)	Undergrupp (підгрупа)	Рівень кваліфікації
1. Chefsyrken (Управлінські професії)	7	30	57	3, 4
2. Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens (Професії, які вимагають поглиблених університетських компетентностей)	6	29	113	4
3. Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	5	20	68	3

(Професії, які вимагають університетської освіти або еквівалентної кваліфікації)				
4. Yrken inom administration och kundtjänst (Професії в адміністрації й обслуговуванні клієнтів)	4	7	22	2
5. Service-, omsorgs- och försäljningsarbete (Професії в сервісному обслуговуванні, догляді і торгівлі)	4	15	44	2
6. Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske (Професії в сільському господарстві, садівництві, лісовому господарстві та рибальстві)	2	5	10	2
7. Yrken inom byggverksamhet och tillverkning (Професії в будівництві та промисловості)	6	13	50	2
8. Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera (Професії, пов'язані з машинобудуванням, транспортом тощо)	3	15	46	2
9. Yrken med krav på kortare utbildning eller introduction (Професії, які вимагають короткого навчання)	6	10	16	1
0. Militärt arbete (Професії в Збройних Силах)	3	3	3	2, 3, 4
Всього:	46	147	429	-

Кваліфікаційні рівні в класифікації SSYK 2012 визначаються таким чином:

- Рівень 1: початкова освіта на рівні базової школи. У шведських умовах це означає відсутність або низькі вимоги до формальної освіти.
- Рівень 2: середня освіта II ступеню та професійна підготовка після закінчення середньої школи тривалістю не менше 2 років.
- Рівень 3: практична або професійно-технічна освіта після закінчення середньої школи тривалістю 2-3 роки.
- Рівень 4: навчання в закладі вищої освіти, при вступі до якого вимагається наявність атестату зрілості, теоретична або підготовча до подальшого навчання вища освіта, а також післядипломна освіта, тривалістю не менше 3 років.

Кожна група професій у класифікації SSYK 2012 описується за допомогою характеристики, яка однозначно окреслює дану групу. Нижче наведено приклад такої характеристики для всіх рівнів агрегації.

Yrkesområde 9 – Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion

Yrkesområdet omfattar att:

- utföra barnpassning, städning och tvätt
- utföra rekonditioneringsarbete och fordonsvård
- röja, gräva, plantera, gallra m.m. inom jordbruk, skogsbruk och trädgårdsskötsel
- plocka grönsaker, frukt och bär, rengöra stallar och ladugårdar
- lyfta, flytta, bära, lasta, lossa m.m. i gruvor och fabriker, på byggen, vid vägarbeten eller i samband med transporter
- baka pizza och tillreda maträtter, diska och biträda vid matlagning på restauranger och i storkök
- sälja och servera kaffebröd, kaffe och andra drycker på ett kafé eller konditori
- sälja varor på gator och allmänna platser
- distribuera tidningar, reklam m.m.
- nedmontera uttjänta fordon, maskiner, apparater m.m. för att återvinna delar och komponenter.

Arbete inom detta yrkesområde kräver vanligtvis färdigheter och kunskaper på ISCO/SSYK:s första kvalifikationsnivå, vilket motsvarar kortare utbildning eller introduktion.

Yrkesområdet omfattar följande huvudgrupper:

91 Städyrken

92 Bärplockare och plantörer m.fl.

93 Andra yrken inom bygg, tillverkning och godshantering

94 Snabbmatspersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl.

95 Torg- och marknadsförsäljare

96 Återvinningsarbetare, tidningsdistributörer och övriga servicearbetare

Huvudgrupp 91 Städyrken

I arbetet ingår att:

Profesійна сфера 9 – Професії, які вимагають короткострокового навчання

Професійна сфера включає в себе:

- Догляд за дітьми, прибирання та прання
- проведення ремонтно-очисних робіт у транспортних засобах
- розчищення, перекопування, посадка, прополювання тощо у сільському, лісовому господарстві та садівництві
- збір овочів, фруктів і ягід, прибирання господарських будівель
- підйом, перенесення, навантажування, розвантаження і т. ін. в шахтах і на виробничих підприємствах, на будівельних майданчиках, у дорожніх роботах або в транспорті
- випікання піци та приготування їжі, миття посуду та допомога з приготуванням їжі в ресторанах та на кухнях
- продаж і видача випічки, кави та інших напоїв в кафе або кондитерських
- продаж товарів на вулицях і в громадських місцях
- розповсюдження газет, оголошень тощо
- демонтаж знятих з експлуатації транспортних засобів, машин, обладнання тощо для вторинної переробки деталей і комплектуючих.

Робота в цій професійній сфері, як правило, вимагає навичок і знань на першому рівні кваліфікації ISCO/SSYK, що відповідає короткостроковому навчанням.

Професійна сфера включає в себе такі основні групи:

91 Професії, пов'язані з прибиранням

92 Професії, пов'язані зі збиранням і посадкою рослин тощо.

93 Інші професії в будівництві, промисловості та транспортуванні товарів

94 Працівники фаст-фудів, помічники на кухні та ін.

95 Продавці у вуличній і базарній торгівлі

96 Працівники з переробки відходів, розповсюдженні газет та інші працівники сфери обслуговування

Головна група 91 Професії, пов'язані з прибиранням

<ul style="list-style-type: none"> utföra barnpassning, städning och tvätt utföra rekonditioneringsarbete och fordonsvård. 	<p>Виконуються такі завдання:</p> <ul style="list-style-type: none"> догляд за дітьми, прибирання та прання проведення ремонтно-очисних робіт у транспортних засобах.
<p>Yrkesgrupp 911 Städare och hemservicpersonal m.fl. Städar och rengör t.ex. affärer, bostäder, hotell, flygplan och kontor. Handlar, lagar mat, städar och passar barn m.m. Utför annat hushållsnära arbete.</p>	<p>Професійна група 911 Прибиральники й працівники побутового обслуговування та ін. Співробітники цієї групи прибирають і очищують, зокрема, магазини, будинки, готелі, літаки й офіси. Вони роблять покупки, готують їжу, прибирають, доглядом за дітьми тощо. Займаються іншими домашніми справами.</p>
<p>9111 Städare Städar och rengör lokaler som t.ex. affärer, bostäder, hotell, industrier, kontor, restauranger och skolor. Städar fordon som t.ex. bussar, tunnelbane- och järnvägsvagnar samt fartyg och flygplan. Hit hör inte: – Fönsterputsare (9120)</p>	<p>9111 Прибиральники Прибирають і очищують такі приміщення, як офіси, будинки, готелі, промислові підприємства, ресторани та школи. Вони прибирають транспортні засоби, зокрема, автобуси, вагони метро та залізничні вагони, кораблі та літаки. До підгрупи не входять: – Робітники, які миють вікна (9120)</p>

Визначення професій, включених в класифікацію SSYK 2012, зроблено через описи підгруп професій, для самих професій таких описів немає. Особливістю шведської класифікації є те, що професії не мають своїх індивідуальних кодів, вони маркуються лише чотирицифровим кодом підгрупи і назвою даної професії. Усередині підгрупи професії перераховані в алфавітному порядку, як у такому прикладі:

<p>7613 Provsamakare och kvalitetsbedömare</p> <p>Besiktningssassistent Besiktningssman, matpotatis Brödkontrollant Kvalitetsbedömare, livsmedel Köttklassificerare Mjölkbédömare Provsamakare Vinkonsult Vinprovare Önologikonsult</p>	<p>7613 Дегустатори й оцінювачі якості страв</p> <p>Помічник інспектора з харчових продуктів Інспектор, картопля столова Інспектор хліба Оцінювач якості, харчові продукти Класифікатор м'яса Оцінювач молока Дегустатор Винний консультант Дегустатор вин Енологічний консультант</p>
--	---

Оскільки професії, включені до класифікації SSYK 2012 року, не мають індивідуальних описів, у характеристиках підгруп підготовлено додаткові пояснення, метою яких є наведення прикладів професій, які належать або не належать до даної підгрупи. Варто зазначити, що подібний підхід прийнято в стандарті ISCO-08, однак його наслідком є те, що шведська класифікація може використовуватися в освітньо-профорієнтаційному консультуванні лише в обмеженому обсязі. Переліки професій, які входять в окремі підгрупи, не є складовою частиною класифікації. Вони

(разом з кодами відповідних підгруп) включені в індекс професій, який опубліковано на сайті Шведського статистичного управління: <https://www.h5.scb.se/yreg/ssyk2012.asp>. Індекс регулярно оновлюється, при цьому його застосування вимагає використання правил класифікації професій, описаних у класифікації SSYK 2012 року, крім того, прийнятий щодо визначення професій підхід означає, що в багатьох випадках для присвоєння відповідного коду професії виникає необхідність звертатися до характеристик груп професій на більш високому рівні агрегації.

Метою оновлення SSYK 96 була розробка класифікації професій, яка б відображала шведську структуру професій на ринку праці, але водночас відповідала вимогам щодо міжнародної звітності та порівнянності. З метою розробки нової класифікації професій на основі стандарту ISCO-08 у жовтні 2009 року Шведське статистичне управління провело попереднє дослідження ринку праці й аналіз підходів до цього питання в країнах ЄС. Наступним кроком було створення проектної групи. Проект був розділений на кілька етапів, перший з яких передбачав переклад структури і визначень, прийнятих в ISCO-08, на шведську мову. Другий етап полягав у класифікації всіх професій, включених до класифікації SSYK 96, відповідно до структури ISCO-08, що стало основою для розробки ключа переведення між старою та новою класифікаціями. Паралельно з цими заходами проводилися міжнародні консультації з представниками країн, які вже раніше впровадили або перебувають на стадії імплементації нових національних класифікацій на основі ISCO-08 (переважно з експертами Норвегії та Фінляндії), а також проводилися консультації з користувачами класифікацій. Проект нової класифікації був завершений у листопаді 2010 року, але з лютого 2010 року проводяться консультації щодо способу та терміну впровадження нового інструменту. За результатами консультацій проект класифікації багато разів змінювався, і ця робота тривала до березня 2012 року, коли було прийнято остаточну редакцію класифікації SSYK 2012. Варто зазначити, що розробка повної характеристики груп професій і професій тривала з 2010 по 2012 рік.

5. Рекомендовані напрями розвитку Класифікатора професій в Україні

Аналіз рішень у сфері функцій, структури й управління класифікаціями професій дозволяє сформулювати рекомендації, спрямовані на забезпечення ефективного та результативного впровадження моделі Класифікатора професій в Україні. Рекомендації є одночасно й відповідями на запитання щодо стратегії розробки, впровадження та подальшого управління Класифікатором професій:

1. Яка мета класифікації?
2. Яку прийняти модель для структури класифікації?
3. Як визначити групи в українській класифікації?
4. Як давати визначення професій?
5. Яку необхідно прийняти структуру характеристики професій?
6. Якою є оптимальна структура робочих груп, котрі розроблятимуть нову класифікацію?
7. Як ввести нову класифікацію в правову систему?
8. Як управляти класифікацією?

Рекомендація 1: Мета класифікації професій повинна бути чітко визначена і в той же час обмежуватися ключовими функціями.

Класифікації професій можуть виконувати різноманітні функції, починаючи від інструменту для ведення статистики ринку праці і закінчуючи регуляторними функціями, які визначають формальні вимоги та процедури для набуття кваліфікації, виконання роботи або набуття права на пенсійне забезпечення. Першим кроком у формулюванні переліку функцій класифікації професій має бути визначення її стейкхолдерів. Це будуть як установи, відповідальні за формування, впровадження та управління політикою ринку праці й освіти, так і інші потенційні користувачі інформації, зібраної за допомогою класифікації професій. Серед них необхідно назвати:

- центральні та регіональні органи державної влади;
- установи ринку праці (центри зайнятості),
- заклади освіти (професійно-технічні та заклади вищої освіти, тренінгові компанії),
- статистичні установи,
- страхові установи (як соціального, так і економічного страхування),
- громадські, господарчі та професійні організації;
- наукові й аналітичні установи,
- люди, які шукають інформацію про професії (учні, шукачі роботи та працівники, котрі приймають освітньо-професійні рішення).

Це дуже широке коло користувачів класифікації професій, але якщо його окреслити на початку роботи над розробкою нової класифікації професій, то це дозволить її функції привести у відповідність до потреб визначених користувачів. При формулюванні переліку функцій потрібно також враховувати той факт, що чим ширшим є коло функцій, які виконує класифікація професій, тим складнішим, неодноріднішим і важчим стає управління нею. У таких ситуаціях також спрацьовує проста кореляція: чим більш універсальним повинен бути інструмент, тим менше він пристосований до виконання конкретних функцій. Тож рекомендується виходити з того принципу, що функції класифікації професій мають обмежуватися лише тими питаннями

щодо ринку праці й освіти, які мають ключове значення для стратегії соціально-економічного розвитку України. Пропонована сфера функцій класифікації професій має обмежуватися таким:

- впорядкування й уніфікація номенклатури професій, які існують на ринку праці України,
- проведення статистичного аналізу, з особливим акцентом на зайнятості та безробітті;
- проведення порівняльного аналізу з іншими країнами,
- здійснення політики у сфері ринку праці та професійно-технічної освіти.

Зважаючи на ключову вагу названих функцій, додатково варто також розглянути функцію, важливу з точки зору політики на ринку праці та освіти, а саме:

- надання інформації про професії для профорієнтаційних та освітніх цілей.

Кожна з наведених вище функцій вимагає прийняття конкретних рішень як щодо моделі нової класифікації, так і щодо її змісту та подальшого функціонування. Водночас запропоновані функції будуть виконувати свою роль лише в тому випадку, якщо хоча б перші чотири з них будуть прийняті та впроваджені, оскільки їх потрібно розглядати як частину єдиного пакету рішень. Окремо можна розглянути лише функцію надання інформації про професії, але зв'язок її з іншими підвищить ефективність у веденні інформаційної діяльності.

Упорядкування й уніфікація номенклатури професій, які існують на ринку праці України, є ключовою функцією будь-якої правильно розробленої класифікації професій. Завдяки цьому можна буде статистично представити надзвичайно різноманітні робочі місця, котрі існують в економіці, в рамках логічної, послідовної і, головне, логічно впорядкованої структури, яка є основою для збору, обробки й аналізу якісної статистичної інформації. Це важливо, оскільки без достовірної статистичної інформації неможливо здійснювати ефективне та результативне управління ринком праці й освітою, яке б спиралося на методологію evidence based policy.

У цьому контексті також дуже важливо прийняти принцип, згідно з яким усі категорії, включені в класифікацію (в тому числі, групи професій, професії, спеціальності, посади), повинні бути чітко відокремлені. Це означає неприпустимість ситуацій, коли дві різні професії накладаються одна на одну й охоплюють одні й ті ж сфери професійних завдань або компетенцій. Якщо умова відокремлення не буде виконана, то не вдасться повністю об'єктивно ідентифікувати професії, а отже, й не можна буде отримати достовірних статистичних даних.

Принцип відокремлення також нерозривно пов'язаний з принципом універсальності. Цей принцип означає, що кожна посада / вакансія або програма професійної освіти (в ситуації, коли класифікація використовується також і в сфері освітнього ринку) може бути віднесена до певної професії, включеної в класифікацію. Ця умова особливо важлива в контексті еволюції ринку праці, який може випереджати структуру, прийняту в класифікації. У цьому випадку списки професій, які входять до груп, доцільно доповнити категоріями «Інші, не класифіковані в інших рубриках...», задля того, щоб забезпечити можливість класифікації тих професій, які не були (з будь-яких причин) включені до класифікації.

Проведення статистичного аналізу, з особливим акцентом на зайнятість і безробіття, є другою ключовою функцією класифікації професій з точки зору надання достовірних даних для цілей прийняття рішень у сфері політики на ринку праці й освіти. Для забезпечення виконання цієї мети необхідно прийняти такий принцип, що всі статистичні дослідження щодо ринку праці та суміжних галузей, які проводяться в рамках офіційної статистики, повинні спиратися на прийняту класифікацію професій. Ця статистика може включати, наприклад, такі питання, як:

- безробіття та зайнятість (зокрема аналіз вакансій),
- зарплату,
- Labour Force Survey,
- професійно-технічну освіту та вищу освіту (професію, здобуту в освітній системі),
- соціальне страхування (наприклад, професії, які виконують особи, котрі отримали право на пенсію за віком або за інвалідністю, статистика нещасних випадків на виробництві, статистика лікарняних тощо).

Варто зазначити, що у випадку з неурядовими ініціативами, які підтримуються за рахунок бюджетних коштів, й у яких відбувається збір інформації про ринок праці та освіти, доцільно також запровадити обов'язкове використання офіційної класифікації професій. Це просте правило дозволить досягти двох цілей: успішно заохочувати користувачів класифікації професій до широкого її використання та розширити діапазон доступних статистичних даних про ринок праці й освіти, які інакше неможливо було б отримати.

Проведення порівняльного аналізу з іншими країнами щодо ситуації на ринку праці або в сфері освіти накладає на авторів класифікації необхідність прив'язати українське рішення до рішень, які функціонують в інших країнах. У зв'язку зі стратегічним вибором України, який передбачає, що майбутнє країни буде пов'язане з членством у Європейському Союзі та інших євроатлантичних структурах, природним вибором є прив'язка класифікації до підходів, які діють в ЄС. Тож доцільно пов'язувати українську класифікацію з International Standard Classification of Occupations (ISCO-08), яка є еталонним стандартом класифікації, прийнятим в ЄС⁸. Держави-члени ЄС повинні:

- розробляти, складати та розповсюджувати статистичні дослідження, відповідно до поділу на професії, спираючись на ISCO-08 або національну класифікацію, котра походить від ISCO-08;
- застосовувати ISCO-08 від 2011 року в усіх сферах, які оперують даними у поділі на професії.

Треба підкреслити, що це не означає, що країни-члени ЄС зобов'язані прийняти стандарт класифікації ISCO-08. У цьому питанні їм було залишено вибір, який, по суті, зводився до трьох можливих варіантів:

- безпосереднє впровадження структури ISCO-08 у національну статистику;
- прийняття національної класифікації професій зі структурою, яка спирається на методологію ISCO-08;
- прийняття національної класифікації професій, пов'язаної з ISCO-08, за допомогою ключа переведення, який дозволяє пов'язувати національні статистичні дані зі структурою ISCO-08.

Виходячи з попереднього досвіду держав-членів, оптимальним рішенням видається прийняття національної класифікації професій зі структурою, заснованою на методології ISCO-08. Завдяки цьому можна виконати дві ключові вимоги, а саме: побудувати статистику ринку праці на базі методології ISCO-08 та врахувати специфіку національного ринку праці, яка в силу соціальних,

⁸Commission Recommendation of 29 October 2009 on the use of the International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) (Text with EEA relevance) (2009/824/EC)
<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/1978984/6037342/ISCO-08.pdf>

економічних або регуляторних факторів може відрізнятись від моделі, прийнятої при проектуванні ISCO-08.

Здійснення ефективної та результативної політики у сфері ринку праці та професійно-технічної освіти можливе лише за умови прийняття рішень, які ґрунтуються на об'єктивних та раціональних міркуваннях. Таку інформацію надає офіційна система статистики. Ця система може нормально функціонувати тільки в тому випадку, якщо в її основі лежить уніфікований спосіб збору, кодування та обробки даних. Найбільш ефективним способом реалізації цих принципів є базування статистики на загальноприйнятій і зрозумілій для користувачів системі класифікації, тобто в даному випадку класифікації професій (оптимально, на основі методології, прийнятої в ISCO-08). Це додає великої ваги офіційній статистиці та дозволяє переконати політиків спиратися у своїх рішеннях не на власні переконання чи погляди, а на об'єктивні дані.

Водночас також необхідно враховувати дуже важливий фактор, яким є безперервність зібраних даних. Проведення ефективної політики на ринку праці й освіти вимагає здійснення статистичного прогнозування, яке показує можливі напрямки розвитку актуальних тенденцій та дозволяє передбачати наслідки прийнятих рішень або їх відсутності. Впровадження нової класифікації професій становить у цьому питанні дуже істотну перешкоду. Залежно від того, наскільки нова версія класифікації пов'язана з попередньою версією, це може призвести навіть до ситуації повної втрати спадкоємності даних після впровадження нового рішення. На практиці єдиним ефективним способом подолання цього розриву є розробка ключа переведення, який дозволить перекодувати старі дані, відповідно до нової класифікації. Таке рішення має свої недоліки, такі як трудомісткість, неможливість забезпечити повну порівнянність між старою і новою класифікацією і, нарешті, різного роду проблеми з визначеннями, які зумовлюють необхідність прийняття приблизних порівнянь між професіями або групами професій. Однак краще обрати таке рішення, ніж відкинути всі наявні дані, закодовані за старою класифікацією, що призведе до неможливості проведення будь-якої роботи з прогнозування, а відтак, заблокує на початковому етапі після введення нової класифікації можливість ефективного здійснення політики на ринку праці й освіти.

Останньою функцією класифікації професій, яку варто розглянути, є надання інформації про професії для потреб профорієнтації та освіти. Тут насамперед необхідно розрізнити два основні масиви інформації про професії, які можуть бути корисними з точки зору профорієнтації. Це:

- статистична інформація про ринок праці (заробітки, безробіття, кількість вакансій тощо),
- відомості про характеристики роботи, яка виконується за професіями.

Варто зауважити, що перший масив інформації збирається переважно за допомогою офіційної статистики і є прямим результатом виконання перших чотирьох функцій класифікації професій. З огляду на це ми не будемо його ширше обговорювати. Однак зовсім інакше виглядає ситуація щодо характеристик професій. Тут можна говорити про дуже широкий спектр інформації, до прикладу:

- професійні завдання, які виконуються в рамках професії,
- освіта, необхідна або рекомендована для працевлаштування за професією,
- уміння (або, ширше, компетентності), необхідні для виконання професійних завдань у межах професії;
- кваліфікації (професійні допуски), необхідні для працевлаштування за професією,
- схильності та психофізичні вимоги, необхідні для роботи за професією,

- протипоказання до роботи за професією і т. п.

Така інформація міститься в характеристиках професій, які однозначно визначають і розрізняють ці професії. У цьому випадку виникає точно така ж сама залежність, як і у випадку з функціями класифікації – чим більше елементів містить опис професії (тобто стає кориснішим з точки зору освітньо-професійної орієнтації), тим складніше ним керувати. Його розробка стає дорожчою, застосування – складнішим (необхідно порівнювати різні елементи посадової інструкції з елементами опису професії), а оновлення, яке полягає в адаптації до змін на ринку праці, відбувається все частіше і стає більш трудомістким. З огляду на необхідність оптимізації витрат на розробку й управління новою класифікацією, можна прийняти, що інформаційна функція класифікації професій повинна обмежуватися насамперед статистичними даними, натомість інформування про характеристику роботи повинно спиратися на інші інструменти, котрі пов'язані з класифікацією, але не становлять її невід'ємної частини.

Рекомендація 2: прийняти методологію ISCO-08.

Рекомендувати рішення щодо приведення української класифікації професій у відповідність до стандарту класифікації ISCO-08 – означає прийняти одне з двох альтернативних рішень:

- копіювати структуру груп професій з ISCO-08,
- збудувати структуру української класифікації на основі структури груп професій ISSCO-08, з відмінностями, обґрунтованими специфікою українського ринку праці.

Перше рішення простіше в реалізації. По суті, воно зводиться до перекладу на українську мову структури груп професій, прийнятої в ISCO-08. Це також означає переклад характеристик груп професій, описаних у документі «Definitions of Major Groups, Sub-Major Groups, Minor Groups and Unit Groups»⁹. Однак варто зазначити, що це не є оптимальним рішенням зонайменше з трьох причин:

- визначення груп – це дуже об'ємний документ, який складається з майже 600 сторінок тексту, тож його переклад обійдеться недешево, а повне опанування принципів застосування нової класифікації вимагатиме розробки навчального пакету для всіх користувачів класифікації,
- структура ISCO-08 може у деяких сферах відрізнятись від професійної структури українського ринку праці, тому деякі групи професій, які відсутні або мінімально присутні на українському ринку праці, можуть бути надмірно представлені в класифікації, тоді як інші групи професій, які поширені в Україні, можуть виявитись відсутніми або недостатньо врахованими в новій класифікації,
- структура ISCO-08 може відрізнятись від структури регульованих професій в Україні, зокрема, це може стосуватися таких сфер, як медицина, освіта чи атомна енергетика.

З огляду на це, найбільш оптимальним видається прийняття другого із запропонованих рішень за основу для розробки структури української класифікації професій. Однак при цьому потрібно пам'ятати, що ключовим питанням є дотримання основного критерію класифікації, прийнятого в ISCO-08, тобто рівня компетентності. Цей критерій не тільки визначає основну структуру груп в

⁹ <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/groupdefn08.pdf>

класифікації (він визначає правила виділення Major Groups), але і впливає на фактичну структуру груп нижчого порядку (Sub-Major Groups, Minor Groups та Unit Groups), оскільки група вищого порядку автоматично визначає також усі групи нижчого порядку, включені в дану групу вищого порядку. Цей принцип можна проілюструвати на такому прикладі:

2	Professionals	Major Group 2 охоплює професії, які потребують компетенцій, <u>котрі відповідають рівню закладу вищої освіти.</u>
21	Science and Engineering Professionals	Sub-Major-Group 21 включає в себе групи професій, для яких необхідні <u>компетентності</u> у галузі фізичних, математичних та технічних наук, <u>котрі відповідають рівню закладу вищої освіти.</u>
211	Physical and Earth Science Professionals	Minor-Group 211 охоплює групи професій, для яких необхідні <u>компетентності</u> в галузі фізики, хімії та наук про Землю, <u>котрі відповідають рівню закладу вищої освіти.</u>
2111	Physicists and Astronomers	Unit-Group 2111 охоплює професії, які вимагають <u>компетентностей</u> у галузі фізичних наук та астрономії, <u>котрі відповідають рівню закладу вищої освіти.</u>

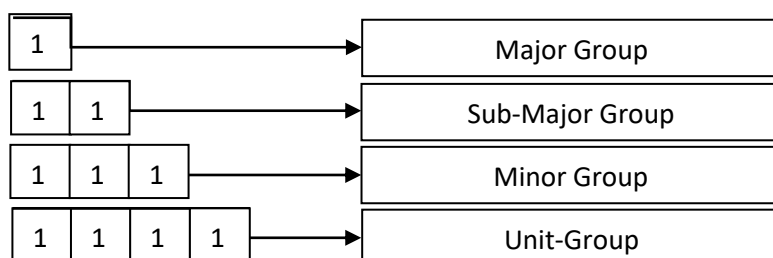
У запропонованій моделі відмінність полягає у врахуванні такого варіанту, що українська структура класифікації може відрізнятися від структури ISCO-08 в обґрунтованих випадках, до яких потрібно віднести дві ситуації:

- особливий розвиток або відсутність певної професійної діяльності в Україні: для сфер, які мають особливе значення для економіки, можна, наприклад, прийняти більшу диференціацію на рівні груп професій або виділити групи професій на рівні Minor Groups та Unit Groups на основі критеріїв, відмінних від тих, які прийняті в ISCO-08,
- наявність національних правових норм, які регулюють дану сферу економіки (типовими прикладами є медицина, освіта та судова система) і можуть вимагати особливого підходу до структури груп професій (наприклад, у зв'язку з наявністю нормативно-правових актів, котрі регулюють структуру посад або професій у даній галузі) або включення професій до певних груп (у зв'язку з вимогами до освіти).

З урахуванням представлених факторів оптимальне рішення щодо структурної моделі нової української класифікації професій виглядає так:

- Major Groups та Sub-Major Groups: прийняття структури, відповідно до ISCO-08,
- Minor Groups та Unit Groups: прийняття структури за зразком ISCO-08, з відмінностями, обґрунтованими специфікою ринку праці та правовими нормами.

Наслідком прийняття запропонованого рішення буде також прийняття методу кодування груп професій, відповідно до прийнятого в ISCO-08 підходу, тобто:



У наведеному методі кодування коди Major Groups і Sub-Major Groups будуть ідентичними в класифікації ISCO-08 і в українській класифікації. А коди Minor Groups та Unit Groups в ISCO-08 і в українській класифікації можуть певною мірою відрізнятися, що є наслідком внесених змін.

Другим наслідком прийняття запропонованої моделі є необхідність розробки ключа переведення між українською класифікацією та ISCO-08, що дозволить пов'язати групи професій в обох класифікаціях. При цьому дуже важливо прийняти такий спосіб виділення груп в українській класифікації, який би забезпечив у будь-якій ситуації одне з таких співвідношень між групами професій в обох класифікаціях:

група професій в ISCO-08 (111)	=	група професій в українській класифікації (111)
група професій в ISCO-08 (211)	=	група професій в українській класифікації (211) + група професій в українській класифікації (212) ...
група професій в ISCO-08 (311) + група професій в ISCO-08 (312) ...	=	група професій в українській класифікації (311)

Запропонований спосіб урахування відмінностей між двома класифікаціями передбачає можливість розробки ключів переведення, які на даному рівні агрегації (Minor Group або Unit Group) не потребуватимуть прив'язки до груп професій або професій, розташованих на нижчому рівні агрегації. Завдяки цьому можна буде забезпечити дотримання постулату прямої міжнародної порівнянності статистичних даних, зібраних на основі класифікації ISCO-08, без ризику допустити помилки, які виникають внаслідок відсутності доступу до даних на нижчому рівні агрегації.

Рекомендація 3: Усі групи професій на кожному рівні агрегації повинні бути однозначно визначені.

Ця рекомендація означає, що необхідно розробити або адаптувати описи груп професій до структури нової української класифікації. Це дозволить чітко розмежувати групи професій одна від одної, а у випадку Minor Groups і Unit Groups буде становити карту, яка показуватиме, до яких конкретно груп повинні бути включені окремі професії. Розробка визначень груп забезпечить те, що вони не будуть накладатися. Виходячи з рекомендації щодо структури професій в українській класифікації, можна припустити, що визначення Major Groups і Sub-Major Groups можна напряму перекласти з ISCO-08. У випадку з Minor Groups можна прийняти змішане рішення, при якому в разі відхилення від структури ISCO-08 готується нове визначення (відповідно з більш вузьким або більш широким обсягом, ніж визначення групи в ISCO-08), а в інших випадках це будуть переклади визначень ISCO-08. Аналогічне рішення можна прийняти й щодо Unit Groups, але тут допускається інший підхід, ніж у випадку зі структурою визначення в ISCO-08, яке включає в себе:

- код групи,
- назву групи,
- синтетичне визначення групи,
- перелік типових завдань, що виконуються за професіями, віднесеними до групи,
- приклади професій, віднесених до цієї групи,
- приклади суміжних професій, віднесених до інших груп,
- додаткові пояснення.

Варто зазначити, що останні два пункти не завжди включаються у визначення Unit Groups, ці елементи визначення включаються лише тоді, коли це обґрунтовано винятками або специфікою споріднених професій. З точки зору моделі визначення груп професій, його обов'язковими елементами є:

- код групи,
- назва групи,
- синтетичне визначення групи.

Усі інші елементи визначення служать лише і виключно для полегшення користувачам правильного використання стандарту класифікації ISCO-08. Тим не менш, здається, що задля розробки нової структури класифікації такі елементи визначення, як перелік типових завдань, приклади професій, віднесених до певної групи, та приклади суміжних професій, віднесених до інших груп, можуть бути використані як допоміжні матеріали для полегшення роботи галузевих експертів над їхніми професійними напрямками, але не вбачається необхідною підготовка повного перекладу цих матеріалів на українську мову.

Варто зазначити, що у разі якщо до української класифікації будуть впроваджені відмінності порівняно зі структурою ISCO-08, у певних випадках на рівні UNIT-GROUPS варто спиратися на готові визначення ISCO-08 (найважливішими частинами є мета і типові завдання), але ці визначення повинні враховувати специфіку українського ринку праці (тобто просто копіювати їх недоцільно).

Рекомендація 4: Доцільно прийняти визначення професії, що відповідає визначенню ISCO-08.

В ISCO-08 прийнято дуже просте і в той же час інтуїтивно зрозуміле визначення професії: *«це сукупність посад, для яких основні завдання та обов'язки характеризуються високим ступенем схожості»*. Варто зауважити, що дане визначення є дуже широким і в той же час неточним, адже основна визначальна характеристика професій, тобто *«завдання й обов'язки, що характеризуються високим ступенем схожості»*, є неточною і може тлумачитися і розумітися по-різному. У цій ситуації визначення професій, прийняті в національних класифікаціях, часто включають в себе ще одну відмінну рису професії, яка полягає у *«взаємопов'язаних професійних завданнях, які ведуть до визначеного результату від виконання роботи»*. Варто зазначити, що обидві ці відмінні риси на практиці означають одне і те ж, а отже, узгоджуються між собою. Тож визначення професії, прийняте в українській класифікації, не обов'язково повинно бути дослівним перекладом визначення, прийнятого в ISCO-08, важливо, щоб обидва визначення можна було вважати тотожними.

При розробці визначення професії також потрібно враховувати, що категорія професії, визначена відповідно до ISCO-08, є досить широкою. На практиці результатом прийняття такого визначення є те, що весь ринок праці великої європейської країни можна описати за допомогою 2000 – 2500 унікальних професій. Це, так звані, «широкопрофільні» професії, тобто такі, що включають в себе безліч конкретних посад, які поєднані виконанням типових завдань, котрі ведуть до конкретного результату роботи. Однак специфіка національних ринків праці, прийнятий поділ праці або правові норми в галузі професій можуть накладати певні обмеження або вимоги в цьому відношенні, що стосуються, наприклад, виділення спеціальності або конкретних робочих посад, які характеризуються конкретним обсягом прав і обов'язків. На практиці існує два можливих шляхи вирішення цієї проблеми за дотримання відповідності визначенням, прийнятим в ISCO-08:

- поділ професій на дві категорії: «широкопрофільна професія» і «спеціальність», - для кожної з цих категорій приймаються окремі визначення, узгоджені з визначенням професії в ISCO-08, де і професія, і спеціальність кодуються за одним і тим же методом (наприклад, за допомогою шестизначних кодів, прийнятих в класифікації ISCO),
- введення додаткового рівня агрегації у вигляді «підгруп професій», які включають різні спеціальності, посади тощо, за цього підходу «підгрупа професій» має таке ж саме визначення, як і професія в ISCO-08, натомість для спеціальностей / посад приймається визначення, відповідно до ISCO-08, але відповідним чином звужене, наприклад, до рівня *«аналогічні посади, що характеризуються єдиним колом професійних завдань, котрі ведуть до спільного для цих посад результату роботи»*, та прийняття двоступеневого методу кодування, окремо для «підгруп професій» та включених до них спеціальностей/посад.

У першому запропонованому підході проблема може полягати в тому, що в межах однієї Unit Group можуть існувати як широкопрофільні професії, так і спеціальності, виокремлені в них. На практиці це рішення може виглядати таким чином:

214201 Інженер-будівельник

214202 Інженер-будівельник – загальне будівництво

214202 Інженер-будівельник – промислове будівництво

214203 Інженер-будівельник – дорожнє будівництво

Перевагою такого рішення є простота структури класифікації професій, яка не відрізняється від прийнятої в ISCO-08. Однак таке рішення має і два серйозні недоліки: по-перше, порушується принцип відокремлення професій, згідно з яким жодна професія не повинна містити інших професій, включених в дану класифікацію, а по-друге, за великої кількості спеціальностей існує ризик того, що в класифікації не буде фізичної можливості присвоїти ще один унікальний код професії. На практиці, за умови прийняття шестизначного коду професії та/або спеціальності, в одну Unit Group можна включити максимум 99 різних професій і спеціальностей. Однак у разі особливої роздробленості спеціальностей у рамках Unit Group це може бути неможливим. Таким чином, це рішення варто рекомендувати лише в ситуації, коли виділення спеціальностей у межах професії є винятковим випадком, властивим лише для конкретної (відносно невеликої) кількості професій, включених до класифікації.

Друге з представлених рішень з точки зору врахування спеціальностей та/або посад у класифікації може бути застосоване насамперед у ситуаціях, коли на даному ринку праці є

багато окремих спеціальностей. У цьому рішенні місце професії займають «підгрупи професій», які визначаються за тим самим принципом, що й професії в ISCO-08, і кодуються за допомогою, наприклад, шестизначних цифр. Таким чином, вони становлять додатковий рівень агрегації. Натомість в такі «підгрупи професій» включають спеціальності / посади. На практиці це рішення може виглядати так:

214201 Інженер-будівельник

214201-01 Інженер-будівельник – загальне будівництво

214201-02 Інженер-будівельник – промислове будівництво

214201-03 Інженер-будівельник – дорожнє будівництво

Перевага такого рішення полягає в тому, що забезпечується дотримання принципу відокремленості професій, і в одну Unit Group може бути включена дуже велика кількість спеціальностей/посад. З іншого боку, недоліком такого рішення є те, що воно дає можливість дуже великої фрагментації класифікації, яка може виявитися нефункціональною з точки зору статистики ринку праці (складність правильного використання класифікації зростає зі збільшенням кількості професій і спеціальностей/посад), необхідності розробки дуже великої кількості характеристик професій і значних витрат, пов'язаних як з розробкою, так і з подальшим управлінням збудованою у такий спосіб класифікацією. Таким чином, цей підхід рекомендується переважно в ситуації, коли в ході роботи над розробкою нової класифікації професій в Україні буде прийняте рішення щодо максимально можливого використання чинної класифікації та професій/посад, які входять до неї.

Рекомендація 5: доцільним є прийняти якомога простішої структури характеристик професій, включених в класифікацію.

Характеристики професій мають істотне значення, з точки зору користувачів класифікації. Тільки на основі цих характеристик можна правильно ідентифікувати професії і зараховувати до них, наприклад, вакансії, професії, які виконуються, професії, які опановані в освітній системі, тощо. У цьому контексті характеристика професії має бути максимально простою, що дозволяє швидко ідентифікувати потрібну професію в межах Unit Group. На основі проведення аналізу наявних у цій сфері рішень рекомендується прийняти модель характеристик професії, які включає принаймні такі елементи:

- код професії,
- назва професії,
- синтетичне визначення професії,
- перелік типових завдань, що виконуються за даною професією.

Приклад характеристики професії, розробленої за цією моделлю, може виглядати так:

Код професії: 265201

Посада: Диригент

Синтетичне визначення професії:

Виконання музичних творів шляхом диригування колективом музикантів за допомогою жестів для передачі інтерпретації музичного твору, що виконується.

Типові завдання, які виконуються в професії:

- розширення знань про музику та пов'язані з нею галузі,

- читання партитури музичного твору або запам'ятовування партитури,
- розробка художньої концепції виконання музичного твору,
- проведення репетицій виконання музичного твору,
- диригування виконанням музичного твору різними видами колективів або солістами,
- співпраця з режисером мистецького проєкту.

Рекомендація 6: Робочі групи повинні, у міру можливості, охоплювати ті всі сектори економіки, які мають стратегічне значення для України або які швидко зростають і будуть генерувати багато нових робочих місць у майбутньому.

Варто розглянути таку структуру робочих груп, у яких експерти відповідатимуть за конкретні сектори в рамках нової класифікації професій:

- національна оборона і безпека,
- будівництво та наземна інженерія,
- сільське господарство,
- освіта,
- фінансовий сектор,
- юстиція,
- медицина,
- машинобудівна промисловість,
- гірничо-видобувна промисловість,
- промислове виробництво,
- послуги,
- металургія,
- енергетика,
- транспорт і логістика.

Рекомендується, щоб фахівці, включені до окремих робочих груп, були залучені до роботи над новою класифікацією професій ще на етапі визначення детальної структури груп професій. Зокрема, робочі групи повинні висловити свою думку щодо всіх запропонованих відхилень від структури, прийнятої в ISCO-08, і взяти участь у підготовці визначення груп професій.

Рекомендація 7: Оптимальним методом введення класифікації професій у правову систему є законодавче делегування, яке полягає у передачі, відповідно до прийнятого закону, визначеному міністру або установі повноважень щодо розробки та впровадження класифікації професій і її подальших редакцій.

Запропонована модель впровадження класифікації має дві ключові переваги:

- закон визначає, у якому обсязі і які установи зобов'язані використовувати класифікацію професій для виконання своїх обов'язків, таким чином, заздалегідь визначаючи мінімальну сферу її використання, необхідну з точки зору ефективною реалізації та проведення політики ринку праці й освіти,
- при цьому сама класифікація не потребуватиме законотворчої роботи в парламенті, пов'язаної з її запровадженням чи внесенням змін, що зробить подальшу роботу над

удосконаленням класифікації більш гнучкою і має забезпечити досягнення двох цілей: кращу інтеграцію національних підходів з тими, які застосовуються в ЄС, та кращу адаптацію класифікації до специфіки українського ринку праці.

Тут необхідно зазначити, що прийняття інших рішень у цій сфері може призвести до негативних наслідків. Насамперед потрібно згадати про труднощі політичного характеру, у разі прийняття такого підходу, за якого щоразу необхідним буде затвердження класифікації парламентом, і про складність впровадження класифікації в ситуації, коли не буде законодавчого делегування, яке накладе обов'язок використовувати класифікацію, відповідно до її призначення.

Рекомендація 8: Оптимальним рішенням є визначити в законі міністра або іншу установу, яка відповідатиме за поточне управління класифікацією професій в Україні.

ЦЯ РЕКОМЕНДАЦІЯ ПОТРЕБУЄ УТОЧНЕННЯ, ЯКА САМЕ УСТАНОВА В УКРАЇНІ ВІДПОВІДАТИМЕ ЗА НЕЇ.

Також доцільно прийняти рішення для оновлення класифікації. Для цього варто визначити термін, із якою періодичністю повинна в обов'язковому порядку проводитися актуалізація, наприклад, це може бути термін 3-5 років. Безперечно, не рекомендується переглядати класифікацію занадто часто, оскільки це може призвести до накопичення суттєвих змін за відносно короткий проміжок часу, що завадить використанню інформації, зібраної на основі класифікації, для цілей прогнозування. Крім того, варто також прийняти перелік методів, які потрібно буде застосовувати під час оновлення. При цьому можна припустити, що оновлення класифікації має відбуватися щонайменше на підставі:

- аналізу вакансій,
- аналізу статистики ринку праці,
- аналізу нормативно-правових актів, які стосуються роботи за професіями,
- консультацій з професійними та галузевими організаціями, роботодавцями, профспілками, науковими установами та підприємствами.

Також варто забезпечити можливість внесення пропозицій щодо змін в класифікації, наприклад, щодо структури груп професій, введення до класифікації нових професій та вилучення з класифікації професій, які вже не існують на ринку праці. Така можливість має існувати незалежно від того, чи ведеться зараз робота над переглядом класифікації, чи ні. Це важливо, перш за все, задля стимулювання інтересу до класифікації серед якомога ширшого кола стейкхолдерів, а відтак, ця можливість сприятиме більш ефективному формуванню обізнаності та зацікавленості громадян щодо питань, пов'язаних з політикою ринку праці й освіти.

II. Оцінка ситуації в Україні

1. Нинішня система в Україні.

В Україні немає єдиної бази даних про професії/професійні кваліфікації, а існують три не взаємопов'язаних джерела інформації, які ведуться і наповнюються різними державними інституціями:

- Національний класифікатор України "Класифікатор професій".
- Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників (ДКХП).
- Реєстр кваліфікацій.

Класифікатор професій та ДКХП носять регуляторний характер. Дані обставини явно не сприяють приведенню системи класифікації у відповідність до європейської.

Український Класифікатор професій, як і будь-яка стандартизована система класифікації стикається з такими проблемами:

- Ринок праці, що швидко змінюється: з'являються нові професії, а старі стають застарілими. Оновлювати класифікатор складно через бюрократичні процедури.
- Деякі професії можуть не вписуватися в одну категорію або визначення категорій можуть бути надто широкими, що призводить до плутанини та непослідовності в класифікації.
- У міру розвитку технологій деякі професії зазнають значних змін у своїх основних компетенціях, які не можуть бути швидко відображені в класифікаторі.
- Класифікатор є незручним, що ускладнює його ефективне використання для роботодавців, шукачів роботи та представників сфери освіти.
- Частина робочої сили отримала неформальну освіту та зайнята сучасними професіями, які класифікатор не враховує належним чином.
- З юридичної точки зору чинний класифікатор має складну процедуру доповнення/оновлення.

Ці проблеми вимагають постійних зусиль для вдосконалення класифікатора, щоб він залишався актуальним і корисним.

Відповідно даних розміщених на офіційному веб-сайті Верховної Ради України результати аналізу практики застосування Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо функціонування національної системи кваліфікацій № 2179-XI від 1 квітня 2022 року вказують на те, що існує потреба у створенні єдиної діджиталізованої, зрозумілої та відкритої для користувачів бази даних, яка містить інформацію про професійні кваліфікації, що відповідає актуальним потребам ринку праці.

Створення, ведення та наповнення такої бази даних про професії доцільно доручити Національному агентству кваліфікацій - колегіальному органу, який сформований у 2021 році на паритетних засадах з представників Міністерства економіки, Міністерства освіти, роботодавців та профспілок з метою підвищення та підтримка якості та актуальності професійних кваліфікацій в Україні.

2. Національний класифікатор України "Класифікатор професій".

Класифікатор професій було створено за часів СРСР. Чинний Класифікатор професій перейняв частину інформації з "радянської версії", і наразі він діє у формі текстового документу (файлу), який містить перелік назв професій та ексель таблиці, яка опублікована на веб-сайті Міністерства економіки України.

Відповідно до ст. 259 Господарського кодексу України Класифікатор професій веде Міністерство економіки України. Хоча в самому Класифікаторі професій, лишився запис, що "Ведення КП здійснює ДУ НДІ соціально-трудових відносин згідно з вимогами ДСТУ 3739 "Положення про ведення національного класифікатора ДК 003 "Класифікатор професій". До відома: Положення про ведення національного класифікатора ДК 003 "Класифікатор професій" - втратило чинність у 2018 році.

ДЕРЖАВНИЙ КОМІТЕТ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ТЕХНІЧНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТА СПОЖИВЧОЇ ПОЛІТИКИ

**ЗАТВЕРДЖЕНО
ТА НАДАНО ЧИННОСТІ
Наказ Держспоживстандарту
України
28.07.2010 № 327**

НАЦІОНАЛЬНИЙ КЛАСИФІКАТОР УКРАЇНИ

КЛАСИФІКАТОР ПРОФЕСІЙ

ДК 003:2010

(Додаток А )

(Додатки Б,В )

ДОДАТОК А
(обов'язковий)

ПОКАЖЧИК ПРОФЕСІЙНИХ НАЗВ РОБИТ ЗА КОДАМИ ПРОФЕСІЙ

КОД КП	КОД ЗКППТР	ВІПУСК ЄТКД	ВІПУСК ДКХП	ПРОФЕСІЙНА НАЗВА РОБОТИ
1110	-	-		Голова Верховної Ради Автономної Республіки Крим
1110	-	-		Голова Верховної Ради України
1110	-	-		Голова постійної комісії Верховної Ради України
1110	-	-		Заступник Голови Верховної Ради України

5 КЛАСИФІКАЦІЯ ПРОФЕСІЙ

- 1 Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)
- 11 Законодавці, вищі державні службовці, вищі посадові особи громадських і самоврядувальних організацій
- 111 Законодавці
- 1110 Законодавці
- 112 Вищі посадові особи державних органів влади
- 1120 Вищі посадові особи державних органів влади
- 1120.1 Вищі посадові особи органів державної виконавчої влади
- 1120.2 Вищі посадові особи місцевих органів державної влади
- 1120.3 Дипломатичні представники

Ілюстрація текстової версії Класифікатора професій

The screenshot shows the website of the Ministry of Economy of Ukraine. The header includes the logo 'gov.ua' and 'Міністерство економіки України'. The main content area displays the breadcrumb path: 'Головна / Діяльність / Сфера зайнятості / Класифікатор професій / Класифікатор професій: Пошук'. The page title is 'КЛАСИФІКАТОР ПРОФЕСІЙ: ПОШУК'. There are navigation links for 'Про Міністерство', 'Діяльність', 'Бізнесу', 'Громадськості', and 'Воєнний стан: громадянам та бізнесу'. A search bar with the text 'Пошук' is visible in the top right corner.

Також, можливо завантажити Класифікатор професій у форматі .xls

#	КОД КП	КОД ЗКПТР	ВИПУСК ЕТКД	ВИПУСК ДКП	ПРОФЕСІЙНА НАЗВА РОБОТИ	НАЗВА КП
	Введіть значення	Введіть значення	Введіть значення	Введіть значення	Введіть значення	
1	1110	-	-		Голова постійної комісії Верховної Ради України	Законодавці
2	1110	-	-		Перший заступник голови Верховної Ради України	Законодавці
3	1110	-	-		Народний депутат України	Законодавці
4	1110	-	-		Заступник голови Верховної Ради України	Законодавці
5	1110	-	-		Голова Верховної Ради України	Законодавці
6	1110	-	-		Народний депутат Автономної Республіки Крим	Законодавці
7	1110	-	-		Заступник голови постійної комісії Верховної Ради України	Законодавці
8	1110	-	-		Голова Верховної Ради Автономної Республіки Крим	Законодавці
9	1110	-	-		Президент України	Законодавці
10	1120.1				Перший заступник голови Фонду державного майна України	Вищі посадові особи органів державної виконавчої влади
11	1120.1	-	-		Заступник голови Служби безпеки України	Вищі посадові особи органів державної виконавчої влади
12	1120.1				Заступник голови Національної поліції	Вищі посадові особи органів державної виконавчої влади
13	1120.1				Голова служби	Вищі посадові особи органів державної виконавчої влади
14	1120.1	-	-		Перший віце-прем'єр-міністр України	Вищі посадові особи органів державної виконавчої влади
15	1120.1				Голова агентства	Вищі посадові особи органів державної виконавчої влади

Ілюстрація таблиці (Класифікатора професій), яку веде Мінекономіки

2.1. Еволюція Класифікатора професій:

1987-1995 р.р	Загальносоюзний Класифікатор професій, затверджений Постановою Державного комітету СРСР по стандартам від 28 серпня 1986 р. № 016, введений в дію 01 січня 1987 року.
04 травня 1993 року	Постанова Кабінету Міністрів України "Про Концепцію побудови національної статистики України та Державну програму переходу на міжнародну систему обліку і статистики". На виконання даної постанови було створено систему державних класифікаторів, в тому числі Класифікатор професій, з орієнтиром на міжнародний досвід.
1995-2010 р.р.	Державний класифікатор України Класифікатор професій ДК 003:95, затверджений і введений в дію наказом Держстандарту України від 27 липня 1995 р. N 257.
2010-теперішній час	Державний класифікатор України Класифікатор професій ДК 003:2010, затверджений наказом Держспоживстандарту України від 28 липня 2010 р. N 327.

2.2. ISCO 88 - основа чинного Класифікатора професій

За основу розроблення Класифікатора професій було прийнято Міжнародну стандартну класифікацію професій (ISCO **88**: International Standard Classification of Occupations/ILO, Geneva),

яку Міжнародна конференція статистики праці Міжнародного бюро праці рекомендувала для переведення національних даних у систему, що полегшує міжнародний обмін професійною інформацією.

Класифікатор професій побудовано за методологічними засадами ISCO-88 стосовно положень щодо роботи та кваліфікації, структурної побудови та головних характеристик професійних угруповань.

Об'єктами класифікації в Класифікаторі професій є професії. Кодування об'єктів класифікації здійснено за фасетним методом.

2.3. Визначення понять “професія”, “робота”, “кваліфікація” у чинному Класифікаторі професій.

Професія - здатність виконувати подібні роботи, які вимагають від особи певної кваліфікації.

Робота - певні завдання та обов'язки, що виконані, виконуються чи повинні бути виконані однією особою.

Робота є статистичною одиницею, що класифікується відповідно до кваліфікації, необхідної для її виконання.

Кваліфікація - здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи.

У дипломі чи іншому документі про професійну підготовку (посвідченні, сертифікаті тощо) кваліфікація визначається через назву професії (інженер-радіолог, економіст, токар, секретар-стенографіст тощо).

Кваліфікація визначається рівнем освіти та спеціалізацією.

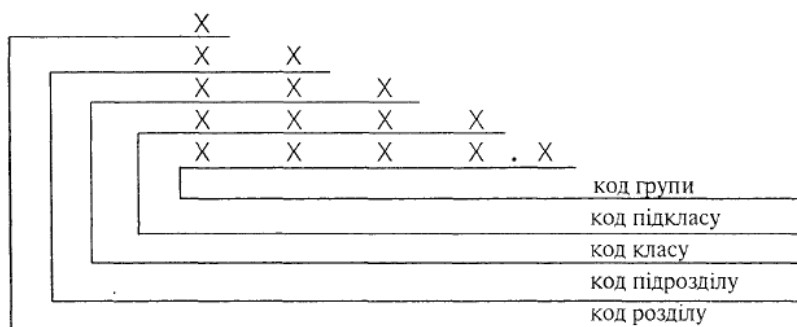
Спеціалізація пов'язана як з необхідною галуззю знань, використовуваними інструментами чи устаткуванням, так і з продукцією, яка виробляється, або надаваними послугами і відповідає певною мірою деталізованому колу професійних завдань та обов'язків.

2.4. Структура Класифікатора професій.

Структурно Класифікатор складається із кодів та назв класифікаційних угруповань (розділів, підрозділів, класів, підкласів та груп професій).

Кодові позначення складаються із цифр від 0 до 9 та крапки.

Схему ієрархічної структури кодових позначень наведено на малюнку 1.



Малюнок 1

Ознаки класифікації розташовано в такій послідовності:

- рівень освіти (перший рівень класифікації - розділи професій);
- спеціалізація (другий, третій, четвертий - рівні класифікації, підрозділи, класи та підкласи професій);
- кваліфікаційний рівень робіт, що виконуються (п'ятий рівень класифікації - групи професій).

Розділи ідентифікуються однозначним цифровим кодом. Код підрозділу складається із коду розділу та однозначного коду підрозділу. Код класу складається із коду підрозділу та однозначного коду класу. Код підкласу складається із коду класу та однозначного коду підкласу. Частина підкласів поділяється на групи. Код групи складається з коду підкласу та відокремленого від нього крапкою коду групи.

Утворення класифікаційних угруповань:

Класифікаційне угруповання	Код	Назва класифікаційного угруповання
Розділ	2	Професіонали
Підрозділ	23	Викладачі
Клас	231	Викладачі університетів та вищих навчальних закладів
Підклас	2310	Викладачі університетів та вищих навчальних закладів
Група	2310.1	Професори та доценти

Класифікатор професій має 9 розділів професій. Не існує групи/розділу “Військові професії”.

Класифікаційні угруповання сформовано у 9 розділів:

Розділ 1. Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)

Розділ 2. Професіонали

Розділ 3. Фахівці

Розділ 4. Технічні службовці

Розділ 5. Працівники сфери торгівлі та послуг

Розділ 6. Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства

Розділ 7. Кваліфіковані робітники з інструментом

Розділ 8. Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин

Розділ 9. Найпростіші професії

Кожен з розділів складається з опису, класифікації професій та покажчика професійних назв робіт за кодами професій (додаток А).

Класифікатор містить абетковий покажчик професійних назв робіт (додаток Б) та Додаток В "Похідні слова до професій (професійних назв робіт)".

Також, у покажчику професійних назв робіт за кодами професій та абетковому покажчику професійних назв робіт наведено коди ЗКППТР (Загальносоюзний класифікатор професій, посад та тарифних розрядів. 186016. - М.: Економіка, 1991), номери випусків ЄТКД (Єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника робіт та професій робітників) та ДКХП (Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників).

Окремі професійні назви робіт у Класифікаторі записано з використанням дужок. У дужках, відповідно до прийнятої структури Класифікатора, може визначатися:

- складова професійної назви роботи;
- вид економічної діяльності або напрям використання професійної назви роботи;
- загальноприйнятий іншомовний синонім професійної назви роботи, що застосовується у професійно-кваліфікаційних стандартах інших країн, що може використовуватися як самостійна або альтернативна професійна назва роботи;
- споріднена (однотипна) професійна назва роботи, яка може застосовуватися окремо в межах даної класифікаційної групи.

2.5. Призначення Класифікатора професій. "Статистична" та "регуляторна" функція.

Пунктом 1.2. Розділу 1 "Сфера застосування" Класифікатора професій, визначено, що Класифікатор професій призначений для застосування центральними органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, Федерацією роботодавців України, всіма суб'єктами господарювання під час запису про роботу у трудові книжки працівників.

Разом з тим, наявність колізії у самому Класифікаторі професій ускладнює його застосування на практиці. Колізія полягає в тому, що не дивлячись на офіційну назву "**Класифікатор професій**" та те, що пунктом 2.4. Розділу 2 "Загальні положення" об'єктами класифікації в Класифікаторі є професії, всюди **по тексту Наказу Держспоживстандарту України** від 28 липня 2010 року № 327, яким затверджено Класифікатор, **використовується термін "професійна назва роботи"**. Тобто назва не відповідає змісту, оскільки визначення терміну "професія" є більш ширшим та відрізняється за суттю від "професійної назви роботи".

Контекст в якому використовується поняття "професійна назва роботи" у Наказі Держспоживстандарту України від 28 липня 2010 року № 327, яким затверджено Класифікатор професій:

Пункт 1.3. Розділу 1 "Сфера застосування": Професійні назви робіт, які наведені у цьому Класифікаторі, рекомендовано застосовувати під час утворення нових назв професій та посад у зв'язку з розвитком нових видів економічної діяльності та технологій.

Абзац 22 Розділу 3 “Основні положення”: У КП професійні назви робіт наводяться у чоловічому роді, окрім назв, які застосовуються виключно у жіночому роді (друкарка, економка, нянька, покоївка, сестра-господиня, швачка).

Абзац 25 Розділу 3 “Основні положення”: Окремі професійні назви робіт у КП записано з використанням дужок. У дужках, відповідно до прийнятої структури КП, може визначатися:

- складова **професійної назви роботи**, наприклад, директор установи (підприємства, організації) культури, начальник центру (головного авіаметеорологічного, радіо-, управління повітряним рухом, навчально-авіаційного, електрозв'язку та ін.), керівник художній цеху (майстерні), інженер станції насосної (групи станцій);
- вид економічної діяльності або напрям використання **професійної назви роботи**, наприклад, науковий співробітник (інтелектуальна власність), інженер-технолог (металургія), машиніст бульдозера (гірничі роботи), інженер-проектувальник (водне господарство);
- загальноприйнятий іншомовний синонім **професійної назви роботи**, що застосовується у професійно-класифікаційних стандартах інших країн, що може використовуватися як самостійна або альтернативна професійна назва роботи, наприклад, менеджер (управитель) з персоналу, фахівець з методів розширення ринку збуту (маркетолог), начальник доку (докмейстер), повірений морський (супервайзер).;
- споріднена (однотипна) **професійна назва роботи**, яка може застосовуватися окремо в межах даної класифікаційної групи, наприклад, ювелір (ювелір-модельєр), кінооператор (фотооператор) бортовий, молодша медична сестра (санітарка, санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця та ін.), моторист (машиніст).

У більшості випадків **професійна назва роботи**, яка містить запис у дужках, у разі застосування на практиці потребує конкретного визначення, наприклад, начальник центру управління повітряним рухом, маркетолог, кінооператор бортовий, докмейстер.

Приклад “юриста” демонструє що за чинним Класифікатором професій, який розміщено на офіційному сайті Міністерства економіки України “юрист” відноситься виключно до “Адвокатів та прокурорів”. Іншого не передбачено. Хоча на практиці “юрист” це більш широке поняття і є професією, “прокурор” - посада, а не навпаки.

#	КОД КП	КОД ЕКППТР	ВИПУСК ЄТКД	ВИПУСК ДХП	ПРОФЕСІЙНА НАЗВА РОБОТИ	НАЗВА КП
	Введіть значенн	Введіть значенн	Введіть значенн	Введіть значенн	юрист	
1	2421.2				Юрист-міжнародник	Адвокати та прокурори
2	2421.2				Юрист	Адвокати та прокурори
3	3436.9				Помічник юриста	Інші помічники

За таких обставин Класифікатор професій не може в повній мірі та належним чином виконувати ті завдання та статистичні функції.

Статистична функція.

Класифікатор професій має забезпечувати інформаційну підтримку щодо вирішення таких завдань (пункт 1.4. Розділу 1 "Сфера застосування" Класифікатора професій):

- розрахунків чисельності працівників, обліку складу і розподілу кадрів за професійними угрупованнями різних рівнів класифікації, планування додаткової потреби в кадрах тощо;
- систематизації статистичних даних з праці за професійними ознаками;
- аналізу та підготовки до публікації статистичних даних, а також розроблення відповідних прогнозів стосовно зайнятості, доходів, охорони праці, освіти, перепідготовки кадрів, що вивільняються, тощо;
- підготовки статистичних даних для періодичних оглядів із статистики праці, що розробляються Міжнародною організацією праці (МОП);
- вирішення питань контролю та аналізу міжнародної міграції, міжнародного набору та працевлаштування громадян.

Регуляторна функція.

На практиці Класифікатор професій несе не статистичну, а регуляторну функцію з огляду на наступне.

Відповідно до чинного Наказу Держспоживстандарту України від 28 липня 2010 р. N 327 Класифікатор професій призначений для застосування центральними органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями соціальних партнерів усіх рівнів, іншими громадськими організаціями, всіма суб'єктами господарювання під час запису про роботу у трудові книжки працівників.

Частиною 4 ст. 48 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) визначено, що до трудової книжки заносяться відомості про роботу, заохочення та нагороди за успіхи в роботі на підприємстві, в установі, організації; відомості про стягнення до неї не заносяться.

Пунктом 2.14 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.93 р. № 58 (далі – Інструкція), передбачено, що записи про найменування роботи, професії або посади, на яку прийнятий працівник, виконуються для робітників та службовців відповідно до найменування професій і посад, зазначених у "Класифікаторі професій", тощо.

Враховуючи вищезазначене, при проведенні інспекційних відвідувань (невиїзних інспектувань) інспектор праці досліджує питання щодо внесення до трудової книжки відомостей про роботу (ч. 4 ст. 48 КЗпП), в тому числі дотримання п. 2.14 Інструкції.

У разі недотримання вказаних положень законодавства (ч. 4 ст. 48 КЗпП та п. 2.14 Інструкції) на роботодавця накладається штраф за порушення законодавства про працю, зокрема, абз. 8 ч. 2 ст. 265 КЗпП – у розмірі мінімальної заробітної плати (6700 грн. у 2023 році).

Крім того, існує значна кількість судових справ за позовами громадян України у зв'язку з тим, що органи Пенсійного фонду України відмовляються зарахувати період роботи на підприємстві

до загального трудового стажу у випадку запису назви професії у трудовій книжці не у відповідності до назви посади, яка зазначена у Класифікаторі професій. За останні 5 років **адміністративні суди ухвалили більше 2300 рішень та постанов** у справах громадян проти органів державної влади в яких міститься посилання на Класифікатор професій. Питома вага справ ініційована проти Пенсійного Фонду, який відмовляється нараховувати/перераховувати пенсію людям, через невідповідність запису назви професії у трудовій книжці відповідно до назви посади, яка зазначена у Класифікаторі професій.

Далі наведені цитати із судових судових рішень.

Справа № 606/678/21

На теперішній час Позивач має право на пенсію за вислугу років, однак через те, що в трудовій книжці неправильно зазначена його посада як «масажист», тоді як відповідно до Класифікатора професій правильною назвою даної посади є «сестра медична з масажу» (код 3231), органи Пенсійного фонду України не можуть зарахувати період його роботи на даному підприємстві до загального трудового стажу.

Справа № 420/15349/21

*Колегія суддів приходить до висновку про наявність у позивача права на врахування до пільгового трудового стажу спірного періоду роботи, **протиправно не врахованого пенсійним органом**, при цьому, дотримання позивачем процедури звернення за пенсією, передбаченої Законом не може зумовлювати позбавлення особи такого права, яке набуто нею згідно з законодавством та гарантоване Конституцією і законами України.*

Також, колегія суддів зазначає, що наявність певних розбіжностей між записами у трудовій книжці позивача в частині зазначення назви професій та назвами професій, зазначених у Національному класифікаторі професій України (ДК 003:2010), затвердженому наказом Держспоживстандарту України № 327 від 28.07.2010 року, не може бути підставою для не врахування спірного періоду пільгової роботи, за умови (і така умова є) повної ясності функціоналу посади, яку займала особа.

Справа № 565/1587/14-а

До затвердження вищезазначеного Класифікатора діяв попередній Класифікатор професій, який було затверджено Наказом Державного комітету України по стандартизації, метрології та сертифікації 27.07.1995 №257, він діяв з 01.01.96 р., складався російською мовою та містив наступні посади: «электрогазосварщик» - № 7212.1 Класифікатора професій, випуск № 2 єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника робіт та професій робітників; «электрогазосварщик судновой» - № 7212.2 Класифікатора професій; «электрогазосварщик-врезальщик» - № 7212.2 Класифікатора професій, № 19758 Загальносоюзного класифікатора професій, посад та тарифних розрядів. При цьому посада «газоэлектросварщик» у вищезазначеному класифікаторі відсутня.

З огляду на відсутність у вищезазначених класифікаторах посад «газоелектрозварювальник», «газоелектрозварник» та наявності у них посади «електрогазозварник», з урахуванням пояснень позивача суд прийшов до висновку, що у період з 04 березня 1992 року по 25 жовтня 2006 року ОСОБА_1 працював в управлінні будівництва Рівненської АЕС тресту «Південатоменергобуд» (як в подальшому

перетворювалось у орендне підприємство «Управління будівництва Рівненської АЕС», ВАТ «Кузнецовськатомбуд», ЗАТ «УБ Рівненської АЕС») на посаді електрогазозварника.

За таких обставин суд прийшов до висновку, що спірний період роботи позивача підлягає зарахуванню до пільгового періоду його роботи за Списком № 2, який дає право на пільгове пенсійне забезпечення, а **відмова Управління Пенсійного Фонду м. Кузнецовська у призначенні йому пенсії є неправомірною**, і відповідача слід зобов'язати призначити ОСОБА_1 пенсію із зменшенням пенсійного віку на 6 років з дня, наступного за днем виповнення йому 54 років.

Справа № 2240/3301/18

Суд вважає, що професійна назва роботи - журналіст включає в себе поняття позаштатний журналіст, тобто творчий працівник, який професійно збирає, одержує, створює і займається підготовкою інформації для засобів масової інформації, виконує редакційно-посадові службові обов'язки в засобі масової інформації на позаштатних засадах.

А тому, **Головне управління Національної поліції України в Хмельницькій області протиправно анулювало ОСОБА_1 дозвіл на зберігання вогнепальної, пневматичної чи холодної зброї №1110 з підстав відсутності професії позаштатний кореспондент в Класифікаторі професій ДК 003:2010.**

...

Суд апеляційної інстанції вважає, що **відповідач протиправно анулював ОСОБА_2 дозвіл на зберігання вогнепальної, пневматичної чи холодної зброї № НОМЕР_2 з підстав відсутності професії позаштатний кореспондент в Класифікаторі професій ДК 003:2010.**

Отже, наведені вище факти вказують на те, що Класифікатор професій сприймається, як регуляторний акт, оскільки в сукупності з іншими законодавчими актами, які містять посилання на Класифікатор професій, окремі його положення спрямовані на регулювання адміністративних відносин між органами державної влади та громадянами і суб'єктами господарювання.

2) Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників (ДКХП).

ДКХП створено за часів Радянського союзу і наразі він діє формі декількох десятків окремих текстових документів (близько 90 випусків), які містять опис робіт, які властиві тій або іншій посаді, опис завдань та обов'язків, опис вимог до знань, опис кваліфікаційних вимог до працівника.

ДКХП як єдиного документу не існує взагалі. Наразі ДКХП це збірник наказів різних міністерств та відомств, які приймались у різні роки. Наприклад:

- ДКХП з оброблення металу затверджено наказом Міністерства промислової політики України № 120 від 22.03.2007.
- ДКХП у сфері водного транспорту являє собою спільний документ Міністерства транспорту України, Міністерства аграрної політики України та Акціонерної судноплавної компанії "Укррічфлот", затверджений 10.05.2005.

- ДКХП у сфері виробництва парфумерної продукції та косметичних засобів затверджено Державним комітетом України з харчової промисловості 01.01.1998.



МІНІСТЕРСТВО ПРОМИСЛОВОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЗАТВЕРДЖЕНО

наказом Міністерства промислової політики України
від 22 березня 2007 р. N 120

ПОГОДЖЕНО

Міністерством праці та соціальної політики України
Введено в дію з квітня 2007 р.

ДОВІДНИК

кваліфікаційних характеристик професій працівників

Випуск 42

ОБРОБЛЕННЯ МЕТАЛУ

Частина 1

КЕРІВНИКИ, ПРОФЕСІОНАЛИ, ФАХІВЦІ, ТЕХНІЧНІ СЛУЖБОВЦІ

ВСТУП



МІНІСТЕРСТВО АГРАРНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЗАТВЕРДЖЕНО

наказом Міністерства транспорту України
від 21 серпня 2003 р. N 663

ПОГОДЖЕНО

Міністерством праці та соціальної політики України

Довідник

кваліфікаційних характеристик професій працівників

Випуск 67

Водний транспорт

Розділи: "Річковий транспорт"

"Морський транспорт"

"Гідрографія"

"Плавсклад виробничого флоту рибної промисловості"

"Берегова служба флоту рибної промисловості і морських рибних портів"



ДЕРЖАВНИЙ КОМІТЕТ УКРАЇНИ З ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

ЗАТВЕРДЖЕНО
Державним комітетом України з харчової промисловості
від 1 січня 1998 р.
ПОГОДЖЕНО
Міністерством праці та соціальної політики України

ДОВІДНИК

кваліфікаційних характеристик професій працівників (ДКХП)

ВИПУСК 26

Виробництво парфумерної продукції та косметичних засобів



МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЗАТВЕРДЖЕНО
наказом Міністерства праці та соціальної політики України
від 26 листопада 2008 р. № 557

ДОВІДНИК

кваліфікаційних характеристик професій працівників

ВИПУСК 90

Абетковий перелік професій працівників, що розміщені в ДКХП, із зазначенням випусків, розділів та професій за раніше чинними ЄТКД

ВСТУП

Випуск Абетковий перелік професій працівників за національними випусками Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (далі - ДКХП), із зазначенням професій Єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника (далі - ЄТКД), містить абетковий перелік назв професій працівників усіх випусків, розділів і частин ДКХП, із зазначенням професій випусків ЄТКД, що затверджені відповідними постановами Держкомпраці СРСР. Це дає можливість простежити зміну діапазону розрядів у робітничих професіях, а також появу нових професійних назв робіт та зміну назв професій у зв'язку з впровадженням нових технологій, застосування в усіх сферах діяльності комп'ютерної техніки, нового підходу до організації виробництва та праці тощо.

По кожній робітничій професії вказано діапазон тарифних розрядів (класів, груп), окрім професій робітників, яким встановлюються місячні оклади.

Умовні позначення містяться на початку Випуску.

Розшифрування скорочених назв випусків міститься наприкінці Випуску.

УМОВНІ ПОЗНАЧЕННЯ:

¹ - 42 (1, 2, 3, 4) - Випуск 42 "Оброблення металу":

Книга 1 "Метале лиття", "Зварювання металу" (далі за текстом 42 (1))

Книга 2 "Волочіння, давлення, холодне штампування металу. Виробництво нагрівальних котлів, металевих резервуарів та подібних виробів", "Кування, пресування, високо- та низькотемпературне оброблення металу" (далі за текстом 42 (2))

Книга 3 "Точіння, свердлування, фрезерування, інші види оброблення металів та матеріалів", "Покриття металів неметалами. Фарбування" (далі за текстом 42 (3))

Книга 4 "Покриття металів неметалами: емальювання, фриткування, інші види покриття", "Слюсарні та складальні роботи у виробництвах машин та устаткування" (далі за текстом 42 (4))

² - 1 (1, 2, 3) - Випуск 1:

Розділ 1 "Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців, що є загальними для всіх видів економічної діяльності" (далі за текстом 1 (1))

Розділ 2 "Професії робітників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності" (далі за текстом 1 (2))

Розділ 3 "Діяльність органів управління підприємствами" (далі за текстом 1 (3))

³ - Тарифно-кваліфікаційні характеристики робіт та професій робітників для підприємств Міністерства автомобільного транспорту УРСР, 1989 р. (далі - ТКХ Автотранс)

⁴ - Кваліфікаційний довідник посад службовців (КДПС), 1979, 1981, 1987 рр. (далі - КДПС)

13. ГОЛОВНИЙ МЕТАЛУРГ

Завдання та обов'язки. Керує виконанням всього комплексу робіт з технологічної підготовки металургійного виробництва. Здійснює технічне керування виробництвом, забезпечуючи виконання виробничих програм випуску конкурентоспроможної продукції за заданим асортиментом та визначеними техніко-економічними показниками. Організовує розроблення і впровадження у виробництво прогресивних, економічно і екологічно обгрунтованих технологічних процесів, які гарантують високий рівень технологічної підготовки виробництва, продуктивності праці і якості продукції, що виробляється, на рівні кращих вітчизняних та світових зразків. Бере участь у розробленні перспективних і оперативно-календарних програм технологічної підготовки виробництва, розрахунків та обгрунтувань до них. Організовує впровадження нової техніки, комплексної механізації та автоматизації виробничих процесів, розроблення стандартів, технічних умов і технологій на нові види продукції. Очолює роботу зі складання розрахунків виробничих потужностей металургійних агрегатів і завантаження устаткування, з розроблення норм витрат основних і допоміжних матеріалів та інших техніко-економічних нормативів з металургійного виробництва. Керує розробленням технологічної документації і здійснює контроль за забезпеченням нею виробництва. Бере участь у вирішенні питань підвищення ефективності виробництва, внутрішньогосподарської кооперації, у розробленні графіків проведення планово-запобіжних та капітальних ремонтів основних агрегатів та устаткування, а також у прийманні їх після ремонту. Забезпечує розвиток і повне використання виробничих потужностей, контроль за суворим додержанням установленої технології та режимів роботи з урахуванням вимог охорони навколишнього середовища, правил експлуатації устаткування, правил з охорони праці, а також вимог до сировини, матеріалів і готової продукції. Керує складанням технічних завдань на реконструкцію і модернізацію агрегатів та устаткування, підготовкою до пуску новозбудованих об'єктів і тих, що реконструюються, та забезпечує своєчасне освоєння проектних потужностей. Бере участь у складанні планів науково-дослідних робіт, упровадження нової техніки, передової технології і механізації трудомістких процесів, організаційно-технічних заходів щодо технічного переозброєння та реконструкції діючого виробництва, удосконалення методів технічного контролю виробництва, покращення якості продукції, організації праці, забезпечує їх виконання. Керує проведенням дослідних та експериментальних робіт з освоєння нових технологічних процесів і режимів виробництва. Розглядає та готує висновки на раціоналізаторські пропозиції та винаходи, які стосуються устаткування, технології та організації металургійного виробництва, організовує роботу з вивчення та впровадження передового вітчизняного і світового досвіду в цій галузі. Координує діяльність підрозділів і працівників підприємства, які здійснюють технологічну підготовку металургійного виробництва, організовує роботу з підвищення їх кваліфікації.

Повинен знати: нормативні та методичні матеріали з технологічної підготовки виробництва; профіль, спеціалізація та особливості організаційно-технологічної структури підприємства, перспективи його розвитку; технологію металургійного виробництва та продукції, що виробляється підприємством; організацію технологічної підготовки виробництва у галузі і на підприємстві; виробничі потужності, технічні характеристики, конструктивні особливості та режими роботи устаткування підприємства, правила його експлуатації; порядок і методи планування технологічної підготовки виробництва; технічні вимоги до сировини, матеріалів, напівфабрикатів та готової продукції; методи проведення технічних розрахунків; стандарти, технічні умови та інші керівні матеріали з розроблення та оформлення технічної документації; основи патентознавства, стандартизації та сертифікації; вимоги раціональної організації праці під час проектування технологічних процесів; передовий вітчизняний та світовий досвід проектування і технологічної підготовки виробництва; основи економіки, організації виробництва, праці та управління; основи екологічного законодавства; основи трудового законодавства.

Кваліфікаційні вимоги. Повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст). Стаж роботи за професіями керівників нижчого рівня відповідного професійного спрямування: для магістра - не менше 2 років, спеціаліста - не менше 3 років.

ДКХП є регуляторним актом, оскільки в ньому прямо зазначено, що Довідник є нормативним документом, обов'язковим з питань управління персоналом на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності та видів економічної діяльності.

Відповідно до п. 4 Випуску 42 ДКХП, затвердженого наказом Міністерства промислової політики України від 22 березня 2007 р. N 120 (далі - Випуск 42) **Довідник служить основою для:**

- **розроблення посадових інструкцій працівникам**, які закріплюють їх обов'язки, права та відповідальність;
- **складання положень про структурні підрозділи**, які визначають їх роль та місце в системі управління підприємством (установою, організацією);
- **формування та регулювання ринку праці**;
- ведення документації про укладення трудового договору (прийняття на роботу), професійне просування, переведення на іншу роботу, відсторонення від роботи, припинення і розірвання трудового договору;
- **присвоєння і підвищення категорій за посадою** відповідно до оволодіння особою повним обсягом знань та робіт за результатами кваліфікаційної атестації;
- **організації навчально-виховного процесу** в закладах освіти, які готують працівників за професіями відповідних освітньо-кваліфікаційних рівнів.

ДКХП зобов'язує роботодавців розробляти та затверджувати посадові інструкції керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців на основі Довідника, ураховуючи конкретні Завдання та обов'язки, функції, права, відповідальність працівників цих груп та особливості штатного розпису підприємства, установи, організації (абз. 2 пункту 6 Випуску 42).

Разом з тим, чинний ДКХП розроблений у відповідності з класифікацією професій, прийнятою у "Класифікаторі професій" ДК 003:2005, про що прямо зазначено у абз. 3 розділу "Вступ" Випуску 42. До відома: "Класифікатор професій" **ДК 003:2005 втратив чинність у 2010 році**. Тобто

протягом останніх 13-ти років чинний ДКХП не був оновлений та приведений у відповідність до чинного Класифікатора професій ДК 003:2010.



ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ДОВІДНИКА КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ПРОФЕСІЙ ПРАЦІВНИКІВ

1. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників (далі - Довідник) є систематизований за видами економічної діяльності збірник описів професій, які наведено у [Класифікаторі професій \(ДК 003:2005\)](#).

Довідник визначає перелік основних робіт, які властиві тій або іншій посаді, та забезпечує єдність у визначенні кваліфікаційних вимог щодо певних посад.

Довідник є нормативним документом, обов'язковим з питань управління персоналом на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності та видів економічної діяльності.

2. Довідник складається з Випусків і Розділів випусків, які згруповано за основними видами економічної діяльності, виробництва та робіт.

Розділи Випусків співвідносять з Розділами класифікації професій за [Класифікатором професій ДК 003:2005](#), а саме: "Керівники", "Професіонали", "Фахівці", "Технічні службовці". Зміст Випуску або Розділу випуску складається із "Вступу" та "Кваліфікаційних характеристик", вміщених в алфавітній послідовності з порядковими номерами.

Ілюстрація посилань чинного ДКХП на Класифікатор професій, який втратив чинність у 2010 році



МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Н А К А З

29.12.2004 N 336

**Про затвердження Випуску 1 "Професії працівників,
що є загальними для всіх видів економічної
діяльності" Довідника кваліфікаційних
характеристик професій працівників**

14. ВОЗІЙ

Завдання та обов'язки. Перевозить різні вантажі, нечистоти, сміття та інші вантажі кіньми, запрягає, розпрягає і доглядає за ними під час роботи. Чистить вигрібні ями, сміттєві ящики і каналізаційні колодязі від нечистот вручну черпаком або за допомогою насосів і механізмів спеціального призначення. Відкриває і закриває каналізаційні колодязі, з'єднує і від'єднує відсмоктувальні рукави з насосом цистерни. Дезінфікує вигрібні ями і ящики для сміття, виконує дрібний ремонт і змащує транспортний інвентар та збрую, вантажить, кріпить, вивантажує і стежить за збереженням вантажів під час перевезень. Вивозить нечистоти і сміття у відведені місця. Оформляє дорожні документи.

98. НАТИРАЧ ПІДЛОГИ

Завдання та обов'язки. Натирає підлогу електричним натирачем підлоги або ножною щіткою, попередньо звільнивши площу для натирання. Очищає підлогу від сміття та бруду. Усуває дрібні неполадки в роботі електричних натирачів підлоги. Готує мастику або віск, наносить лак, мастику або віск на поверхню підлоги.

Ілюстрація професій та їх опису, які містяться в чинному ДКХП

3) Реєстр кваліфікацій.

Реєстр кваліфікацій було створено у 2021 році на підставі Закону України “Про освіту” і наразі він діє у формі електронної таблиці, яка містить інформацію про назву професійного стандарту, дату його затвердження, дату його перегляду та відмітку про актуальність / неактуальність.

Національне агентство кваліфікацій створює і веде Реєстр кваліфікацій (ч. 2 ст. 38 Закону України “Про освіту”).

Реєстр кваліфікацій - це інформаційно-комунікаційна система, що забезпечує збирання, накопичення, захист, ведення обліку, відображення, оброблення реєстрових даних про кваліфікації (Положення про Реєстр кваліфікацій, яке затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 16 червня 2021 року № 620 зі змінами).

Завдання Реєстру кваліфікацій:

- доступність інформації про професії (види занять), професійні та часткові професійні кваліфікації, освітні кваліфікації, професійні стандарти з урахуванням рівнів Національної рамки кваліфікацій;
- інформування фізичних та юридичних осіб про видані документи про професійні кваліфікації;
- проведення моніторингу розвитку Національної системи кваліфікацій;
- узагальнення інформації про кваліфікації, у тому числі за рівнями Національної рамки кваліфікацій, найменування професій, інформації про кваліфікаційні центри, експертів з акредитації кваліфікаційних центрів;
- достовірність виданих документів про професійну кваліфікацію;
- вирішення інших потреб у сфері кваліфікацій, визначених законодавством.

Функціями Реєстру кваліфікацій є інформування про:

- професійні та освітні кваліфікації, професійні стандарти, кваліфікаційні центри шляхом оприлюднення відомостей у відкритому доступі в межах Реєстру;
- документи про присвоєні/підтвержені/визнані професійні кваліфікації - шляхом надання інформації з обмеженим доступом реєстратору;
- розроблення професійних стандартів згідно з Порядком розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 р. № 373 (Офіційний вісник України, 2017 р., № 47, ст. 1457).

Порівняти стандарти	Код	Назва професійного стандарту	Дата затвердження	Термін перегляду	Статус	Завантажити стандарт
	00000	Введіть назву	дд-мм-рррр	Рекомендована дата перегляду	Усі	
<input type="checkbox"/>	7239	Авторемонтник	11.01.2022	2027	Актуальний	Завантажити
<input type="checkbox"/>	3415	Агент комерційний	18.07.2021	2026	Актуальний	Завантажити
<input type="checkbox"/>	8112	Агломератник	14.03.2023	2028	Актуальний	Завантажити
<input type="checkbox"/>	2139,2	Адміністратор мереж і систем	25.11.2022	2027	Актуальний	Завантажити
<input type="checkbox"/>	7241	Акумуляторник	21.02.2022	2027	Актуальний	Завантажити
<input type="checkbox"/>	2139,2	Аналітик з безпеки інформаційно-телекомунікаційних систем	25.11.2022	2027	Актуальний	Завантажити

Ілюстрація Реєстру кваліфікацій

Відомості про видані сертифікати

Показати 50 записів

Пошук:

Назва документа	Номер документа	Прізвище, власне ім'я, по батькові (за наявності) особи, якій видано документ	Назва професійної кваліфікації	Назва кваліфікаційного центру, який присвоїв/підтвердив/визнав професійну кваліфікацію	Підстава набуття повноважень кваліфікаційним центром	Дата видачі документа
Сертифікат	CC354846105626/000001-22	Следчук Дмитро Петрович	Електромонтер з ремонту та обслуговування електростаткування	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "МЕТІНВЕСТ - КРИВОРИЗЬКИЙ РЕМОНТНО-МЕХАНІЧНИЙ ЗАВОД"		30.05.2022
Сертифікат	CC354846105626/000002-22	Вибик Юрій Володимирович	Токар 4 розряду	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "МЕТІНВЕСТ - КРИВОРИЗЬКИЙ РЕМОНТНО-МЕХАНІЧНИЙ ЗАВОД"		09.06.2022
Сертифікат	CC354846105626/000003-22	Вранішківський Віктор Вячеславович	Електромонтер з ремонту та обслуговування електростаткування	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "МЕТІНВЕСТ - КРИВОРИЗЬКИЙ РЕМОНТНО-МЕХАНІЧНИЙ ЗАВОД"		08.08.2022
Сертифікат	CC354846105626/000004-22	Білевський Віталій Іванович	Електромонтер з ремонту та обслуговування електростаткування	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "МЕТІНВЕСТ - КРИВОРИЗЬКИЙ РЕМОНТНО-МЕХАНІЧНИЙ ЗАВОД"		08.08.2022
Сертифікат	CC354846105626/000005-22	Сіхлова Вікторія Олександрівна	Машиніст крана (кранівник) 4 розряду	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "МЕТІНВЕСТ - КРИВОРИЗЬКИЙ РЕМОНТНО-МЕХАНІЧНИЙ ЗАВОД"		09.08.2022
Сертифікат	PC39641616/000001-22	Кейпаш Євген Станіславович	Слюсар - ремонтник 5 розряду	ТОВ "Метінвест-Промсервіс"		08.06.2022
Сертифікат	PC39641616/000002-22	Алтухов Олександр Леонідович	Слюсар з ремонту рухомого складу 6 розряду	ТОВ "Метінвест-Промсервіс"		08.06.2022
Сертифікат	PC39641616/000003-22	Сует Володимир Леонідович	Слюсар з ремонту рухомого складу 6 розряду	ТОВ "Метінвест-Промсервіс"		08.06.2022

Ілюстрація Реєстру кваліфікацій

Відомості про заявки на розроблення професійних стандартів

Excel

Показати 50 записів

Пошук:

№	Орган реєстрації заявки	Назва проекту професійного стандарту	Вид економічної діяльності (секція, розділ, група, клас)	Повне найменування розробника	Дата реєстрації	Відповідальна особа за розроблення проекту професійного стандарту	Орієнтований строк розроблення	Контакти	Статус заявки
1	НАК	Принк на підготовчих роботах в шахтах	Секція В; Розділ 05; Група 05.1; Клас 05.10	Галузева рада при Всеукраїнському об'єднанні організацій роботодавців - Федерація роботодавців паливно-енергетичного комплексу України у вугільно-промишловому комплексі	10.12.2021	Савдзков О. М.	10.12.2022	38 (063) 253 68 34 SandakovAN@dnk.com; 03680, м. Київ - 142, провулок Приданий, буд. 2-А	Затверджено Наказ Міннекомполі від 21.02.2022 № 338-02 Про затвердження професійного стандарту „Принк на підготовчих роботах в шахтах“
2	НАК	Принк на очисних роботах в шахтах	Секція В; Розділ 05; Група 05.1; Клас 05.10	Галузева рада при Всеукраїнському об'єднанні організацій роботодавців - Федерація роботодавців паливно-енергетичного комплексу України у вугільно-промишловому комплексі	10.12.2021	Савдзков О. М.	10.12.2022	38 (063) 253 68 34 SandakovAN@dnk.com; 03680, м. Київ - 142, провулок Приданий, буд. 2-А	Затверджено Наказ Міннекомполі від 21.02.2022 № 331-02 Про затвердження професійного стандарту „Принк на очисних роботах в шахтах“
3	НАК	Професіонал з безпеки та здоров'я на роботі (охорони праці)	Секція М; Розділ 74; Група 74-9; Клас 74-90	Державна установа "Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці"	20.12.2021	Вісцький А. М.	31.12.2022	(050) 332 2327 v.adresko@gmail.com	Скасовано

Ілюстрація Реєстру кваліфікацій

3. Висновки

- Існуючі Національний класифікатор професій та Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників в силу відсутності їх синхронізації з Реєстром кваліфікацій, моральної застарілості та невідповідності сучасним виробничим процесам

та обладнанню, а також ведення різними суб'єктами, гальмують розвиток ринку праці та не сприяють ефективному виконанню завдань та функцій колегіального органу у сфері кваліфікацій. Накопичення змін і розробок у різних професіях з плином часу досягло точки, коли це вимагає якісних змін у способі категоризації професій. Нові навички, галузі, що розвиваються, і мінливі потреби суспільства вимагають трансформації системи класифікації, щоб краще відображати сучасний ландшафт робочих місць.

- Існуюча система має суперечності та неузгодженості. Нинішній Класифікатор недостатньо відображає змінний і різноманітний характер сучасних професій в Україні. Необхідне визнання та усунення цих протиріч: ліквідація “регуляторної” функції Класифікатора; адаптація до нових технологій, змін вимог ринку праці та глобалізації.
- Існуюча система ставиться під сумнів і замінюється новою та вдосконаленою системою. Метою є об'єднання та уніфікація трьох існуючих джерел інформації (Реєстр кваліфікацій, Класифікатор професій та Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників (ДКХП), зведення нанівець обмежень та недоліків поточної системи, шляхом створення більш досконалої та адаптованої системи до потреб ринку праці.

4. Рекомендації

З 2020 року в Україні почало працювати Національне агенство кваліфікацій. Це колегіальний орган стейкхолдерами якого на паритетних засадах є Міністерство економіки України, Міністерство освіти і науки України, Спільний представницький орган зі сторони роботодавців, Спільний представницький орган зі сторони професійних спілок.

Національне агенство кваліфікацій:

- створює і веде Реєстр кваліфікацій;
- здійснює супровід Національної рамки кваліфікацій, у тому числі з метою її гармонізації з аналогічними міжнародними документами;
- проводить аналіз та оцінку ефективності державної політики у сфері кваліфікацій;
- бере участь у прогнозуванні потреб ринку праці у кваліфікаціях;
- здійснює супровід інформаційного забезпечення Національної системи кваліфікацій;
- реєструє професійні стандарти та забезпечує відкритий доступ до стандартів;
- здійснює інформаційно-аналітичне та методичне забезпечення розроблення професійних стандартів;
- бере участь у розробленні стандартів освіти та професійних стандартів;
- здійснює акредитацію кваліфікаційних центрів;
- розробляє критерії та процедури визнання професійних та часткових професійних кваліфікацій, здобутих у інших країнах;
- взаємодіє з органами та установами забезпечення якості освіти;
- здійснює інші повноваження, передбачені актами законодавства.

12 липня 2022 року Кабінет Міністрів України прийняв постанову № 781 “Про утворення Міжвідомчої робочої групи з питань реформування Національного класифікатора України ДК 003:2010 “Класифікатор професій”.

21 серпня 2023 року у Верховній Раді України зареєстровано законопроект № 9630 “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення національної системи кваліфікацій відповідно до актуальних потреб ринку праці та інших питань”. Метою даного законопроекту є:

- Впорядкування системи кваліфікації та створення Єдиного реєстру кваліфікацій (Класифікатора професій) шляхом об'єднання Національного класифікатора професій, Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, Реєстру кваліфікацій, їх діджиталізації та синхронізації з іншими базами даних, щоб процес обміну та доступу до інформації про професійні кваліфікації був швидкий, прозорий та відповідав потребам ринку праці у реальному часі.
- Надання повноважень на ведення Єдиного реєстру кваліфікацій (Класифікатора професій) колегіальному органу у сфері кваліфікацій обумовлено змістом завдань, які стоять перед таким органом, створеним за сучасною європейською моделлю соціального партнерства, що виявила себе найбільш дієвою для сфери кваліфікацій країн Західної Європи. Тож метою уповноваження колегіального органу у сфері кваліфікацій є сприяння реалізації завдань у сфері кваліфікацій, що стоять перед державою, та сприяння підвищенню ефективності їх виконання.
- Удосконалення законодавства у сфері зайнятості населення та трудової міграції, у частині інформування про попит на робочу силу (вакансії).

За таких обставин, доцільно рекомендувати наступні варіанти реформування Класифікатора професій:

- 1) **Створення єдиної діджиталізованої бази даних про професії шляхом об'єднання Національного класифікатора України "Класифікатор професій", Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (ДКХП) та Реєстру кваліфікацій.**

Надання повноважень на створення, наповнення та ведення такої єдиної бази даних про професії Національному агентству кваліфікацій.

Даний варіант є оптимальним, оскільки Національне агентство кваліфікацій є уповноваженим, незалежним органом, має персонал з глибокою експертизою у сфері кваліфікацій та ринку праці в том числі на міжнародній арені.

Для реалізації даної рекомендації у Верховній Раді України вже зареєстрований відповідний законопроект.

- 2) **Удосконалення існуючого Реєстру кваліфікацій, який веде Національне агентство кваліфікацій до необхідного рівня. Фактично створення паралельної бази даних про професії зі збереженням чинного Класифікатора професій та Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (ДКХП).**

Даний варіант може стати поштовхом до подальших реформ, але радикально не вирішить існуючі проблеми. Без кардинальних змін у законодавстві такий “паралельний реєстр професій” буде вразливим та може мати короткий життєвий цикл, через укорінення у чинному законодавстві Класифікатора професій та ДКХП.

- 3) **Створення на базі електронної версії Класифікатора професій єдиної діджиталізованої бази даних про професії шляхом об'єднання Національного класифікатора України**

"Класифікатор професій", Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (ДКХП) та Реєстру кваліфікацій.

Збереження повноважень на ведення та наповнення такої єдиної бази даних про професії за Міністерством економіки України.

Даний варіант є найменш прийнятним, оскільки Міністерство економіки України хоч і уповноважене наразі вести Класифікатор професій, але обмежене в ресурсах, в тому числі відсутній персонал та експертиза для створення та ведення такої бази даних.

III. Пропонована методологія роботи

У цьому розділі описано методологію за якою здійснюється робота над Класифікатором професій та приведення його у відповідність до ISCO-08 з урахуванням питань, викликів та напрацювань, які були представлені в частині I та частині II цього звіту.

Основною метою роботи є оцінка ефективності існуючої системи у точній класифікації професій з огляду на поточну ситуацію на ринку праці, визначення сфери потенційного вдосконалення, реалізація конкретних кроків для формування кінцевого продукту - оновленого Класифікатора професій.

З огляду на динаміку ринку праці та євроінтеграційні процеси оновлений Класифікатор професій має бути синхронізований з ISCO-08, адаптивним до змін та бути “user friendly”.

Мета класифікації професій в оновленому класифікаторі:

- управління програмами освіти та їх аналіз.
- управління національною системою кваліфікацій.

Суб'єктами управління національною системою кваліфікацій є Національне агентство кваліфікацій, Міністерство економіки України, Міністерство освіти України, Державний центр зайнятості, органи Пенсійного фонду України, Державна служба статистики, роботодавці, працівники.

Розраховано, що користувачами оновленого реєстру кваліфікацій будуть:

- органи державної влади;
- центр зайнятості,
- заклади освіти,
- органи статистики,
- страхові установи,
- підприємства, установи, професійні асоціації, організації роботодавців та профспілки,
- науково-аналітичні установи,
- люди, які шукають інформацію про професії (учні, шукачі роботи, тощо).

Модель оновленої класифікації професій базуватиметься на ISCO-08 з перейняттям ієрархічної структури та логіки, враховуючи національну специфіку. Тобто буде здійснена модифікація національної класифікації на основі ISCO-08.

Під час здійснення юридичного аналізу, який описаний у розділі II цього змісту, додатково було досліджено US Occupational handbook, як приклад створення “user friendly” інтерфейсу для Класифікатора професій.

Також передбачається, що інтерфейс оновленого класифікатора буде містити прямі посилання на коди ISCO-08, що забезпечить міжнародну порівнянність даних. Запровадження та присвоєння національних (внутрішніх кодів) не передбачено.

Оновлений класифікатор також буде містити посилання на рівень Національної рамки кваліфікацій (рівень НРК) з вказівкою рівня освіти, що використовуватиметься, в тому числі, для здійснення політики у сфері освіти.

Додатково, з метою задоволення статистичних потреб різних державних установ, а також потреб учасників ринку праці, інтерфейс оновленого класифікатора буде містити відомості про заробітну плату (дані будуть отримуватись онлайн з бази даних ЄСВ) та відомості про актуальні

вакансії з різних джерел (Державний центр зайнятості, найбільші інтернет-майданчики з пошуку роботи), що забезпечить актуальність та високу якість такої інформації.

Вид занять	Професійна кваліфікація	Область застосування	Примітка	Код ISCO-08 *	Професійна назва роботи (ДК 003:2010)	Рівень НРК **	Заробітна плата ***	Вакансії ****
Зварювальні роботи	Електрогазозварник	Будівництво	Може належати до списків 1 та 2 (роботи зі шкідливими або особливо важкими умовами праці)	7212	Зварювальні роботи	3-5	17 000 гривень	15 тис. вакансій Центр зайнятості 9 тис. вакансій work.ua

* ілюстрація посилання на ISCO-08 в оновленому Класифікаторі професій.

** ілюстрація посилання на рівень освіти за Національною рамкою кваліфікацій.

*** ілюстрація посилання на дані по заробітній платі.

**** ілюстрація посилання на кількість актуальних вакансій та майданчик, де розміщено інформацію про вакансії.

З урахуванням напрацювань описаних у розділі I та розділі II цього звіту, зважаючи на позицію Національного агентства кваліфікацій, Федерації роботодавців України та інших зацікавлених сторін виділено 12 сфер (напрямків) за якими буде наповнюватись та оновлюватись Класифікатор професій, зокрема:

- 1) Агропромисловий комплекс.
- 2) Енергетика та інше виробництво (крім машинобудування).
- 3) Інформаційні технології (ІТ) та зв'язок.
- 4) Оборона і національна безпека.
- 5) Освіта і наука.
- 6) Правнича галузь.
- 7) Фінанси та аудит.
- 8) Послуги, торгівля, транспорт та логістика.
- 9) Гірничо-металургійний комплекс.
- 10) Будівництво та інженерія.
- 11) Медицина.
- 12) Машинобудування.

За вказаними сферами (напрямами) сформовано робочі групи, координаторами яких є експерти (представники підприємств, установ, організацій, закладів освіти) які мають необхідні компетенції, досвід роботи у відповідній галузі промисловості, практичні навички розробки нормативно-правових актів та/або професійних стандартів.

Якість формування робочих груп експертів є вирішальною у процесі аналізу, ідентифікації та приведення у відповідність та оновлення українського Класифікатора професій з Міжнародною стандартною класифікацією професій (ISCO-08).

При аналізі, перегляді та оновленні Класифікатора професій експерти робочих груп з урахуванням специфіки національного ринку праці, статистичної інформації та даних роботодавців будуть приймати рішення про видалення, об'єднання, розділення, додавання нових професійних кваліфікацій, які є на ринку праці та присвоєння їм коду за ISCO-08.

Для дотримання загальної методики роботи експертних груп під час оновлення Класифікатора професій розроблено таблицю для заповнення, яка містить структуру опису професій.

Важливо, що експерти заповнюючи таблицю здійснюють пряме посилання на кодифікацію ISCO-08 щоб в подальшому синхронізація оновленого українського Класифікатора з міжнародною класифікацією була на найвищому рівні.

<i>Вид занять</i>	<i>Професійна кваліфікація</i>	<i>Рівень НРК</i>	<i>Область застосування</i>	<i>Примітка</i>	<i>Код ISCO-08</i>	<i>Професійна назва роботи (ДК 003:2010)</i>

Вбачається, що під час заповнення колонки “Код ISCO-08” проблемним питанням є відсутність деяких професійних кваліфікацій на європейському ринку праці і відповідно їх відсутність в ISCO-08. Дана обставина може стати проблемою для класифікації та присвоєння відповідних кодів для професійних кваліфікацій, що є на українському ринку праці. За таких обставин дане питання потребує додаткових консультацій з експертами після опрацювання українського Класифікатора робочими групами.

Додатково до таблиці розроблено та доведено до відома кожного експерта інструкції по роботі з оновленням Класифікатора професій та сформовано список офіційних джерел звідки експерти мають отримувати інформацію для опрацювання, порівняння та внесення.

**ІНСТРУКЦІЯ ЗА ПРОЄКТОМ
ЗІ ЗМІНИ КЛАСИФІКАТОРУ ПРОФЕСІЙ В УКРАЇНІ
ТА ПРИВЕДЕННЯ ЙОГО ДО СТАНДАРТІВ ISCO-08**

В рамках проєкту передбачено, у діалозі з роботодавцями, оновити сам Класифікатор та описи професій – для кращого відображення ситуації на ринку праці. Це важливо і для роботодавців, і для працівників. Класифікатор також є основою для інших, суміжних систем: національної рамки кваліфікацій, для розробки освітніх стандартів і навчальних програм за професіями, для державної статистики та моніторингу ринку праці, взаємного визнання професійних кваліфікацій з країнами ЄС.

Завдання експерта:

1. Аналіз та перегляд наповнення КП: які актуальні професії до включення, неактуальні до виключення.

2. Додавання нових кваліфікацій, які є на ринку праці.
3. Рознесення їх відповідно до запропонованої форми. Заповнюються ті стовпчики на які є відповіді. На які відповіді немає - просимо залишити для подальших консультацій.
4. Відповідно до сфери (галузі) застосування професії необхідно визначити:
 - вид занять;
 - професійну кваліфікацію;

Додати посилання на "старий" (чинний Класифікатор). Щоб при об'єднанні професій та описів не була втрачена інформація та, наприклад, користувач-працівник знав до якої професії він відноситься за оновленим класифікатором.

5. По можливості присвоїти Код за ISCO/ESCO та активні посилання.
6. По можливості заповнити "Примітки".

Наприклад:

- для професій, які передбачають виконання робіт зі шкідливими або особливо важкими умовами праці надати посилання про віднесення робіт до "списку 1-2";
 - якщо професія є регульованою - зробити посилання на нормативний акт, яким запроваджено додаткове регулювання (Закон України "Про аудиторську діяльність", "Про нотаріат", тощо).
7. По можливості визначити рівень Національної рамки кваліфікацій. За наявності професійного стандарту - звірити визначений експертом рівень НРК з професійним стандартом. У разі розбіжності зробити відмітку для подальшого обговорення.

Результат роботи має бути фіналізований у таблиці, приклад заповнення якої наведено нижче.

Вид занять	Професійна кваліфікація	Рівень НРК	Область застосування	Примітка	Код ISCO-08	Професійна назва роботи (ДК 003:2010)
Зварювальні роботи"	Електрогазозварник	3-5	Будівництво	Може належати до списків 1 та 2 (роботи зі шкідливими або особливо важкими умовами праці)	7212	Зварювальні роботи
	Електрогазозварник ручного зварювання	5	Гірництво та металургія			
	Зварник	3-5	Комунальне господарство			
Юридична діяльність	Юрист	6-8	Наскрізне застосування	-	5151	Юрист
	Адвокат	7-8		Дод.регулювання ЗУ "Про адвокатуру та адвокатську діяльність"	9028	Адвокат
	Нотаріус	7-8		Дод.регулювання ЗУ "Про нотаріат"	1234	Нотаріус

Джерела для використання:

1. Класифікатор професій чинний:

Текстова версія: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>

Діджиталізована версія: <https://www.me.gov.ua/Profession/List?lang=uk-UA&id=d4162ef8-2771-4ac5-99ef-1d4b6f5336af&tag=KlasifikatorProfesii-Poshuk>

2. Класифікатор професій в форматі Excel: <https://www.me.gov.ua/Content/ProfessionClassifier.xls>
3. Реєстр кваліфікацій (Реєстр професійних стандартів): <https://register.nqa.gov.ua/profstandarts>
4. ESKO Data base: <https://esco.ec.europa.eu/en>
5. ISCO-08: <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/>
6. ДКХП - у разі необхідності конкретного випуску ми його надішлемо за запитом.

Робочі групи потрібні для:

1. Збору різноманітних точок зору:

- Різні зацікавлені сторони матимуть унікальні знання та досвід роботи з поточною українською системою класифікації професій.
- Робочі групи експертів дозволяють зібрати широкий спектр точок зору з різних секторів економіки, забезпечуючи цілісне розуміння впливу та ефективності класифікатора.

2. Розуміння практичних наслідків:

- Практичні наслідки системи класифікації професій на місцях можуть бути неочевидними лише в теоретичному аналізі чи статистичних даних.
- Робочі групи експертів можуть виявити практичні виклики, труднощі використання та реальні наслідки системи класифікації професій, надаючи цінну інформацію, яку неможливо отримати за допомогою інших методів дослідження.

3. Визначення конкретних потреб і прогалин:

- Кожна робоча група експертів у певній сфері може визначити конкретні потреби або прогалини в поточній системі, які необхідно усунути для відповідності ISCO-08.
- Ці висновки є критично важливими для внесення покращень і забезпечення того, щоб оновлений класифікатор відповідав різноманітним потребам українського ринку праці.

4. Забезпечення культурної та контекстуальної відповідності:

- Український ринок праці має унікальний культурний та економічний контекст, який необхідно враховувати.
- Робочі група експертів можуть надати уявлення про те, як міжнародні стандарти, такі як ISCO-08, можна адаптувати відповідно до місцевого контексту, забезпечуючи актуальність і застосовність Класифікатора в Україні.

5. Сприяння досягненню консенсусу:

- Управління змінами є важливим аспектом узгодження з міжнародним стандартом.

- Завдяки обговоренням і спільному розумінню у робочих групах експерти, швидше за все, досягнуть консенсусу щодо необхідних змін і відчують почуття зацікавленості в процесі узгодження.

6. Підвищення якості та застосовуваності Класифікатора:

- Кінцева мета полягає в тому, щоб мати класифікатор, який не тільки відповідає міжнародним стандартам, але також широко приймається та використовується.
- Відгуки та пропозиції робочих груп сприяють підвищенню загальної якості, зручності використання та прийняттю класифікатора серед кінцевих користувачів.

8. Надання платформи для постійного вдосконалення:

- Класифікації професій не є статичними; їм потрібно розвиватися зі зміною ринку праці та технологій.
- Робочі групи, що регулярно проводяться, можуть забезпечити постійний зворотний зв'язок, гарантуючи, що Класифікатор залишається актуальним і відповідає як національним потребам, так і міжнародним стандартам.

Підсумовуючи, робочі групи є незамінним інструментом для забезпечення того, щоб процес приведення українського Класифікатора професій у відповідність до ISCO-08 був комплексним, інклюзивним та ґрунтувався на реаліях українського ринку праці. Вони надають важливу якісну інформацію, яка доповнює кількісні дані, підтримуючи таким чином більш ефективний процес узгодження враховуючи особливості та нюанси ринку праці у кожному секторі економіки.

Основними цілями робочих груп є:

- ❖ Системний перегляд структури чинного Класифікатора професій та його застосування.
- ❖ Збір якісних та кількісних даних від різних зацікавлених сторін, включаючи роботодавців, працівників, представників сфери освіти та політиків.
- ❖ Порівняння українського Класифікатора професій з міжнародними стандартами та досвідом країн ЄС.
- ❖ Визначення прогалів та розбіжностей в поточній системі відносно динаміки ринку праці.
- ❖ Оновлення даних щодо професійних кваліфікацій відповідно до запропонованих інструкцій.

Методологічна основа:

Підхід робочих груп має бути багатограним і включати як якісні, так і кількісні методи дослідження, зокрема, але не виключно:

- ❖ Аналіз інформації від зацікавлених сторін: інтерв'ю, опитування та обговорення в робочих групах, збір думок від користувачів Класифікатора професій та експертів.
- ❖ Порівняльний аналіз: співставлення з міжнародними системами класифікації професій для виявлення кращих практик.
- ❖ Аналіз даних: використання статистичних інструментів для аналізу тенденцій ринку праці та їх співставлення з системою класифікації професій.
- ❖ Встановлення принципів і настанов.
- ❖ Перегляд професійних кваліфікацій.

- ❖ Оцінка зручності використання: оцінка доступності та зручності використання Класифікатора професій.
- ❖ Доопрацювання та передача оновленого Класифікатора професій до Національного агентства кваліфікацій.
- ❖ Етичні норми: під час дослідження дотримуватись суворих етичних принципів, забезпечуючи конфіденційність і неупередженість, особливо під час взаємодії із зацікавленими сторонами та під час обробки даних.

Далі детально розглянуто кожен із цих методологічних компонентів, окреслено конкретні підходи, використані інструменти та обґрунтування вибору.

Аналіз інформації від зацікавлених сторін:

Мета:

Зібрати різноманітні точки зору та ідеї від тих, кого безпосередньо стосується Класифікатор професій.

Процес:

- Інтерв'ю: проведення структурованих або напівструктурованих інтерв'ю з ключовими носіями інформації, такими як політики, роботодавці, освітяни та представники профспілок.
- Опитування: анкетування широкої аудиторії, включаючи працівників різних галузей промисловості, щоб зібрати кількісні дані.
- Робочі групи експертів: організація групових обговорень з представниками різних секторів, щоб поглиблено вивчити конкретні питання класифікації, оновлення описів шляхом об'єднання/видалення/додавання професійних кваліфікацій, тощо.

Результат:

Якісні та кількісні дані, що відображають вплив і ефективність класифікатора в сучасних реаліях, а також пропозиції щодо вдосконалення.

Порівняльний аналіз:

Мета:

Порівняти та співставити українські професійні кваліфікації з міжнародними стандартами.

Процес:

Співставлення українських професійних кваліфікацій з іншими провідними системами класифікації, такими Міжнародна стандартна класифікація професій (ISCO-08).

Зосередження на структурі, категоризації, гнучкості та адаптованості до змін ринку праці.

Результат:

Виявлення найкращих практик, прогалин та потенційних напрямків для рознесення професійних кваліфікацій за групами.

Аналіз даних:

Мета:

Кількісно проаналізувати ринок праці та його представленість у системі класифікації.

Процес:

Збір даних про тенденції ринку праці, моделі зайнятості, вивчення широкого спектру професійних кваліфікацій, аналіз тенденції зайнятості, освітніх вимог.

Використання статистичних інструментів та методів для аналізу цих даних.

Зосередження на тому, наскільки добре поточний Класифікатор відображає ці тенденції.

Результат:

Обґрунтоване даними розуміння ефективності класифікатора та сфер (галузей), де він може не відповідати поточним або майбутнім потребам ринку праці.

Встановлення принципів і настанов:

Мета:

Встановити основні принципи системи класифікації.

Процес:

Розроблення керівних принципів, які показуватимуть, як мають бути визначені та класифіковані професійні класифікації. Це включає рішення щодо того, що є професією та як групувати подібні професійні кваліфікації.

Результат:

Чітко визначена та структурована система класифікації професій.

Складання та перегляд професійних категорій:

Мета:

Створити проєкт оновленої або нової системи класифікації професій.

Дії:

На основі досліджень і внесків зацікавлених сторін розробити переглянутий набір професійних категорій. Це включає визначення структури класифікації та критеріїв для кожної професії.

Результат:

Оновлена, добре структурована та комплексна система класифікації професійних кваліфікацій.

Оцінка зручності використання:

Мета:

Оцінити доступність і практичність чинної системи класифікації професій для користувачів.

Процес:

Проведення тестування зручності використання, де учасники взаємодіють із Класифікатором професій та іншими базами даних (ДКХП, Реєстр кваліфікацій) в контрольованому середовищі.

Збір відгуків про зручність використання, ясність інформації та загальний досвід користувача.

Результат:

Уявлення про зручність системи та рекомендації, як зробити її більш доступною та інтуїтивно зрозумілою.

Доопрацювання та передача оновленого Класифікатора професій до Національного агентства кваліфікацій:

Мета:

Завершити та випустити оновлений Класифікатор професій.

Процес:

Після ретельного тестування та перегляду фіналізація оновленого Класифікатора професій. Публікація деталей, включаючи структуру, визначення та приклади професійних кваліфікацій у кожній категорії.

Результат:

Кінцевий продукт, який ми матимемо - оновлений Класифікатор професій з новими описами та новим наповненням, переданий до Національного агентства кваліфікацій.

Етичні норми:

Мета: переконатися, що дослідження дотримується етичних стандартів.

Процес:

- Впровадити процедури збереження конфіденційності інформації та даних отриманих від учасників.
- Забезпечити прозорість збору даних і звітності.
- Отримати необхідні дозволи та згоди при роботі з конфіденційною інформацією.

Результат: процес дослідження, який поважає права та гідність усіх учасників і підтримує цілісність даних.

Завдяки ретельному виконанню кожного з цих компонентів дослідження має на меті забезпечити повне та детальне розуміння системи класифікації професій, визначивши сильні та слабкі сторони та реалізувати рекомендації, описані у розділі I та розділі II цього звіту для оновлення Класифікатора професій, приведення його у відповідність до Міжнародної стандартної класифікації професій (ISCO-08) та передачу готового “продукту” до Національного агентства кваліфікацій.

Для ілюстрації наводимо витяг з Протоколу Національного агентства кваліфікацій щодо переліку сфер (напрямків) за якими делегуються експерти для участі у роботі щодо шляхів реформування Класифікатора професій

<p style="text-align: center;">ПРОТОКОЛ № 4 засідання робочої групи з питань реформування національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» Національного агентства кваліфікацій <i>(засідання відбулось в змішаному форматі (онлайн, а також із застосуванням додатка ZOOM))</i></p> <p>05.01.2024 Київ</p> <p>Присутні:</p> <p>Члени Національного агентства кваліфікацій (далі – Агентство): Баланюк Юрій Вікторович – Голова Агентства, голова робочої групи, Кучер В'ячеслав Анатолійович, Моркляник Богдан Васильович.</p> <p>Працівники секретаріату Агентства: Федюк Василь Васильович – керівник секретаріату Агентства; Мартин Юлія Романівна – заступник керівника секретаріату – керівник загального управління секретаріату Агентства; Бамблук Марина Петрівна – провідний фахівець відділу аналітичного забезпечення та прогнозування управління кваліфікацій секретаріату Агентства.</p> <p style="text-align: center;">Порядок денний:</p> <p>1. Про деякі питання організації роботи з питань реформування національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій».</p> <p>СЛУХАЛИ:</p> <p>По питанню порядку денного доповідав Василь Федюк та позначив наступне.</p> <p>Керуючись положеннями постанови Кабінету Міністрів України від 12 липня 2022 року № 781 «Про утворення міжвідомчої робочої групи з питань реформування національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» та враховуючи завдання, які міжвідомчою робочою групою доручені реалізувати Голові Агентства, як заступнику Голови міжвідомчої робочої групи, при Агентстві створено робочу групу з питань реформування національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» (наказ Голови Агентства від 03 березня 2023 року № 15-О/Д).</p>	<p style="text-align: center;">2</p> <p>Дана робоча група має забезпечити напрацювання пропозицій стосовно шляхів реформування національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» (далі – класифікатор).</p> <p>Для можливості виконання поставлених завдань і проведення аналізу чинного класифікатора, напрацювання змін до нього та, можливо, наповнення новими актуальними наразі професіями є необхідність в залученні до відповідної роботи представників роботодавців та незалежних експертів.</p> <p>Опрацювання зазначених питань має здійснюватися включно за певної експертної підтримки.</p> <p>Василь Федюк зауважив, що Агентством укладено меморандум про співпрацю з Представництвом Фонду міжнародної солідарності в Україні, в якому серед напрямів співпраці зазначені зокрема такі, як:</p> <ul style="list-style-type: none">– надання експертної підтримки Агентству у розвитку та модернізації системи кваліфікацій та класифікації професій;– посилення спроможності персоналу Агентства щодо отримання та аналізу інформації про потреби ринку праці, професії та кваліфікації. <p>З огляду на вищезазначене, Василь Федюк надав пропозицію звернутись до Федерації роботодавців України з офіційним листом з проханням у межах компетенції визначити та делегувати кандидатів для включення до складу робочої групи за сферами (напрямами):</p> <ol style="list-style-type: none">1) агропромисловий комплекс;2) енергетика та інше виробництво;3) інформаційні технології (ІТ) та зв'язок;4) оборона і національна безпека;5) освіта і наука;6) правничі галузі;7) фінанси та аудит;8) послуги, транспорт та логістика;9) гірничо-металургійний комплекс;10) будівництво та інженерія;11) медицина;12) машинобудування. <p>У разі підтримання даної пропозиції буде підготовлено відповідний лист та подано на підпис Голові Агентства.</p> <p>В обговоренні взяли участь:</p> <p>Юрій Баланюк – Голова Агентства, голова робочої групи, поцікавився чи була попередня комунікація з представниками Федерації роботодавців України, щодо їх спроможності надати відповідних експертів, які б взяли участь в напрацюванні пропозицій стосовно шляхів реформування класифікатора.</p> <p>Василь Федюк зауважив, що перелік сфер (напрямків), за якими будуть делегуватись експерти для участі у роботі щодо напрацювання відповідних пропозицій, було сформовано спільно з представниками Фонду міжнародної солідарності та Федерації роботодавців України.</p>
--	--

Для ілюстрації наводимо інформацію про координаторів та склад робочих груп за напрямками (секторами)

**РОБОЧІ ГРУПИ ЗА ПРОЕКТОМ ЗІ ЗМІНИ РЕЄСТРУ ПРОФЕСІЙ В УКРАЇНІ
ТА ПРИВЕДЕННЯ ЙОГО ДО СТАНДАРТІВ ISCO 08**

Сфера	Контактна особа	
Гірничо-металургійний комплекс	<p>Острогляд Ігор igor.ostrogliad@gmail.com</p>	<p>Галузева рада Федерації металургів України:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ПрАТ "Дніпроспецсталь" ● ПАТ "АрселорМіттал Кривий Ріг" ● "Інтерпайп" ● ТОВ "Метінвест Холдинг" ● ПрАТ "Полтавський ГЗК" ● Профспілка металургів і гірників України
Агропромисловий комплекс.	<p>Мамчур Володимир mamchur111@ukr.net</p>	<p>Міністерство аграрної політики та продовольства України:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Профспілка працівників агропромислового комплексу України ● Федерація аудиторів, бухгалтерів і фінансистів АПК України ● АТ "Кернел" ● ТОВ "Епіцентр К" ● ТОВ СП "Нібулон" ● Корпорація "Сварог Вест Груп" ● АТ "Укрлендфармінг" ● ПрАТ "Миронівський Хлібопродукт"
Медицина	<p>Найда Ігор nayda_i@ukr.net</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Галузева рада з розроблення ПС в галузі охорони здоров'я Організації роботодавців «Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців» (ВООРОЗ), до складу якої входять, зокрема, такі організації: <ul style="list-style-type: none"> – КНП Дніпропетровська обласна клінічна лікарня ім. І.І. Мечникова" Дніпропетровської облради; – КНП «Тернопільська університетська лікарня» Тернопільської

		<p>облради;</p> <ul style="list-style-type: none"> – КНП «Чернігівська обласна лікарня» Чернігівської облради»; – КНП «Обласна клінічна лікарня ім. О.Ф. Гербачевського» Житомирської облради; – КНП «Одеська обласна клінічна лікарня» Одеської облради; – КНП «Центр первинної медико-санітарної допомоги «Центральний» Рівненської міськради. <ul style="list-style-type: none"> ● Галузева рада з розроблення ПС в галузі охорони здоров'я, засновниками якої є: <ul style="list-style-type: none"> – Національний університет охорони здоров'я України імені П. Л. Шупика; – Національна академія медичних наук України; – ГС «Українська федерація професійних медичних об'єднань». ● ГО «Українська медична експертна спільнота». ● ГО «Українська асоціація сімейної медицини». ● ГО "Асоціація стоматологів України". ● ГО «Всеукраїнське Лікарське Товариство».
Освіта та наука	Олена Слюсаренко slyusarenko_o@ukr.net	<ul style="list-style-type: none"> ● Наукові установи Національної академії педагогічних наук України ● Київський національний університет імені Тараса Шевченка ● Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця ● Сумський державний університет ● Національний університет «Одеська морська академія» ● Громадська організація «Інститут лідерства, інновацій та розвитку»
Фінанси та аудит	Канцуров Олег oleg.kantsurov@apob.org.ua	<p>Галузева рада з розроблення професійних стандартів у сфері бухгалтерського обліку та аудиту:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Міністерство фінансів України; ● Державна аудиторська служба України;

	<p>Віктор Кушнір viktor.kushnir@apob.org.ua</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Державна казначейська служба України; ● ТОВ «Ернст енд янг аудиторські послуги»; ● ТОВ «Прайсвотерхаускуперс ешуренс»; ● ТОВ «ПКФ Україна»; ● ТОВ «Аудиторська фірма «Харків»; ● Одеський національний економічний університет; ● Державний торговельно-економічний університет; ● ВПГО «Спілка аудиторів України»; ● ГО «Федерація професійних бухгалтерів та аудиторів України»; ● Профспілка працівників державних установ України.
<p>Послуги, транспорт та логістика</p>	<p>Дядюра Ігор pingchuk@gmail.com</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Штогріна <u>Мирина</u> Василівна, нач. Відділу оцінки та розвитку персоналу Департаменту розвитку персоналу та кадрової політики АТ «Укрзалізниця» ● Фуртас Світлана Василівна, головний юрисконсульт Федерації роботодавців транспорту України ● Дундова Олена Сергіївна -Представник Спілки Українських Підприємців ● Татарінова Ольга, керівник HR, Компанія «Текстиль-Контакт» ● Гнутова Ірина, HR-директор, Торговельна мережа Агромат ● Тетяна Оніщенко, керівник навчального центру «Федерація професіоналів безпеки» ● Пастухов Іван Анатолійович, консультант Конфедерації роботодавців житлово-комунальної галузі України ● Оксана Турчина, керівниця департаменту людського капіталу ● Об'єднання організацій роботодавців Одеської області ● Надія Савченко, Голова HR HUB EBA Odessa

<p>Машинобудування</p>	<p>Худолій Сергій khudolii.s.s@nmu.one</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ПрАТ «Дніпроспецсталь» ● ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» ● ТОВ «ІНТЕРПАЙП УКРАЇНА» ● ТОВ «Метінвест Холдинг» ● ТОВ «МЕТІНВЕСТ СІЧСТАЛЬ» ● Ferrero AG – (ПрАТ"Полтавський ГЗК", ТОВ "ЄРИСТІВСЬКИЙ ГЗК") ● Профспілка металургів і гірників України ● Машинобудівні активи Corum Group ● ТОВ «БЕЛТІМПОРТ» ● ТОВ "ІНДУСТРІАЛ МЕХАНІКА" ● ТОВ з П «Цепелін Україна ТОВ» ● ДП «КБ «Південне» ● ДП «ВО ІВДЕННИЙ МАШИНОБУДІВНИЙ ЗАВОД» ● КАЗЕННЕ НАУКОВО-ВИРОБНИЧЕ ОБ'ЄДНАННЯ ФОРТ МВС УКРАЇНИ ● ТОВ "ТД "АГРОАЛЬЯНС" ● ТОВ "НФМ АГРО" ● ТОВ "Техноторг" ● Kernel Holding S.A. group ● Об'єднані територіальні громади ● ДНІПРОПЕТРОВСЬКА ТОРГОВО-ПРОМИСЛОВА ПАЛАТА ● ТОВ «Адитивні лазерні технології України» ● ТОВ "АГРОСОЮЗ ГРУПП"
------------------------	---	---

Для ілюстрації наводимо перші напрацювання робочих груп щодо оновлення Класифікатора професій.

1) Поділ за секторами (галузями)

1	агропромисловий комплекс
2	енергетика та інше виробництво
3	інформаційні технології (ІТ) та зв'язок
4	оборона і національна безпека
5	освіта і наука
6	правнича галузь
7	фінанси та аудит
8	послуги, транспорт та логістика
9	гірничо-металургійний комплекс
10	будівництво та інженерія
11	медицина
12	машинобудування
13	Загальні професії по економіці (ЗПЕ)
14	державне управління
15	лісове господарство (включено до сільського господарства)
16	сервіс
17	харчова промисловість
18	хімічне виробництво
19	легка промисловість
20	електротехнічне виробництво
21	виробництво неметалевих виробів
22	деревообробне виробництво

Вид занять	Професійна кваліфікація	Рівень НРК	Область застосування	Примітка	Код ISCO-08	Професійна назва роботи (ДК 003:2010)	Зарплата***	Вакансії
Юридична діяльність Де здобути?*****	Юрист	6–8**	Наскрізне застосування	–	5151	Юрист	10 000	3 тис вакансій joooble.org
	Адвокат	7–8**		Дод. регулювання ЗУ «Про адвокатуру і адвокатську діяльність»	9028	Адвокат	20 500	5 тис вакансій robota.ua
	Нотаріус	7–8**		Дод. регулювання ЗУ «Про нотаріат»	1234	Нотаріус	30 000	–

*Підготовка професійна освіта

**Підготовка вища освіта

***Витяг з бази ЄСВ

****Посилання на професійний стандарт

*****База закладів ЄДЕБО в розрізі областей

Наведені у таблиці дані потребують уточнення

