

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕМОГРАФІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ
ІМЕНІ М. В. ПТУХИ

Л. М. Ільїч

СТРУКТУРНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТРАНЗИТИВНОГО РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Монографія

КИЇВ • АЛЕРТА • 2017

УДК 331.5.01(477)(02)
I-46

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Інституту демографії та соціальних досліджень
імені М. В. Птухи НАН України
(протокол № 9 від 2 червня 2017 року)*

Рецензенти:

Новікова О. Ф. – доктор економічних наук, професор, заступник директора Інституту економіки промисловості НАН України, м. Київ;

Петрова І. Л. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри маркетингу та поведінкової економіки Університету економіки та права «Крок», м. Київ;

Семикіна М. В. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки та підприємництва Центральноукраїнського національного технічного університету, м. Кропивницький.

Ільїч Л. М.

I-46 Структурні трансформації транзитивного ринку праці України: монографія. – К.: Алерта, 2017. – 608 с.

ISBN 978–617–566–448–3

У монографії розглядаються теоретичні, методологічні та практичні аспекти дослідження структурних трансформацій транзитивного ринку праці та пов'язаних із ними освітньо-кваліфікаційних дисбалансів у зайнятості. Систематизовано знання про транзитивний ринок праці, критичні переходи робочої сили від одного стану ділової активності до іншого та чинники, що визначають ці переходи. Узагальнено методичні підходи до вимірювання освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам робочих місць та виконано діагностику для України, що дає змогу значно глибше аналізувати дисбаланс попиту та пропозиції праці. Досліджено розвиток національної системи кадрового забезпечення в умовах структурної перебудови економіки та інструменти реалізації європейських стандартів в освіті. Розроблено стратегічні напрями досягнення освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам транзитивного ринку праці.

Робота розкриває пріоритети державної політики у сферах кадрового забезпечення та праці. Монографія розрахована на широке коло фахівців органів державної та виконавчої влади, які займаються регулюванням освітніх процесів і зайнятості населення, науковців, викладачів, аспірантів і студентів, усіх, хто цікавиться проблемами ринку праці.

УДК 331.5.01(477)(02)

ISBN 978–617–566–448–3

© Ільїч Л. М., 2017

© Видавництво «Алерта», 2017

ЗМІСТ

ВСТУП	6
СПИСОК СКОРОЧЕНЬ	11

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРУКТУРНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ ТРАНЗИТИВНОГО РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Транзитивний ринок праці у системі сучасних економічних досліджень.....	13
1.2. Концепція регулювання транзитивного ринку праці.....	53
1.3. Теоретичні основи дослідження структурних трансформацій транзитивного ринку праці.....	68
1.4. Основні детермінанти структурних трансформацій транзитивного ринку праці	83
1.5. Методичний інструментарій для виміру структурних зрушень транзитивного ринку праці	94
Список використаних джерел до 1 розділу	116

РОЗДІЛ 2.

ФОРМУВАННЯ ПОПИТУ ТА ПРОПОЗИЦІЇ НА ТРАНЗИТИВНОМУ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ СТРУКТУРНОЇ ПЕРЕБУДОВИ ЕКОНОМІКИ

2.1. Структурні реформи та особливості становлення національного ринку праці	123
2.2. Трансформація характеру праці у контексті забезпечення інноваційної зайнятості.....	139
2.3. Комплексна оцінка структурних змін попиту на робочу силу.....	156
2.4. Формування пропозиції робочої сили в умовах структурних перетворень економіки	175
2.5. Вплив структурних зрушень економіки на формування продуктивної зайнятості та доходи населення.....	199
Список використаних джерел до 2 розділу	210

РОЗДІЛ 3.

РОЗВИТОК НАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УМОВАХ СТРУКТУРНОЇ ПЕРЕБУДОВИ ЕКОНОМІКИ

3.1. Модернізація ринку освіти та формування нової освітньої парадигми	214
3.2. Специфіка формування та надання освітніх послуг на сучасному етапі суспільного розвитку	234
3.3. Європейські стандарти розвитку освіти та інструменти їх реалізації в Україні	253

3.4. Трансформація національної системи підготовки висококваліфікованої робочої сили	274
3.5. Розвиток системи підготовки робітничих та кваліфікованих кадрів в Україні	309
Список використаних джерел до 3 розділу	329

РОЗДІЛ 4.

ОЦІНКА КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ ТА ОСВІТНЬОЇ ВІДПОВІДНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ ПОТРЕБАМ ТРАНЗИТИВНОГО РИНКУ ПРАЦІ

4.1. Теоретичні підходи до вивчення освітньої та кваліфікаційної відповідно- сті робочої сили потребам транзитивного ринку праці.....	339
4.2. Типологізація освітньої та кваліфікаційної відповідності на транзитивно- му ринку праці.....	356
4.3. Методологія вимірювання освітньої та кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам транзитивного ринку праці	372
4.4. Діагностика стану освітньої та кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам транзитивного ринку праці в окремих країнах Європи та Україні	394
4.5. Соціологічний моніторинг кваліфікаційної та освітньої відповідності робочої сили потребам транзитивного ринку праці в Україні.....	407
4.6. Методичні підходи до прогнозування кваліфікацій	439
Список використаних джерел до 4 розділу	450

РОЗДІЛ 5.

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ДОСЯГНЕННЯ ОСВІТНЬО- КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ ВІДПОВІДНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ ПОТРЕБАМ ТРАНЗИТИВНОГО РИНКУ ПРАЦІ

5.1. Наукове обґрунтування соціально-економічного механізму взаємодії ринків праці та освіти.....	461
5.2. Основні шляхи протидії соціальному відторгненню молоді у сфері праці	491
5.3. Соціальний діалог у системі прогнозування кваліфікацій.....	501
5.4. Профільне навчання як передумова забезпечення потреб транзитивного ринку праці	519
5.5. Сучасні технології профілювання безробітного населення в контексті забезпечення потреб транзитивного ринку праці	529
Список використаних джерел до 5 розділу	536
Додатки	544
Список використаних джерел у Додатках	601

З великою шанною і невимовною вдячністю присвячую цю монографію людині, яка завжди вірила в мене і постійно спонукала до професійного розвитку та самовдосконалення, справжньому чоловіку, моєму наставнику, науковцю, з ім'ям якого в Україні нерозривно пов'язане становлення системних досліджень у сфері праці та розвитку людських ресурсів, доктору економічних наук, професору, Заслуженому діячу науки і техніки України Онікієнку Володимирі Васильовичу.

Завжди пам'ятатиму...

ВСТУП

Глобалізація економіки, технологічні зміни, що пов'язуються з початком четвертої промислової революції у світі, демографічні та економічні кризи впливають на національні економіки та трансформують ринки праці, видозмінюючи зміст та характер праці, форми зайнятості, структуру робочих місць, висуваючи нові вимоги до підготовки високваліфікованої робочої сили. Більшість структурних трансформацій економіки характеризуються глибинними кількісними та якісними перетвореннями, які, з одного боку, відкривають нові можливості, а з іншого, зумовлюють певні загрози й ризики розвитку ринку праці.

Ринок праці за своєю природою є факторним ринком, від співвідношення та еволюції базових елементів якого залежать характер і специфіка як економічних, так і соціальних процесів. Виступаючи найбільш специфічною підсистемою економіки і водночас її рушійною силою, ринок праці визначає перспективи забезпечення сталого економічного та інноваційного розвитку, що насамперед пов'язані з якісними характеристиками робочої сили та гідними умовами прикладання праці. Тому інтереси автора монографії були спрямовані на дослідження природи трансформаційних процесів національної економіки та ринку праці у тому числі, визначення чинників, що їх детермінують, оцінювання міри і характеру зрушень, визначення перспектив у сфері зайнятості та розроблення практичних рекомендацій щодо усунення наслідків негативних проявів структурних трансформацій.

У книзі на підставі аналізу наукових суджень, що ґрунтуються на різних теоріях, зокрема «людського капіталу», «перспектив», «життєвого циклу людини», «раціональної споживчої поведінки», «ірраціональної споживчої поведінки», «перехідного ринку», «освітніх сигналів», «конкуренції за робочі місця», «моделі привласнення та розподілу доходу», «кар'єрної мобільності», «диференційованої надмірної освіченості» та ін., аргументовано необхідність урахування у прикладних наукових розробках специфіки перехідних станів зайнятості працездатного населення. Це забезпечить цілісне розуміння природи трансформації зайнятості, дозволить систематизувати способи управління ризиками і можливостями на ринку праці, сприятиме якісно новому формуванню

інституціональної підтримки, спрямованої на спрощення переходу між різними статусами зайнятості й формування стійких зв'язків упродовж життя націлених на людський розвиток та соціальну згуртованість.

Монографія складається з п'яти розділів.

У першому розділі викладено теоретичні основи дослідження структурних трансформацій ринку праці. Автор відстоює позицію, що ринок праці як підсистема економіки перебуває у стані безперервного розвитку, під час якого відбувається трансформація одних його елементів в інші з поступовою руйнацією складових, які не завжди забезпечують ефективне функціонування системи та формування нових інститутів, здатних підтримувати стійкість оновленої моделі ринку праці. Отже, специфіка трансформації ринку праці залежить від тенденцій змін його окремих компонентів, зокрема: попиту та пропозиції праці, інфраструктури та соціально-трудова відносин зайнятості, які формують основу соціального потенціалу реалізації інноваційних перспектив цієї трансформації. Визначено основні чинники, що зумовлюють структурні трансформації ринку праці, та методичний інструментарій для їх вимірювання. Національний ринок праці у книзі розглядається як транзитивний, тобто інституційний механізм, який підтримує зміну статусу зайнятості працездатного населення або дозволяє поєднувати її в інших сферах суспільно-корисної діяльності, вимагає інтеграції існуючих методів регулювання зайнятості з інноваційними і в епіцентр уваги ставить забезпечення гнучкості зайнятості, а не її захист.

У другому розділі досліджено вплив структурних реформ в Україні на становлення транзитивного ринку праці, трансформацію змісту та характеру зайнятості, зміни у структурі попиту та пропозиції праці, продуктивність праці.

Структурні трансформації національної економіки спричинили поступовий перерозподіл робочих місць на користь сервісної економіки, які з одного боку вимагають спеціальної професійно-кваліфікаційної підготовки та пов'язані з виконанням інтелектуально-ємних операцій, а з іншого – потребують навичок обслуговування. Професійно-кваліфікаційна структура попиту на працю за таких тенденцій трансформуватиметься у бік залучення до виробництва кваліфікованої робочої сили, яка володіє інтелектуальним потенціалом високого рівня, надпрофесійними компетенціями, що забезпечують можливість одночасного поєднання знань з кількох

професій, дозволять найманим працівникам підвищити ефективність роботи у власній галузі й уможливлють переходи із галузі в галузь зі збереженням затребуваності. На переконання автора, у найближчому майбутньому транзитивний ринок праці потребуватиме якісно нової робочої сили, озброєної такими компетенціями, які сприятимуть суміщенню основної професії з інформаційною працею, що, у свою чергу, вимагатиме внесення корективів у зміст та обсяги підготовки кваліфікованих кадрів.

Третій розділ монографії присвячено дослідженню розвитку національної системи кадрового забезпечення в умовах структурної перебудови економіки, специфіки формування та надання освітніх послуг, інструментів реалізації європейських стандартів в Україні. Доведено, що функції системи освіти в умовах переходу до навчання впродовж життя трансформуватимуться у бік досягнення відповідності змісту освіти суспільним потребам – як поточним, так і перспективним. На нинішньому етапі соціально-економічного розвитку перед національною системою освіти постає завдання неперервного оновлення змісту освітніх стандартів, навчальних програм, переліку предметів і пошуку нових технологій навчання, що потребує необхідного сучасного теоретико-методологічного забезпечення, щоб відповідати вимогам сьогодення на світовому рівні, а також практичного, щоб задовольняти потреби суспільства та ринку праці.

Четвертий розділ розкриває теоретичні підходи до визначення освітньої і кваліфікаційної відповідності (невідповідності) робочої сили потребам транзитивного ринку праці в умовах структурних реформ та методологію її вимірювання. Досліджено взаємозв'язки невідповідності освіченості та кваліфікації на рівні підприємства та її вплив на продуктивність зайнятості. Автор вважає, що невідповідність кваліфікацій призводить до зростання дефіциту кваліфікованих кадрів у перспективі. На індивідуальному рівні вона негативно впливає на задоволеність працею, продуктивність та оплату праці. На рівні підприємств – зменшує ефективність виробництва, спричинює пошуки нового робочого місця, а відтак, і плинність кадрів, збільшує вартість пошуку потрібного фахівця та перешкоджає впровадженню нових технологій. На макрорівні невідповідність кваліфікацій зумовлює поширення безробіття, тіньову зайнятість та економічну неактивність, деградацію трудового потенціалу, посилення соціальної напруги, що в сукупності негативно позначаєть-

ся на темпах національного виробництва. Визначено взаємозв'язок соціально-економічного розвитку з узгодженням кваліфікацій.

За результатами комплексного аналізу реалізації структурних трансформацій на ринку праці сформовано оригінальний авторський підхід щодо визначення освітньої та кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам ринку праці. Цей підхід дозволив отримати більш точні оцінки з позиції найманих працівників щодо відповідності їхніх освітньо-кваліфікаційних характеристик вимогам наявних робочих місць, задоволеності умовами та оплатою праці. А з погляду роботодавців цей підхід уможливив визначення сучасних вимог до робочої сили, її освітньо-професійної та кваліфікаційної відповідності запитам робочих місць, взаємозв'язку з продуктивністю праці й узагальнити компетенції, які будуть затребувані в найближчій перспективі. Проведене дослідження сприяло розробленню стратегічних напрямів досягнення освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам транзитивного ринку праці.

У п'ятому розділі запропоновано механізм взаємодії ринків праці та освіти, що, на відміну від існуючого, базується на активізації соціального діалогу всіх зацікавлених сторін щодо збалансування попиту та пропозиції на кваліфіковану робочу силу, шляхом удосконалення національної системи кваліфікацій і спрямований на забезпечення випереджувального розвитку й оновлення процесу підготовки (перепідготовки) кадрів, підвищення їх кваліфікації відповідно до довгострокових планів соціально-економічного розвитку держави.

Автор вважає, що подолання освітньо-кваліфікаційних дисбалансів на транзитивному ринку праці можливе за умови підвищення ефективності соціального діалогу у системі прогнозування компетенцій. Це сприятиме реалізації інтересів усіх суб'єктів взаємодії ринків праці та освіти з максимальним ступенем задоволення потреб кожного, підвищенню якості моніторингу ринків праці й освіти, а також створенню достовірного інформаційного забезпечення для прийняття рішень щодо перспективних інвестицій у людський капітал на всіх рівнях. У розділі представлено передовий світовий досвід у цій сфері та розроблено заходи щодо активізації відповідного соціального діалогу в Україні.

Окрема увага приділяється проблемам подолання соціального відторгнення у сфері праці. У цьому контексті автором запропоновано комплексний підхід до реалізації молодіжної політики зайнятості, що охоплює весь процес формування та реалізації трудового

потенціалу молоді. Визначено пріоритетні напрями модернізації національної системи профільного навчання, висвітлено сучасні технології профілювання безробітного населення у контексті забезпечення потреб транзитивного ринку праці. Розроблено заходи щодо оптимізації роботи з безробітним населенням шляхом профілювання за групами ризику, що, на переконання автора, дозволить вже на початкових етапах швидко виявляти категорії безробітних з високою потенційною тривалістю незайнятості та залучати їх до спеціальних активних програм сприяння зайнятості.

До обговорення наукових суджень та результатів, що представлені у монографії, запрошуюються вчені та практики, які цікавляться специфікою транзитивного ринку праці, займаються пошуком шляхів мінімізації соціальних ризиків у сфері зайнятості, а також працюють у напрямі удосконалення національної системи кадрового забезпечення країни.

Автор щиро вдячна всім, хто сприяв написанню та виходу монографії. Відомим науковцям України і фахівцям з питань праці та соціальної політики, насамперед науковому консультанту, доктору економічних наук, професору, академіку НАН України Е. М. Лібановій за щире підтримку в моїх наукових розвідках і надзвичайно цінну високопрофесійну критику; рецензентам, докторам економічних наук, професорам О. Ф. Новіковій, І. Л. Петровій та М. В. Семикіній – за надані конструктивні побажання, які сприяли вдосконаленню книги. Колегам у різних регіонах України, які активно допомагали у проведенні соціологічного опитування щодо оцінювання відповідності кваліфікації робочої сили потребам ринку праці, – за віру в актуальність цього дослідження, небайдужість і висококваліфіковані поради у питаннях гармонізації ринків праці та освіти. Фахівцям Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, багаторічна співпраця з якими вплинула на формування мого наукового світогляду, сприяла активній участі у дослідженнях, присвячених проблемам регулювання ринку праці, та отриманню власних наукових результатів, що покладені в основу цієї монографії. Літературному редактору В. Г. Чебановій – за вдосконалення стилістики тексту та корисні поради щодо покращання змісту книги.

Окрема подяка та земний уклін за любов, терпеливість, розуміння і підтримку – батькам, чоловіку і дітям.

СПИСОК СКОРОЧЕНЬ

АПК	Агропромисловий комплекс
ВВП	Валовий внутрішній продукт
ВНЗ	Вищі навчальні заклади
ВООЗ	Всесвітня організація охорони здоров'я
ВПК	Військово-промисловий комплекс
ВРУ	Верховна рада України
ГК	Глобальний індекс конкурентоспроможності
ДСЗ	Державна служба зайнятості
ДССУ	Державна служба статистики України
ДСПТО	Державний стандарт професійно-технічної освіти
ІДСД	Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи
ЗНО	Зовнішнє незалежне оцінювання
ІТ	Інформаційні технології
ІТ-сектор	Галузь інформаційних технологій
ІКТ	Інформаційно-комунікаційні технології
ЕРМ	Економічне робоче місце
ЄБРР	Європейський банк реконструкції та розвитку
ЄК	Європейська комісія
ЄРК	Європейська рамка кваліфікацій
ЄС	Європейський союз
КМУ	Кабінет Міністрів України
МОМ	Міжнародна організація з міграції
МОП	Міжнародна організація праці
МСГК	Міжнародна стандартна галузева класифікація всіх видів економічної діяльності
МСКО	Міжнародна стандартна класифікація освіти
МСКП	Міжнародна стандартна класифікація професій
НАНУ	Національна академія наук України
НДДКР	Науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи
НДР	Науково-дослідні роботи
НРК	Національна рамка кваліфікацій
ОБСЕ	Організація з безпеки та співробітництва в Європі
ОЕСР	Організація економічного співробітництва та розвитку
ОЕСС	Організація європейського економічного співробітництва
ООН	Організація об'єднаних націй

ПАР	Південно-Африканська Республіка
ПГП	Програма гідної праці в Україні
ПРООН	Програма розвитку ООН
ПТНЗ	Професійно-технічні навчальні заклади
ПТО	Професійно технічна освіта
ПКС	Паритет купівельної спроможності
РК-ЄПВО	Рамка кваліфікацій європейського простору вищої освіти
СНД	Співдружність незалежних держав
США	Сполучені Штати Америки
СРСР	Союз радянських соціалістичних республік
ФРМ	Фізичне робоче місце
ФПУ	Федерація профспілок України
ФРУ	Федерація роботодавців України
ЦРТ	Цілі розвитку тисячоліття
CEDEFOP	The European Centre for the Development of Vocational Training – Європейський центр розвитку професійної освіти
ECTS	European Credit Transfer and Accumulation System – Європейська система переведення і накопичення балів
ESF	European Social Fund – Європейський соціальний фонд
ETF	European Training Foundation – Європейський фонд освіти
EURES	European job mobility portal – Європейський портал трудової мобільності
PESs	Public Employment Services of the EU – Державні служби зайнятості в ЄС
FAP	Фінська національна класифікація професій
ISCED-97	International Standard Classification of Education – Міжнародна стандартна класифікація освіти
ISCO	International Standard Classification of Occupations – Міжнародна стандартна класифікація професій
PCS	Professions et categories socioprofessionnelles – Національна класифікація професій (Франція)
SIC2003	Standard Industrial Classification – Стандартна класифікація галузей промисловості
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization – Спеціалізована установа Організації Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури

Розділ 1

Теоретико-методологічні основи дослідження структурних трансформацій транзитивного ринку праці

1.1. Транзитивний ринок праці у системі сучасних економічних досліджень

Теорія транзитивного ринку праці спирається на сучасні наукові здобутки у поведінковій економіці, що пояснюють вплив психологічних чинників при прийнятті рішень суб'єктами економічної діяльності. Зокрема на *теорію перспектив* нобелівських лауреатів Д. Канемана та А. Тверські, що, спираючись на емпіричні спостереження та свідчення, описує, як індивіди приймають рішення, пов'язані з ризиками, обирають між альтернативами, в яких імовірності можливих результатів для них легко прогнозовані. Кожен можливий вибір має певну ймовірність виникнення і цінність, що визначається суб'єктивно. Зрозуміло, що цінності можуть бути як позитивними, так і негативними, залежно від чого вони обертаються як зисками, так і втратами.

Отже, теорія перспектив спирається на суб'єктивізм і проголошує, що індивіди здатні приймати рішення на основі потенційних зисків та втрат. Розробники врахували недосконалість теорії корисності Дж. фон Неймана й О. Моргенштерна та відійшли від положень раціональної поведінки у прийнятті рішень, зокрема абстрагування від уникнення ризиків, що у свою чергу, є наслідком того, що люди обирають альтернативи з найменшими зисками і недооцінюють нові, які можуть принести більші доходи. Таким чином, науковці довели, що суб'єкти вище оцінюють уникнення втрат, ніж готові нести ризики, пов'язані з більшими зисками. Люди, як правило, недалекоглядні, оцінюючи вибір, пов'язаний з високими ризиками

та низькою ймовірністю зисків, і навпаки, коли мова йде про низькі ризики, але високі можливості. Як наслідок, переважна більшість людей намагається обирати, скажімо, страхування можливого зриву подорожі за кордон замість оформлення довгострокового страхування на випадок професійної інвалідності. Практика переконливо свідчить, що здебільшого індивіди схильні заощаджувати гроші на покупку престижного автомобіля, ніж на отримання освіти або професійної підготовки, які можуть знадобитися в умовах мінливої кон'юнктури ринків. Тому логіка системи соціального захисту переважно є занадто простою, водночас вона не задовольняє потребу мінімізації ризиків упродовж життя.

Загострення протиріч на ринку праці, необхідність подолання кризи зайнятості населення в періоди найбільших економічних потрясінь і обґрунтування перспективних інноваційних й інвестиційних стратегій сприяло появі теорії транзитивного ринку праці, яка базується на динамічному аналізі ринку праці й передбачає розуміння його функціонування не лише з позицій коригування попиту та пропозицій, а й з погляду мобільності робочої сили впродовж її життєвого циклу [76, с. 12]. Теорія транзитивного ринку праці розроблена групою соціальних дослідників на початку 1990-х років і була підтримана двома європейськими проектами – «Соціальна інтеграція транзитивних ринків» (1996–1998 рр.) та «Управління соціальними ризиками за допомогою транзитивних ринків праці» (2003–2007 рр.). Передумовою створення теорії стала зростаюча необхідність формування нової стратегії зайнятості для Європи, яка мала об'єднати стратегії інноваційного та якісного зростання ринку праці з урахуванням зростаючої дестандартизації зайнятості й неможливості досягнення повної зайнятості в її традиційному розумінні.

Теорія транзитивного ринку праці є своєрідним концептуальним орієнтиром в напрямі управління соціальними ризиками, що пов'язані з зайнятістю та життєвим циклом людини. За задумом розробників, ця теорія має сприяти виробленню інституційних норм і правил, які забезпечуватимуть соціальну захищеність у сфері праці й мотивуватимуть працівників та роботодавців.

У гносеологічному розумінні теорія зосереджується на двох поняттях: «перехід» (або транзит) та «ринку праці». Під «переходом» розуміють час, коли що-небудь змінюється; ланку, що зв'язує явища, які переходять одне в інше. За опорну точку береться

повний робочий день. Тому переходом вважають, насамперед, зміну тривалості робочого дня. За середню тривалість робочого тижня як для чоловіків, так і для жінок протягом всього життєвого циклу приймають 30 годин. Основоположники теорії спираються на те, що конкретна тривалість тижневого робочого часу коливатиметься навколо цього стандарту залежно від соціально-економічних умов та особистих устремлінь індивіда, а відтак, повна зайнятість не досягатиметься. У різні періоди життєвого шляху людини тривалість робочого часу може змінюватися і суттєво відрізнятися від 30-годинного стандарту, що характеризуватиме «перехідні стани у зайнятості». Саме ці стани і є ознакою транзитивного ринку праці [76, с. 15–16]. Наприклад, перехід від повної до часткової або тимчасової зайнятості, перехід від зайнятості до професійної підготовки (перепідготовки), підвищення кваліфікації тощо. Трохи згодом переходом було запропоновано вважати будь-яку послідовність особистої або професійної кар'єри. Цей погляд підтримується і сьогодні, однак з поправкою, що перехід обов'язково визначається напрямом і має трактуватися як позитивне явище [50].

Наступним ключовим елементом теорії є «ринок праці», який розробниками асоціюється швидше з внутрішнім ринком праці, що найбільш наочно демонструє декомодифікацію праці (скорочення абсолютної влади роботодавця та збільшення можливостей індивіда забезпечити себе коштами для існування без опори на ринок (надання державою гарантованого доходу найманому робітнику за межами його робочого місця). На внутрішньому ринку праці умови праці (заробітна плата, тривалість робочого часу тощо) визначається не ринком, а переговорним процесом. Заробітна плата базується на класифікації посад (і їх постійності), а не на продуктивності конкретного робочого місця.

Модель транзитивного ринку праці є інституціалізованим механізмом, який дозволяє підтримувати зміну статусу зайнятості або поєднувати її (особа може бути зайнятою в декількох сферах суспільно-корисної діяльності. Модель транзитивного ринку праці охоплює п'ять основних сфер життя та п'ять критичних переходів (рис. 1.1), під час яких люди є найбільш соціально вразливими та потребують підтримки відповідних інституційних структур.

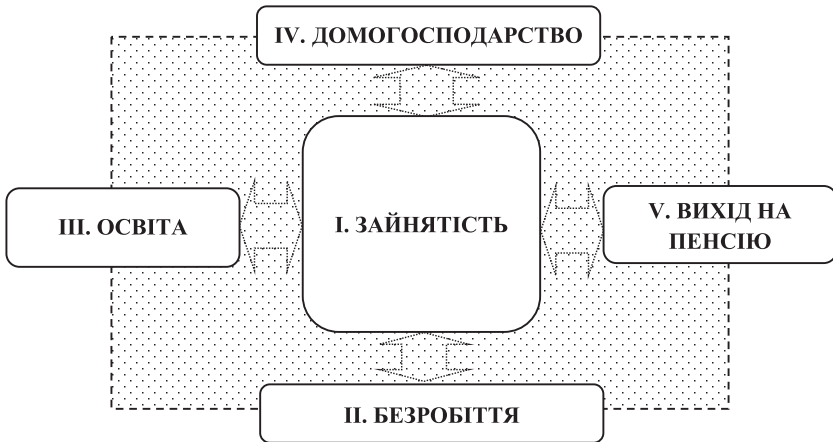


Рис. 1.1. Взаємозв'язок між різними сферами життя в рамках моделі транзитивного ринку праці

Джерело: [76, с. 12].

Модель перехідного ринку праці ілюструє: можливі потоки робочої сили впродовж певного періоду залежно від зміни характеру зайнятості та тривалості робочого часу; вибуття з ринку праці (у зв'язку з втратою роботи; потребою у навчанні (перенавчанні) чи підвищенні кваліфікації; виходом на пенсію, народженням та вихованням дітей, доглядом за хворими тощо); а також повернення на ринок праці та здобуття статусу зайнятого. Результуючим показником ефективності моделі транзитивного ринку праці є вихід робочої сили на ринок праці. Це пов'язано з тим, що в умовах обмеженості економічних ресурсів та існування дисбалансів на транзитивному ринку праці (насамперед за освітньо-кваліфікаційними та професійними ознаками) суспільство має активізуватись у напрямі якісного відтворення людського капіталу та створення всіх необхідних можливостей для його повноцінної реалізації.

Отже, до осіб, які завершили перехід на ринок праці, належать всі, кого класифіковано як зайнятих. Варто також розуміти, що не всі особи, які здобувають цей статус, можуть бути повністю вдоволені умовами й оплатою праці, а тому зайнятість, яка не відповідає критеріям стабільності та задоволеності, входить до складу категорії «у процесі переходу». До осіб, що знаходяться на цій ста-

дії переходу, належать: зареєстровані безробітні, економічно неактивне населення, яке не має роботи, не шукає її активно, але готове приступити до роботи; особи, які ніде не навчаються, не шукають роботу, але мають на меті вийти на ринок праці згодом.

До категорії осіб, які ще «не розпочали перехід», належать: економічно неактивні, зокрема пенсіонери, учні та студенти; особи, які мають сезонний характер роботи; сподіваються повернутися на попередню роботу; не знають, де і як шукати роботу; вважають, що нема підходящої роботи; перебувають на утриманні, виконують домашні обов'язки, зневірені тощо.

Класифікація стадій переходу на транзитивному ринку праці є науковою і не може бути застосована як норматив для оцінювання якості зайнятості. Наприклад, особи, які завершили перехід на ринок праці, оскільки були задоволені самозайнятістю чи тимчасовою зайнятістю, не можуть бути оцінені як такі, що досягли максимально якісної зайнятості [55]. Насправді, серед самозайнятих (зокрема, фізичних осіб – підприємців та членів сімей, які працюють безоплатно), працюючих у неформальному секторі економіки, є значна частка осіб, чию зайнятість можна вважати нестабільною або недостатньо захищеною. Те ж саме стосується найманих осіб, які працюють на умовах усної домовленості, але задоволені своєю роботою. У цьому випадку мова також може йти про закінчення переходу, оскільки ці особи хочуть залишатися зайнятими ще певний проміжок свого трудового життя.

Класифікація етапів переходу спрямована на запровадження в дослідженнях транзитивного ринку праці концепції потоку. Це дозволяє розширити сучасні, переважно статичні, уявлення щодо економічної активності населення. Отже, відкриваються нові можливості для дослідження джерел і каналів перетоку людей із одного стану ділової активності до іншої, а також причин цих зрушень як цілісного процесу.

Концепція потоку фіксує, що людина перебуває у процесі переходу до того часу, поки вона не досягала стабільного становища на ринку праці. Особи, які завершили перехід і отримали робоче місце, що їх влаштовує, намагатимуться затриматися у статусі зайнятих незалежно від того, відповідає воно їхнім суб'єктивним критеріям якості чи ні [55].

Зупинимось детальніше на критичних переходах, притаманних транзитивному ринку праці.

1. Перехід у сфері зайнятості (від повного робочого дня до неповного і навпаки).

Цей тип переходу відбувається в рамках зайнятості та передбачає її зміну залежно від тривалості (повна або неповна). Традиційно повна зайнятість визначається за нормою часу законодавчо, колективним або трудовим договором. Неповна зайнятість передбачає роботу упродовж меншого від законодавчо встановленого робочого часу, що закріплений за згодою сторін (роботодавця і найманого працівника) з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Серед основних причин цього переходу – циклічні зміни в економіці, реструктуризація виробництва, сезонність, погодні умови або особисті мотиви найманих працівників.

У випадках циклічних коливань економіки переходи у сфері зайнятості мають різносторонній характер. Зокрема, під час спаду виробництва переважно спостерігається перехід від повної до неповної зайнятості, оскільки скорочення тривалості робочого часу та переведення працівників на скорочений робочий день (тиждень) є чи не єдиною можливістю уникнення масових звільнень та поширення безробіття. З метою ефективного розв'язання цієї проблеми, як правило, використовують короткострокові програми соціальної допомоги, що передбачають виплати компенсацій найманим працівникам, які працюють в умовах скороченого робочого дня з ініціативи адміністрації.

В умовах економічного поживлення, коли підприємства починають нарощувати виробничу потужність і здатні збільшувати фонд оплати праці, можливості забезпечення повної зайнятості зростають і працівники поступово переходять до нормованої зайнятості, а в окремих випадках можуть бути також залучені до виконання понаднормової роботи.

Для окремих підприємств понаднормова зайнятість може бути ефективною внаслідок високої граничної продуктивності праці, що у кінцевому підсумку забезпечує їм значні конкурентні переваги на локальних ринках праці. Однак для суспільства в цілому збільшення обсягів понаднормової роботи неефективне, оскільки не стимулює роботодавців до створення додаткових робочих місць та не сприяє дотриманню принципів соціальної справедливості. Тому з метою запобігання надмірному поширенню такого виду зайнятості державі варто вживати превентивних заходів, які насам-

перед стосуються підвищення оплати понаднормової роботи або обмеження понаднормового часу, що може бути відпрацьований однією особою. Ці заходи будуть більш результативними за умови їх поєднання зі стимулами скорочення середньорічного робочого часу на користь стимулювання додаткової зайнятості. Прикладом є практика Франції, де підприємства, які підписують угоди про розподіл робочих місць, отримують право платити менші соціальні внески (у першому році – менше на 40%, а впродовж двох наступних – на 30%). Загалом скорочення робочого часу має становити щонайменше 15% і поєднуватися з одночасним зменшенням заробітної плати та зростанням залученої робочої сили на 10%.

Варто зазначити, що у різних країнах світу роботодавці використовують диференційовані моделі гнучкого робочого часу незалежно від того, отримують вони державну підтримку чи ні. Цікавим є приклад Східної Німеччини, де за згодою сторін роботодавці та наймані працівники можуть обирати тривалість щотижневого робочого часу (від 32 до 40 годин). Однак навіть при використанні диференційованих моделей гнучкого робочого часу зайнятість має бути гарантованою, а у випадку скорочення робочого часу втрата доходів найманих працівників повинна частково компенсуватися державою.

2. Переходи між безробіттям та зайнятістю

Цей тип переходу пов'язаний зі зміною трудової активності людини (переходами від зайнятості до безробіття і навпаки). У динамічній ринковій економіці безробіття неминуче. У загальному розумінні безробітних можна поділити на чотири категорії: особи, які втратили роботу внаслідок звільнення; особи, які залишили роботу за власним бажанням; особи, які вийшли на ринок праці після тривалої перерви у трудовій діяльності; особи, які вперше вийшли на ринок праці. Вихід на ринок праці, здобуття гідної зайнятості завжди є свідченням успішного завершення критичного переходу, тоді як переходи від зайнятості до незайнятості менш бажані. Зупинимося на окремих із них.

Неминучим і певною мірою бажаним є фрикційне безробіття, за якого людина добровільно змінює роботу. Як правило, у цьому випадку працівники не затримуються надовго у статусі безробітних і змінюють роботу через прагнення: повнішої реалізації наявних професійних навичок; мінімізації ризиків, які обмежують розмір доходу (низький рівень організації праці, малопродуктивна

праця, нестача інструментів / обладнання, недоступність профнавчання / інфраструктури; бажання працювати меншу кількість годин (на тій самій чи іншій роботі) з відповідним скороченням доходу). Такі переходи вважаються цілком нормальними, оскільки для працівника вони результують у прагнення здобуття якісної зайнятості, а для роботодавця є сигналом необхідності вдосконалення організації праці, покращання її умов і оплати.

Інша річ, коли безробіття пов'язано зміною структури виробництва внаслідок науково-технічних і технологічних рішень, що відображаються у структурі попиту на робочу силу. У цьому випадку компетенції вивільненої робочої сили не можуть бути використані на нових робочих місцях і, відповідно, вихід на ринок праці потребує додаткового навчання, підвищення кваліфікації або повної професійної перепідготовки працівників. Отже, вихід на транзитивний ринок праці буде більш тривалим і супроводжуватиметься додатковими витратами на відтворення людського капіталу.

Для кожного індивіда безробіття є кризовою подією незалежно від того, який характер воно має. Вимушена незайнятість позначається не лише втратою доходу, зниженням життєвого рівня, а й психологічною травмою. Люди, які втрачають роботу не з власного бажання, нерідко відчують себе непотрібними суспільству. Крім того, втрата гідної роботи одним із членів сім'ї (насамперед годувальником родини) може позначатися на всій родині як морально, так і фінансово. Водночас суспільні втрати від безробіття набагато більші, оскільки замість того, щоб працювати і сплачувати податки, особи, які перебувають у стані безробіття, самі потребують соціальної допомоги. Запровадження системи соціального захисту безробітних, надання їм «щедрої» допомоги на відносно м'яких умовах протягом тривалого часу сприятиме тому, що певна кількість пошукувачів не погоджуватиметься на будь-яке місце роботи, а чекатиме такого, що максимально відповідатиме їх вимогам. Фактично високий рівень безробіття у цьому випадку є частиною тієї ціни, яку суспільство сплачуватиме за соціальну спрямованість економіки. Тому заходи, які вживаються щодо сприяння зайнятості населення, мають бути комплексними і спрямованими на оздоровлення економіки в цілому, формування нормального інституційного середовища, посилення конкурентних переваг, подолання монополізму, створення сприятливого конкурентного середовища.

У цьому контексті стимулювання попиту на робочу силу, забезпечення повної, продуктивної, вільно обраної зайнятості, підвищення рівня кваліфікації та конкурентоспроможності робочої сили досягається шляхом реалізації комплексної системи заходів зовнішньоекономічної, інноваційної, інвестиційної, соціальної, кредитно-грошової та фіскальної політики. Принциповим моментом у стимулюванні попиту на робочу силу є використання дискреційної фіскальної політики, яка має на меті забезпечення повної зайнятості та виробництва неінфляційного ВВП шляхом зміни державних видатків, системи оподаткування та підходів до формування державного бюджету в цілому. Реалізація дискреційної фіскальної політики передбачає зниження ставок оподаткування і зростання бюджетних витрат, зокрема на фінансування програм зі створення нових робочих місць.

Проте ефективність впливу на зайнятість виключно цими інструментами досить обмежена, навіть у випадку активізації роботодавців у напрямі створення нових робочих місць. Річ у тому, що хоча створення нових робочих місць безумовно сприятиме скороченню рівня безробіття, але ці процеси відбуватимуться, в основному за рахунок тих осіб, які перебували у стані незайнятості нетривалий період і не втратили власної конкурентоздатності. У випадку ж довготривалого безробіття ці будуть заходи малоефективними. Тому особлива увага з боку держави має приділятися заходам мікроекономічного та інституційного спрямування, насамперед тим, що стосуються транзитивного ринку праці, як пасивним, так і активним.

Пасивні заходи інституційної підтримки безробітних допомагають пристосуватися до кризової ситуації у їх житті, забезпечити певний рівень споживання, а інколи й можливість вижити. Серед таких заходів: виплати пенсій достроковим пенсіонерам, допомога на випадок безробіття, у тому числі її одноразова виплата для організації підприємницької діяльності, та інші види допомоги (матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації; допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні).

Активні заходи стимулюватимуть вихід незайнятого населення на транзитивний ринок праці, а тому мають бути спрямовані на підвищення мобільності та конкурентоздатності робочої сили шляхом: розробки та реалізації системи вимог до здобувачів робочих місць; субсидювання самозайнятості; надання інфор-

маційних послуг про вакансії та наявну робочу силу, консультування щодо вибору майбутньої професії з урахуванням потреб транзитивного ринку праці; організації професійної орієнтації та професійного навчання, перепідготовки, забезпечення участі безробітних у громадських та інших оплачуваних роботах тимчасового характеру; розробки та впровадження системи гарантій, пільг та компенсацій для осіб, які прагнуть започаткувати власну справу тощо.

Реалізація активної політики зайнятості в умовах транзитивного ринку праці, оновлення механізмів соціального захисту у цій сфері актуалізує впровадження інноваційної технології соціально-професійної реабілітації безробітних. Її основною метою є активне виявлення безробітних, зокрема тих, хто не може знайти роботу тривалий час, надання їм консультацій і допомоги фахівцями з питань: підвищення ефективності пошуку роботи й особистої конкурентоспроможності на ринку праці (підготовка резюме, створення та поширення інформації про бажані характеристики майбутнього робочого місця, пошук інформації про вакансії, підготовка до співбесіди з роботодавцем, правила ділової етики, побудова стратегії кар'єрного зростання тощо); професійної орієнтації та професійного консультування впродовж життя, адаптації до змінюваних умов на ринку праці (професійне тестування, життєвий цикл професій, можливості перенавчання і професійного розвитку); основ підприємництва (створення стартап-компаній, розроблення бізнес-плану, презентація проекту, пошук інвесторів і грантів для розвитку); вирішення психологічних проблем, підвищення стійкості та адаптації до стресових ситуацій тощо [17, с. 308].

Перелік активних заходів може бути поповнений державною підтримкою осіб, які потребують додаткового соціального захисту та не в змозі на рівних конкурувати на ринку праці, зокрема сприяння зайнятості інвалідів, забезпечення молоді першим робочим місцем та запровадження стимулів для стажування на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання.

3. Переходи від освіти (навчання) до зайнятості та навпаки

Цей тип переходу переважно сприймається як перехід молоді від освіти (навчання) до стабільної чи задовільної роботи. Традиційно у переходах від навчання до роботи розрізняють: плавний пе-

рехід, який не супроводжується значними проблемами пошуку першого робочого місця; рівномірний перехід, який характеризується здобуттям робочого місця з перспективою гарантованого доходу та кар'єрного зростання; безуспішний перехід, що не забезпечує гідних умов зайнятості та не гарантує можливостей її збереження.

Виходячи з досліджень МОП, присвячених транзиту молоді від освіти до ринку праці, особами, які ще не розпочали перехід від освіти (навчання) до зайнятості вважають тих, хто навчається й класифікується як економічно неактивний, а також тих, хто не навчається та не має на меті шукати роботу.

У процесі переходу до ринку праці перебувають особи, які: навчаються та є економічно активними (зайнятими чи безробітними); безробітні за визначенням МОП, а також зайняті на тимчасовій роботі, яка їх не задовольняє (особи, які працюють на підставі письмового договору строком дії менше за 12 місяців та хочуть змінити роботу; зайняті на підставі усної домовленості, що не впевнені у збереженні робочого місця впродовж наступних 12 місяців і хочуть змінити роботу; самозайняті, які не задоволені своєю зайнятістю (працюють у статусі самозайнятих та хочуть змінити роботу); економічно неактивні, що не навчаються, але мають намір шукати роботу пізніше.

Свідченням завершення переходу до ринку праці є отримання особою, яка повністю завершила навчання, робочого місця, зокрема [57, с. 36]:

- 1) працевлаштування на стабільну роботу на підставі письмового договору строком дії не менше 12 місяців або на підставі усної домовленості та вірогідне продовження роботи на цьому місці впродовж наступних 12 місяців;
- 2) працевлаштування на тимчасову роботу, яка її задовольняє, на підставі письмового договору (або усної домовленості) строком дії менше 12 місяців; при цьому особа не хоче міняти роботу або не збирається це робити, проте не впевнена, що збереже її упродовж наступних 12 місяців;
- 3) робота в статусі самозайнятої особи, без бажання щось змінювати.

Отже, лише отримання стабільної або задовільної зайнятості можна вважати успішним завершенням переходу від освіти до зайнятості. Вивчення послідовності та тривалості переходів на шляху від завершення навчання (або першої роботи) до завершення

переходу на ринок праці уможлиблює відстеження вирішальних життєвих траєкторій молоді, визначення основних проблем її виходу на ринок праці та оцінювання провідних чинників впливу.

Активізація політики у напрямі сприяння виходу молоді на транзитивний ринок праці здійснюється шляхом використання традиційних модернізованих та нових технологій: «м'якого та керованого транзиту» [17, с. 307–308].

Технологія «м'якого транзиту» підвищує ймовірність працевлаштування молоді шляхом забезпечення консалтингової підтримки щодо ситуації на транзитивному ринку праці, перспектив працевлаштування, способів пошуку й отримання робочого місця та функціонування активної системи державних гарантій і стимулів, які цьому сприяють. Технологія «керованого транзиту» полягає у формуванні потоків претендентів на робочі місця у заздалегідь визначених напрямках за професіями й видами економічної діяльності. Ця технологія вимагає середньострокового прогнозування потреб транзитивного ринку праці у робочій силі, яке потім слугує підґрунтям для коригування обсягів підготовки кадрів освітніми закладами різних рівнів акредитації.

Водночас слід розуміти, що цей тип переходу властивий не тільки для молоді, а й для робочої сили старших вікових категорій. Це пов'язано з тим, що впродовж трудового життя населення старшого працездатного віку також неодноразово може переходити від зайнятості до освіти (навчання) і навпаки. Насамперед, такі переходи для робочої сили старших вікових категорій пояснюються старінням компетенцій, втратою майстерності, зникненням професій і пов'язаною з цим необхідністю підвищення кваліфікації або ж особистими мотивами (професійним виснаженням і бажанням кардинально змінити сферу трудової діяльності). Отже, працівник може повертатися до освіти (навчання), яка реалізується шляхом надання професійної підготовки (перепідготовки), спеціалізації і підвищення кваліфікації, стажування у професійно-технічних, вищих навчальних закладах та закладах післядипломної освіти, безпосередньо на робочих місцях на виробництві чи у сфері послуг з метою здобуття особою відповідної кваліфікації або приведення її рівня у відповідність із вимогами сучасного виробництва та сфери послуг.

Значний соціальний потенціал удосконалення соціальної підтримки у сфері зайнятості населення має ваучерна програма для

професійного навчання, яка забезпечує практичну реалізацію державних гарантій щодо розширення можливостей формальної освіти для населення старшого працездатного віку. Відповідно до ваучерної програми, особи віком понад 45 років зі страховим стажем не менше 15 років мають право одноразово отримати ваучер для перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації. Соціально-інноваційна цінність цієї програми полягає у фактичному інвестуванні в знання та людський капітал, а отже, є реальним інструментом реалізації концепції освіти впродовж життя, успішним прикладом оптимального поєднання монетизації освітніх послуг зі збереженням їх цільової спрямованості та підвищенням ролі учасників програми у прийнятті рішень. Ваучерна програма реалізує функцію активного соціального захисту вразливого на транзитивному ринку праці населення, а отже, зменшує нерівність у доступі до освіти [17, с. 309].

4. Переходи від неоплачуваної роботи до оплачуваної і навпаки

Цей тип переходів на транзитивному ринку праці пов'язаний з такими ситуаціями (обставинами, критичними подіями) у житті людини, як створення сім'ї, територіальна, професійна або освітня мобільність (чоловіка чи дружини), народження і виховання дітей, розлучення, «криза середнього віку», потреба реалізації культурних, професійних чи політичних амбіцій, затримка виплат заробітної плати та соціальних трансфертів (пенсій, допомог), недостатня кількість коштів для життя або повна втрата основного джерела формування доходів на існування, безперспективність працевлаштування, часткова втрата працездатності, старіння тощо.

Традиційно учасниками переходів, що пов'язані з проблемою узгодження сімейних обов'язків, виступають жінки, оскільки вони більше зорієнтовані на родину, нерідко дискриміновані на ринку праці (переважно за оплатою праці), а тому легше відмовляються від зайнятості на користь виховання дітей та ведення домашнього господарства. Проте варто розуміти, що в сучасних умовах чимало жінок (і не лише матерів-одиначок) несуть основну відповідальність за забезпечення родини, а тому недовго лишаться незайнятими, погоджуючись заради заробітку на будь-яку роботу.

Слід також розуміти, що не лише критичні події у життєвому циклі людини можуть зумовлювати переходи від неоплачуваної роботи до оплачуваної і навпаки. Зокрема, це стосується тих ви-

падків, коли людина, виснажена і добровільно прагне зробити «перерву» у професійній діяльності (наприклад, у випадку переходу до неоплачуваної зайнятості) або вирішує зробити свою зайнятість більш різноманітною та гнучкою (перехід до часткової чи повної оплачуваної зайнятості).

Загалом для суспільства перехід населення від оплачуваної роботи до неоплачуваної є менш бажаним, ніж у зворотному напрямі. Це пов'язано з тим, що особи, зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми та хворими, не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні, а отже, не входять до складу робочої сили, не беруть участі у створенні суспільно-корисного продукту й потребують соціальної допомоги.

Державна підтримка громадян, які перебувають у стадії переходу від оплачуваної роботи до неоплачуваної, реалізується шляхом системи законодавчо закріплених соціальних, економічних, правових, організаційних та технічних заходів, спрямованих на попередження, пом'якшення або ліквідацію соціальних ризиків, пов'язаних з цим типом переходу. Законодавчо передбачається забезпечення державних соціальних гарантій та соціальних стандартів, мінімально достатніх умов і рівня та якості життя, підтримки життєдіяльності відповідної категорії населення.

Соціальна допомога у випадку народження дитини та догляду за нею реалізується шляхом створення умов, які надають жінкам можливість поєднувати працю з вихованням дітей, правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства та дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям. Жінкам, які мають дітей віком до півтора року, крім загальної перерви також надаються додаткові перерви для відпочинку і харчування та годування немовляти. Такі перерви зараховуються до робочого часу та оплачуються за середнім заробітком. Особи (чоловіки і жінки), які займаються вихованням дітей і мають бажання працювати, можуть бути зайняті на тимчасових роботах або виконувати оплачувану роботу вдома.

Базовою ідеєю політики активного залучення економічно неактивного населення до транзитивного ринку праці має стати відмова орієнтуватися на поточну пропозицію робочих місць. Сутність ідеї полягає в тому, що за цивілізованого визнання прав і свобод людини, а також за умов гнучкого державного управління кожна людина – самостійно або у взаємодії з будь-якою кількістю осіб –

отримує можливість створювати нові одиниці самозайнятості, мікро- та малоформатні робочі місця, започатковувати класичні підприємства з мінімальними транзакційними витратами на їх легітимацію [17, 309–310].

Варто також зазначити, що стимулювання переходу від неоплачуваної роботи до оплачуваної має передбачати розвиток інфраструктури, зокрема існування розгалуженої мережі державних, комунальних, приватних закладів зі сприяння працевлаштуванню та для догляду за непрацездатними особами (цілодобові дитячі садки та школи, соціальні установи й заклади, що забезпечують догляд за людьми з обмеженими можливостями та літніми особами).

5. Перехід від працевлаштування до виходу на пенсію

Найчастіше цей перехід асоціюють з припиненням трудової активності у пенсійному віці, тобто остаточним виходом з транзитивного ринку праці. Однак, якщо людина навіть після досягнення пенсійного віку має намір і бажання продовжувати свою активну трудову діяльність, то держава повинна: гарантувати їй гнучкий перехід на пенсію, виплату часткової або повної трудової пенсії, залежно від того, як це передбачено законодавством країни; сприяти дотриманню прав на рівний доступ до освітніх (навчальних) та професійних програм з метою підвищення кваліфікації (перекваліфікації); надавати інституційну підтримку у працевлаштуванні або соціальну підтримку для організації власної справи, яка принесе прибуток, а також гарантувати дотримання гідних умов праці, соціального забезпечення та соціальної допомоги. Отже, суспільство має зважати на прагнення осіб пенсійного віку продовжувати професійну діяльність і бути готовим до їх повернення на транзитивний ринок праці. Враховуючи, що літні особи мають вибір або вийти на пенсію й більше не працювати, або залишатися зайнятими чи самозайнятими ще певний проміжок свого трудового життя, в обох цих випадках можна говорити про закінчення цього типу переходу на транзитивному ринку праці.

Приймаючи рішення продовжувати роботу за своєю професією чи змінити її, пенсіонери переважно керуються самооцінкою стану здоров'я та особистими мотивами (розміром заробітної плати, напруженістю роботи, тривалістю часу на дорогу від дому до місця роботи, можливістю отримувати пенсію і заробітну плату, працювати в умовах гнучкої зайнятості тощо). Цілком зрозуміло, що особисті мотиви літніх осіб щодо бачення майбутньої тру-

дової діяльності не завжди збігаються з потребами транзитивного ринку праці. Проте варто зважати на той факт, що літні працівники мають великий досвід роботи, частіше демонструють відданість своїй роботі, рідше беруть лікарняні, більше часу проводять на робочому місці [51, с.74]. Тому беззаперечно суспільство має використовувати трудовий потенціал літніх осіб.

Нині у зв'язку зі зростанням середньої тривалості життя та збільшенням кількості одержувачів пенсійних виплат системи пенсійного забезпечення вимагають поповнення відповідних фінансових ресурсів, а тому уряди різних країн світу намагаються якомога довше утримувати людей похилого віку в зайнятості, збільшуючи межу працездатного віку та вживаючи широкий спектр заходів активної політики щодо сприяння зайнятості відповідної категорії населення. До прикладу, в Данії, Німеччині, Швеції, Норвегії, Ісландії та США вихід на пенсію відбувається в 67 років. Важливою особливістю цих процесів є законодавчо гарантована можливість працювати неповний робочий день, що створює умови для забезпечення зайнятості літніх осіб у посиленому для них трудовому режимі та самовизначення у часі виходу з транзитивного ринку праці.

Варто зазначити, що в окремих європейських країнах існують випадки, коли працівники, які мають страховий стаж не менше 15 років і достатні грошові накопичення на пенсійних рахунках упродовж трудової діяльності, можуть раніше виходити з транзитивного ринку праці. До прикладу, в Нідерландах при встановленому стандартному пенсійному віці 65 років населення переважно виходить на пенсію у 58,8 року, а у Норвегії, де офіційний пенсійний вік складає 68 років, вихід на пенсію відбувається переважно у 63,8 року [81]. В Іспанії ранній вихід на пенсію допускається лише якщо вивільнюваний працівник замінюється молоддю, яка вперше шукає роботу [27, с.138].

В Україні пенсійний вік є одним із найнижчих в Європі та становить для чоловіків 60 років, а для жінок – 57 років і 6 місяців, якщо ті не мають інших пільг за віком. Менша тривалість працездатного віку для жінок компенсується виконанням ними домашніх обов'язків. Хоча фактично обидві статі можуть виходити на пенсію раніше в силу різних причин, зокрема за вислугою років, у зв'язку з настанням інвалідності або втратою годувальника.

Важливість реалізації гнучкого переходу на пенсію в Україні зумовлена й тим, що матеріальний та фінансовий стан літніх осіб

тісно корелює з низькими стандартами якості їх життя. Відповідно до оцінок учених Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України за монетарним критерієм рівень бідності серед домогосподарств пенсіонерів нижчий від середнього. Літні люди мають викривлену структуру споживання та високий рівень позбавлення у важливих благах, які характеризують умови життя, що прямо впливає на якість життя переважної більшості з них [24, с. 56]. Тому соціальна політика має передбачати реалізацію спеціальних програм підготовки осіб передпенсійного віку до гнучкого переходу на пенсію, забезпечуючи їм комплекс послуг щодо адаптації на транзитивному ринку праці й гарантії отримання законодавчо встановленої соціальної підтримки.

Державні заходи щодо захисту й сприяння зайнятості осіб літнього віку можуть передбачати законодавчі положення (антидискримінаційні закони, пенсійне та податкове законодавство); інституційне забезпечення у питаннях підтримання життєвого рівня осіб, які вимагають особливого правового захисту, шляхом перегляду мінімальних розмірів основних соціальних гарантій, надання матеріальної допомоги у передбачених законодавством випадках (досягнення пенсійного віку, тимчасова чи повна втрата працездатності), пільг, переваг, гарантій, компенсацій та інших видів соціальної підтримки; асигнування коштів на стимулювання підприємств різних форм власності щодо залучення літніх осіб до праці (субсидіювання зайнятості, фінансове заохочення до збільшення квоти зайнятих, старших за працездатний вік) тощо.

Найчастіше перехід літніх осіб від повної до неповної зайнятості пов'язується зі втратою статусу та доходу. Це, насамперед, пояснюється старінням компетенцій, небажанням роботодавців стимулювати осіб передпенсійного віку здобувати додаткові знання, а інколи й інертністю у цьому напрямі літніх працівників. Водночас варто пам'ятати, що останні нерідко вдаються до цінових форм конкуренції на ринку праці та, маючи пенсію за друге джерело доходів, менш вибагливі до характеру та умов праці, швидше погоджуються на робочі місця у малопродуктивних секторах економіки, які непривабливі для молоді або осіб середнього віку.

В умовах інноваційного розвитку суспільство має прагнути стимулювати підвищення трудової активності літніх осіб, заохочуючи їх бути активними користувачами сучасних технологій та інноваційних продуктів шляхом здійснення відповідних інвестицій

у навчання впродовж життя. Держава має гарантувати пенсіонерам надання консалтингової підтримки, спрямованої на продовження освітньої та трудової активності, зокрема послуг щодо інформування про вакансії на транзитивному ринку праці, професійної орієнтації, професійного навчання, підготовки (перепідготовки), підвищення кваліфікації й дотримання умов рівного доступу до цих послуг.

У розвинених країнах світу стимулювання літніх осіб до професійної підготовки (перепідготовки) реалізується шляхом укладення угоди про перекваліфікацію терміном до 5 місяців. При цьому впродовж прописаного в угоді терміну працівник за рахунок підприємства і держави отримує допомогу у розмірі 70% заробітної плати та проходить відповідне навчання, після чого забезпечується місцем роботи [27, с. 138].

Зрозуміло, що в похилому віці, люди не завжди мають таку працездатність, як раніше, тому пенсіонерам, що мають намір продовжувати працювати, повинні бути гарантовані права працевлаштування у тих сферах, які вони самостійно обирають, але де відсутні законодавчі вікові обмеження за окремими професійними групами й посадами з огляду на особливі вимоги, умови, правила, пов'язані з конкретними видами економічної діяльності, а також на тимчасових роботах з укладанням трудового договору на період до 2 місяців.

Для працюючих пенсіонерів мають бути законодавчо передбачені пільги щодо охорони праці, зокрема скорочення тривалості робочого часу при частковій компенсації втрат у заробітній платі, переведення на легшу роботу, звільнення від багатозмінної роботи, збільшення тривалості щорічної відпустки з урахуванням віку, вилучення років або додаткові відпустки за власний рахунок. Залучення осіб літнього віку до роботи в нічний час, а також до надурочної роботи та до роботи у вихідні дні допускається лише за їх згодою за умови, коли це не протипоказано за станом їхнього здоров'я.

У ситуаціях, коли перехід від повної до неповної зайнятості літніх осіб пов'язується зі втратою звичної працездатності або їхнім бажанням мати більше вільного часу, роботодавці мають запропонувати робочі місця, на яких працюючі пенсіонери будуть більш продуктивні (зокрема, це роботи, що пов'язані з консалтингом, обслуговуванням, торгівлею тощо). У випадку нестачі робочих місць на локальному рівні з метою забезпечення осіб літнього віку за ра-

хунок місцевих бюджетів можуть бути створені соціальні підприємства.

Сприяння зайнятості літніх осіб здійснюється через посередництво служб зайнятості (як державних, так і приватних) шляхом інформування про ситуацію на ринку праці, вакансії для відповідної категорії населення, вимоги до робочих місць, умови й оплати праці, а також організації проведення оплачуваних громадських робіт, реалізації самозайнятості таких осіб тощо.

Додатковими гарантіями зайнятості можуть стати квотування робочих місць на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності й характеру їх діяльності для прийому на роботу осіб літнього віку (зазвичай така квота становить 5–6% від загальної чисельності найманих працівників) [21], створення спеціальних цехів із використанням праці осіб обмеженої працездатності, мережі надомної праці тощо. Одночасно державою має бути розроблена система матеріальних санкцій для підприємств, які відмовляють у працевлаштуванні літнім працівникам.

Заохочення роботодавців до забезпечення зайнятості літніх осіб має реалізуватися шляхом:

- 1) прямої фінансової допомоги підприємствам: субсидій та виплат частини заробітної плати у випадку найму літнього працівника;
- 2) позик на пільгових умовах для створення нових робочих місць, що уможливають зайнятість літніх осіб;
- 3) системи матеріального заохочення підприємців, які можуть нести певні економічні втрати, пов'язані з професійним навчанням, підвищенням кваліфікації, перенавчанням та подальшою адаптацією літніх осіб на нових робочих місцях.

Вищепераховані заходи інституційної підтримки літніх осіб у процесі гнучкого переходу до пенсії сприятимуть активізації бізнесу щодо сприяння виходу на транзитивний ринок праці пенсіонерів, збереженню їх професійної, соціальної та інтелектуальної активності, а також підтримці матеріального добробуту та купівельної спроможності відповідної категорії населення.

Розмежування п'яти переходів робочої сили на ринку праці дає можливість конкретизувати цілі соціальної стратегії, розширює можливості залучення до ринку праці та сприяє запобіганню соціальній маргіналізації [79, с. 15]. Важливими елементами моделі транзитивного ринку праці є поєднання зайнятості з навчанням

упродовж життя, соціальна допомога та соціальний захист найбільш уразливих категорій робочої сили в окремі періоди переходу.

Модель транзитивного ринку праці, на думку Дж. Гауґє та Б. Глейзера, є другим поколінням соціал-демократичної моделі, яка спиралася на проведення активної політики зайнятості, зокрема шляхом посилення системи підготовки (перепідготовки) кадрів та симулювання створення нових робочих місць. Це була своєрідна альтернатива соціал-ліберальній моделі, що на відміну від останньої передбачає субсидіарний тип соціально-трудових відносин і спрямованість на формування у суб'єктів ринку праці відповідальності й самореалізації [46].

Соціально-ліберальна модель ринку праці (відома як «Третій шлях» або «Добробут на основі активів») центральне місце відводить людині. Вважається, що кожна людина володіє нематеріальними активами (інтелектуальним, творчим, соціальним потенціалами), які дозволяють їй виступати повноцінним суб'єктом ринку праці. Такі активи у кожної людини різні, однак вони можуть розцінюватись як людський капітал лише у випадку їхньої мобілізації та реалізації у життєво важливих проектах. Роль держави у цьому випадку забезпечити базові умови формування таких активів шляхом створення необхідного інституційного середовища для здобуття освіти й навчання впродовж життя, сприяння зайнятості та соціального захисту населення.

Модель транзитивного ринку праці принципово відрізняється від соціально-ліберальної моделі ринку праці (Додаток А). Якщо остання ставить на меті об'єднання людей для ринку, то соціальна модель транзитивного ринку праці спрямована на пристосування ринків до людей [46]. Вона також відводить людині центральне місце, але в ній не виступає незалежною від суспільної інституційної підтримки. У моделі транзитивних ринків праці також передбачається, що люди є носіями капітальних активів, які можуть приносити зиск на конкурентних ринках. Провідне місце у ній відводиться не державному регулюванню ринку праці, а соціальному діалогу. Модель транзитивного ринку праці передбачає створення необхідних умов для соціальної відповідальності у сфері дотримання прав і свобод людини та її суспільно-корисній діяльності, а також збагачення цих прав і управління ними.

Модель транзитивного ринку праці базується на необхідності враховувати реальні можливості людей, які вони можуть реалізува-

ти у своїх життєвих траєкторіях. Так, скажімо, люди з обмеженими можливостями (інваліди) навряд чи можуть конкурувати на рівних з людьми без обмежень. Тому ці особи потребують диференційованого підходу як у соціальній, так і в трудовій сфері. Отже, модель транзитивного ринку праці враховує як індивідуальні траєкторії громадян, так і колективні інтереси та спрямована на їхню взаємодію і координацію.

Модель транзитивного ринку праці передбачає появу нових статусів зайнятості та на ринку праці, зокрема: тимчасова зайнятість, неповна зайнятість, періоди продовження освіти і навчання впродовж життя, періоди неучасті в робочій силі з інших причин [78, с. 12]. Ураховуючи те, що транзитивні періоди між різними статусами на ринку праці стають все частішими, виникає необхідність перегляду традиційно існуючих меж між ринком праці, освітою й навчанням, домашнім господарством та системою соціального забезпечення. Тому теорія транзитивного ринку в прикладних наукових розробках забезпечує якісно нове формування інституціональної підтримки, спрямованої на спрощення переходу між різними статусами зайнятості й формування стійких зв'язків упродовж життя, націлених на людський розвиток та соціальну згуртованість.

Дж. Шмідт, визначаючи транзитивні ринки праці як нову європейську стратегію зайнятості, наголошував, що їх можна характеризувати у кількох аспектах [76]:

- 1) з *організаційної точки зору* транзитивні ринки праці характеризуються поєднанням оплачуваної роботи та інших корисних соціальних виплат, які не цінуються на ринку;
- 2) з *точки зору доходів* вони є поєднанням заробітної плати, трансфертних виплат та інших джерел доходу;
- 3) з *точки зору соціальної політики* вони є необхідною фінансовою підтримкою населення, що може бути юридично гарантована як на колективному, так і на особистісному рівнях у випадку вибору транзитивної зайнятості;
- 4) з *фіскальної точки зору* перехідні ринки праці фінансують зайнятість або інші корисні заходи, пов'язані з запобіганням довгостроковому безробіттю та посиленням конкурентоспроможності робочої сили.

Транзитивний ринок праці передбачає проведення соціальної політики з урахуванням цих чотирьох аспектів. Вони є невід'ємним елементом регулювання ринку, сприяючи залученню всіх со-

ціальних партнерів до пом'якшення негативних наслідків критичних переходів. Важливим компонентом транзитивного ринку праці є реформування відносин зайнятості. Мова, насамперед, іде про випадки переходу працівників від неповної (часткової) зайнятості до повного робочого дня і навпаки, коли працівники обирають між двома роботодавцями і шукають кращий варіант для самореалізації залежно від того, що є пріоритетом – збільшення дозволів чи підвищення доходу від зайнятості.

Визначення характеру переходу (позитивний чи негативний) є цілком суб'єктивним і залежить від індивіда, який може самостійно вирішувати, як йому вигідніше: бути зайнятим повністю (частково) або зовсім не працювати. Розуміння природи транзитивного ринку праці допомагає систематизувати способи управління ризиками і можливостями у сфері зайнятості. Основним інструментом реалізації реформування відносин зайнятості є розширення переговорного процесу у соціально-трудовій сфері [44].

Як правило, соціальні партнери узгоджують питання щодо соціальної відповідальності у сфері забезпечення зайнятості та підтримки конкурентоспроможності і мобільності робочої сили, зокрема щодо моніторингу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці, розробки державних і галузевих стандартів освіти, кваліфікаційних характеристик, професійних стандартів, професійної орієнтації населення, професійної підготовки (перепідготовки) та підвищення кваліфікації працівників у періоди їх неповної зайнятості та тих, які перебувають під загрозою вивільнення, скорочення оплати праці, здійснення наставництва, розробки й удосконалення системи підтвердження результатів неформального професійного навчання за робітничими професіями тощо.

Отже, транзитивний ринок праці, будучи інституціалізованим механізмом, намагається поєднати в собі більшу гнучкість індивіда до критичних переходів у суспільно-корисній діяльності та житті.

Характерними ознаками транзитивного ринку праці є:

1. *Вразливість*. Транзитивний ринок праці як підсистема ринкової економіки вразливий унаслідок як внутрішніх, так і зовнішніх кризових впливів. Зовнішні кризи зумовлені нестійкістю фінансової системи, технологічними змінами та постійною трансформацією ефективного попиту. Внутрішні кризи можуть бути зумовлені демографічними (змінами показників народжуваності,

смертності, тривалості життя населення, трансформацією статево-вікової структури населення), медичними (поширення смертельно небезпечних хвороб, збільшення кількості інвалідів), соціальними та економічними чинниками. У кінці 1990-х англійський соціолог Е. Гідденс зазначав, що характерною рисою сучасного суспільства є не стільки зовнішні ризики, скільки внутрішні, так звані «спровоковані ризики» внаслідок втручання людини в навколишнє середовище та умови соціального життя [52]. Внутрішні ризики не справляють значного впливу на циклічний або сезонний характер зайнятості. Іншими словами, вимушене безробіття у сучасних умовах все частіше може бути добровільним вибором індивіда. Наприклад, коли індивід у період економічного спаду замість звільнення і пошуку більш привабливого робочого місця погоджується на часткову зайнятість, щоб лишатися на офіційному ринку праці, працюючи за трудовою угодою, і одночасно мати можливість працювати за сумісництвом або на власній присадибній ділянці.

2. *Адаптивність.* Транзитивний ринок праці, на відміну від товарного ринку, є соціальним інститутом [72]. Тому регулювання транзитивних ринків праці щодо їх протистояння внутрішнім та зовнішнім економічним потрясінням, як і гнучкості заробітної плати обмежене. Чим вищою є потреба регулювання транзитивного ринку праці з метою адаптації до нових умов, тим менший простір для маневрування шляхом підвищення гнучкості заробітної плати, що пов'язане з необхідністю дотримання принципу її справедливості, а відтак, потребує ефективних та соціально обґрунтованих принципів регулювання.

3. *Формування нової споживчої поведінки, що проявляється в отриманні зиску від критичного переходу.* Вимушена або незапланована незайнятість, що супроводжується відповідним скороченням доходів, не обов'язково має сприйматися негативно. Вона може оцінюватися позитивно, якщо вільний час розглядається як можливість отримання додаткових знань або у випадку самозайнятості, тобто, коли така незайнятість уможливорює нарощення конкурентоспроможності робочої сили або гарантує особі отримання додаткових доходів у найближчому майбутньому. Наприклад, дослідження, проведене у Західній Німеччині в середині 1990-х років [66], свідчить, що близько третини безробітних у перехідний період (так званого «постіндустріального безробіття»)

пояснювали це особистими причинами та добровільним бажанням змінити роботу у зв'язку з загостренням ситуації на локальних ринках праці.

Навіть у найкращі часи індустріального розвитку первинний сектор економіки зберігав за собою статус важливого і чи не єдиного інституційного буферу зайнятості, забезпечуючи соціальний простір для суспільно корисної діяльності домогосподарств, що склалися з різних поколінь. Водночас в умовах постіндустріального розвитку цей природний інституційний буфер для самозайнятості відходить на задній план, а отже виникає необхідність у формуванні нових соціальних інституційних буферів зайнятості.

Транзитивні ринки праці зумовлюють перехід працездатної частини населення від однієї сфери зайнятості до іншої, що пов'язаний не лише з економічними, а й з психологічними потрясіннями. Більш повно зрозуміти останні можливо, спираючись на теорію життєвого циклу людини. Відомо, що послідовність фаз життєвого шляху становить його часову структуру. Кожна фаза життя особистості віддзеркалює якісно новий рівень її розвитку і одночасно ускладнюється багатовимірністю її життєвого шляху. Долаючи життєвий шлях, людина розвивається як особистість і суб'єкт суспільно корисної діяльності, а разом з тим – як індивідуальність (рис. 1.2).

Вивчаючи життєвий цикл людини, німецька дослідниця Ш. Бюлер, виявила тісний зв'язок між його фазами, встановила закономірності змін фаз життя, домінуючі тенденції у вимірі життєвої активності залежно від віку та сформулювала власну концепцію, відповідно до якої рушійною силою розвитку особистості є її прагнення до «самоздійснення» – підсумку життєвого шляху, коли цінності та цілі, яких прагнула людина, отримали адекватну реалізацію.

Поняття «самоздійснення» близьке за змістом до «самоактуалізації» та «самореалізації», однак водночас воно значно ширше, оскільки є підсумком процесу кожної фази життя. Ш. Бюлер запропонувала розрізнити п'ять фаз життєвого циклу [38]:

І. 15–20 рр. – *період до самовизначення*. Ця фаза характеризується відсутністю в індивіда власної сім'ї та залучення професійної діяльності, тому виноситься за межі життєвого шляху.

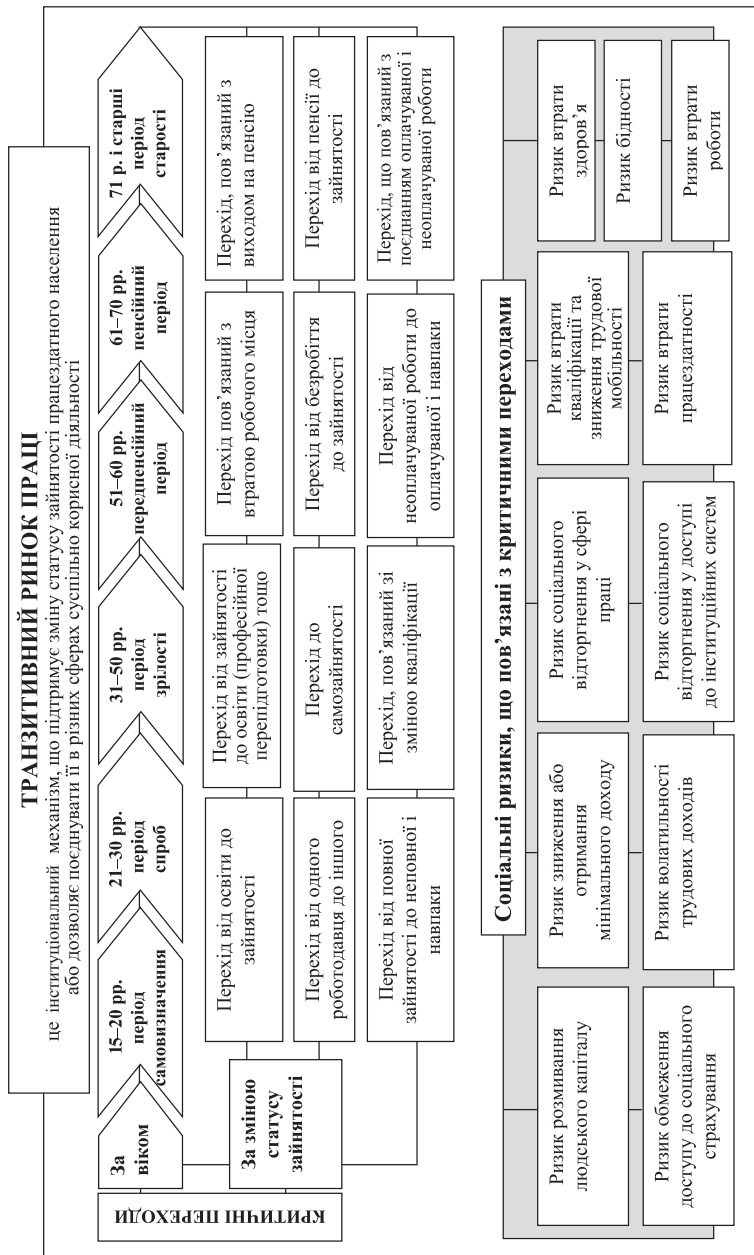


Рис. 1.2. Транзитивний ринок праці та ризики критичних переходів

II. *Від 21 до 25–30 pp.* – *період спроб*. Людина випробує себе в різних видах соціальної та трудової діяльності, шукає супутника життя. Багато спроб і помилок у цій фазі життєвого циклу свідчать про прагнення людини до самовизначення, яке спочатку має випереджувальний, дифузний характер, нерідко супроводжується життєвими потрясіннями, невдачами та розгубленістю. Однак випробування та поразки у цей життєвий період часто спонукають людину до нових прогресивних звершень.

III. *Від 31 до 45–50 pp.* – *це період зрілості*, що характеризується створенням сім'ї, усвідомленням власної життєвої місії як у професійній, так і в соціальній сферах. Періоду зрілості властиві: реальні погляди на життя; адекватна оцінка власних можливостей; суб'єктивне бачення власного віку як апогею життя. У цей період, як правило, людина чітко розуміє життєві цілі, має певні освітні та професійні здобутки, вибудовує кар'єру, здобуває додаткові знання, а нерідко може кардинально змінювати сферу професійних інтересів, упевнено просуваючись до власного самовизначення. До сорокарічного віку самооцінка особистості вже цілком сформована, людина підбиває підсумки пройденого етапу життя і оцінює власні досягнення.

IV. *Від 51 до 65–70 pp.* – *період старіння людини*. Як правило, на цій фазі завершується професійна діяльність, дорослі діти влаштовують власне життя і покидають літніх батьків. У літніх людей посилюється схильність до мрій, самотності, спогадів. Проаналізувавши попереднє життя, вони усвідомлюють, яких результатів досягли або не досягли. Ш. Бюлер зазначала, що ця фаза життєвого циклу супроводжується «тяжким» віком душевної кризи, втратою репродуктивної здатності, скороченням часу подальшого життя. Проте, на моє переконання, у сучасних умовах літні люди схильні витрачати більше часу й сил на різноманітні форми дозвілля, вивчення мов, подорожі, а інколи й на здобуття нової освіти. Наприкінці періоду старіння завершується шлях до самоздійснення, відбувається коригування мети життя, життєвої перспективи.

V. *Від 71 pp. до смерті* – *період старості*. Здебільшого люди повністю закінчують професійну діяльність, яку замінюють на хобі. У цій фазі життєвого циклу послаблюються, а інколи і руйнуються соціальні зв'язки. Внутрішній світ людей похилого віку частіше пов'язаний з минулим, переважає тривога, передчуття близького кінця й бажання спокою.

Проте на сьогодні розглянута вікова періодизація є дещо архаїчною. Насамперед це пов'язано з процесами зростання тривалості життя населення, що, природно, спричинює необхідність продовження працездатного віку. Так, ВООЗ пропонує принципово іншу вікову класифікацію для населення віком 25–90 рр., базуючись на тривалості біологічного віку. Відповідно до цієї періодизації, населення віком 25–44 рр. вважається молодим, 45–60 рр. – середнього віку, 61–75 рр. – похилого віку, 76–90 рр. – старим, а старше за 90 років – довгожителами. З огляду на трансформацію статеві-вікової структури населення більшості країн світу на користь старших вікових груп, урахування в соціологічних дослідженнях специфіки поведінки та вмотивованості літніх людей є надзвичайно актуальним.

З позицій глибшого розуміння періоду старості як фази життєвого циклу науково-практичний інтерес викликає класифікація соціально-психологічних типів старості І. Кона [19], яка ґрунтується на визначенні залежності кожного типу старості від специфіки діяльності, до якої залучається особистість. Вченим було запропоновано розрізняти чотири типи благополучної старості:

- 1) *активна, творча старість*, що передбачає активну участь особистості після завершення професійної діяльності у громадському житті та вихованні молоді;
- 2) *старість з оптимальною соціальною та психологічною адаптованістю*, що характеризується концентрацією на облаштуванні власного життя – матеріальному добробуті, відпочинку, розвагах та самоосвіті;
- 3) *«жіночий» тип старіння*, який характеризується зміщенням пріоритетів людини на користь сім'ї (виконання домашньої роботи, догляд за внуками), а відтак, заважає руйнації соціальних зв'язків та затьямним депресивним станам, хоча задоволеність життям у осіб з цим типом старіння нижча, ніж у двох попередніх групах;
- 4) *«чоловічий» тип старіння*, характеризується посиленою увагою до власного здоров'я, що, з одного боку, стимулює таких осіб до урізноманітнення видів активності, а з іншого – спричинює надмірну концентрацію на реальних та удаваних хворобах, а отже, підвищену тривожність.

З негативними типами старості І. Кон пов'язував дратівливих та розчарованих у житті людей похилого віку. Перші демонструють

постійну незадоволеність навколишнім світом, прискіпливо критикують оточуючих, повчають, висловлюють безпідставні претензії, а другі – це розчаровані в собі й у власному житті самотні та засмучені люди, які постійно звинувачують себе за втрачені можливості й нездатні позбутися негативних спогадів щодо власних життєвих помилок.

Теорія життєвого циклу людини доводить, що перехід до іншої фази життя неминучий, кожна зміна фаз життя характеризується особистісною ідентичністю та зрілістю, відображається на економічній активності людини та рівні її участі у громадській діяльності. Ця теорія дає змогу якнайповніше усвідомити й урахувати у соціально-економічних дослідженнях зміни мотиваційних настанов та освітньо-професійних траєкторій, що перебувають не лише під впливом зовнішніх чинників, а й зумовлені внутрішніми епізодичними або випадковими потрясіннями в житті людей на кожній фазі їх життєвого циклу. Врахування специфіки поведінки та інтересів представників різних вікових когорт, що працюють в однакових економічних умовах, відкриває можливості до побудови вираженої диференційованої соціально-економічної політики.

Подібно до теорії життєвого циклу у психології транзитивні ринки праці можуть розглядатись як соціально-організаційні інститути, які пов'язані з кризами в економіці. Якщо теорії перехідного періоду у психології базуються на тому, що зміни статусів ділової активності людини пов'язані здебільшого з віковими та психологічними особливостями людей, то теорія транзитивного ринку праці враховує ще й процеси економічної, соціальної активності та кризові явища на ринку праці, які переважно неминучі та накладають відбиток на життя людини. На протигагу традиційним теоріям у психології, які описують фази життя людини та зміни статусів її активності, сучасні розробки щодо вивчення перехідних станів людини на ринку праці можна використовувати з метою вироблення універсальних характеристик особистісної ідентичності й економічної зрілості, прогнозування споживацької поведінки окремих когорт населення у кризових життєвих та економічних ситуаціях і побудови на цій основі вираженої соціальної політики.

Якщо розглядати критичні переходи з урахуванням гендерного аспекту, то варто зважати на те, що переходи жінок від одного стану економічної активності до іншого переважно визначаються їхньою зорієнтованістю на створення родини, народження й виховання ді-

тей, сімейні обов'язки та роботу вдома. Тоді як у чоловіків зміни статусів економічної активності, насамперед, пов'язані з необхідністю утримання родини.

Критичні переходи від одного стану ділової активності до іншого відбуваються під впливом дії множини чинників (демографічних, медичних, освітньо-професійних, соціально-економічних тощо).

Зазвичай до таких переходів, крім втрати робочого місця [74; 77], належать переходи: від освіти до зайнятості та навпаки [71]; від одного роботодавця до іншого [70]; переходи, що пов'язані з повною зміною кваліфікації [84]; переходи до самозайнятості [63]; переходи від повного робочого дня до неповного і навпаки [67; 68]; переходи від неоплачуваної роботи до оплачуваної [45], а також переходи, пов'язані з виходом на пенсію [40; 42]. Ці переходи, як правило, реалізуються, коли в житті людини відбуваються певні зміни, що впливають на її поведінку, стосунки, соціальні зв'язки, зумовлюють певну психологічну, фізичну й соціальну напруженість, оскільки стандартні методи розв'язання проблеми не завжди спрацьовують. Критичні переходи можуть бути як позитивними, так і негативними залежно від здатності людей їх пережити та врегулювати. В ідеальній ситуації критичні переходи сприяють накопиченню індивідуального досвіду щодо формування більшої стійкості до розв'язання кризових соціально-економічних ситуацій.

Кожен з переходів робочої сили на транзитивному ринку праці не лише характеризується зміною статусу зайнятості, а й пов'язаний з певними *специфічними ризиками*. По-перше, з ризиком розмивання людського капіталу та ризиком зниженням можливості отримувати дохід від його використання впродовж трудового життя людини. По-друге, з ризиком волатильності трудових доходів у зв'язку з коливаннями попиту на працю та зміною статусу зайнятості або навіть з ризиком зростання бідності серед працюючих через низьку заробітну плату. По-третє, з ризиком обмеження отримання доходу внаслідок виконання соціальних зобов'язань, наприклад перебування в статусі економічно неактивного населення через виконання домашніх (сімейних) обов'язків. По-четверте, з ризиком нестабільності доходів внаслідок перебування у статусі безробітного. По-п'яте, з ризиком зниження або отримання мінімального доходу внаслідок інвалідності, хронічної хвороби або

старості [76]. Зрозуміло, що чим вищі ризики, тим вищі вимоги постають перед суспільством у сфері соціального захисту [36]. Тому кожен з цих ризиків потребує системи заходів щодо їхньої мінімізації та розробки принципово нової системи соціального захисту населення.

Однією зі стратегій управління соціальними ризиками є поєднання існуючих методів регулювання зайнятості з інноваційними і забезпечення на цій основі гнучкості зайнятості, а не її захисту.

Договірна флексек'юриті спрямована на профілактику причин соціальних ризиків, пом'якшення наслідків ризиків, які неминучі та визначення пріоритетних напрямів уникнення соціальних ризиків. Відповідно до принципів транзитивного ринку праці, неможливо повністю захиститися від соціальних ризиків. Наприклад, у випадку настання ризику розмиття людського капіталу внаслідок безробіття, щедрі соціальні виплати здатні швидше зашкодити, ніж допомогти вирішити цю проблему. Скажімо, тривалі й щедрі виплати по безробіттю для молоді сприятимуть відтермінуванню її виходу на транзитивний ринок праці та зумовлюватимуть дефіцит людського й соціального капіталу. Тому превентивні заходи є чи не єдиним та правильним рішенням у цьому випадку. Серед них, зокрема, варто розглядати профорієнтаційні заходи, що мають починатися з дошкільної та початкової освіти і продовжуватися впродовж усього циклу загальноосвітньої підготовки, формування в учнів елементарних соціальних навичок для спілкування та здатностей для навчання впродовж життя. Як стратегію зниження ризиків держава має забезпечити професійну підготовку або робоче місце не пізніше як впродовж шести місяців безробіття.

Ризик розмиття людського капіталу має широкий спектр впливу, тому заходи щодо його мінімізації мають вживати всі суб'єкти господарських відносин. Насамперед, передбачається фінансова участь в організації професійної підготовки (перепідготовки) та підвищенні кваліфікації населення, які є найбільш цінними активами носіїв людського капіталу. Водночас участь у мінімізації цього ризику є неодмінною передумовою формування індивідуальної соціальної відповідальності. Крім того, уникненню ризику розмивання людського капіталу сприятиме й проведення активної політики зайнятості на ринку праці, коли держава разом з усіма стейкхолдерами зможуть забезпечити шанс на продовження освіти впродовж життя кожному другому дорослому віком (старші 30 років)

зі складу робочої сили. Цікавим у цьому напрямі є досвід Швеції, де за період 1997–2002 рр. держава з метою підняття рівня знань, необхідного економіці країни щорічно інвестувала 350 млн євро у навчання низькокваліфікованої робочої сили, незалежно від того, були це безробітні чи зайняті. У результаті таких заходів близько 100 тис. осіб (2,5% працездатного населення) отримали доступ до безперервної професійної освіти і навчання.

Другий ризик, пов'язаний з волатильністю доходів упродовж життя, зумовлюється найчастіше зовнішньо індукованими змінами робочого місця або вимушеним переходом до неповної зайнятості.

Волатильність доходів найчастіше зумовлена ендегенними чинниками, такими як зміна вподобань щодо робочого місця, професії, стаціонарна або трудова міграція, бажання взяти академічну відпустку тощо. Нерідко у цьому випадку суб'єкти соціально-трудо-вих відносин зіштовхуються з бідністю (так званою бідністю працюючих). Це характерно для ситуацій, коли вони не можуть в силу різних причин отримувати гідну винагороду за працю, їхня заробітна плата нижча від встановленого мінімального стандарту навіть за умови зайнятості на повний робочий день. Базова гарантія доходу, особливо у старості, є потужною профілактикою безпеки доходів для людей з різними професійними траєкторіями та пов'язаною з ними волатильністю доходів.

У скандинавських країнах існують ефективні практики запобігання ризику волатильності доходів. Шляхом закріплення обов'язкових мінімальних стандартів державі вдається запобігти поширенню бідності серед працюючого населення, зокрема шляхом захисту базового рівня гідної заробітної плати, уникнення жорсткої конкуренції на ринку праці та стимулювання постійних інвестицій у продуктивні робочі місця. Довготривалі заощадження або інвестування в навчання впродовж життя є ефективними стратегіями на шляху до уникнення ризику волатильності доходів, у результаті чого гнучкість та мобільність сприяють утворенню позитивного ефекту на ринку праці, а державне втручання може реалізовуватись у формі надання необхідних податкових пільг. Особливо актуальними ці заходи є для молоді, яка перебуває у такій фазі життєвого шляху, коли відсутні заощадження для отримання додаткових професійних знань. У випадках обмеження доходів населення через виконання домашніх обов'язків цей ризик має бути компенсований додатковими виплатами. Найкращими та найпотужнішими профі-

лактичними заходами є державне забезпечення. Соціальні виплати та податкові кредити для людей, які працюють неповний робочий день, вагітних, батьків, що доглядають за дітьми, осіб, які виконують домашні обов'язки або перебувають у стані вимушеного безробіття й мають доходи, менші прожиткового мінімуму, можуть бути дієвим інструментом зниження ризику волатильності доходу. Такі практики існують у Швеції, Данії, Німеччині. Зокрема, у Німеччині виплати по вагітності та пологах для жінок, догляду за дітьми (для обох статей) передбачені у випадку, коли такі особи очікують народження дитини, працюють 600 годин або більше впродовж останніх 52 тижнів і втрачають 40% або більше щотижневого доходу. У таких випадках компенсації можуть сягати 58% попереднього доходу (заробітної плати), але на строк не більше ніж 14 місяців. У Швеції, наприклад, такі компенсації впродовж 60 днів на рік можуть сягати до 80% від попередньо отримуваної заробітної плати.

Принциповим моментом є також забезпечення захисту доходів громадян, які втратили роботу внаслідок структурного безробіття, пов'язаного з професійно-кваліфікаційною невідповідністю робочої сили, або через надлишкові звільнення (витіснення працівників внаслідок впровадження нової техніки та технології). Це пов'язано з тим, що в обох названих випадках безробіття має вимушений характер, потребує більших інвестицій у людський капітал і швидше набуває затяжного характеру. Тому вкрай важливо розглядати компенсацію доходів не як пасивну політику на ринку праці, а як активну соціальну безпеку. Перш за все мають вживатися превентивні міри шляхом створення робочих місць та організації безперервної освіти і навчання. Без забезпечення позитивної динаміки робочих місць та розширення можливостей працевлаштування робочої сили соціальний захист населення від ризику волатильності доходів буде розцінюватись як пасивна політика. Оскільки, на мій погляд, найкращим заходом щодо захисту доходів вимушено безробітних громадян є створення нових конкурентоспроможних робочих місць шляхом проведення надійної макроекономічної політики.

В умовах ризику безробіття коректна стратегія щодо підтримки безробітного населення може суттєво вплинути на ситуацію та компенсувати втрату доходу за рахунок виплат по безробіттю. Однак ці виплати не повинні бути надмірними, оскільки вони не стимулюватимуть безробітних до підвищення кваліфікації та швидкого виходу на транзитивний ринок праці. Подоланню труднощів, пов'язаних

з безробіттям та втратою доходів, сприятимуть також професійна орієнтація, профілізація безробітного населення та доступність послуг державних і недержавних інституцій у сприянні працевлаштуванню. Організація такої інституційної підтримки має бути спрямована на інвестування у людський капітал, а не на марнотратне споживання. Багато країн ЄС недоінвестують у ці послуги навіть упродовж перших місяців безробіття.

Прогресивний досвід щодо пом'якшення наслідків вивільнення робочої сили накопичено в Австрії (*Arbeitsstiftungen* – австрійські робочі фонди) та у Фінляндії (*Muutosturva* – нова фінська програма «Змінити безпеку»). В Австрії передбачено створення своєрідної інституційної платформи для пом'якшення перехідних станів робочої сили на ринку праці. На підприємствах створюються так звані перехідні агенції, які мають забезпечити комплексне розв'язання програми як з організаційної, так і з фінансової сторін. Фінансова сторона забезпечується за рахунок спеціального робочого фонду, який утворюється з коштів підприємства та внесків найманих працівників. Метою фонду є фінансування заходів, спрямованих на пом'якшення наслідків скорочення штату.

Служба зайнятості гарантує допомогу по безробіттю до чотирьох років, яка покриває більшість витрат. Фонд забезпечує ранній початок реінтеграції робочої сили та організовує широкий спектр індивідуалізованих послуг, спрямованих на пошук робочих місць на регіональному ринку праці. Підприємства у випадку скорочення штату беруть на себе відповідальність за перепідготовку та сприяння працевлаштуванню бажаних працівників, які підпадають під скорочення, і таким чином забезпечують останнім гарну альтернативу, водночас уникаючи утримання надлишкової робочої сили.

Фінська програма «Зміна безпеки» [69, с. 62] вступила в дію у 2005 році та спрямована на розв'язання проблем, пов'язаних з великомасштабними звільненнями, наприклад, у випадку закриття підприємства шляхом провадження активної політики на базі співробітництва між різними зацікавленими сторонами у регіоні. Програмою передбачено право працівників на індивідуальну програму навчання чи перенавчання, сприяння працевлаштуванню на нову роботу, консультування та гідну соціальну допомогу у період критичного переходу. Також у програмі задекларовані зобов'язання працівників і посадових осіб щодо інформування про можливі ви-

вільнення робочої сили заздалегідь та планування найму робочої сили на перспективу.

На випадок виникнення ризику зниження доходу або його падіння до нульового рівня програмою передбачено довгострокове страхування. Активна політика на ринку праці має зосереджуватися на превентивних заходах щодо запобігання виникненню можливих ризиків у сфері праці та причинам зменшення доходів працюючого населення. Цьому сприятиме проведення моніторингу робочих місць, умов та оплати праці, якості зайнятості, що у кінцевому підсумку дасть змогу розробити заходи щодо забезпечення продуктивної зайнятості. Іншими словами, підтримуючи цитату Б. Газьє, не тільки робоча сила має відповідати потребам транзитивного ринку праці, а й він має бути придатним для її повноцінної реалізації [49, с. 126].

Ризик втрати доходу може також частково компенсуватися відповідними соціальними виплатами. Таке страхування заробітної плати може бути більш суттєвим та інноваційним елементом порівняно з традиційним страхуванням по безробіттю. Найбільше його потребують працівники передпенсійного віку, оскільки вони нестинуть найбільші втрати у випадку позбавлення роботи та наступного працевлаштування. Ця потреба підкріплюється також розмиттям внутрішнього ринку, який міг би забезпечити обов'язкове страхування доходу (заробітної плати). Такий вид страхування сприятиме більш швидшому поверненню на транзитивний ринок праці навіть у випадку пропозиції нижче оплачуваного робочого місця та ваучера на навчання, що дало б змогу працівнику набути додаткові знання, збільшити власну конкурентоспроможність і просуватися у трудовій діяльності далі.

Альтернативними кроками у напрямі подолання ризику зменшення доходу можуть бути індивідуалізована реабілітація, створення перехідних робочих місць (так званих «гнучких робочих місць», які досить поширені у скандинавських країнах) або робочих місць на соціальних підприємствах. Такі кроки особливо корисні для пом'якшення критичних переходів осіб передпенсійного віку. До прикладу, уряд Фінляндії застосовуючи такі практики, зміг підвищити рівень зайнятості літніх людей на 18 в. п. за вісім років.

Критичні переходи формують у суб'єктів економічної поведінки здатність протистояти соціальному відторгненню на ринку праці. Під соціальним відторгненням зазвичай розуміють ситуацію,

за якої окремі люди, групи людей, або цілі співтовариства потерпають від низки взаємопов'язаних проблем, серед яких безробіття, низька кваліфікація, низькі рівні доходів, негідні умови життя, високий рівень злочинності, розпад сімей тощо. Проблема соціального відторгнення присвячено чимало наукових праць [43; 44; 54; 62], у більшості з яких його пов'язують з відторгненням за доходами, освітою, зайнятістю. Однак існують точки зору, що соціальне відторгнення може сприйматися як ізоляція від інтелектуальних, творчих та культурних багатств і ресурсів. Такий підхід цілком правомірний, оскільки доступ до культури сьогодні сприймається як соціально значуще явище і культурне відторгнення може бути як специфічним (наприклад, у випадках етнічних груп, іммігрантів, мовних меншин), так і більш загальним, коли доступ до культури обмежений через поєднання соціальних та економічних проблем.

Серед специфічних причин нерівності у доступі до транзитивного ринку праці та перешкод продуктивній зайнятості в Україні слід виділити:

- 1) недосконалість національного трудового законодавства (зокрема, його гендерну розбалансованість, обмеження можливостей одержання офіційного статусу безробітних для сільських мешканців);
- 2) відсутність постійного моніторингу потреб ринку праці, зокрема у професійному та компетентнісному розрізах;
- 3) слабку взаємодію основних суб'єктів ринків праці та освіти у питаннях професійної орієнтації молоді, розробки професійних стандартів, механізмів підготовки кадрів на виробництві та визнання неформальної освіти;
- 4) існування сталих суспільних стереотипів та упереджень щодо певних груп населення за гендерними, віковими, расовими, етнічними та іншими характеристиками;
- 5) недостатню поінформованість і пасивність широких верств населення щодо своїх прав та свобод у сфері праці. Усе це посилює прояви нерівності у доступі до праці та збільшує ризики соціального відторгнення у сфері зайнятості для різних верств населення, особливо молоді [16, с. 18].

Найчастіше економісти пов'язують соціальне відторгнення у сфері праці з низькими можливостями працевлаштування або безробіттям. Водночас слід пам'ятати, що індивіди не завжди однаково сприймають безробіття і не завжди почуваються соціально відторг-

ними. Все вимірюється зисками, які можуть бути отримані ними у випадку тимчасової незайнятості. Хтось може розцінювати для себе таку незайнятість як можливість кардинально змінити життя і перекваліфікуватися, щоб у перспективі мати більш стабільну роботу чи вищий заробіток; хтось може сприймати це як можливість започаткування нової справи або як вимушену паузу, що сприяє відновленню душевних та моральних сил для поновлення на роботі чи визначення принципово нових горизонтів у суспільно корисній діяльності. Більшість соціальних моніторинрів та напрацювань у цьому напрямі доводять, що відчуття соціального відторгнення є досить суб'єктивним поняттям і залежить від психоемоційного стану особистості. Негативне сприйняття соціального відторгнення посилюється з тривалістю незайнятості. У роботах К. Маркса можна знайти підтвердження тому, що, перебуваючи тривалий час у стані безробіття, люди нерідко почуваються пригніченими й у них зароджується відчуття непотрібності суспільству та неспроможності самостійно вирішити проблему, а це негативно позначається на самооцінці індивіда, його свідомості та самодостатності [23, с. 385]. Ситуація поглиблюється, якщо людина не має альтернативної можливості реалізуватися в соціумі або не досягла відповідного статусу (наприклад, займатися домогосподарством, доглядати за дітьми чи перебувати на пенсії). Саме тому соціальне відторгнення найбільш небезпечне для молоді, яка ще не мала достатньо шансів, щоб реалізуватися. Соціальне відторгнення в одних сферах життя нерідко веде до маргіналізації в інших, наприклад у культурній, економічній чи суспільно-політичній.

Успішна адаптація до критичних подій залежить від того, як люди сприймають зміни, та від індивідуальних особливостей. З позиції сприйняття, невизначеність щодо очікуваної тривалості критичної події в житті людини відіграє вирішальну роль в мобілізації наявних індивідуальних ресурсів. Будь-яке відчуття, що критична подія ніколи не закінчиться, може перешкоджати адекватному сприйняттю цієї події в житті людини, паралізувати її здатність шукати раціональні шляхи виходу з кризи або взагалі пригнічувати активність людини, що сприятиме втраті потенційних можливостей поліпшення умов життя.

Виважена соціальна політика, що запобігає збереженню тривалої невизначеності критичної події, наприклад заходи щодо соціальної адаптації, пов'язаної з втратою робочого місця, інституційна

підтримка у посиленні територіальної та професійної мобільності робочої сили, сприяння перенавчанню, підвищенню кваліфікації, самозайнятості, створення додаткових і нових робочих місць, стануть запорукою розв'язання більшості проблем, пов'язаних з перешкодами різних когорт населення.

Державна підтримка щодо сприяння працевлаштуванню безробітного населення та мінімізації ризику зниження доходу, спрямована на спрощення переходу від безробіття до транзитивного ринку праці та запобігання зростанню професійно-кваліфікаційних дисбалансів, реалізується посередництвом служб зайнятості. Інформаційною базою для розробки системи заходів у цьому напрямі є національні дослідження потреб транзитивного ринку праці. Державні служби зайнятості, залучаючи до співпраці всіх основних гравців (організації роботодавців, профспілки, керівників навчальних закладів вищої та професійної освіти), розробляють стратегії сприяння працевлаштуванню, використовуючи у їхній реалізації інноваційні технології профілювання безробітного населення, консалтингову підтримку у побудові освітньо-професійних траєкторій незайнятого населення, професійне навчання, пошук підходящої роботи, самозайнятості тощо.

У розвинених європейських країнах держані заходи щодо мінімізації ризику зниження доходу від втрати робочого місця передбачають активізацію безробітного населення до виходу на транзитивний ринок праці шляхом встановлення невисоких розмірів платежів соціальної захищеності та розширення спектру стратегій активізації самозайнятості населення (Велика Британія, Бельгія, Італія, Німеччина, Словенія, Фінляндія, Франція, Хорватія, Чехія).

Однією з таких стратегій є *субсидіювання зайнятості*, коли замість компенсації фактичних витрат на єдиний соціальний внесок роботодавцям, які працевлаштовують найбільш соціально вразливі категорії безробітних (молодь, літніх працівників, інвалідів) виплачуються компенсації у розмірі 50% фактичних витрат на оплату праці цих працівників протягом першого року та 25% впродовж другого року (Австрія, Бельгія, Італія, Німеччина, Словенія, Португалія, Франція). З метою пришвидшення процесу працевлаштування зареєстрованих безробітних в цих країнах також передбачено компенсацію частини транспортних витрат на проїзд до місця роботи та додому, впродовж періоду, який відповідає загальній тривалості виплати допомоги по безробіттю. Державна підтримка щодо

створення робочих місць для незайнятого населення у державному секторі також реалізується економічними стимулами, які спрямовані на зменшення заборгованості оплати праці та аналогічні компенсації.

Наступною стратегією є *активізація підприємницької ініціативи й сприяння розвитку малого та середнього бізнесу*. Вона реалізується шляхом надання державної підтримки безробітним, спрямованої на спрощення відкриття малого підприємства (МП); гарантій отримання низьковідсоткових позик на започаткування бізнесу макрофінансовими інституціями та небанківськими організаціями; організації роад-шоу для потенційних інвесторів, забезпечення умов доступу МП до ринку (надання консультативних та аналогічних послуг, пов'язаних із експортно-імпортною діяльністю підприємств, розширенням торгово-економічних зв'язків); формування культури ведення бізнесу тощо.

Стимулювання безробітного населення до відкриття нової справи передбачає велику просвітницьку діяльність у цьому напрямі (проведення семінарів, тренінгів, консультацій представників бізнес-кіл щодо ноу-хау та найкращих практик організації й ведення малого бізнесу), інфраструктурну та інституційну підтримку, спрямовану на створення кредитних, маркетингових та розподільних мереж у сприянні та налагодженні ділових зв'язків між університетами, науково-дослідними інститутами та малими підприємствами.

У Німеччині ця стратегія переважно зосереджується на активізації самозайнятості шляхом забезпечення більш комфортних умов кредитування та мінімізації ризиків при створенні малих і середніх підприємств. У Франції ключовим елементом стратегії є система заходів щодо фінансової підтримки підприємницької ініціативи та створення робочих місць для безробітних.

У Іспанії у якості альтернативи допомоги по безробіттю, особам, які зорієнтовані на самозайнятість передбачена одноразова допомога на відкриття власної справи (60% від загальних виплат допомоги по безробіттю на особу впродовж законодавчо регламентованого терміну соціального захисту, а для чоловіків віком до 30 років та жінок до 35 років – 80%) [80].

У Болгарії в рамках проекту «Можливість роботи через підтримку бізнесу» реалізується система заходів, спрямована на активізацію самозайнятості та сприяння розвитку мікро- та середніх підприємств у населених пунктах з високим рівнем безробіття.

Бенефіціарам надаються прямі фінансові та консалтингові послуги щодо започаткування бізнесу через мережу бізнес-центрів і бізнес-інкубаторів. Консалтингова підтримка охоплює консультації, офісні та інформаційні послуги, професійне навчання, складання бізнес-планів, організацію й проведення маркетингових досліджень тощо.

У Румунії з метою активізації виходу безробітного населення на транзитивний ринок праці та започаткування власної справи малим та середнім підприємствам надаються субсидійовані кредити з 50%-ю дисконтованою ставкою, яка розраховується за основною відсотковою ставкою Національного банку. Таке кредитування здійснюється Фондом страхування на випадок безробіття і розраховане на малі підприємства, а також кооперативи, сімейні асоціації та приватних підприємців. Воно реалізується впродовж трьох років з шестимісячним графіком, але за умови, що бенефіціари не найматимуть більше ніж 249 працівників, і зобов'язуються створити щонайменше 60% нових робочих для працевлаштування зареєстрованих безробітних [80].

У Сербії з початку 2000-х років діє розгалужена мережа консалтингових державних установ основною місією якої є: сприяння працевлаштуванню безробітних на мікро-, малі та середні підприємства, активізація самозайнятості та започаткування (або розширення) бізнесу. Створення нових робочих місць підтримується державним коштом через реалізацію грантових програм (одноразова сума гранту 1000–2000 євро). Гранти надаються за наявності затвердженого бізнес-плану з умовою, що бенефіціар лишатиметься самозайнятим щонайменше два роки [80].

Урядом Австрії серед ініціатив, спрямованих на сприяння підприємництву передбачено зниження адміністративних витрат на відкриття нової справи, регулювання процедури банкрутства, розширення доступу населення до нових знань щодо організації та ведення малого і середнього бізнесу. Крім того, державою фінансуються освітні та інформаційно-просвітницькі заходи щодо розкриття можливостей, які забезпечуються самозайнятістю.

Досить розширений спектр урядової підтримки підприємницької ініціативи має Швеція, зокрема: популяризація серед населення позитивного ставлення до самозайнятості, активна політика зайнятості на транзитивному ринку праці; пільгове оподаткування малого бізнесу; надання низьковідсоткового кредитування для за-

початкування нової справи (терміном на три роки); сприяння розширенню доступу малих підприємців до участі у державних закупівлях; підвищення конкурентоспроможності соціальних послуг шляхом урізноманітнення провайдерів у раніше захищених секторах (охорона здоров'я, піклування про людей похилого віку, освіта) тощо.

У Чехії здійснюються регулярні заходи підтримки малого підприємництва посередництвом Чесько-Моравського банку гарантування та розвитку. Крім фінансової підтримки, робочими відділеннями банку надається консалтингова, яка передбачає проведення спеціальних семінарів щодо озброєння початківців знаннями у напрямі започаткування нового бізнесу та здобуття низьковідсоткових кредитів на підприємницькі ініціативи.

Варто зазначити, що уряди європейських країн переважно зосереджують свою увагу на підтримці бізнесу у його розвитку та зростанні. Зокрема, уряд Фінляндії у числі пріоритетних завдань ставить підтримку підприємництва при виході на міжнародні ринки. У Ісландії урядова інституційна підтримка зосереджена переважно на інноваційному підприємстві та стимулюванні винахідників і підприємців, надання консалтингу щодо оцінки бізнес-ідей та розробки стратегії розвитку відповідного бізнесу. Законодавчо передбачено пільгове оподаткування для фізичних і юридичних осіб, які інвестують у дослідження та розробку інновацій. Для надання фінансової підтримки інноваційному підприємству у країні створено чотири фонди: Фонд розвитку технологій, Ісландський науково-дослідний фонд, Новий бізнес-венчурний фонд, а також Венчурний фонд Frumtak, які здійснюють інвестиції в нові інноваційні компанії, що мають потенціал зростання [80].

Для аграрних країн однією з стратегій активізації самозайнятості є *підтримка підприємницьких ініціатив у сільському господарстві* шляхом розробки та впровадження фінансових механізмів державного та приватного партнерства й забезпечення інноваційного розвитку галузі; пільгового кредитування відкриття бізнесу в рослинництві, тваринництві, зеленому туризмі, переробці сільськогосподарської продукції; надання дотацій на професійне навчання (перенавчання) підвищення кваліфікації працівників агропромислового комплексу; вдосконалення технологій вирощування сільськогосподарської продукції, розвитку підприємництва у сфері, підвищення продуктивності сільськогосподарської праці, забез-

печення постачання необхідних ресурсів, створення каналів збуту та розподілу, налагодження зв'язків між сільським господарством та промисловістю, обслуговування експортних ринків тощо.

Як бачимо, в європейських країнах накопичено значний досвід щодо забезпечення адаптації населення до критичних переходів на транзитивному ринку праці та мінімізації специфічних ризиків, що пов'язані з ними. Обираючи методи регулювання транзитивного ринку праці, вкрай важливо пам'ятати, що всі суб'єкти критичних переходів у ідеальному варіанті мають повертатися на ринок праці, а тому комплексні заходи щодо запобігання тривалості невизначеності критичної події повинні носити диференційований характер і бути спрямовані на забезпечення гнучкості зайнятості, а не її захист.

1.2. Концепція регулювання транзитивного ринку праці

Модель транзитивного ринку праці є своєрідним додатковим елементом стратегії соціальних інвестицій та покращення ситуації у сфері зайнятості [37]. Так, П. Ауер та Б. Газьє наголошують, що модель транзитивного ринку праці, поєднуючи гнучкість та захищеність, відкриває нові можливості у сфері зайнятості та соціальної політики [61]. Ця модель є більш стійкою та охоплює множину альтернатив соціальної політики. Реалізація ефективної активної політики зайнятості, спрямованої на підвищення конкурентоспроможності робочої сили, розширення сфери прикладання праці, забезпечення необхідного інституційного середовища щодо сприяння зайнятості населення, покликана запобігати негативним проявам критичних переходів на транзитивному ринку праці. Ця політика бути реалізована, зокрема шляхом використання таких важелів, як державна та регіональні програми зайнятості, що охоплюють систему заходів, націлених на збалансування попиту й пропозиції на транзитивному ринку праці. Активна політика зайнятості уможливує мінімізацію ризиків соціального відторгнення, оскільки передбачає не лише фінансову, а й інституційну підтримку організації переходів на транзитивному ринку праці з залученням всіх зацікавлених сторін. Водночас справедливо зазначити, що раціональне

використання ресурсів, які спрямовані на підтримку незайнятого населення, залежить від розгалуженості мережі центрів зайнятості та гнучкості системи організації навчання (перенавчання) незайнятого населення.

Отже, транзитивний ринок праці вимагає поєднання існуючих методів регулювання зайнятості з інноваційними, і в епіцентр посиленої уваги ставить забезпечення гнучкості зайнятості, а не її захист. У зв'язку з цим у середині 1990-х років з'явилася концепція флексик'юріті (термін походить від сполучення англійських слів «*flexibility*» – гнучкість та «*security*» – захищеність, безпека), яка базується на механізмі забезпечення збалансованості, з одного боку, транзитивних ринків праці та соціально-трудоких відносин, а з іншого – гарантій у сфері використання робочої сили та соціального забезпечення й уможливорює знаходження рівноваги між гнучкістю зайнятості й соціальним захистом працівників, взаємодоповнюючи та посилюючи їх [86]. Ця концепція передбачає як спрощення процедури найму-звільнення працівників, так і розширення законодавчих ініціатив щодо профілактики безробіття та сприяння зайнятості. Тобто, концепція флексик'юріті передбачає поєднання гнучкості та соціальної захищеності у такий спосіб, щоб вони не вступали в протиріччя, а навпаки взаємно підсилювали одна одну.

Практично, обирається такий варіант політики зайнятості, за якого інтереси найманих працівників, бізнесу та держави задовольняються в найкращий спосіб, що, у свою чергу, сприяє забезпеченню стійкого соціально-економічного розвитку. Найважливішою метою концепції флексик'юріті є досягнення такого ступеня регулювання транзитивного ринку праці, за якого максимально поєднуюватимуться гнучкість підприємства та соціальний захист для працівника. Під гнучкістю у цьому випадку розуміється така юридична ситуація, коли ініціативи підприємства – організація діяльності, найм працівників, зміна умов праці, реорганізація або припинення діяльності тощо – не наражаються на організаційні, правові чи інституційні перешкоди, а управління виробництвом здійснюється вільно у рамках державно-правового порядку, що дозволяє успішно адаптуватися до розвитку ринку та конкуренції. Таким чином, адаптивність підприємств є не лише критерієм, а й вимогою гнучкості. Серед основних передумов формування гнучкості ринку праці виділимо наступні [84, с. 5]:

І. *Економічні*, що проявляються у поступовому зростанні трансакційних витрат на транзитивному ринку праці, пов'язаних

з ускладненням пошуку робочих місць та кваліфікованих кадрів, розширенням програм допомоги незайнятим, у тому числі й безробітним (програм освітньої підготовки (перепідготовки) та підвищення кваліфікації) тощо.

II. *Соціальні*, що характеризуються змінами соціально-демографічної структури суспільства (зростання середньої тривалості життя населення, збереження економічної активності населення, яке досягло пенсійного віку, поєднання зайнятості з виконанням репродуктивної функції жінок, масовість здобуття вищої освіти тощо).

III. *Технологічні*, що зумовлені переходом до нових технологічних укладів, які супроводжуються зміною структури економіки за видами економічної діяльності, розширенням використання інформаційно-комунікативних технологій, зростанням значущості нематеріальних факторів виробництва та знань і розвитком економіки.

IV. *Організаційно-виробничі*, визначаються зміною форм організації виробництва, переходом від масового і крупносерійного виробництва до дрібносерійного, від поточної форми організації виробництва до поділу потоків, від моделей адміністративної організації А. Файоля та раціональної бюрократизації М. Вебера до адаптивної організації, яка базується на знаннях, появою нових типів організацій (інтелектуальних, віртуальних, мережевих).

V. *Інституційні* передумови, що проявляються у зростанні витрат підприємств на соціальні заходи та щодо захисту зайнятості, жорсткості системи оплати праці через монопольну владу профспілок, обмеженнях у сфері організації власного бізнесу, суворих правилах тарифікації робіт, які гальмують мобільність робочої сили та перешкоджають гнучкості транзитивного ринку праці.

Змістовність та наслідки гнучкості транзитивного ринку праці доволі неоднозначні для його основних гравців. Зокрема на *нано-рівні* (рівні індивіда) гнучкий транзитивний ринок праці пов'язаний з розширенням професійної мобільності, суміщенням зайнятості та збільшенням сукупного трудового доходу. Разом з тим загрози, які несе гнучкий транзитивний ринок праці для працівника, – відсутність гарантій довгострокової зайнятості, соціального захисту, збільшення ризиків безробіття тощо – набагато вагоміші, ніж для інших гравців.

На *мікрорівні* гнучкість транзитивного ринку праці створює можливості для [4, с. 54]:

- оптимізації витрат на персонал за рахунок зменшення (збільшення) його чисельності, що підвищує адаптивність підприємств до кон'юнктури ринку та їхню конкурентоздатність, особливо у період реструктуризації;
- безболісного зниження чисельності зайнятих за рахунок використання трудових угод, а у випадку необхідності додаткового найму – скорочення витрат на пошук і найм персоналу;
- підвищення мотивації персоналу до праці за рахунок диференціації винагороди, соціального пакета, умов зайнятості. Однак надмірне використання гнучких форм зайнятості та оплати праці підвищує ризики інвестицій у людський капітал, знижує віддачу від використання специфічного людського капіталу (накопиченого за тривалий період професійної діяльності у конкретній організації).

На макрорівні гнучкий транзитивний ринок праці дозволяє, з одного боку, знизити безробіття за рахунок залучення до відносин зайнятості ширшого кола працівників. З іншого боку, можлива ситуація, коли зниження безробіття в окремих сегментах транзитивного ринку праці у сукупності призводить до його загального зростання.

Ще одним неоднозначним наслідком флексибілізації є підвищення нестійкості зайнятості, зниження ступеня соціальної захищеності зайнятих та зростання неформальної економіки. Надмірно гнучкий транзитивний ринок праці пов'язаний з неформальною економікою та незареєстрованою трудовою міграцією. Однак гнучкі форми зайнятості підвищують здатність економіки до відновлення у спадні періоди економічних циклів, допомагаючи підприємствам здійснювати реструктуризацію, а уряду – забезпечувати соціальний мир та злагоду.

На глобальному рівні гнучкий транзитивний ринок сприяє розширенню можливостей зайнятості, знімаючи межі переміщення робочої сили та робочих місць, і сприяє становленню глобального ринку праці.

Під безпекою на транзитивному ринку праці розуміють посилену увагу до окремих категорій працівників: тимчасово зайнятих; працюючих на умовах неповного робочого часу; працівників, що змінили місце проживання у зв'язку з транснаціональним переміщенням підприємства [5, с. 26].

Основоположники концепції флексикюриті виходять із пластичності комбінацій гнучкості та безпеки на транзитивному ринку

праці та виокремлюють чотири типи гнучкості й чотири типи захищеності, які найчастіше зустрічаються на транзитивному ринку праці (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Поєднання гнучкості та захищеності у концепції флексик'юриті

Гнучкість	Захищеність
Зовнішня чисельна гнучкість	Захищеність робочого місця
Внутрішня чисельна гнучкість	Захищеність зайнятості
Функціональна гнучкість	Захищеність доходів
Гнучкість заробітної плати	Комбінована захищеність

Джерело: [76].

Більш розлогу класифікацію гнучкості транзитивного ринку праці пропонує МОП [84, с. 4–5], виділяючи при цьому:

- 1) *організаційну гнучкість*, яка передбачає міжфірмовий оборот робочої сили, залучення працівників на умовах суб-контрактів;
- 2) *кількісну гнучкість*, яка характеризується гнучкістю зовнішнього транзитивного ринку праці – аутстафінгом, тимчасовою роботою, самозайнятістю та надомною роботою;
- 3) *функціональну гнучкість*, яка передбачає зміну завдань і відповідно, знань та індивідуальних навичок працівників, ротацію робочої сили;
- 4) *гнучкість структури робочих місць*, яка проявляється у змінах конфігурації та організації виробництва і робочих місць;
- 5) *гнучкість робочого часу*, що характеризується внутрішньою кількісною гнучкістю, яка досягається використанням графіків неповного робочого дня (тижня), розподілу робочих місць;
- 6) *гнучкість системи оплати праці*, що проявляється у співвідношенні між постійною та змінною частинами винагороди, диференціації бонусів та соціального пакета;
- 7) *гнучкість робочої сили*, що характеризується більшою індивідуалізацією праці, тобто скороченням її стабільності та зниженням необхідності закріпленості кадрів, новими формами зайнятості (телеробота, фріланс, інтернет-зайнятість) та відповідними зрушеннями у розподілі робочої сили за видами економічної діяльності, професійними групами тощо.

Як правило, економісти характеризують транзитивний ринок праці з позицій розвиненості механізмів його захисту, що можуть бути жорсткими або гнучкими. У табл. 1.2 наведемо найбільш типові форми захисту зайнятості, притаманні сучасним транзитивним ринкам праці.

Таблиця 1.2

Типові форми захисту зайнятості у випадках жорсткого та гнучкого транзитивних ринків праці

Жорсткий транзитивний ринок праці	Гнучкий транзитивний ринок праці
Регламентованість терміну трудового контракту	Необмеженість термінів укладання трудових контрактів
Регламентованість терміну тимчасової роботи	Необмеженість термінів тимчасової роботи
Нормування найму робочої сили	Відсутність нормативів найму робочої сили
Обмеження прав роботодавців щодо звільнення робочої сили	Необмеженість у правилах звільнення працівників
Ускладнені адміністративні вимоги щодо звільнення робочої сили	Спрощення адміністративних процедур у випадку звільнення робочої сили
Обов'язковість попереднього повідомлення про звільнення та виплата компенсації	Відсутність вимог щодо попереднього повідомлення про звільнення з роботи та виплати компенсації

Джерела: [4; 5].

Експерти МОП пропонують також розрізняти внутрішню та зовнішню гнучкість транзитивного ринку праці, чисельну, функціональну та інституційну гнучкість (насамперед гнучкість законодавства у сфері сприяння зайнятості) та зазначають, що вона потребує мультивимірювання. Основні підходи до вимірювання гнучкості транзитивного ринку праці та її індикатори наведено у Додатку Б.

Досягненню гармонійного поєднання гнучкості та соціальної захищеності на транзитивному ринку праці сприятиме підготовка (перепідготовка) та підвищення кваліфікації кадрів, а також активна політика зайнятості. При цьому соціальне забезпечення зберігає комплементарну та субституційну функції, а надто страхування на випадок безробіття як інститут, що гарантує отримання компенсаційних виплат та допомоги по безробіттю у випадку припинення трудової діяльності (як тимчасової, так і остаточної) [58].

Таким чином, Державна служба зайнятості функціонально має отримати ширші повноваження і крім традиційних функцій, пов'язаних із нормуванням, контролем та моніторингом на транзитивному ринку праці, зосередитися на створенні необхідних механізмів соціального співробітництва, що сприятиме подоланню ризиків від критичних переходів та збалансуванню попиту і пропозиції праці. Зрештою концепція флексик'юриті спрямована на формування необхідного інституційного забезпечення адаптації робочої сили до критичних переходів на транзитивному ринку праці, мінімізації соціальних ризиків, що пов'язані з ними, створення гнучкого ринку, сприятливого до інтеграції найманих працівників у різні сфери суспільно корисної праці.

У зв'язку з забезпеченням флексик'юриті на транзитивному ринку праці нормативна база, що регламентує відносини зайнятості, потребує удосконалення та визнання різноманіття гнучких форм зайнятості (першочергово тих, що стосуються нових різновидів внутрішньої гнучкості – географічної мобільності, зміни робочого місця чи умов праці), закріплення нових зручних правил для працівників в умовах кризи чи реорганізації виробництва та адаптації до мінливої кон'юнктури ринку, гарантування більш сприятливих умов у сфері управління людськими ресурсами, попередження професійних ризиків, розподілу та регламентації робочого часу тощо.

Концепція флексик'юриті базується на тому, що найкраща відповідність між потребами конкретного працівника та підприємства досягається за умови зовнішньої та внутрішньої трудової мобільності, яка по суті реалізує механізм адаптації робочої сили до викликів на транзитивному ринку праці. Вкрай важливою гнучкість транзитивного ринку праці є для нових та провідних галузей економіки, в яких існують високі загрози невідповідності між попитом та пропозицією праці. Концепція передбачає розробку і прийняття законодавства про гнучкість та гарантії на транзитивному ринку праці, що визначатиме механізм балансування між необхідністю посилення гнучкості соціально-трудова відносин для роботодавців та забезпечення соціальних гарантій для тимчасової зайнятості.

У рамках реалізації концепції флексик'юриті, крім загальних завдань у сфері охорони праці, її оплати, соціальної підтримки вразливих категорій населення (інвалідів, довготривалих безробітних, молоді, осіб передпенсійного віку тощо), регулювання транзитивного ринку праці має бути спрямоване на заохочення продуктивної

співпраці та ефективного соціального діалогу між працівниками та роботодавцями. У випадку тимчасово зайнятих державне регулювання має бути спрямоване на вирішення проблемних питань, зокрема умов, безпеки й оплати праці, соціальних гарантій та страхування тощо. Наприклад, у Нідерландах законодавчо передбачений порядок автоматичної зміни тимчасової трудової угоди на постійну зайнятість: після того, як роботодавець три рази поспіль укладає з найманим працівником угоду про тимчасову зайнятість, четверта угода автоматично стає угодою про постійну зайнятість. Крім того, якщо загальна тривалість другої або наступної угоди перевищує 36 місяців, то угода автоматично стає постійною за умови, якщо перерва між контрактами не перевищувала 3 місяці. Варто зазначити, що через агенції залучення працівників для тимчасової зайнятості також регулюється законодавчими нормами і захищає таких працівників. Так якщо, підприємство, для якого працівник виконував певні види робіт, має бажання укласти з ним постійну угоду, то тривалість тимчасової зайнятості буде захищена до випробувального терміну.

Сутність концепції флексик'юріті полягає у тому, що роботодавці, керуючись порівняно м'яким законодавством, можуть звільняти працівників і наймати більш конкурентоспроможних, забезпечуючи в такий спосіб гнучкість транзитивного ринку праці. У свою чергу, соціальні партнери укладають угоди про співпрацю у питаннях забезпечення більшої гнучкості зайнятості без політичного втручання держави. Поряд з цим існуючі моделі флексик'юріті характеризуються досить високим ступенем соціального захисту безробітних, що в окремих випадках може сягати 90% заробітної плати упродовж двох років (досвід Данії). Концепція флексик'юріті передбачає активну допомогу у пошуку зайнятості, організації професійної підготовки (перепідготовки) і підвищення кваліфікації. Крім забезпечення традиційних соціальних прав (соціального забезпечення в широкому сенсі), концепція флексик'юріті покликана забезпечувати право найманих працівників обирати і керувати власними переходами на транзитивному ринку праці впродовж усього життєвого циклу.

Зрозуміло, що не всі працівники на транзитивному ринку праці знаходяться в однакових умовах і не всі потребують однакового супроводу у критичних переходах, тому концепція флексик'юріті має запобігати утворенню феномену нерівномірного розподілу переваг,

за якого одна сторона продовжує накопичувати та примножувати соціальні блага, а інша, будучи соціально вразливою, виявляється ще більш обділеною, ніж була, відтак її шанси на успішне керування соціальним ризиками ще більше звужуються. Така ситуація в економіці описується як ефект Матвія (*Matthew effect*).

Поняття «ефект Матвія», вжито вперше у 1968 році Р. Мортон при розгляді проблеми нерівномірності розподілу в наукових товариствах при цитуванні притчі про таланти в Євангелії від Матвія «...ібо всякому имеющему дастся и приумножится, а у неимеющего отнимется и то, что имеет (Мф. 25:29)»).

Цей ефект гальмує соціально-економічний розвиток, посилюючи розбіжності не лише у достатку, а й в інших сферах – у бізнесі, політиці, освіті, інноваціях та культурі. Майже 90% населення може бути позбавленими можливості участі у формуванні фонду інтелектуального та культурного капіталу. Прояв цього ефекту можна спостерігати в освіті, кар'єрному просуванні, в економіці. Наприклад, у потенційно талановитій молоді з непривілейованих прошарків населення, що розпочинає навчання в університеті, зацікавленість у самореалізації набагато вища, ніж у їхніх ровесників, які походять з сімей середнього або високого достатку. Якщо на початкових етапах студенти з менш забезпечених сімей не проявлять себе, не розкриють власні таланти, то вони можуть не отримати стипендії або інших матеріальних заохочень за здобутки у навчанні, втрачають бажання доводити свою унікальність та поступово позбавляються можливості реалізувати власний потенціал у освіті, мистецтві, науці тощо. У професійній сфері, якщо людина володіє порівняно кращими базовими якостями (талант, освіченість, доступ до ресурсів), то вона може отримати не лише більше можливостей для саморозвитку й самореалізації, а й претендувати на значно більшу матеріальну винагороду. Скажімо, у науці на публікації добре відомого науковця звертають більше уваги, ніж на наукові розвідки маловідомого вченого. В освіті наукові досягнення, здобуті поколіннями випускників навчальних закладів, забезпечують останнім більші конкурентні переваги та фінансові можливості, що стає підґрунтям «престижності» ВНЗ і сприяє ще більшому залученню талановитої молоді. Точнісінько така ж сама ситуація – і з обдарованими учнями та підмайстрами, які можуть тривалий час лишатись у тіні своїх наставників.

Щодо розподілу доходів Р. Мортон наголошував, що дія феномену Матфея не завжди буде абсолютною. У періоди глибокого еко-

номічного спаду бідніють одночасно і бідні, і багаті люди, проте цілковито протилежна ситуація буде характерна для періоду економічного підйому. В економічному сенсі первинна фінансова перевага не завжди може бути абсолютною гарантією перспективного успіху, так само як і першопочаткова обмеженість не завжди визначатиме нестачу фінансового ресурсу у майбутньому. Однак у випадку кризових потрясінь варто пам'ятати, зважаючи на цей ефект, що найбільш вразливі категорії робочої сили потребуватимуть гідної інституційної підтримки на транзитивному ринку праці, оскільки вони не готові матеріально вирішувати власні проблеми, пов'язані з втратою постійного доходу, нарощенням власної конкурентоспроможності та пошуком робочого місця. Таким чином, концепція флексик'юриті є необхідною передумовою реалізації активної політики зайнятості на транзитивному ринку праці з забезпеченням усіх необхідних соціальних ініціатив та перерозподілу робочої сили. Вона об'єднує всі напрями соціальної політики для підтримки робочої сили у процесі критичних переходів робочої сили. Унаслідок цього робоча сила має стати більш мобільною, вмотивованою та загартованою, готовою до висування самостійних добровільних ініціатив, виходячи з широкого спектра прав та обов'язків, передбачених законодавчими нормами як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках праці.

У рамках теорії транзитивного ринку праці концепція флексик'юриті гарантує більше прав найманим працівникам у соціально-трудовій сфері, однак вона спрямована швидше на захист зайнятості. По-перше, вона має на меті підтримку окремих ініціатив та відповідальності, в основному забезпечуючи прозорість інформації про потреби транзитивного ринку праці та відкритість доступу до нього. По-друге, вона заохочує соціальний діалог, оскільки вимагає контролю за функціонуванням транзитивного ринку праці.

Забезпечення широкого спектра соціальних прав полягає у стимулюванні індивідуального доступу до оплачуваної роботи, що сприятиме зміцненню фінансової автономії. Мається на увазі створення всіх умов для озброєння людей необхідною інформацією та знаннями, які забезпечать їхню мобільність і конкурентоспроможність на ринку. Перш за все, мова йде про розвиток інституційної мережі, яка регулює соціально-трудові відносини, відкритість інформації про робочі місця, умови праці та її оплату, компетенції, яких наразі вимагає транзитивний ринок праці й у яких зростати-

ме потреба на майбутнє, організації, які субсидіюють професійну підготовку (перепідготовку) тощо. Будь-які бар'єри для трудової мобільності мають бути ліквідовані або знижені. Насамперед, це стосується законодавства про захист надлишкової зайнятості, медичного страхування у сфері зайнятості, визнання дипломів, доступу до соціальної допомоги тощо.

Основними пріоритетами в підвищенні мобільності робочої сили є організація навчання впродовж життя та інвестиції у людський капітал. Однак реалізація цих пріоритетів нині спирається не лише на державну підтримку, інвестиції фізичних чи юридичних осіб, а й на інвестиції третіх осіб, що можуть виражатись у формі грантів для реалізації індивідуальних ініціатив. У країнах ОБСЄ одним із інструментів підвищення мобільності робочої сили є так званий «бонус нового працевлаштування» (*«re-employment bonus»*) [82, с 29]. У випадку, коли працівник знаходить нову роботу, яка передбачає отримання нижчого доходу, ніж його попередня, йому надається субсидія на отримання додаткової освіти, щоб отримати вищеплачувану роботу. У такий спосіб, скорочуються витрати фонду соціального страхування на випадок безробіття, оскільки працівник швидко повертається на транзитивний ринок праці, зменшується період перебування у стані безробіття, а працівник отримує можливість підвищити власну конкурентоспроможність.

Водночас забезпечення вільного доступу до транзитивного ринку праці не завжди гарантує наявність задовільних можливостей у сфері праці, оскільки наявність робочого місця не завжди супроводжується якістю зайнятості. Варто пам'ятати, що остання характеризується не лише гідними умовами та оплатою праці, а й можливостями вибудовувати кар'єру та переходити вгору на більш кращу роботу, що свідчить про позитивний перебіг критичних переходів робочої сили.

Отже, мають існувати додаткові гарантії не тільки забезпечення зайнятості, а і її захисту для соціально вразливих груп населення, що у рамках доступу до транзитивного ринку праці та сприятимуть реалізації у сфері праці. У періоди економічних спадів держава має розробляти програми створення робочих місць, а коли починається відновлення – більше звертати увагу на субсидювання зайнятості, що сприятиме розширенню можливостей доступу до освіти впродовж життя та відновленню конкурентоспроможності робочої сили. У такий спосіб реалізується ефективна інституціоналізація

програмної політики на транзитивному ринку праці, яка у кінцевому підсумку працюватиме на забезпечення соціально-економічного розвитку країни. Вкрай важливо, сприяючи зайнятості, не лише намагатися скоротити частку незайнятих громадян та забезпечити соціальний захист уразливим категоріям робочої сили, а й скоротити при цьому неефективну та низькоякісну зайнятість для всіх громадян. Таким чином, можна буде говорити про відповідність транзитивного ринку праці суспільним потребам, а не лише про відповідність робочої сили для нього.

Відповідність транзитивного ринку праці потребам робочої сили забезпечується набором соціальних благ: правом доступу до розвинутої інфраструктури ринку праці, соціальним захистом робочої сили у випадку реалізації її критичних переходів впродовж життя, гарантіями збереження доходу, гарантіями мінімізації ризиків соціального відторгнення у доступі до професійної та вищої освіти тощо.

Цікавим прикладом у цьому контексті є практика Нідерландів, де працівникам не лише створюють належні умови, що характеризують високу якість зайнятості, а й висувають вимоги щодо їхнього пристосування до зростаючих потреб транзитивного ринку праці. На початку 2001 року, коли в країні очікувалося скорочення найманих працівників залізничного транспорту, соціальні партнери прийшли до консолідованого рішення: підвищувати заробітну плату найманим працівникам лише у випадку їхньої кваліфікаційної відповідності потребам галузі. На кожного найманого працівника службою управління людськими ресурсами складався індивідуальний баланс компетентностей, що оцінювався незалежними експертами та представниками профспілки підприємства. У випадку, коли рівень компетентності людини не відповідав потребам робочого місця, працівник не отримував підвищення заробітної плати (що було обов'язковим раз на три роки) і зобов'язувався пройти відповідну програму професійної підготовки або підвищення кваліфікації за рахунок підприємства. Тобто, у працівника був вибір: або пристосуватися до умов, що змінилися, або шукати іншу роботу.

Ще одним цікавим прикладом є практика Австрійського Союзу Сталеливарників (*Austrian Steel Foundations*). У Європі на початку 2000-х років досить поширеною була практика звільнення низькокваліфікованих працівників, чії компетенції зазнавали морального зносу. Внаслідок старіння компетенцій низькокваліфікована

робоча сила наражалася на значні труднощі у пошуку нових робочих місць. Таким чином, виникла необхідність у розв'язанні низки проблем цієї категорії найманих працівників з використанням необхідних інституційних механізмів. Австрійським союзом сталеливарників було прийняте рішення щодо організації повторного працевлаштування шляхом забезпечення професійної підготовки (перепідготовки) і набуття у такий спосіб низькокваліфікованою робочою силою нових компетенцій [85, с. 22]. Це дозволило вчетверо скоротити обсяги вивільнень через старіння компетенцій. Для фінансування цієї ініціативи були залучені кошти підприємств, найманих працівників (як щомісячних солідарних внесків із заробітної плати) та громадських фондів. Переважна більшість працівників знайшла нову роботу. Зиск від функціонування такої підтримки для роботодавця – розвиток людського капіталу, для найманого працівника – наявність соціальної підтримки від підприємства внаслідок скорочення, для громадських фондів – запобігання поширенню безробіття та бідності серед працюючого населення.

Ще одним прикладом є державне управління критичними переходами. Урядом та соціальним партнерами Данії реалізується так званий «золотий трикутник» [60, с. 65]. Державне регулювання транзитивного ринку праці в Данії поєднує в собі високу соціальну допомогу по безробіттю (особливо у випадку отримання низької заробітної плати) з низьким рівнем захисту зайнятості та широким спектром активних програм на транзитивному ринку праці. Політика на транзитивному ринку праці формується за ініціативою і під пильним контролем соціальних партнерів. Колективний вибір соціальних партнерів був зроблений на користь незначного захисту зайнятості, але він компенсується суттєвим державним впливом на транзитивному ринку праці. Так, для працівників, які отримували низьку оплату праці допомога по безробіттю становить 90% попередньої заробітної плати. Крім того, система соціального захисту в Данії спрямована на всеохоплюючу підтримку критичних переходів, намагається стимулювати людей вийти на транзитивний ринок праці, зацентрована на якості зайнятості, накопиченні компетенцій, розширенні доступу до навчання впродовж життя [60, с. 72]. Держава підтримує стійкий розвиток індивідуальної автономії, але не допускає поширення неповної зайнятості та зростання питомої ваги низькопродуктивних робочих місць, поширення бідності серед працюючого населення й контролює процеси забезпечення яко-

сті зайнятості. По суті ринкові механізми заміщуються соціальною підтримкою та відповідною політикою.

Як бачимо, транзитивний ринок праці характеризується величезним різноманіттям соціально-трудових відносин, які трансформуються у відповідь на впровадження нових способів організації виробництва, нових технологій, нових форм організації праці й зумовлені зростанням конкуренції, міжнародним розподілом праці, а також новими соціальними ризиками, викликаними як соціально-економічними, так і демографічними змінами. Відповіддю на ці виклики має бути гнучка політика соціального захисту та безпеки на транзитивному ринку праці.

У світі не існує єдиної універсальної концепції для розв'язання проблем транзитивного ринку праці. Тому Україна має віднайти власне поєднання гнучких та надійних договірних механізмів, комплексних стратегій безперервної освіти, ефективних методів активної політики на транзитивному ринку праці та побудувати власну стійку систему соціального захисту.

Крім того, постає потреба у формуванні критеріїв оцінки ефективності механізмів гнучкості системи соціальної безпеки. Враховуючи концепцію транзитивного ринку праці та заходи щодо мінімізації соціальних ризиків на ньому, критерії ефективності механізмів гнучкості системи соціальної безпеки повинні розроблятися з урахуванням всіх критичних переходів (страхування, що покриває ризики, пов'язані з переходами між оплачуваною та сімейною неоплачуваною роботами, між роботою за наймом та самозайнятістю, між високо- та низькооплачуваними роботами, між навчанням і роботою, роботою та виходом на пенсію, між повною та неповною зайнятістю тощо).

Пошук шляхів забезпечення гнучкості та безпеки впродовж життя, а також дієвих інструментів регулювання транзитивного ринку праці вимагає розробки широкого спектра заходів та інституційних механізмів, які допоможуть робочій силі уникнути ризиків, пов'язаних із цими переходами, та компенсують зумовлені ними втрати. Такі заходи мають виходити за рамки зайнятості, зокрема вони мають враховувати необхідність перенавчання та підвищення кваліфікації робочої сили, запобігання соціальному відторгненню у сфері праці й за доходами, передбачати сучасні механізми та форми управління ризиками, яких вимагає транзитивний ринок праці. Розв'язання цього завдання можливе шляхом побудови інтелекту-

альних мережевих моделей співробітництва та спільного фінансування не лише у межах транзитивного ринку праці.

Розуміння принципу соціального страхування у ширшому сенсі ніж страхування на випадок безробіття чи втрату працездатності дозволить сформувати більш ефективну систему соціального страхування, що передбачатиме захист і безпеку робочої сили впродовж усього трудового життя. Така система соціального захисту і безпеки має ґрунтуватися на універсальних гарантіях мінімального доходу, що забезпечує уникнення бідності серед працюючого населення, шляхом створення альтернативних приватних та колективних фондів для підтримки робочої сили впродовж критичних переходів. Крім того, не варто виключати державне регулювання цих питань шляхом інституційного забезпечення соціального партнерства та встановлення стандартів щодо спільного фінансування заходів з адаптації робочої сили до критичних переходів на ринку праці.

Система страхування у сфері зайнятості має виконувати три функції:

- 1) соціальний захист від вимушеного безробіття впродовж регламентованого державою періоду часу;
- 2) гарантії зайнятості шляхом реалізації активної політики на транзитивному ринку праці, яка не повинна обмежуватися лише заходами щодо працевлаштування, а й охоплювати заходи щодо залучення працівників, які працюють на умовах нестандартної зайнятості у рамки трудового права;
- 3) соціальне забезпечення.

Одним із новаторських елементів страхування зайнятості є концепція страхування заробітної плати. Вона має враховувати втрату доходу у формі заробітної плати при зміні зайнятості внаслідок структурних змін в економіці, втрати індивідуальної продуктивності (наприклад через старіння професійних знань чи втрату майстерності тощо). Визнання проміжної низхідної мобільності у активній політиці зайнятості сприятиме зростанню вертикальної мобільності.

Варто також зазначити, що всі соціальні партнери на транзитивному ринку праці на завжди мають спільні інтереси, частіше вони протилежні, тому цю проблему слід вирішувати шляхом активізації соціального діалогу та пошуку компромісів у напрямі встановлення мінімальних стандартів на ринку праці та швидкої адаптації робочої сили, пов'язаної з необхідністю критичних переходів.

Нова система соціального захисту та безпеки має бути вбудована в систему макроекономічної та соціальної політики. Без забезпечення стійкої динаміки створення нових продуктивних робочих місць усі можливості працевлаштування та стратегії зайнятості не матимуть необхідної стійкості. Тому державна макроекономічна політика має бути спрямована на стимулювання стійкого економічного зростання, насамперед шляхом створення сприятливого інвестиційного клімату та вдосконалення економічної і соціальної інфраструктури.

1.3. Теоретичні основи дослідження структурних трансформацій транзитивного ринку праці

Транзитивний ринок праці є підсистемою ринкової економіки, що охоплює всі соціально-економічні відносини найму та зайнятості робочої сили, у процесі яких забезпечується реалізація послуг праці у кількісно-якісному вимірі, передбаченому конкретною економічною потребою. Фактично транзитивний ринок праці є дзеркальним відображенням усіх соціально-економічних явищ та процесів, що відбуваються у суспільстві. Він охоплює всі сфери продуктивного споживання праці та всі фази відтворення праці на виробництві. Від того, наскільки успішно функціонує економіка, в якій фазі циклу вона знаходиться, якою є поведінка основних суб'єктів ринку – працівника та роботодавця, залежить попит на працю та її пропозиція, а відповідно, і рівень безробіття. Рівень інфляції та ставка позикового відсотка визначають інвестиційну активність, що у свою чергу формує рух системи робочих місць, яка характеризується тим, зростає чи скорочується їх кількість, створюються високотехнологічні робочі місця чи вони відтворюються на існуючому технічному рівні. Від рівня доходів населення залежить ступінь його трудової активності: чим нижчі доходи, тим відносно більша, за інших рівних умов, чисельність людей вимушена виходити на транзитивний ринок праці, тим сильніше зростає напруженість на ньому.

Наукове пізнання розвитку транзитивного ринку праці неможливе без теоретичного обґрунтування його структури, виявлення

чинників, що зумовлюють функціонування всіх елементів його структури; визначення специфічних властивостей, зв'язків і відносин та встановлення закономірностей його функціонування. Структура транзитивного ринку праці відіграє найважливішу роль у його формуванні та розвитку. Саме через структуру ринку праці реалізується взаємодія всіх його компонентів, що визначає порядок та спосіб їх включення у систему. Під структурою транзитивного ринку праці розуміємо множину його взаємопов'язаних елементів, наділених конкретними характеристиками, які в сукупності виражають його сутність, забезпечують існування та ефективне функціонування. Залежно від мети аналізу структура транзитивного ринку праці визначається за різними ознаками. Якщо виходити з базових умов транзитивного ринку праці, необхідних для його виникнення та цивілізованого функціонування, то елементами цієї структури будуть: ринковий механізм (попит та пропозиція праці, ціна праці, конкуренція); соціально-трудова відносина; ринкова інфраструктура. Усі ці елементи у сукупності спрямовані на забезпечення збалансованості попиту та пропозиції праці, реалізацію права людини на гідну працю та вільний вибір зайнятості, соціальний захист тощо. У теоретичному аспекті наявність означених елементів є необхідною передумовою врахування інтересів усіх суб'єктів транзитивного ринку праці.

Характер, співвідношення та особливості еволюції базових елементів транзитивного ринку праці зумовлюють специфіку як виробничих, так і соціальних процесів економічної системи. Тому постійні трансформаційні зрушення на транзитивному ринку праці знаходяться в епіцентрі уваги вчених-економістів і свідчать про необхідність постійного дослідження їхньої специфіки та коригування методичних підходів до їх вивчення.

У загальному розумінні трансформація економічної системи (лат. *transformatio* – змінювати) – це процес перетворення її структури, що супроводжується зміною або відмиранням одних елементів, рис, властивостей і появою інших [9, с. 687]. У наукових розвідках учені характеризують трансформації з позицій еволюційного і революційного (радикального) підходів. Відповідно до першого підходу, трансформаційні процеси відбуваються за так званою спіраллю з поступовим переходом від однієї фази до іншої та набуттям нових якісних і кількісних характеристик, причому роль перших значно перевищує роль других. Відповідно до другого підходу, трансфор-

мація виражає не просто зміну будь-якої речі, а її радикальне перетворення, що дає якісно нове життя цієї системи [12, с. 4]. Таким чином, трансформації зазвичай пов'язані зі змінами, перетвореннями видів, форм і властивостей явищ та процесів будь-якої системи.

Відповідно до теорії циклу, трансформація розглядається як неминучість, оскільки рано чи пізно на зміну одній тенденції розвитку системи прийде інша. Точка, в якій відбудеться ця зміна, і є точкою трансформації, точкою стрибка якості, тобто трансформація передбачає перехід на новий якісний рівень. Водночас невідомо, коли цей перехід відбудеться і яким чином забезпечити його позитивний перебіг. Теорія циклу є фаталістичною, оскільки декларує, що за підйомом неодмінно буде спад і прогрес зміниться регресом. Звідси й неминучість трансформації, яку з позицій цієї теорії можна розглядати як почергову повторювальну зміну двох альтернативних якостей. Отже, трансформація є переламним моментом циклу, вона неочікувана та швидкоплинна.

Трансформаційні цикли мають чітко розрізнявальні етапи зі своїми характеристиками й особливостями. Розрізняють чотири етапи трансформацій [2, с. 33]:

- 1) етап безпосередньої трансформації – прориву форми, подолання адаптованості відтворювального процесу та його порогових значень;
- 2) етап нестійкого та невизначеного стану, існування між формами або етап інтерформації;
- 3) етап набуття нової стійкості, нової форми або етап інтоформації;
- 4) етап посттрансформаційного стану, який вимагає особливої уваги, оскільки на ньому проявляються результати переходу до нової цілісності, її характер і здатність охопити всі елементи відтворювального процесу, надати йому цілісності та стійкого самостійного руху відповідно до нової мети. Подолання кожного з означених етапів трансформаційного циклу пов'язане з чітким уявленням про реальні масштаби деформації процесу відтворення. Між трансформаційним та економічним циклами існує закономірний зв'язок, який можна виявити у динаміці елементів цих циклів. Трансформаційний цикл зумовлюється неминучістю змін та дії різних рушійних сил, під впливом яких варіює економічна система. Існує також збігання трансформації та економічного

циклу за складовою фази. Наприклад, якщо трансформації в економічній системі проходять по кризовій фазі, то вони впливають на процеси всередині системи, ламають стару систему та формують нову. У такий спосіб, відбувається деформація процесу відтворення, яка у випадку транзитивного ринку праці та відновлення робочої сили позначається на процесах формування, використання і розподілу робочої сили й загостренні дисбалансу попиту та пропозиції праці.

Трансформація економічної системи та транзитивного ринку праці України підпорядковується єдиній логіці закономірностей її реалізації у складі цих послідовних етапів. Так, **перший етап – раптової трансформації** – тривав протягом 1991–1993 рр. і характеризувався частковим збереженням планової економічної системи та спробами її модернізації без докорінного зламу колишньої структури шляхом імплементації нових господарських елементів і відносин у структуру національної економіки. Економічні реформи почалися з масової приватизації державних підприємств. Земля була приватизована шляхом розпаювання та земельні паї розподілено серед жителів сільської місцевості. Приватизація підприємств та розпаювання землі суттєво вплинули на формування транзитивного ринку праці та зайнятості. Зокрема розпаювання землі привело до суттєвого дроблення земельної власності та появи множини дрібних фермерських господарств, що виробляли продукцію для власного споживання. Водночас монофункціональність аграрного сектору, існування дрібних фермерських господарств, низький рівень дохідності сільськогосподарської продукції не сприяли ефективному розвитку сільських територій і залученню інвестицій для підтримки дрібного бізнесу та соціальної інфраструктури. Стрімкого розвитку в цей період набувають агрохолдинги, які поступово витісняють з ринку оренди землі значну кількість аграрних підприємств і дрібних фермерів. Застосування агрохолдингами ресурсо- та працезберігаючих технологій сприяло вивільненню робочої сили, зростанню безробіття серед сільського населення, падінню рівня доходів сільських мешканців.

Кінець радянської епохи, що задекларувала повну зайнятість, ознаменувався появою безробітних та неформально зайнятих, зростанням розбіжностей у оплаті праці. Значна частина населення перейшла до статусу самозайнятих, існуючи практично на кошти, отримані з підсобного господарювання. Повільні темпи структур-

ної перебудови економіки України вимагали державного дотування нерентабельних та низько рентабельних галузей і виробництв. Результатом цього етапу стало різке скорочення показників валового виробництва, поширення тіньової зайнятості, значні обсяги структурного безробіття та збереження високої частки неефективних робочих місць з найманими працівниками, що працювали на умовах неповної зайнятості [15, с. 282].

Другий етап – нестійкого та невизначеного стану трансформації (інтерформації) – тривав упродовж 1994–1999 рр. У цей період відбулася тотальна відмова від системоутворюючої ролі планово-розподільних відносин у державній політиці та практиці, в результаті чого трансформацій зазнали всі сфери виробництва. Практично закінчився перехід від державної форми власності до приватної. Економічний спад зумовив падіння економічної активності населення, поширення обсягів безробіття, зростання частки зневірених серед населення, безпрецедентне зниження реальної заробітної плати, що змушувало людей шукати альтернативні форми зайнятості у неформальному секторі економіки, сільському господарстві або емігрувати. Серед основних причин поширення неформальної зайнятості в той період слід виділити: скорочення зайнятості в офіційному секторі економіки, що було пов'язано з процесами приватизації та реструктуризації; проведення земельної реформи та зростання самозайнятих у сільському господарстві; надлишок робочої сили, що вивільнилася внаслідок закриття державних підприємств; падіння рівня життя населення [15, с. 282].

На галузевому рівні спостерігалось не лише збереження, а навіть розширення трудомістких видів економічної діяльності з низькою доданою вартістю, що не потребували високого рівня кваліфікації. Реструктуризація зайнятості відбувалася переважно на міжгалузевому рівні, де йшло переміщення робочої сили з одного виду економічної діяльності до іншого та між приватним і державним секторами економіки. Перетік робочої сили здебільшого відбувався між сільськогосподарським та несільськогосподарським секторами економіки і всередині останнього.

Результатом цього етапу стало становлення в Україні моделі змішаної економіки та функціонування транзитивного ринку праці в умовах її низької продуктивності. Однак шоківі наслідки активного переходу до системи ринкових відносин без належної регуляторної та захисної фінансової політики з боку держави, перекося

у формуванні ринкових сегментів спричинили збереження кризової ситуації в більшості галузей господарства, підсилили соціальну напруженість і зростання тіньової економіки. Структурні реформи проводилися під гаслом лібералізації економіки (зовнішньої торгівлі та цін). Держава більше значення приділяла заходам щодо забезпечення макроекономічної стабільності, ніж прямій підтримці приватного бізнесу та створенню нових робочих місць. Інституційні реформи були в рази скромнішими й не стали основою розвитку сприятливого середовища для ведення бізнесу та виведення частини зайнятості з тіні.

Усе це вимагало не тільки нагального перегляду сутності моделі трансформації економіки України, а й розробки нових підходів у дослідженні транзитивних економічних систем. У цей період увага дослідників була прикута як до питань загальної методології економічних трансформацій, так і до проблем трансформації основних ринкових структур національної економіки [22, с. 15]. Ці дослідження послідовно розвивали теорію структурних трансформацій, модель якої передбачає використання системи способів і механізмів послідовного створення нової галузевої й територіальної структури економіки, що спричинює інституціональні зміни в політичній, правовій та економічній сферах [35, с. 20].

Третій етап – набуття нової стійкості (інтоформації) – охоплював 2000–2005 рр. і був пов’язаний з частковим відтворенням третього технологічного укладу, спрямованого на випереджувальний розвиток залізничного транспорту, галузей машинобудівного комплексу та чорної металургії, а також четвертого технологічного укладу, направлено на стрімкий розвиток органічної хімії, виробництва полімерних матеріалів, широке розповсюдження автотранспорту та стрімке споживання нафтопродуктів [11, с. 52]. Завдяки високому попиту на металургійну та хімічну продукцію створювалася ілюзія високої конкурентоспроможності національної моделі економіки, що аж ніяк не стимулювало її реформування, насамперед структурну перебудову [44, с. 12]. У цей період поступово знижувалося безробіття. Підтримка зайнятості була сконцентрована у трьох напрямках. По-перше, вона була спрямована на забезпечення гнучкості транзитивного ринку праці, сприяння переміщення робочої сили з менш продуктивних у більш продуктивні сектори економіки. По друге, підтримка зайнятості передбачала систему активних заходів щодо подолання негативних наслідків безробіт-

тя. Поряд з цим державні витрати на заходи підтримки зайнятості в середньому склали 0,09% ВВП (що на 1,51 в.п. менше, ніж у середньому по країнах-членах ЄС), з них на активні заходи спрямовувалося лише 30% цих коштів. Заходи щодо створення робочих місць (громадські роботи та дотації роботодавцям на працевлаштування безробітних окремих категорій) найбільш популярні та, як правило, переважають у загальній структурі витрат. Поряд з цим широко впроваджуються заходи щодо підвищення конкурентоспроможності безробітних, зокрема здійснення професійного навчання та сприяння пошуку роботи. По-третє, політика зайнятості була спрямована на укріплення потенціалу транзитивного ринку праці. В Україні з-поміж усіх країн Східного партнерства найбільша розгалужена мережа Державної служби зайнятості (ДСЗ). Середнє навантаження одного співробітника ДСЗ безробітними складало в середньому 180 осіб. Крім того, функціонує інтернет-портал «Труд», що надає послуги як особам, котрі шукають роботу, так і роботодавцям.

Загальна лібералізація транзитивного ринку праці дала поштовх до процесу дерегуляції оплати праці, що спричинило збільшення нерівності в доходах. Починаючи з 2000-го року, економічне зростання забезпечило можливість швидкого зростання реальної заробітної плати, причому значно вищими темпами, ніж продуктивності праці. У свою чергу зростання продуктивності праці трансформувалося і у підвищення оплати праці найманих працівників, бо здебільшого покращення економічних показників не призвело до створення нових робочих місць. Таким чином, спостерігалася зворотна тенденція еволюції продуктивності праці.

Однак темпи зростання доходів населення не забезпечили подолання розриву в оплаті праці між Україною та країнами-сусідами пострадянського простору. Політика оплати праці була переорієнтована на запобігання зрівнялівці.

Результатом цього етапу стала практично повна заміна інститутів планової економіки на ринкові та поступовий перехід до постіндустріальної зайнятості, характерними рисами якої є: перехід до нового технологічного способу виробництва та нового типу економічного зростання; гуманізація та соціалізація економіки; розвиток різних форм власності й економічних укладів; посилення інтеграційних процесів. Водночас основними проблемами створення високопродуктивних робочих місць лишилися недостатня реструк-

туризація державних інститутів, бюрократизація та корупція щодо процесів започаткування і ведення бізнесу.

Четвертий, посттрансформаційний етап тривав упродовж 2006–2014 рр. На ньому наочно проявилися результати переходу до нової цілісності, її характер і здатність охопити всі елементи відтворювального процесу. Четвертий етап пов'язаний з формуванням адаптованої до світового ринку національної економіки, що самоорганізується, поступовим переходом до п'ятого технологічного укладу, спрямованого на розвиток мікроелектроніки, широке розповсюдження телекомунікацій, систем автоматизації, комп'ютеризації та роботизації виробництва, інтенсивне споживання природного газу [35, с. 52]. Водночас модель економіки України досі лишається сировинною, а отже, експортноорієнтованою і здебільшого залежною від зовнішньої кон'юнктури. Тому обсяги і динаміка промислового виробництва та зовнішньої торгівлі відображають загальносвітові економічні тенденції.

Незважаючи на позитивну динаміку в оплаті праці, на постртрансформаційному етапі спостерігалось поступове зниження питомої ваги мінімальної заробітної плати в середній. У 2008 році вона складала 27%, тоді як у розвинених країнах – більше 50%, зокрема у Франції і Великій Британії – 88%, Польщі – 68%, Угорщині – 54%. Такий розрив не сприяв забезпеченню середньоевропейських стандартів життя і спонукав людей до трудової міграції (2,5–3,0 млн осіб за даними Міжнародної організації праці (МОП) та Міжнародної організації з міграції (МОМ) виїхали на роботу за кордон і переважна більшість з них не збираються повертатися [44, с. 12]).

Наслідки світової кризи 2008–2009 рр. в Україні були найтяжчими серед країн Східної Європи. В цей період на тлі стагнації середньої заробітної плати спостерігалось незначне підвищення частки мінімальної заробітної плати. Відновлюване зростання окремих, навіть важливих параметрів зайнятості та ринку праці не стало ознакою досягнення для цих країн рівня розвитку, бажаного для суспільства, що наочно проглядається зі структурних характеристик зайнятості та їх порівняння з цільовими та європейськими критеріями. Так, загальний рівень зайнятості в Україні залишається низьким (56,6% у 2014 р.) порівняно з країнами ЄС, де навіть у найбільш кризові роки цей показник не був нижчим за 64%, а у найрозвиненіших із них він перевищував 68%. Суттєвим залишається гендерний розрив у зайнятості (у жінок – 54,5%, чоловіків – 64,4%).

Транзитивний ринок праці України характеризується розбалансованістю попиту та пропозиції робочої сили як у кількісному, так і в якісному співвідношенні. Нині в середньому кожне друге робоче місце потребує кваліфікованого робітника або службовця, а кожне сьоме – взагалі не вимагає спеціальної підготовки. Зменшення потреби в працівниках для заміщення вакантних робочих місць відбувається, в основному, за рахунок скорочення заявлених вакансій з боку фінансової сфери, торгівлі, операцій з нерухомим майном. Навантаження на одне вільне робоче місце у розрізі професій відображає існуючу професійно-кваліфікаційну розбалансованість ринку праці. Критичною є ситуація з можливостями працевлаштування серед кваліфікованих робітників сільського та лісового господарства, технічних службовців, працівників сфери торгівлі та послуг [53, с. 177].

Четвертий, пострасформацийний етап характеризувався низкою нововведень у соціальній політиці, зокрема об'єднанням чотирьох головних видів страхових внесків в єдиний соціальний; запровадженням загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві; реформуванням пенсійної системи і т. ін.

Україна все ще не досягла балансу між захищеністю зайнятості й доходів та гнучкістю транзитивного ринку праці, що забезпечить ефективніший розподіл людських ресурсів та скорочення обсягів неформальної зайнятості. Гнучкість транзитивного ринку праці має поєднуватися з забезпеченням гідною роботою та виваженою системою соціального захисту. Політика сприяння зайнятості населення потребує вдосконалення за такими напрямками: встановлення оптимального балансу між заходами щодо створення робочих місць (включаючи покращення умов ведення бізнесу) та заходами з боку пропозиції (тобто політики на ринку праці); укріплення інституційної бази для розробки політичних заходів за рахунок посилення потенціалу Міністерства соціальної політики України; забезпечення більш активної участі всіх стейкхолдерів; створення синергетичних ефектів та зв'язків з іншими сферами політики з метою узгодження дій; посилення ролі ДСЗ у здійсненні заходів на ринку праці та укріплення їхнього потенціалу в пошуку вакансій і узгодженні кваліфікацій безробітних з вимогами робочих місць; розробка ефективних інструментів моніторингу ринку праці та оцінки реалізації державної політики сприяння зайнятості населення [15, с. 284].

Динаміка структури транзитивного ринку праці виражається низкою категорій, серед яких слід розрізняти: структурну перебудову, структурні трансформації (зрушення) та структурну кризу (рис. 1.3).

Структурна перебудова транзитивного ринку праці – це процес поєднання трансформації та розвитку, що проявляється у поступових, поетапних, послідовних інституційних і структурних перетвореннях ринку праці, які ведуть до формування якісно нового механізму його функціонування на базі використання інноваційних інструментів його регулювання, що сприяють забезпеченню прогресивного соціально-економічного розвитку. Основними завданнями структурної перебудови ринку праці є: забезпечення нормативно-правового поля для його прогресивного розвитку; удосконалення системи регулювання соціально-трудо-вих відносин; розширення інфраструктури транзитивного ринку праці; становлення раціональної структури зайнятості з метою досягнення його стабільного й ефективного функціонування; розширення умов для повноцінного відтворення робочої сили, посилення її конкурентних переваг та покращання якості трудового життя. Оскільки транзитивний ринок праці залежить у залежності від ступеня глобалізації економіки та макроекономічної ситуації в країні, його елементи перебувають у постійному протиріччі один з одним, яке з часом може обернутися структурною кризою – невідповідністю між попередніми (застарілими) елементами структури транзитивного ринку праці або механізмами його регулювання та новими, що з'являються у відповідь на постійно зростаючі вимоги економіки.

Структурна криза транзитивного ринку праці нерозривно пов'язана з кризовими процесами нециклічного характеру (енергетична, сировинна, екологічна тощо), зумовленими недосконалістю державного регулювання, що супроводжується занепадом певних видів економічної діяльності (або галузей) і порушенням загальноекономічних відтворювальних процесів, унаслідок чого зростає технологічне та структурне безробіття, знецінюється праця, загострюються диспропорції в освітньо-кваліфікаційній структурі попиту та пропозиції робочої сили, відбувається посилення темпів відтоку мізків та деградація трудового потенціалу населення [15, с. 286].

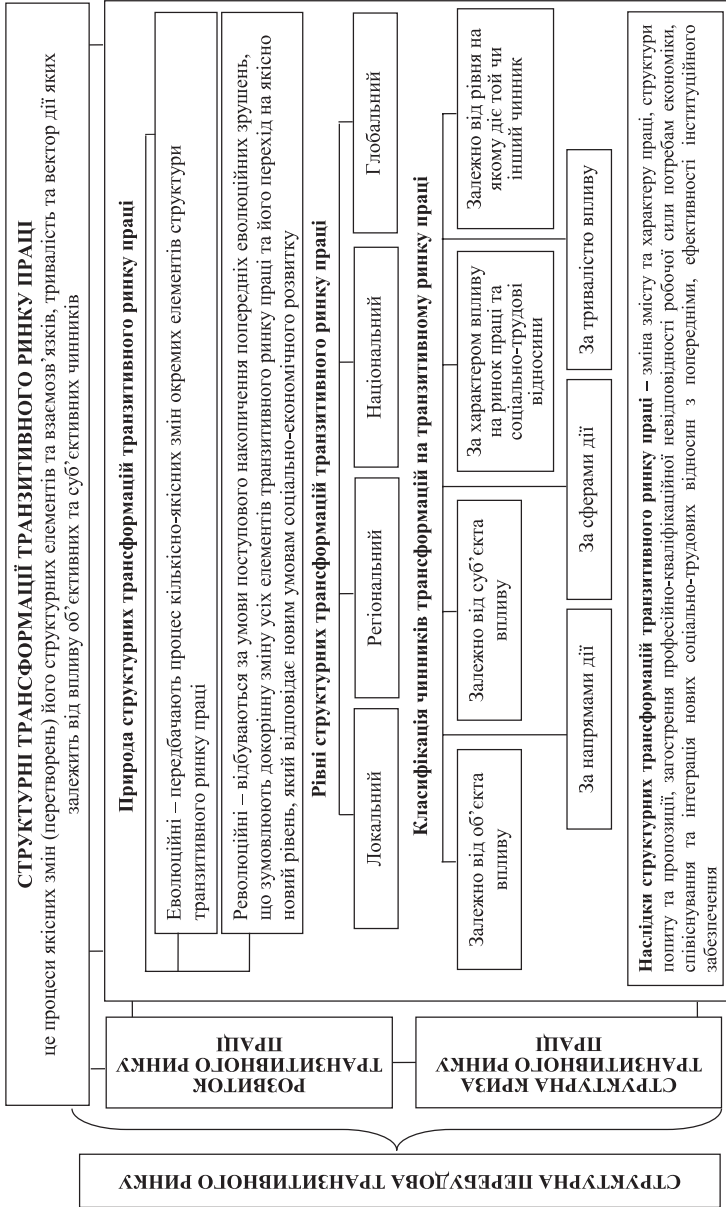


Рис. 1.3 Структурні трансформації транзитивного ринку праці: рівні, чинники, наслідки

Структурна криза транзитивного ринку праці може проявлятися у загостренні дисбалансу між попитом та пропозицією праці у регіональному, професійному та галузевому розрізах, поширенні масштабів безробіття та вимушеної неповної зайнятості, збільшенні обсягів неформальної зайнятості, стагнації запровадження нових робочих місць тощо.

Наступною категорією, що характеризує динаміку структури транзитивного ринку праці, є структурна трансформація. Для того, щоб визначити її сутність, необхідно дати відповідь на запитання: що саме трансформується на транзитивному ринку праці?

У дослідженні В. Брича трансформація ринку праці визначається як «процес ринкових перетворень у сфері праці, що призводить до відмирання застарілих і формування більш сучасних соціально-трудових відносин на основі реформування адміністративно-командних підходів і структур у сфері зайнятості та впровадження ринкових механізмів реалізації трудового потенціалу особистості» [3, с. 13]. Таке визначення, на мій погляд, є дещо звуженим, оскільки структура ринку праці не визначається лише соціально-трудовими відносинами і зайнятістю, а її трансформація не обмежується лише переходом від планової економіки до ринкової. Важко погодитись і з тезою, «що в кінцевому результаті трансформація ринку праці має конструктивну спрямованість на поліпшення життєвого рівня населення та оптимізацію суспільних відносин у сфері праці» [3, с. 27], оскільки практика показує, що результатом трансформації ринку можуть бути деструктивні прояви, такі як структурне безробіття, загострення дисбалансу попиту і пропозиції праці, які жодним чином не сприяють покращанню життя населення, а навпаки, призводять до деградації трудового потенціалу.

Структурна трансформація транзитивного ринку праці на сучасному етапі його розвитку зумовлена необхідністю модернізації економіки та всієї структури ринку праці з урахуванням глобальних тенденцій суспільного поділу праці. Водночас найважливішими об'єктом структурної трансформації транзитивного ринку праці є робоча сила у кількісному та якісному вираженні, умови її формування, розвитку, реалізації та відтворення.

Отже, структурна трансформація транзитивного ринку праці є складним процесом, що охоплює всі соціально-економічні передумови функціонування ринку праці, узагальнює множини різноспрямованих тенденцій, які визначають нові вектори його розвитку,

й передбачає трансформацію його елементів та взаємозв'язків у єдності. Кількісні та якісні наслідки трансформації структури транзитивного ринку праці, зокрема змісту та характеру праці, її попиту та пропозиції, професійно-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам економіки, співіснування та інтеграції нових соціально-трудова відносин з попередніми, ефективності інституційного забезпечення можливо оцінити тільки після закінчення процесу їхнього видозмінення [15, с. 288].

Виходячи з природи трансформацій, необхідно розрізняти еволюційні та революційні перетворення. Еволюційна структурна трансформація транзитивного ринку праці передбачає процес кількісно-якісних змін окремих елементів його структури. Революційна структурна трансформація транзитивного ринку праці відбувається за умови поступового накопичення попередніх еволюційних зрушень, що зумовлюють докорінну зміну усіх його компонентів та перехід на новий якісний рівень, який відповідає новим умовам соціально-економічного розвитку. Революційні структурні трансформації транзитивного ринку праці, як правило, мають не лише об'єктивний, а й суб'єктивний характер (суб'єктом є держава), оскільки характеризуються необхідністю переходу до нової моделі його розвитку.

Ураховуючи те, що трансформаційні перетворення у науковій літературі трактуються переважно за ієрархією (їх певні характеристики, імпульси та наслідки тісно пов'язані з предметом трансформації у соціально-економічному просторі), можна виділити чотири рівні структурних трансформацій транзитивного ринку праці: локальний (локальні трансформації соціально-трудова відносин, кількісно-якісних характеристик робочої сили, її попиту та пропозиції на рівні індивідів та найменших економічних одиниць тощо); регіональний (трансформації регіонального ринку праці); національний (трансформації національного ринку праці) та глобальний (трансформації глобального ринку праці).

Вивчення структурних трансформацій транзитивного ринку праці на всіх рівнях неможливе без урахування чинника людини як активного учасника економічного відтворення, що саме складається з множини трансформацій, які базуються на людській діяльності, протиріччях інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин та процесах цілеспрямованої праці. На локальному рівні відтворення робочої сили триває тільки з прив'язкою до суб'єкта економічної

діяльності (тобто обмежується тривалістю життя людини або функціонування підприємства), чим і пояснюється інерційність відтворення цього рівня, неможливість його зламу чи заміни [15, с. 289].

Структурні трансформації транзитивного ринку праці на регіональному та національному рівнях зумовлені викликами зовнішнього середовища (макроекономічною ситуацією, інституційним середовищем, кількісними та якісними характеристиками людських ресурсів, мобільністю населення, ступенем відповідності освітньо-кваліфікаційних характеристик робочої сили постійно змінюваним потребам транзитивного ринку праці, загостренням конкуренції на ньому тощо), а також передумовами відтворення робочої сили. Сигналами до структурних трансформацій транзитивного ринку праці цих рівнів можуть бути макроекономічна незбалансованість, спади в економіці, кризи. Ці трансформації легко регулюються шляхом розробки та впровадження в економічну практику відповідних норм соціально-економічної політики держави.

Структурні трансформації ринку праці глобального рівня позначаються на національних транзитивних ринках праці та зумовлюють зміни в їхніх структурах. Динаміка споживання детермінує напрям і мету суспільного відтворення. Розуміючи характер потреб, притаманних суспільству в цілому (життєво необхідні, стабільно-фіксовані, постійно зростаючі та спрямовані на отримання нового), можна визначити принципи, за якими буде відбуватися структурування глобального середовища, створення благ, зміна зайнятості населення і характеру соціально-трудова відносин.

Розрізняють чотири різноспрямовані типи суспільного відтворення [15]:

- 1) відтворення заради виживання;
- 2) відтворення, що забезпечує стабільне існування;
- 3) відтворення, спрямоване на розвиток;
- 4) відтворення, спрямоване на створення нового.

Таким чином, при дослідженні структурних трансформацій транзитивного ринку праці цього рівня необхідно враховувати повний цикл потреб суспільства, головні тенденції людського розвитку – розкриття здібностей людини через поступове нарощування та задоволення її потреб, збільшення частки осіб, що переходять до стабільного існування та розвитку.

Структурні трансформації глобального ринку праці важко регульовані внаслідок нездатності самої глобальної економічної систе-

ми адекватно реагувати на виклики національних економічних підсистем, її нестійкого стану та невизначеності. Глобальні структурні трансформації транзитивного ринку праці пов'язані зі зміною завдань відтворення – виживання, стабільного існування, розвитку та перетворення. Ці завдання актуальні як для світової спільноти, так і для окремої людини, оскільки повністю відображають універсальність життєвого циклу потреб для оцінки людської діяльності.

Якісні перетворення в результаті структурних трансформацій класифікують за глибиною (збагачення природи економічної системи чи перехід до її нової якості); за інтенсивністю (швидкі, переважно якісні, чи повільні, переважно кількісні, зміни); за характером (еволюційні чи революційні зміни); за спрямованістю (прогресивні, регресивні, циклічні, інверсійні зміни); за охопленням елементів системи (часткові або загальносистемні зміни) [29, с. 15].

Я. Брич запропонував типологізацію трансформацій ринку праці, під якою у своїй науковій роботі розуміє систематизацію або виділення різних типів трансформації, залежно від їх рівня організації, управлінської значущості, політичної спрямованості та практичного шляху реалізації відповідної політики. Кожен тип характеризується власними чинниками та передумовами виникнення, ознаками і властивостями, а також критеріями і тенденціями розвитку. Таким чином, виокремлюють такі *типи трансформації ринку праці*: ринкові та адміністративні; інтенсивні й екстенсивні; індустріальні та постіндустріальні; кризові та післякризові (в рамках останньої такі підтипи: санаційний, адаптаційний і стабілізаційний) [3, с. 5]. Усі вищезгадані види та типи трансформацій ринку праці властиві і транзитивній його моделі та характеризуються власними рисами і тенденціями. До провідних належать традиційні риси: системність; динамічність; наскрізність; стабільність (сталість); упорядкованість та ін.

Таким чином, при визначенні характеру та вектору структурних змін на транзитивному ринку праці необхідно враховувати не тільки характер і потенціал цих змін, а й можливості їхньої реалізації (з урахуванням структурних трансформацій національної економіки). Структурна трансформація транзитивного ринку праці є безперервним процесом, водночас найбільш відчутна вона в періоди структурної перебудови економіки, зокрема її переорієнтації на інноваційні зміни та розвиток.

1.4. Основні детермінанти структурних трансформацій транзитивного ринку праці

Транзитивний ринок праці як підсистема економіки перебуває у стані безперервного розвитку, під час якого відбувається трансформація одних його компонентів у інші з поступовою руйнацією складових, що не вписуються у схему його функціонування, та формування нових інститутів, здатних підтримувати стійкість оновленої моделі ринку. Отже, структурна трансформація транзитивного ринку праці є формою його розвитку, що охоплює всі соціально-економічні передумови його функціонування і характеризується як постійними переходами від стійкого стану до нестійкого й навпаки, так і перетвореннями елементів його структури та взаємозв'язків у єдності.

Структурна трансформація транзитивного ринку праці, як правило, розглядається у контексті структурних перетворень економіки загалом. Процеси перманентних перетворень транзитивного ринку праці відбуваються відповідно до логіки його розвитку під впливом дії чинників, здатних видозмінювати його структурні елементи. Якщо сприймати трансформацію транзитивного ринку праці як будь-яке перетворення його структури, то необхідно чітко розуміти, що є детермінантою цих змін, коли вона зароджується і який характер дії має. Усвідомлене розуміння характеру і дії детермінант трансформації транзитивного ринку праці дозволить спрогнозувати посттрансформаційні ефекти та розробити механізми пом'якшення можливих негативних проявів цих трансформацій. Розглянемо основні детермінанти, що зумовлюють прогресивний або регресивний розвиток транзитивного ринку праці видозмінюючи його структуру [15, с. 290].

Сукупність детермінант структурних трансформацій транзитивного ринку праці може бути класифікована за такими функціональними ознаками: за об'єктами та суб'єктами впливу; за характером та тривалістю впливу; за сферами та рівнями дії, за напрямками.

Залежно від об'єкта впливу чинники поділяють на ті, що визначають пропозицію праці (демографічна та соціальна структура населення, умови й оплата праці, соціальне забезпечення тощо) та попит на працю (державна підтримка бізнесу, соціальна політика, економічна кон'юнктура, рівень заміщення праці капіталом,

цінові чинники попиту на працю тощо). При цьому чинники впливу на ціну праці не виокремлюються в окрему групу, оскільки ціна формується під впливом попиту та пропозиції праці.

Залежно від суб'єкта впливу чинники поділяють на ті, що впливають на окремих суб'єктів транзитивного ринку праці (найманних працівників, роботодавців), їх представницькі організації та державу.

За характером впливу на транзитивний ринок праці та соціально-трудові відносини чинники впливу можуть поділятися на працеконструктивні та працедеструктивні. *За тривалістю впливу* виокремлюють: коротко-, середньо- та довгострокові чинники; *за напрямками дії* – одно- та багатовекторні. *За сферами дії* розрізняють чинники зовнішнього та внутрішнього середовища (так звані екзогенні та ендегенні).

Залежно від рівня, на якому діє той чи інший чинник впливу, їх можна поділити на чотири групи: чинники мікро-, мезо-, макро- та мегарівнів. На мікрорівні оцінюються чинники, що сприяють трансформаціям індивідуального попиту та пропозиції праці, ціннісних трудових орієнтацій окремої людини, умов та оплати праці, становленню соціально-трудових відносин локального рівня тощо.

На мезо- (регіональному) та макро- (національному) рівнях оцінюються чинники, що зумовлюють трансформації попиту та пропозиції праці за галузями економіки, у професійно-кваліфікаційному розрізі в межах регіонального або національного ринків праці, а також впливають на формування інфраструктури транзитивного ринку праці та сприяють становленню й розвитку соціально-трудових відносин цих рівнів.

Мегарівень охоплює чинники впливу глобальні процеси, що зумовлюють структурні трансформації світового ринку праці; це, зокрема, демографічна ситуація, інноваційні зрушення у світовій економіці, прискорення науково-технічного прогресу, зменшення частки матеріального виробництва, розвиток сфери послуг та інформатії, поява нових типів ресурсів, міжнародний міграційний обмін, конкурентоздатність національних економік, транснаціоналізація господарської діяльності, зовнішньоторговельна лібералізація тощо.

Оскільки структурні трансформації транзитивного ринку праці тісно пов'язані з загальноцивілізаційними трансформаціями усі-

єї сукупності суспільних відносин, то цілком природним є поділ чинників, що їх зумовлюють, на екзогенні (детермінанти впливу зовнішнього середовища) та ендогенні (детермінанти впливу внутрішнього середовища, які формуються й коригуються на локальному рівні). Зазначені детермінанти визначають характер та динаміку розвитку як соціально-економічної системи в цілому, так і ринку праці зокрема. Серед основних детермінант у цьому контексті варто зазначити екологічні, демографічні, соціально-економічні, науково-технологічні та політичні.

Екологічні детермінанти більшість науковців вважають чинниками прямої дії зі зростаючим негативним впливом на розвиток людських ресурсів, а отже, й на структурні трансформації транзитивного ринку праці. Вони визначаються природно-кліматичними умовами та станом навколишнього середовища, у тому числі забрудненістю територій, рівнем екологічної безпеки населення, екологічною культурою, активністю природоохоронної діяльності в регіоні тощо. Погіршення здоров'я населення, низька тривалість життя, несприятливі умови відтворення людських ресурсів на фоні прогресуючого старіння нації та відтоку кадрів за кордон гальмують розвиток людських ресурсів та стримують прогресивні трансформації зайнятості.

Сучасна екосистема є результатом нищівної експлуатації природних ресурсів. Зміна технологічних укладів та структурна трансформація транзитивного ринку праці відбувалася поряд з поступовим становленням економічних і соціальних систем природоспоживання. Світовий досвід переконливо свідчить, що розвинені країни намагаються винести шкідливі виробництва за свої межі, активно використовуючи при цьому природні та людські ресурси країн, які розвиваються. У свою чергу, відсутність економічного потенціалу для зростання останніх сприяє поглибленню експлуатації природних ресурсів цих територій, що зрештою обертається погіршенням їх екологічної ситуації та негативними проблемами у відтворенні трудового потенціалу цих країн.

Кожен новий технологічний уклад істотно розширював межі виробничих можливостей суспільства. Одночасно відбувалися великі зміни в організації виробництва, що сприяли підвищенню ефективності використання його основних факторів – праці та капіталу. Сьогодні все помітнішими стають ознаки шостого і сьомого технологічних укладів, до галузей яких належать: біотехнології; аерокосмічна

промисловість; нанотехнології; оптоелектроніка; системи штучного інтелекту; мікроелектроніка; фотоніка; мікросистемна механіка; інформаційні супермагістралі; програмне забезпечення і засоби імітації; молекулярна електроніка; системи управління персоналом; створення нових технологій, зокрема «холодного термоядерного синтезу», що має докорінно змінити енергетичний потенціал земної цивілізації [11]. Серед головних наслідків такого переформатування економіки слід виділити посилення контролю та зменшення шкідливих впливів на навколишнє середовище, зміни природного матеріалу економічної діяльності та антропогенних параметрів середовища людського відтворення. Процес становлення нового технологічного укладу сприяє прискоренню розвитку економіки, впливає на її пропорції, стимулює поєднання розширення виробництва зі зростанням споживання, забезпечує розвиток промисловості відповідним розвитком інфраструктури та нових типів послуг.

Загалом зміна технологічного укладу формує новий комплекс умов, що визначають характер суспільних відносин, спосіб життя, а також форми взаємовідносин суб'єктів господарської діяльності у напрямі природокористування. Не в останню чергу процеси трансформації пов'язані з оновленням принципів продукування суспільних благ, оскільки з кожною стадією технологічного укладу підвищується запит до інтелектуальних і творчих потенцій людини, рівня її загального і професійного розвитку, багатосторонності знань, а також наявності адаптаційних здібностей [31, с. 93].

Урахування екологічних детермінант, які поступово сприяють зміні технологічних укладів, дозволить своєчасно виявити зумовлені ними трансформації транзитивного ринку праці, зокрема зміни соціальної структури суспільства, змісту, характеру та результативності праці тощо. Виділення та врахування екологічних чинників є необхідною передумовою обґрунтування основних пріоритетів розвитку транзитивного ринку праці та зайнятості населення, які спрямовані на підвищення безпеки життєдіяльності населення.

Демографічні детермінанти є важливою передумовою забезпечення розвитку транзитивного ринку праці. Серед основних показників демографічних детермінант структурних трансформацій транзитивного ринку праці виділяють показники народжуваності та смертності населення, природного й механічного приросту, коефіцієнт відтворення населення, середню тривалість життя тощо. Ці показники справляють двоїстий вплив на структурні трансфор-

мації транзитивного ринку праці. Так, глобальний демографічний вибух¹ другої половини ХХ століття зумовив зростання людських ресурсів, сприяв нарощенню їх якісних характеристик, збільшенню попиту на кінцевий продукт та досягненню рекордних темпів приросту ВВП² за всю історію людства [7]. З іншого боку, він посилив соціальну напругу на глобальному ринку праці, загострив проблеми зайнятості, міграції населення, міжнаціональні та соціальні протиріччя. Наступне стрімке скорочення приросту населення до кінця ХХ спричинило нові проблеми в зайнятості. Високі темпи зростання чисельності населення внаслідок зниження рівнів смертності, особливо дитячої, зазвичай сприяють вищим темпам зростання робочої сили, збільшенню частки молоді у робочій силі й навпаки.

Україна входить до п'ятірки країн світу з найвищими показниками природного скорочення населення [59, с. 44], а демографічна криза у країні вже тривалий час характеризується не лише депопуляцією, а й погіршенням якісних параметрів населення, зокрема здоров'я.

Рівень загальної захворюваності в Україні – один із найвищих серед країн не лише Західної Європи, а й усього пострадянського простору. На рівень захворюваності впливає множина соціально-економічних, гігієнічних та екологічних чинників, що, у свою чергу, залежать від сукупності природних умов та статусу території. За даними експертів Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), здоров'я населення, або так зване популяційне здоров'я, у середньому на 50–52% залежить від економічної забезпеченості та способу життя людей, на 20–22% – від спадковості, на 7–12% – від рівня медичного обслуговування та на 18–20% – від стану навколишнього середовища. Є й інші експертні оцінки, за якими 40–50% причин захворюваності зумовлені станом навколишнього середовища [7, с. 3]. Таким чином, розв'язання проблеми лежить у площині не лише соціально-економічної політики уряду, а й екологічної безпеки в цілому.

Через затяжну депопуляцію Україна зазнала як кількісних втрат населення, так і суттєвої деформації його соціально-демографічної структури. Рівень старіння населення характеризує нашу країну

¹ Чисельність населення планети за 50 років збільшилась у 2,4 раза (з 2528,0 млн осіб у 1950 р. до 6076,7 млн осіб у 2000 р. (у 2009 р. – 6764,1 млн осіб)

² У 1951–1973 рр. середньорічні темпи приросту ВВП становили 2,92% (середньорічне економічне зростання світової економіки в 1990–2008 р. склало 3,5%).

як одну з найбільш «старих», де частка населення віком 60 років і старше перевищує 20% (на 01.01.2016 р. – 22,1%). Одним із найнебезпечніших наслідків такої ситуації є поступове зрушення відтворювальної бази людських ресурсів, що негативно позначиться у майбутньому на можливостях забезпечення сталого соціально-економічного розвитку.

За прогнозами експертів, вже у найближчі п'ятнадцять років абсолютна і відносна чисельність перспективних з позиції формування людських ресурсів контингентів населення (осіб працездатного і працездатного віку) значно скоротиться. Особливо цей процес прискориться у 2015–2020 роках унаслідок виходу в цей період за межі працездатного віку найбільш численних поколінь [31, с. 158].

На сьогодні Україна є найбільшою країною – постачальником робочої сили в Європі. Наші громадяни працюють і у західноєвропейських країнах, і в країнах-членах Євросоюзу, і на теренах СНД, і навіть за океаном. Згідно з даними спеціального загальнонаціонального обстеження з питань трудових міграцій в Україні, впродовж 2005 – першої половини 2008 рр. за кордоном працювали 1,5 млн мешканців, або 5,1% працездатного населення України. Однак це обстеження не охопило окремі контингенти мігрантів, зокрема трудових мігрантів пенсійного віку, а також осіб, які вийшли працювати за кордон до 2005 р. і з того часу не поверталися в Україну, тому загальна кількість українських заробітчан експертами оцінюється у 2,1 млн осіб [26, с. 5]. Зрозуміло, що у світлі останніх подій, зокрема затяжної економічної кризи та військового конфлікту на Донбасі, сподіватися на повернення трудових мігрантів у найближчому майбутньому не доводиться.

Соціально-економічні детермінанти. На структурні трансформації транзитивного ринку праці найбільше впливає специфіка структурних диспропорцій економіки. Тому одним із підходів до аналізу перших є дослідження динаміки часток у загальному виробництві трьох її основних секторів (сільського господарства, промисловості та послуг) та динаміки частки зайнятих у них. Зі зростанням доходів населення попит на продукти харчування зменшується порівняно з попитом на продукцію промислового виробництва, що пояснюється біологічною природою обмеженості потреби людей у харчуванні, тоді як потреби у промислових товарах ширші та не визначаються певними межами. Продуктивність праці у сільському господарстві підвищується значно біль-

шими темпами, оскільки чисельність зайнятих у ньому постійно зменшується. Водночас зростає зайнятість населення у промисловості та збільшується частка промисловості у ВВП. Такі структурні зрушення характерні для періоду індустріалізації.

У майбутньому поступове зростання доходів населення стане причиною ще однієї кількісної зміни структури споживчого попиту: попит на послуги збільшується швидше за попит на промислові товари. Водночас продуктивність праці у сфері послуг зростає значно меншими темпами, ніж у промисловості або сільському господарстві, оскільки людські ресурси цього сектору економіки складніше замінити капіталом. Унаслідок цього відбувається зростання частки зайнятих у сфері послуг за рахунок скорочення частки зайнятих у промисловості та сільському господарстві. Відносно повільне підвищення продуктивності праці у сфері послуг зумовлює подорожчання послуг порівняно з товарами, виробленими у сільському господарстві чи промисловості. Збільшенням об'єму виробництва у сфері послуг та цін на них пояснюється швидке зростання частки послуг у ВВП. У кінцевому підсумку сфера послуг стає домінуючою в економіці, що характерно для постіндустріального розвитку економіки [14, с. 65].

Процес постіндустріалізації розвинених країн світу вплинув на структуру глобальної економіки. Так, якщо у 1980-х роках послуги складала приблизно половину сукупного світового обсягу виробництва, то у 1996 році їхня частка становила дві третини світового ВВП. Постіндустріальна економіка супроводжується зростанням попиту на висококваліфіковану робочу силу, необхідністю збільшення інвестицій у освіту, накопиченням якісних характеристик людських ресурсів.

Економіка України наразі характеризується постіндустріалізаційним вектором розвитку суспільства. Упродовж останніх років спостерігалось суттєве збільшення зайнятості у сфері послуг – майже удвічі за період 1990–2012 рр. (без урахування неформально зайнятих). Розвиток сфери послуг України, як і інших країн постсоціалістичного простору, відбувається швидко, незважаючи на економічні кризи та падіння доходів. Така ситуація частково пояснюється як реакцією ринкової економіки на штучне гальмування розвитку цієї сфери у період централізованого планування, так і природною необхідністю розвитку інфраструктурних галузей (торгівлі, фінансів, комунальної сфери, ділових послуг, транспорту та ін.).

Водночас певне занепокоєння викликають структурні зрушення в індустріальній зайнятості за технологічними підсекторами. Її скорочення відбувалося переважно за рахунок високотехнологічних видів діяльності. Суттєво зменшилася чисельність працівників на підприємствах, що виробляли машини та устаткування, електричне, електронне й оптичне устаткування. У низькотехнологічних видах промислової діяльності зниження зайнятості було неістотним, причому металургія залишається практично єдиною промисловою галуззю, в якій чисельність працівників збереглася практично незмінною [24, с. 182–183].

Структурні трансформації економіки супроводжуються інституційними перетвореннями у ході яких, перш за все, відбувається створення як державних, так і ринкових інститутів, здатних до генерації та поширення інновацій. Структурна політика тісно пов'язана з науково-технічною та інноваційною політикою, що дозволяє вчасно долати відставання у техніко-технологічній базі та організації виробництва.

У сучасній системі міжнародного поділу праці розвинені країни генерують нові знання, технології, виробляють матеріали, впроваджують нові форми організації та управління, а країни, що розвиваються, постачають їм усі необхідні ресурси, й людські у тому числі. Головними суб'єктами сучасних економік виступають транснаціональні корпорації та інші інтеграційні об'єднання, які отримують наддоходи з нееквівалентного обміну, стримуючи розвиток країн, що розвиваються. Глобалізація економіки сьогодні сягнула таких масштабів, що негативні структурні трансформації економіки однієї країни можуть зумовити ланцюгову реакцію та обернутися глобальною економічною кризою.

Зовнішньоторговельна лібералізація також впливає на економічне зростання та структурні трансформації транзитивного ринку праці. Експортні галузі економіки мають певні переваги порівняно з іншими галузями, яким доводиться відстоювати свої позиції на внутрішньому ринку, конкуруючи з імпортними потоками благ. За оцінками експертів, переважна частина найманих працівників розвинених країн та великий сегмент зайнятих у країнах, що розвиваються, працюють у галузях, які не беруть участі у міжнародному поділі праці. Так, у зоні ОЕСР близько 70% робочих місць зосереджені у сфері послуг; переважна частина зайнятих у країнах, що розвиваються, працюють у сільському

господарстві, яке також недостатньо інтегроване у світову економіку. Зовнішньоторговельна лібералізація є додатковим стимулом для розвитку імпортозаміщуючих підприємств. Водночас значних структурних трансформацій транзитивного ринку праці внаслідок дії цього чинника очікувати в найближчій перспективі не варто.

Лібералізація торгівлі та зміна обсягів імпортних потоків впливають на трансформації транзитивного ринку праці лише в короткостроковому періоді. У довгостроковому вони визначатимуться макроекономічними чинниками, такими як: демографічна структура робочої сили; ступінь гнучкості заробітної плати; конкуренція між окремими групами товарів або товарних ринків; щедрість системи соціального забезпечення. У випадку скорочення імпортних тарифів ціни цієї групи товарів на внутрішньому ринку знижуються. Якщо країна застосовує фіксований валютний курс, а система формування заробітної плати не гнучка, то відбувається збільшення притоку імпортних товарів при одночасному зменшенні експорту. Погіршення торгового балансу призводить до зниження доходу та скорочення зайнятості. У свою чергу зниження витрат на робочу силу збільшує прибутковість бізнесу, що дозволяє залучати нових працівників [6, с. 9].

Таким чином, стандартна економічна теорія припускає існування негативного ефекту лібералізації зовнішньої політики лише у короткостроковому періоді. Водночас з метою запобігання серйозному погіршенню ситуації на ринку праці вона визнає важливість гнучкості заробітної плати як одного з головних чинників уникнення негативних проявів структурних трансформацій у зайнятості.

Науково-технологічні детермінанти. Структурним трансформаціям як економіки, так і транзитивного ринку праці сприяє прискорення науково-технічного прогресу та інформатизація економіки. З появою нових штучних матеріалів, розвитком електронної промисловості й обчислювальної техніки змінюються технології видобутку, переробки та виробництва, зростає частка інформаційних ресурсів у загальній структурі зайнятості (людські ресурси вищої та найвищої кваліфікації), з'являються нові альтернативні форми зайнятості.

Досвід розвинених країн світу демонструє, що технологічні новачі сприяють скороченню робочих місць у малопродуктивних

та низькодохідних секторах економіки (наприклад, у сільському господарстві) та створенню нових робочих місць у сферах послуг і високих технологій. Упровадження інформаційних технологій дозволяє підвищити продуктивність праці, посилити інноваційну складову виробництва і, як наслідок, веде до покращання життя у країнах, що націлені на розвиток інформаційного сектору. Інформаційні технології здатні забезпечити компаніям конкурентні переваги за рахунок аутсорсингу, коли підприємство залучає висококваліфіковану робочу силу з інших країн світу, здійснюючи управління операційним процесом зі штаб-квартири.

Вищий технологічний та інформаційний рівень пов'язаний з нижчим рівнем безробіття. Відбувається перерозподіл людських ресурсів із малопродуктивних видів економічної діяльності у більш продуктивні, де створюються сприятливіші умови праці. Яскравим прикладом є зміни у сільськогосподарському виробництві розвинених країн світу, де чисельність зайнятих у сільському господарстві у 1990-х роках скоротилась у 2–3 рази при одночасному зростанні кількості робочих місць у технологічних секторах економіки. В умовах пожвавлення міжнародної конкуренції виграють країни, озброєні висококваліфікованою робочою силою. Так, розвиток інформаційних технологій у США у 1994–1996 рр. дозволив створити 8 млн нових робочих місць, коли більшість європейських країн переживали безробіття [33]. Нові інформаційні технології зрушили попит на робочу силу з промислового виробництва до сектору бізнес-послуг. Нові моделі виробництва засновані на висококваліфікованих вміннях і навичках, таких як дизайн, дослідження та розробки. Більшість послуг при цьому виконуються на умовах субконтракту на базі горизонтальної інтеграції.

Розвиток інформаційного сектору веде до збільшення кількості робочих місць у ньому за рахунок країн, що розвиваються. Це відбувається завдяки тому, що інформаційні технології дозволяють цим країнам долучитися до принципово нового міжнародного розподілу праці. Прикладом є Індія та Китай, найважливіші сьогодні експортерами продукції сектору інформаційних технологій на світовий ринок та основні отримувачі прямих іноземних інвестицій на підтримку цього сектору. У 2002 році обсяг ІТ-сектору Індії становив 12 млрд дол. США, у 2012 році ця галузь виросла до 100 млрд дол. США. Розвиток ІТ-сектору забезпечує Індії 25% експорту і 7% ВВП [34]. Інформаційні технології є домінантними в економі-

ках цих країн завдяки низькому рівню заробітних плат та знанню мов, насамперед англійської. Свідченням цього є оцінки експертів, за якими ІТ-індустрія у Китаї буде щорічно зростати на 8%, тоді як світовий показник вкладення інвестицій у розвиток інформаційних технологій збільшується всього на 3% за рік.

На жаль, наша країна практично не представлена на глобальному ринку високотехнологічної продукції, де її частка оцінюється на рівні 0,1%. Однак нова технологічна хвиля на основі нано- і біотехнологій, динамічний розвиток світового ринку високотехнологічних товарів і послуг відкривають перед нашою державою нові можливості для технологічного прориву, окреслюють нові виклики. Наприклад, розвиток національної ІТ-сектору може забезпечити стабільне зростання ІКТ галузі та забезпечить їй третє місце в експорті, після аграрного сектору та металургії. За експертними оцінками в період 2016–2020 рр. сукупні податкові надходження від ІТ-сектору становитимуть 36 млрд грн., а внесок цієї індустрії у ВВП у 2020 р. складатиме 5,7%. Водночас варто зазначити, що з метою розширення обсягів вітчизняної пропозиції товарів та послуг до 2020 року принаймні до 0,3–0,5% світового ринку високих технологій, український експорт відповідної продукції має щорічно зростати не менш ніж на 15–20% [31, с. 96].

Політичні чинники. Структурні трансформації транзитивного ринку праці тісно пов'язані з екологічними, демографічними та соціально-економічними процесами, а також суттєво залежать від політики держави у всіх напрямках суспільного життя. До політичних детермінант структурних трансформацій транзитивного ринку праці належать: глобальне регулювання ринку праці; його інституційне забезпечення; нормотворча підтримка міжнародних інтеграційних процесів; взаємодія законодавчої і виконавчої гілок влади; фінансова, кредитна, податкова, антимонопольна, зовнішньоекономічна та соціальна політики держави тощо.

Незважаючи на опосередкований характер впливу перерахованих елементів на особливості економічної поведінки суб'єктів соціально-трудових відносин, від своєчасності та повноти їхнього застосування залежать структурні трансформації транзитивного ринку праці. Так, у роки економічної перебудови формальний підхід до визначення мінімального розміру оплати праці, який не кореспондував із прожитковим мінімумом, призвів до того, що значна частина населення опинилася за межею бідності.

Відомо, що як внутрішня, так і зовнішня політика будуються з урахуванням інтересів національної економіки. Їх зворотний вплив на економіку проявляється в тому, що, з одного боку, стабільність політичної ситуації безпосередньо впливає на соціально-економічний розвиток, роблячи країну привабливою для інвестицій, а з іншого – політична нестабільність призводить до відтоку капіталу, поширення негативних трансформацій на транзитивному ринку праці (зокрема, загострення протиріч у соціально-трудовах відносинах, зростання безробіття, неповної та неформальної зайнятості тощо). Досі є дискусійним питання про те, наскільки політичний чинник має бути присутнім у економіці, оскільки прояви такого впливу мають як позитивний, так і негативний характер. Історично доведено, що директивна економіка призводить до зростання тіньового сектору, дефіциту товарів, втрати економічної зацікавленості та зрештою – до кризи суспільної системи. Відповідно, об'єктивною необхідністю є регулювання економічних відносин з метою запобігання їх негативним проявам.

Базовими механізмами непрямого впливу на транзитивний ринок праці є формування і постійне вдосконалення законодавства у сфері регулювання зайнятості та соціально-трудовах відносин, зокрема щодо визначення мінімальних соціальних гарантій і правових норм поведінки суб'єктів транзитивного ринку праці, регламентації діяльності державної служби зайнятості тощо.

1.5. Методичний інструментарій для виміру структурних зрушень транзитивного ринку праці

Транзитивний ринок праці характеризується внутрішньою структурою, яка під впливом часу та різних інших чинників постійно видозмінюється. Динаміка структури попиту та пропозиції праці сприяє внутрішнім змінам їхніх елементів та зумовлює варіювання їх причинно-наслідкових зв'язків. Тому вивчення структурних зрушень на транзитивному ринку праці посідає чільне місце в економіко-статистичному аналізі.

У широкому сенсі слова під структурою розуміють внутрішню організацію множини первинних елементів (одиниць), що внаслі-

док певних закономірностей розвитку явища чи процесу проявляють певні тенденції або спрямовуються до тих чи інших центрів групування, за яких зберігаються властивості множини як цілого. У вузькому сенсі структура є статистичною категорією, кількісною характеристикою множини, що показує вагу певного елемента, групи елементів у статистичній сукупності в цілому в певний проміжок часу. За приклад можна навести структуру попиту на працю за видами економічної діяльності, професійними групами, регіонами, категоріями робочих місць тощо.

Класифікація структур транзитивного ринку праці перш за все передбачає їх розподіл на два основні види за часовим періодом. Моментні структури транзитивного ринку праці характеризують побудову соціально-економічних явищ станом на певні проміжки часу та відображуються шляхом моментних відносних показників, як правило, на початок чи на кінець періоду. Інтервальні структури транзитивного ринку праці характеризують побудову соціально-економічних явищ за певні проміжки часу – дні, тижні, місяці, квартали, роки. Статистичний аналіз структурних зрушень на транзитивному ринку праці передбачає розгляд як фактичних, реально існуючих структур, так і структур перспективних, прогнозних, оптимальних і стандартизованих. Останні є умовними або фактичними структурами, прийнятими за еталонні для розрахунку і порівняння стандартизованих показників. Наприклад, для порівняння рівнів народжуваності, смертності, захворюваності тощо за двома та більше регіонами розраховують стандартизовані коефіцієнти на базі певної стандартизованої структури, за яку може бути використана вікова структура населення в цілому по країні.

Структура є найважливішим атрибутом транзитивного ринку праці та його елементів. Для оцінки кількісних змін у структурі використовують спеціальні показники, які характеризують відношення частини до цілого (відносна величина структури) та співвідношення між частинами цілого (відносна величина координації). Вони виражаються або простим кратним відношенням (питомою вагою), або у відсотках.

Відносна величина структури (d_i) визначається за формулою:

$$d_i = \frac{x_i}{\sum x_i} \quad (1.1)$$

де d_i – частка (питома вага) i -го елемента у множині та в цілому;

x_i – абсолютне значення ознаки по i -му елементу в групі;

$\sum x_i$ – сума абсолютних значень ознаки всіх елементів множини;
 $\sum d_i$ або 100%.

Структурним зрушенням на транзитивному ринку праці з позицій статистичного аналізу є різниця між відносними елементами структури, які визначаються у різні моменти часу за однією й тією самою сукупністю. Структурне зрушення може бути додатним, від’ємним та нульовим залежно від вектору зміни структури в досліджуваній період. Структурними вважатимуться зміни пропорцій внутрішньої будови об’єкта дослідження (наприклад, попиту та пропозиції робочої сили), що призводять до появи нової якості або нових характеристик множини.

Структурними розбіжностями транзитивного ринку праці є відмінності у внутрішній будові однорідних чи однотипних об’єктів дослідження, які належать до різних територій та систем (наприклад, розбіжності у структурі зайнятих за віковими характеристиками в розрізі регіонів, розбіжності у структурах безробітних різних років за освітньо-професійними характеристиками). Однією з суттєвих проблем статистичного дослідження структурних змін є складність розрахунків кількісних характеристик та їхня кількісна інтерпретація.

Основні напрями статистичного вивчення структур елементів транзитивного ринку праці включають:

- 1) характеристику структурних зрушень окремих частин сукупності за два і більше періоди;
- 2) узагальнюючу характеристику структурних зрушень в цілому по сукупності;
- 3) оцінку ступеня концентрації та централізації.

Аналіз структури як транзитивного ринку праці як в цілому, так і окремих його елементів та їхніх змін базується на відносних показниках структури, частках або питомій вазі, відношенні елементів структури до цілого. При цьому як часткові так і загальні показники структурних зрушень можуть відображувати або абсолютну зміну структури у відсоткових пунктах, або як частку від цілого (мається на увазі абсолютну за методологією розрахунку а не за одиницями вимірювання), або її відносну зміну у відсотках чи коефіцієнтах. Розглянемо показники динаміки структурних зрушень:

Індивідуальний показник абсолютних структурних зрушень зі змінною базою порівняння (або абсолютний приріст питомої ваги,

(Δd) показує, на скільки відсоткових пунктів зросла або зменшилася частина сукупності порівняно з попереднім періодом:

$$\Delta d_i = d_{ij} - d_{ij-1}, \quad (1.2)$$

де d_{ij} – питома вага i -ої групи в j -ому періоді;

d_{ij-1} – питома вага цієї групи в періоді $j-1$.

Знак приросту показує напрям зміни питомої ваги частини структури («+» – збільшення, «-» – зменшення), а його значення – конкретну величину цієї зміни.

Індивідуальний показник абсолютних структурних зрушень зі постійною базою порівняння (Δd_0) показує на скільки відсоткових пунктів зросла або зменшилася частина сукупності порівняно з базовим періодом:

$$\Delta d_i = d_{ij} - d_{i0} \quad (1.3)$$

де d_{i0} – питома вага i -ої групи в базисному періоді.

Таким чином, кількісний показник індивідуальних структурних зрушень в сукупному попиті на працю (так звана маса структурного зрушення) визначається як різниця часток елементів структури в поточному періоді та періоді прийнятому за базу порівняння.

Якщо характеристика внутрішньої будови структури може бути розглянута за відносними показниками, розрахованими з абсолютних, то маса структурного зрушення може не тільки мати різне значення, а й тлумачитися по-різному. Так, зрушення у русі робочої сили за галузями відображають секторальний поділ економіки, а зрушення у продуктивності праці, оплаті праці, доходах домогосподарств та витратах на робочу силу слугуватимуть індикаторами соціально-економічних відносин. Такі зрушення можуть бути різносторонніми, мати різні значення в часі, однак спільною ланкою між ними буде динаміка цін (температура інфляції), яка по-різному впливає на напрям і швидкість зрушень у вартісній структурі та менш значуща для натуральної структури (у нашому випадку – чисельності робочої сили).

Іншими словами, при вивченні диференціації доходів населення збільшення або зменшення питомої ваги тієї чи іншої групи з точки зору статистики вважатиметься структурним зрушенням, а з позицій економіки така зміна вважатиметься *масою структурного зрушення*. У випадку структури населення за доходами – це зміна взаємозв'язків між елементами структурованої множини, що ха-

рактизуватиме розподіл доходів населення, тобто зміну питомої ваги тієї чи іншої групи, яка вказуватиме на зменшення можливостей або на появу нових у задоволенні конкретних потреб.

За необхідності розрахунку зміни структури попиту чи пропозиції праці, її умов, оплати тощо за більш ніж двома періодами, постає потреба у динамічному усередненні наведених показників, тобто розрахунку середніх показників структурних зрушень.

Середній абсолютний приріст питомої ваги i -ї структурної частини (Δ_i) показує, на скільки відсоткових пунктів у середньому за певний період (день, тиждень, місяць, рік тощо) вона змінюється:

$$\overline{\Delta}_i = \frac{d_{in} - d_{i1}}{n - 1}, \quad (1.4)$$

де n – число усереднюваних періодів.

Знак приросту показує напрям зміни питомої ваги структурної частини («+» – збільшення, «-» – зменшення), а його значення – конкретну величину цієї зміни.

Сума середніх абсолютних приростів питомої ваги всіх структурних частин сукупності, як і сума їх приростів за один часовий інтервал має дорівнювати 0.

Середній темп зростання питомої ваги (\overline{Tp}_{di}) характеризує середню відносну зміну питомої ваги i -ї структурної частини ринку праці за n періодів і розраховується за формулою середньої геометричної [32]:

$$\overline{Tp}_{di} = \sqrt[n-1]{Tp_{di_1} \times Tp_{di_2} \times Tp_{di_3} \times \dots \times Tp_{di_{n-1}}}. \quad (1.5)$$

Підкореневий вираз у цій формулі є послідовним добутком ланцюгових темпів зростання питомої ваги за всі часові інтервали. Після виконання нескладних алгебраїчних перетворень ця формула матиме такий вигляд:

$$\overline{Tp}_{di} = \sqrt[n-1]{\frac{d_{in}}{d_{i1}}} \times 100. \quad (1.6)$$

Темп зростання питомої ваги виражається у відсотках і завжди має позитивне значення. Однак, якщо у сукупності спостерігалися структурні зміни, частина темпів зростання буде більшою за 100%, а частина – меншою.

Індивідуальний показник відносних структурних зрушень з постійною базою порівняння ($J_d^{const.base}$) – це співвідношення питомої ваги елемента сукупності у певний період до питомої ваги цього ж елемента у базисному періоді:

$$J_d^{const.base} = \frac{d_{ij}}{d_{i_0}}. \quad (1.7)$$

Індивідуальний показник відносних структурних зрушень зі змінною базою порівняння (темп зростання питомої ваги, $J_d^{var.base}$) – це співвідношення питомої ваги елемента сукупності у певний період до питомої ваги цього ж елемента у попередньому періоді:

$$J_d^{var.base} = \frac{d_{ij}}{d_{ij-1}}. \quad (1.8)$$

З метою узагальнюючого аналізу структурних розбіжностей на ринку праці використовують лінійний та квадратичний коефіцієнти абсолютних структурних зрушень.

Лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень з постійною базою порівняння (базовий, $L_{abs}^{const.base}$) визначається як взята за модулем сума приростів питомої ваги поділена на кількість структурних частин:

$$L_{abs}^{const.base} = \frac{\sum_{i=1}^n |d_{ij} - d_{i_0}|}{n}, \quad (1.9)$$

d_{ij} і d_{i_0} – питома вага окремих категорій у порівнюваних структурах за аналізований та базисний періоди відповідно.

n – число градацій у структурі.

Цей показник відображає середню зміну питомої ваги (у відсоткових пунктах), яка характерна для аналізованого часового проміжку часу в цілому по всім структурним частинам сукупності.

Лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень зі змінною базою порівняння (ланцюговий, $L_{abs}^{var.base}$) визначається за формулою:

$$L_{abs}^{var.base} = \frac{\sum_{i=1}^n |d_{ij} - d_{ij-1}|}{n}, \quad (1.10)$$

d_{ij} і d_{ij-1} – питома вага окремих категорій у порівнюваних структурах у аналізованому та попередньому періодах відповідно;

n – число градацій у сукупності.

Статистичний зміст цього коефіцієнта полягає в тому, що він є середньою арифметичною модулів абсолютних приростів часток порівнюваних градацій структури, тобто характеризує середню величину відхилень часток. Іншими словами, він показує, на скільки відсоткових пунктів у середньому відхиляється одна від іншої питома вага всіх частин структури за досліджуваний період.

Чим більша величина лінійного коефіцієнта структурних зрушень, тим більше в середньому відхиляються одна від одної частки окремих градацій за два порівнювані періоди, тим більші абсолютні структурні зрушення. Якщо структури за ці періоди збігаються, тобто сума часток структури поточного періоду та періоду, прийнятого за базу порівняння, дорівнює нулю, то цей коефіцієнт також дорівнюватиме 0. Якщо коефіцієнти лінійного структурного зрушення з постійною та змінною базою порівняння набувають значень менше 2%, то система характеризується малими структурним зрушеннями; від 2 до 10% – суттєвими структурними зрушеннями; більше 10% – великими структурними зрушеннями.

На базі формули середнього квадратичного відхилення Л. Казинець побудував інший показник абсолютних структурних зрушень, який отримав назву *середній квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень*, що, як і лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень, визначається аналогічно зі змінною та постійною базою порівняння.

Середній квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень зі змінною базою порівняння ($\sigma_{d_{ij}-d_{ij-1}}$) визначається аналогічно [17]:

$$\sigma_{d_{ij}-d_{ij-1}} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (d_{ij} - d_{ij-1})^2}{n}}, \quad (1.11)$$

Середній квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень з постійною базою порівняння ($\sigma_{d_{ij}-d_{i0}}$):

$$\sigma_{d_{ij}-d_{i0}} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (d_{ij} - d_{i0})^2}{n}}. \quad (1.12)$$

Причому обидва зазначені коефіцієнти змінюються в діапазоні від 0 до 100 ($0 \leq \sigma \leq 100$). Якщо зрушення в сукупності не відбулися, то значення обох коефіцієнтів дорівнюють 0. Чим більші зрушення

відбулися, тим вищим буде значення коефіцієнтів. Варто зазначити, що квадратичний коефіцієнт дозволяє більш точно визначити коливання структури для пріоритетних та малозначущих категорій.

Лінійний та квадратичний коефіцієнти абсолютних структурних зрушень дозволяють отримати зведену оцінку швидкості змін часток окремих елементів ринку праці та порівняти загальну динаміку структурних зрушень. Ці коефіцієнти, показують, на скільки відсоткових пунктів у середньому відхиляється одна від іншої питома вага усіх частин досліджуваного елемента ринку праці за аналізований період.

Крім показників абсолютних структурних зрушень, використовують *узагальнюючі показники відносних структурних зрушень*, що характеризують середню відносну зміну часток (у відсоткових пунктах) і визначаються як з постійною, так і зі змінною базою порівняння.

Лінійний коефіцієнт відносних структурних зрушень з постійною базою порівняння $\left(L \frac{d_{ij}}{d_{i0}} \right)$:

$$L \frac{d_{ij}}{d_{i0}} = \frac{\sum_{i=1}^n \left| \frac{d_{ij}}{d_{i0}} - 1 \right|}{n}. \quad (1.13)$$

Лінійний коефіцієнт відносних структурних зрушень зі змінною базою порівняння $\left(L \frac{d_{ij}}{d_{ij-1}} \right)$:

$$L \frac{d_{ij}}{d_{ij-1}} = \frac{\sum_{i=1}^n \left| \frac{d_{ij}}{d_{ij-1}} - 1 \right|}{n}. \quad (1.14)$$

Середній квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень зі змінною базою порівняння $\left(\sigma \frac{d_{ij}}{d_{ij-1}} \right)$:

$$\sigma_{\frac{d_{ij}}{d_{ij-1}}} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n \left(\frac{d_{ij}}{d_{ij-1}} - 1 \right)^2}{n}}. \quad (1.15)$$

Середній квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень з постійною базою порівняння $\left(\sigma_{\frac{d_{ij}}{d_{i0}}} \right)$:

$$\sigma_{\frac{d_{ij}}{d_{i0}}} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n \left(\frac{d_{ij}}{d_{i0}} - 1 \right)^2}{n}}. \quad (1.16)$$

Відносні коефіцієнти при зіставленні структур з постійною базою порівняння дозволяють враховувати суттєві зміни величин часток базисного періоду та отримувати точніші результати оцінки структурних зрушень порівняно з абсолютними.

Базою обчислення узагальнюючих показників відносних структурних зрушень є темпи зростання часток від цілого, ступінь варіації яких є зведеною узагальнюючою характеристикою. Лінійний показник відносних структурних зрушень, що базується на середньому зваженому лінійному відхиленні ($L_{rel.deviation}^{var.base}$), обчислюється за формулою [25]:

$$L_{rel.deviation}^{var.base} = \sum \left| \frac{d_{ij}}{d_{i0}} - 1 \right| \times d_{i0}. \quad (1.17)$$

У результаті простих перетворень стає очевидним, що цей коефіцієнт у n разів перевищує коефіцієнт абсолютних структурних зрушень, а його верхня межа дорівнюватиме 2. У випадку тотожності структури порівнюваних сукупностей коефіцієнт дорівнюватиме 0. І навпаки, якщо значення цього коефіцієнта дорівнюватиме 0, це означає тотожність структур порівнюваних сукупностей. Чим більшим буде кількісне значення лінійного коефіцієнта відносних структурних зрушень, тим більш різкими будуть зрушення і навпаки, менш різкі структурні зрушення характеризуються меншими значеннями лінійного коефіцієнта відносних структурних зрушень.

Особливістю лінійного показника відносних структурних зрушень, який базується на середньому зваженому лінійному відхиленні є те що він характеризує не середню швидкість зміни питомої ваги окремих частин сукупності, а середню інтенсивність цих трансформацій. Іншими словами цей коефіцієнт дозволяє встановити, на скільки відсотків порівняно з базисним періодом питома вага якого приймається за одиницю (100%), в середньому змінюється питома вага всіх частин цілого, тобто яким буде середній відносний приріст питомої ваги часток цілого (взятих за абсолютним значенням).

Узагальнюючий показник відносних структурних зрушень (квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень, $\sigma_{relative}$), що базується на середньому зваженому квадратичному відхиленні, обчислюється за формулою [18]:

$$\sigma_{relative} = \sqrt{\frac{\sum (d_{ij} - d_{ij-1})^2}{d_{ij-1}}} = \sqrt{\sum \left(\frac{d_{ij}}{d_{ij-1}} - 1 \right)^2 \times d_{ij-1}}, \quad (1.18)$$

Цей коефіцієнт показує, на скільки у середньому відхиляються коефіцієнти (темпи) зростання окремих частин сукупності від їхнього середнього значення, що дорівнює одиниці (100%); іншими словами – яка середня квадратична величина відносного відхилення питомої ваги.

На доповнення до цієї системи показників Н. Перстньова пропонує розраховувати модифіковані лінійний та квадратичний коефіцієнти структурних зрушень. На думку вченої, у знаменнику формул Л. Казинця доцільніше використовувати не питому вагу елемента структури базового періоду, а середню питому вагу за два аналізовані періоди. Обидва показники нормовані, тобто їхні значення коливаються у межах від 0 (ідентичні структури) до 1 (повна розбіжність структур).

Лінійний коефіцієнт відносних структурних зрушень модифікований ($L_{relative}^{mod}$) [25, с. 481]:

$$L_{relative}^{mod} = \sum \left| \frac{\frac{d_{ij}}{d_{ij} + d_{ij-1}} - 1}{2} \right| \times d_{ij-1}. \quad (1.19)$$

Середній квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень модифікований ($\sigma_{relative}^{mod}$) [23, с. 481]:

$$\sigma_{relative}^{mod} = \sqrt{\sum \left(\frac{d_{ij}}{d_{ij} + d_{ij-1}} - 1 \right)^2} \times d_{ij-1}. \quad (1.20)$$

Таким чином у знаменнику зменшеного було рекомендовано замінити частку базисного періоду на величину середньої питомої ваги, що розраховувалася як сума часток аналізованого та базисного періодів поділена на 2. Обидва модифіковані коефіцієнти є нормованими, тобто їхні значення варіюються в межах від 0 (повна тотожність структур) до 1 (абсолютно різні структури).

Індекс структурних зрушень на ринку праці ($I_{str. shifts}$) характеризує масу структурного зрушення, що припадає на одиницю базового основного показника ринку праці за певний проміжок часу, вираженого в частині від цілого або у відсотках:

$$I_{str. shifts} = \frac{d_{ij} - d_{ij-1}}{d_{ij-1}} = \frac{M}{d_{ij-1}}. \quad (1.21)$$

де M – маса структурного зрушення в досліджуваному періоді.

На думку О. Красильникова, під «масою структурного зрушення» варто розуміти якісну зміну взаємозв'язків між елементами економічної структури, що зумовлена динамікою структури суспільних потреб та структурою розміщення ресурсів на певному проміжку часу. В цьому полягає основна відмінність показника маси структурного зрушення від простих статистичних показників: оскільки вона відображає певні економічні інтереси, спрямовані на задоволення потреб суспільства у благах [20, с. 22].

Формули (7; 8; 21) вказують на те, що індивідуальний показник відносних структурних зрушень ринку праці є чистою відносною величиною структурного зрушення, а індекс структурних зрушень показує, наскільки збільшилася (зменшилася) питома вага групи (елемента структури) за певний період часу. Між цими показниками існує такий самий взаємозв'язок, як між темпом зростання та темпом приросту.

$$I_d = I_{str. shifs} + 1. \quad (1.22)$$

Значна варіація абсолютних та відносних індивідуальних показників структурних зрушень ринку праці може бути наслідком зовнішньої дії на систему в цілому або внутрішніх змін в результаті зростання чи зниження впливу тих або інших системоутворюючих чинників.

Для характеристики варіації структурних зрушень окремих елементів ринку праці та їхніх структурних частин використовуються інтегральні показники, які дають узагальнюючу кількісну характеристику структурних зрушень у часі або розбіжностей структури між двома однорідними, одночасно існуючими у просторі структурами. Ці показники побудовані у вигляді середнього лінійного або середнього квадратичного відхилення між частками категорій у загальному об'ємі сукупності. Наприклад:

Індекс розбіжності (I_{div}) вимагає наявності верхньої та нижньої межі зміни:

$$I_{div} = \frac{\sum |d_{ij} - d_{ij-1}|}{2}. \quad (1.23)$$

де d_{ij} , d_{ij-1} – питома вага, виражена у простому кратному відношенні.

Максимальна сума модулів зміни часток структур може дорівнювати 2. Такий результат можливий у гіпотетичній ситуації, якщо у певній структурі ринку праці всі одиниці сукупності зосереджені в одній категорії, а у порівнюваній структурі – в іншій категорії. Тобто теоретично індекс розбіжностей може мати верхню межу, яка дорівнюватиме 1, однак у реальності вона завжди буде менша за 1. Якщо зміни в структурі не відбувалися, то індекс розбіжностей дорівнюватиме 0. Чим ближче значення індексу до 1, тим більш значущі зміни структури.

У методиці визначення структурних зрушень в економіці, розробленій О. Красильниковим запропоновано обчислювати показники швидкості та інтенсивності структурних зрушень [20]. Швидкість структурного зрушення (V) відображає зміну маси структурного зрушення за одиницю часу:

$$V = M_{ij} - \frac{M_{ij-1}}{T}, \quad (1.24)$$

де T – час реалізації структурного зрушення;

M_{ij} та M_{ij-1} – маса структурного зрушення в досліджуваному та базовому періодах відповідно.

Цей показник дозволяє визначити асинхронність та інтенсивність структурного зрушення. Прискорення структурного зрушення є свідченням етапу економічного розвитку, а гальмування – періоду спаду чи депресії. На думку окремих фахівців, у періоди економічних криз темпи структурних перетворень збільшуються, причому вони можуть мати як прогресивний так і регресивний характер [20].

З поняттями маси й швидкості структурних зрушень на ринку праці тісно пов'язаний показник їхньої інтенсивності, що характеризує взаємозалежність сукупного попиту на робочу силу і швидкості його зміни в часі. У загальному вигляді коефіцієнт структурної інтенсивності (K_{int}) розраховується за формулою [1, с. 5]:

$$K_{int} = \frac{1}{2} \sum (d_i(t) - d_i(t-1)). \quad (1.25)$$

де $d(t)$, $d(t-1)$ – частка зайнятих i -го регіону (або виду економічної діяльності) в загальній кількості зайнятих звітного та базового періодів відповідно.

При аналізі змін у структурі економіки регіону за тривалий проміжок часу доцільно визначити зрушення за кожний період окремо та розглянути їх щодо загальної тенденції, тобто оцінити їхній внесок у формування повного зрушення. Використання цієї формули дає можливість вирішувати подібні завдання. При цьому чим ближчим до одиниці є співвідношення величини, що характеризує суму коефіцієнтів структурних зрушень за періодами, і коефіцієнта структурних зрушень, розрахованого за весь період, тим процес формування структури ближчий до лінійного, інерційного.

За інших рівних умов чим вища інтенсивність зрушення в економічній структурі, тим важливішу структуроутворювальну роль воно відіграє. Поняття інтенсивності допомагає при вирішенні проблеми протиріч структурних зрушень: із двох суперечливих зрушень у структурі домінуючу роль буде відігравати більш інтенсивне, і в умовах відносно замкнутої економічної системи маса його буде зростати, тоді як маса протилежного йому зрушення – зменшуватися.

Загальним показником, що характеризує динаміку структурних змін, є показник інтенсивності структурного зрушення (E), який визначається за формулою:

$$E = M \times V \quad (1.26)$$

Чим вищий показник інтенсивності, тим сильніший вплив на структуру.

Показник якості структурного зрушення (R) розраховується за формулою:

$$R = I \times N, \quad (1.27)$$

де I – індекс структурного зрушення певного напрямку,

N – напрям структурного зрушення.

Напрямок визначається залежно від бажаних економічних досягнень. Зокрема, зрушення в напрямі зростання кількості зайнятих у наукоємних галузях можуть оцінюватись як позитивні, тобто $N = 1$, а зрушення в бік зростання зайнятих у сільському господарстві чи видобувній промисловості – як негативні, $N = -1$ [18]. Прогресивні тенденції у перетворенні структури виникають у тому випадку, коли напрям структурного зрушення буде позитивним у рамках зростання структурних зрушень зайнятості у високотехнологічних галузях економіки.

Слід зазначити, що, оцінюючи швидкість структурних зрушень, необхідно брати до уваги фактор масштабності економічних процесів. Для цього використовується *коефіцієнт структурної мобільності* (K_m) [1, с. 6]:

$$K_m = K_{imm} \times I_n, \quad (1.28)$$

де I_n – індекс зростання сумарної доданої вартості.

У наукових працях В. Рябцева та Г. Чудиліна в основу структурно-динамічного аналізу покладено розрахунок узагальнювальних показників структурних змін за допомогою *інтегрального коефіцієнта відносних відмінностей структури* (K_i) [27, с. 32]:

$$K_i = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (d_{ij} - d_{ij-1})^2}{\sum_{i=1}^n d_{ij}^2 + \sum_{i=1}^n d_{ij-1}^2}}. \quad (1.29)$$

Інтегральний коефіцієнт відносних відмінностей структури змінюється від 0 до 1,00 або від 0 до 100%. Чим менша різниця між порівнюваними структурами, тим коефіцієнт буде ближчим до 0,01 або до 1,00 і навпаки, чим більші структурні зрушення, тим він буде ближчий до 1,00 або до 100%.

Перевага вищезгаданого показника, на думку В. Рябцева і Г. Чудилина, полягає в тому, що він мають верхню та нижню межу значень, яка дорівнює відповідно, 1 та 0, а також може бути застосований для оцінки відмінностей структури за двома окремими обраними ознаками [30, с. 44].

Співвідношення різних видів структурних змін у зайнятості та їхня інтенсивність залежать від соціально-економічного розвитку регіонів. Кількісні розрахунки взаємозв'язку між темпами економічного зростання та структурними змінами, які відбуваються на ринку праці, досить складні. Однак можна дати якісну оцінку ефективності таких структурних зрушень. Така оцінка необхідна для побудови індикативно-аналітичної системи моніторингу структурного розвитку ринку праці, що дозволяє визначати доцільні напрями подальших структурних зрушень і може бути корисною при формуванні державної політики у сфері зайнятості.

Зміна станів української економічної системи під час реформ супроводжується не тільки змінами її інтегральних показників, але й масштабною структурною перебудовою. Система зберігається як така, але її структура значно змінюється (змінилася територія й чисельність населення, в економіці відбувся спад в одних галузях і зростання в інших тощо), що суттєво ускладнює проведення кількісних зіставлень післякризової української економіки з докризовою, робить їх багато в чому умовними.

Для оцінки значущості структурних відмінностей у відносному вираженні в міжнародній аналітичній практиці широко застосовуються інтегральні індекси А. Салаї і К. Гатьєва, які враховують чисельність сукупності та кількість виділених груп в загальному обсязі досліджуваної ознаки. За допомогою цих показників оцінюється динаміка зміни структури. Ці показники мають більш досконалі аналітичні властивості порівняно з лінійним та середньоквадратичним коефіцієнтами, оскільки варіюють в межах від 0 до 1.

Інтегральний коефіцієнт структурних зрушень К. Гатьєва (K_G) враховує інтенсивність розбіжностей часток за окремими групами, та питому вагу порівнюваної пари груп у структурах та загальну кількість градацій [28]:

$$K_G = \sqrt{\frac{\sum (d_{ij} - d_{ij-1})^2}{\sum d_{ij}^2 - \sum d_{ij-1}^2}}. \quad (1.30)$$

Більш чутливим до структурних зрушень у розподілах є запропонований угорським вченим А. Салаї *інтегральний коефіцієнт структурних розбіжностей* (K_S), який враховує інтенсивність змін за окремими групами, питому вагу груп у порівнюваних структурах, а також число груп:

$$K_S = \sqrt{\frac{\sum (d_{ij} - d_{ij-1})^2}{\sum (d_{ij} + d_{ij-1})^2}}, \quad (1.31)$$

де n – число градацій (елементів або груп),%.

Мінімальне значення обох коефіцієнтів дорівнює 0. При цьому частки груп відповідних категорій однакові, тобто структурні розбіжності відсутні. Максимальне значення обох коефіцієнтів не перевищує 1, якщо кількість категорій, виділених у двох порівнюваних структурах, однакова. Якщо кількість груп у порівнюваних структурах різна, то коефіцієнти набувають значень більших за 1, що означає вагомість структурних розбіжностей. Якщо коефіцієнт Гатьєва або індекс Салаї більше 10, то мова йде про нестабільність структури, яка досліджується. Недоліком коефіцієнта Салаї є залежність його величини від кількості градацій структури та завищення структурних змін.

В. Рябцев модифікував формулу А. Салаї, виключивши з неї кількість градацій, і запропонував використовувати її в економічних дослідженнях *територіальних розбіжностей структур ринку праці різних територій (регіонів)* Критерій Рябцева (K_R) – це відношення фактичної міри розбіжностей значень компонентів двох структур до їх максимально можливого значення. Перевагою цього критерію є те, що він не залежить від числа градацій статистичної сукупності:

$$K_R = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (d_{ij} - d_{ij-1})^2}{\sum_{i=1}^n (d_{ij} + d_{ij-1})^2}}. \quad (1.32)$$

Інтерпретація результатів критерію K_R здійснюється з використанням шкали оцінки міри розбіжностей структур (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Шкала оцінки міри розбіжностей структур за критерієм K_R

Інтервали значень критерія K_R	Характеристика міри структурних розбіжностей
0,000–0,030	Тотожність структур
0,031–0,070	Дуже низький рівень розбіжностей
0,071–0,150	Низький рівень розбіжностей
0,151–0,300	Суттєвий рівень розбіжностей
0,301–0,500	Значний рівень розбіжностей
0,501–0,700	Дуже значний рівень розбіжностей
0,701–0,900	Протилежний тип структур
0,901 і вище	Повна протилежність структур

Джерело: [28, с. 46–47].

Цей критерій можна використати при порівнянні регіональних розбіжностей структури зайнятих за видами економічної діяльності, оплатою праці, безробітних за освітніми рівнями тощо.

З метою порівняльного аналізу кількох структур між собою використовується коефіцієнт нерівномірності розподілу. Для його побудови попередньо визначається число домінуючих груп (частка від 60% до 80%).

Коефіцієнт нерівномірності розподілу ($K_{irr.distribution}$) визначається за формулою:

$$K_{irr.dis} = \left(\frac{k \times l}{k - l} \right) \times \sum (d - p)^2, \quad (1.33)$$

k – число елементів у структурі;

l – число домінуючих груп;

d – значення частки елемента в структурі;

p – коефіцієнт фіксованої частки, обчисленої за умови рівномірного розподілу у структурі, $p = \frac{1}{k}$.

При проведенні порівняльного аналізу двох структур обчислюють коефіцієнт рангової кореляції Спірмена (ρ):

$$\rho = \frac{3 \sum_{i=1}^n (R_{ij} - R_{ij-1})^2}{n^3 - n}, \quad (1.34)$$

де R_{ij-1} та R_{ij} – ранги елементів часток структури в поточному та базисному періодах відповідно;

n – число елементів у структурі.

Ранжування – це процедура впорядкування об'єктів вивчення, яка виконується на базі переваги. Ранг – це порядковий номер значень ознаки, що розміщена у порядку зростання або спадання величин. Наприклад, ранг зі значенням 1 присвоюється елементу структури з найбільшою питомою вагою структури. Ранг має найбільше значення, що дорівнює числу елементів структури, у відповідного елемента структури з найменшими значенням частки. Для елементів структури з рівними значеннями часток ранг дорівнюватиме середньоарифметичному значенню відповідних номерів місць.

Коефіцієнт Спірмена може набувати додатних та від'ємних значень ($-1 \leq \rho \leq 1$). Чим ближче значення коефіцієнта рангової кореляції Спірмена до 0, тим суттєвіші зміни в порівнювальних структурах.

При здійсненні статистичного аналізу структури одним із головних завдань є визначення ступеня концентрації досліджуваної ознаки за одиницями сукупності або оцінка нерівномірності розподілу. Така нерівномірність може спостерігатись у розподілі доходів за групами населення.

Коефіцієнт концентрації (K_{conc}) дозволяє охарактеризувати ступінь концентрації розподілу і обчислюється за формулою:

$$K_{conc} = \frac{1}{2} \sum \left| d_i - \frac{1}{k} \right|. \quad (1.35)$$

Цей коефіцієнт змінюється в межах від 0 до 1. У випадку, коли він дорівнює нулю концентрація відсутня і спостерігається абсолютно нерівномірний розподіл за елементами структури. Чим ближчим він буде до 1, тим вища концентрація одиниць у одній або кількох групах. Досліджуючи нерівномірність розподілу досліджуваної ознаки по території, поняття «концентрація» замінюють на поняття «локалізація».

Найчастіше оцінка ступеня концентрації здійснюється за *кривою концентрації (кривою Лоренца)* та розрахованими на її базі характеристиками. Для цього необхідно мати частотний розподіл одиниці досліджуваної сукупності та взаємопов'язаний з ним частотний розподіл досліджуваної ознаки. Для зручності обчислень і підвищення аналітичності даних одиниць сукупності, як правило розділяють на 10 груп по 10% одиниць у кожній (децильний розподіл), 5 груп по 20% одиниць (квінтільний розподіл) тощо.

Найбільш відомим показником концентрації є *коефіцієнт Джині (G)*, що використовується як міра диференціації або соціального розшарування:

$$G = 1 - 2 \sum_{i=1}^k d_{xi} d_{yi}^H + \sum_{i=1}^k d_{xi} d_{yi}, \quad (1.36)$$

де d_{xi} – частка i -ї групи у загальному об'ємі сукупності;
 d_{yi} – частка i -ї групи у загальному об'ємі ознаки;
 d_{yi}^H – накопичена частка i -ї групи у загальному об'ємі ознаки.
 Якщо частки виражені у відсотках, то формулу можна так:

для 10% розподілу $G = 110 - 0,2 \sum_{i=1}^k d_{yi}^H$;

для 20% розподілу $G = 110 - 0,4 \sum_{i=1}^k d_{yi}^H$.

Чим ближче до 1 (100%) значення цієї ознаки, тим вищий рівень концентрації. При $G = 0$ ми матимемо рівномірний розподіл ознаки за всіма одиницями сукупності.

Оцінка ступеня концентрації також може бути отримана на базі *коефіцієнта Лоренца (L)*:

$$L = \frac{\sum_{i=1}^k |d_{xi} - d_{yi}|}{2}. \quad (1.37)$$

При використанні цього коефіцієнта можна оперувати як частками одиниць, так і відсотками. Коефіцієнт Лоренца вимірюється у тих самих межах, що і коефіцієнт Джині. Якщо під концентрацією розуміють ступінь нерівномірності розподілу досліджуваної ознаки, не пов'язаного ні з об'ємом сукупності, ні з розміром окремих груп, то централізація означає зосередження об'єму ознаки у окремих групах.

Відібрані статистичні показники є найбільш прийнятними для використання для оцінки структурних зрушень на ринку праці. Водночас з урахуванням їх кількості пропонуємо їх класифікувати за ознаками нормованості, універсальності, чутливості, спрямованості (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

Класифікація індикаторів структурних зрушень на ринку праці

1	Показник	Нормованість	Еластичність	Універсальність	Спрямованість
		3	4	5	6
Показники динаміки та варіації структурних зрушень	Індивідуальний показник абсолютних структурних зрушень зі змінною (постійною) базою порівняння			+	+
	Індивідуальний показник відносних структурних зрушень зі змінною (постійною) базою порівняння		+	+	+
	Середній абсолютний приріст питомої ваги			+	+
	Середній темп зростання питомої ваги			+	
Показники нерівномірності та концентрації	Коефіцієнт концентрації	+		+	
	Коефіцієнт нерівномірності розподілу	+		+	
	Коефіцієнт Джині	+		+	
	Коефіцієнт Лоренца	+		+	
Показники структурних розбіжностей	Лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень зі змінною (постійною) базою порівняння	+		+	
	Середній квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень зі змінною базою порівняння	+		+	
	Середній квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень з постійною базою порівняння	+	+	+	
	Лінійний коефіцієнт відносних структурних зрушень зі змінною (постійною) базою порівняння	+		+	
	Лінійний коефіцієнт відносних структурних зрушень, що базується на середньозваженому відхиленні	+	+	+	

Продовження табл. 1.4

1	2	3	4	5	6
Показники структурних розбіжностей	Лінійний коефіцієнт відносних структурних зрушень модифікований	+		+	
	Середній квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень зі змінною (постійною) базою порівняння	+		+	
	Середній квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень модифікований	+		+	
	Узагальнюючий показник відносних структурних зрушень, що базується на середньому зваженому квадратичному відхиленні	+		+	
	Інтегральний коефіцієнт структурних розбіжностей Салаї	+	+	+	
	Інтегральний коефіцієнт структурних зрушень Гатьєва	+	+	+	
	Коефіцієнт рангової кореляції Спірмена				+
	Індекс розбіжностей структур Рябцева	+	+	+	
	Інтегральний коефіцієнт відносних відмінностей структур	+			+
Показники інтенсивності структурних зрушень	Індекс інтенсивності структурних зрушень				+
	Індекс якості структурного зрушення				+

Джерело: систематизовано автором за даними [1; 18; 20; 25; 28; 30; 32].

Така класифікація є досить умовною, однак вона дає змогу систематизувати накопичену наукову базу у цьому напрямі та виявити переваги й недоліки окремих індикаторів.

Нормованість означає, що показник має інтервал можливих значень, як правило від 0 до 1. При цьому 0 означає ідентичність структур, а 1 – повну розбіжність структур. Наявність крайніх значень дозволяє розробити шкалу, за якою визначають статус того чи іншого показника. Таким чином, нормованість та використання шкали значно полегшують аналітику та інтерпретацію отриманих результатів. До нормованих показників належать лінійні та квадратичні коефіцієнти абсолютних і відносних змін, коефіцієнти нерівномірності розподілу і концентрації, Лоренца та Джині, індекси Гатьєва, Салаї, Рябцева.

Універсальність може розглядатись у двох аспектах: рівневому та просторово-часовому. У першому випадку мова йде про можливість застосування показника при дослідженні ринку праці

будь-якого рівня: мікро-, мезо-, макро-. У другому випадку мова йде про застосування показника для аналізу структурних розбіжностей у просторі та часі (наприклад, аналіз структури зайнятих за видами економічної активності за певний проміжок часу, структури незайнятих за причинами, структури економічно активних за освітньо-професійними характеристиками тощо).

Еластичність показника характеризує його чутливість до змін питомої ваги досліджуваної сукупності. Таким чином, еластичність характеризує кількісні зміни значень індикатора при певних випадкових відхиленнях у структурі від середнього значення. Найбільш чутливими є коефіцієнти структурних зрушень Казинця та Салаї. Зокрема, коефіцієнт структурних зрушень Казинця змінюється від 0 до 1000% і має важливу специфічну рису: якщо у базисному періоді питомі ваги окремих груп (двох або більше) будуть максимально близькі до 0 (менше 0,3), то його значення може перевищувати 1000. Щодо інтегрального коефіцієнта структурних розбіжностей Салаї, то його неможливо розрахувати, якщо частки обох періодів рівні або дорівнюють 0. У цьому випадку порушено елементарні математичні правила, оскільки в чисельнику під коренем необхідно буде ділити на 0. А якщо хоча б одна частка в одному з періодів дорівнює 0 за умови ідентичності всіх інших, значення коефіцієнта Салаї різко зростає і практично досягає 1.

Крім того, еластичність вказує на розбіжності у кількісних змінах кількох показників за умови однакової зміни структури. З іншого боку, однакова кількісна зміна кількох індикаторів не обов'язково може свідчити про однакову зміну структури порівнюваних сукупностей.

Спрямованість визначає вектор розвитку, наближення або віддалення від еталонної структури, позитивні або негативні структурні зрушення (розбіжності). Наприклад, збільшення зайнятості у переробній промисловості свідчатиме про відхилення від інноваційної моделі зайнятості, тобто про негативні структурні зрушення, і навпаки.

Таким чином, представлена модель аналізу структурних зрушень на транзитивному ринку праці базується на статистичній методології, адаптованій до розв'язання завдань вимірювання трансформацій структури, їхнього масштабу, маси, концентрації, ефективності, та дає змогу оцінити пропорції структурних змін, характер їхньої спрямованості, швидкість, інтенсивність та якість, здійснити порівняльний аналіз швидкості й інтенсивності структурних зрушень у сукупності за різні періоди часу, дослідити розбіжності структур у просторі та часі. В цілому підібрана система показників дає змогу відтворити цілісну картину структурних зрушень на ринку праці.

Список використаних джерел до 1 розділу

1. Алимов О. Структура промислового виробництва в системі ринкової економіки. Київ: НАН України, Інститут економіки, 2000. 56 с.
2. Бгашев М. К вопросу о циклическом развитии трансформационной экономики России // Известия Саратовского университета. Серия: Экономика. Управление. Право. 2009. Т. 9. Вып. 1. С. 29–34.
3. Брич В. Трансформація ринку праці та її вплив на рівень життя населення: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика». Львів, 2004. 38 с.
4. Ванкевич Е. Гибкость рынка труда: единство макро- и микро-подходов: монография. Витебск, 2009. 198 с.
5. Варшавская Е. Flexicurity, или как обеспечить сочетание гибкости и защищенности на рынке труда // Человек и труд. 2007. № 10. С. 26–29.
6. Вишневская Н. Либерализация внешней торговли и рынок труда: исследования и опыт зарубежных стран. Москва: МГУ ВШЭ, 2003. 38 с.
7. Все про рідну Україну! URL: http://discoverukraine.org.ua/u_top_30_m_st_sv_tu_z_katastrof_chno_skorochu_t_sya_naselemn.html (Дата звернення: 28.07.2016).
8. Гатев К. Статистическая оценка различий между структурами. Теоретические и методологические проблемы статистики. Москва: Статистика, 1979.
9. Економічна енциклопедія: у 3 т. / С.В. Мочерний (ред.). Київ: ВЦ «Академія», 2002. Т. 3. 952 с.
10. Ерохин С. Структурная трансформация национальной экономики // Экономика Украины. 2002. № 10. С. 49–55.
11. Єрохін С. Технологічні уклади, динаміка цивілізаційних структур та економічна перспектива України/Інтернет-холдинг Олега Соскіна. URL: <http://www.soskin.info/ea.php?pokazold=20060102&n=1-2&y=2006> (Дата звернення: 28.07.2016).
12. Єрохін С. Трансформаційний процес та його структуризація // Актуальні проблеми економіки. 2004. № 3 (33). С. 3–13.
13. Инвестиции в китайский IT-сектор будут расти на 8% в год. URL: <http://itexpert.org.ua/tehnika/item/19814-investitsii-v-kitay>

- skiy-it-sektor-budut-rasti-na-8-v-god.html (Дата звернення: 28.07.2016).
14. Ільч Л. М. Ендогенні та екзогенні детермінанти структурних трансформацій ринку праці на сучасному етапі його розвитку // Регіональна економіка. Львів: Інститут регіональних досліджень НАН України, 2013. № 4 (70) С. 61–71.
 15. Ільч Л. Теоретичні аспекти дослідження структурних трансформацій ринку праці // Управління економікою: теорія та практика. Другі Чумаченківські читання: зб. наук. праць. Донецьк: Ін-т економіки промисловості НАНУ, 2013. С. 281–293.
 16. Ільч Л. Ціннісні орієнтації молоді в освітньо-професійній сфері та шляхи мінімізації ризиків її соціального відторгнення на ринку праці // Україна аспекти праці. 2014. Вип.8. С. 15–22.
 17. Інноваційна Україна 2020: національна доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця та ін. Київ: НАН України, 2015. 336
 18. Казинец Л. Темпы роста и структурные сдвиги в экономике (показатели планирования и статистики). Москва: Экономика, 1981. 184 с
 19. Кон И. С. Постоянство личности: миф или реальность? / Хрестоматия по психологии. А. В. Петровський (ред.). 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Просвещение, 1987. С. 164–167.
 20. Красильников О. Структурные сдвиги в экономике. Саратов: Изд-во Саратовского университета, 2001. 164 с.
 21. Кузьменко С. Г. Шляхи удосконалення державної політики, щодо захисту та забезпечення зайнятості осіб літнього віку. URL: [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2012-01\(7\)/12ksgolv.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2012-01(7)/12ksgolv.pdf) (Дата звернення: 20.08.2017).
 22. Лукінов І. Економічні трансформації (наприкінці ХХ сторіччя). Київ: ІЕ НАН України, 1997. 456 с.
 23. Маркс К., Энгельс Ф. Избранные сочинения: в 9 т. 2-е изд. Москва: Политиздат, 1984–1988. Т. 7. 1988. 811 с.
 24. Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу / Е. Лібанова (ред.). Київ: Ін-т демографії та соц. досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2012. 404 с.
 25. Перстенёва Н. Критерии классификации показателей структурных различий и сдвигов // Фундаментальные исследования. 2012. № 3. Ч. 2. С. 478–482.
 26. Позняк О. Соціальні наслідки євроінтеграції України. Міжнародна міграція. Київ: Фонд імені Фрідріха Еберта, 2012. 18 с.

27. Пузирний В. Ф. Правове регулювання праці осіб, які вимагають особливого захисту: дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «трудове право, право соціального забезпечення». Одеса, 2006. 197 с.
28. Региональная статистика: учебник / В. Рябцев, Г. Чудилин (ред.). Москва, 2001. 380 с.
29. Реутов В. Інституціональні передумови трансформаційних зрушень у економіці України // Економіст. 2010. № 6. С. 18–23.
30. Рябцев В., Чудилин Г. Структурно-динамический анализ индикаторов инвестиционного климата в Самарской области // Вопросы статистики. 2002. № 3. С. 30–38.
31. Сталий людський розвиток: забезпечення справедливості. Національна доповідь / Е. М. Лібанова (ред.). Умань: ВПЦ «Візаві», 2012. 412 с.
32. Статистика / И. И. Елисеева (ред.). Москва: ТК Велби, Проспект, 2004. 448 с.
33. Трунин С. Структурная трансформация национальной экономики: к методологии анализа детерминант прогресса или регресса // Российский экономический журнал. 2004. № 3. С. 93–95.
34. Успіх розвитку української економіки лежить в області високих технологій. URL: <http://www.uspp.org.ua/news/3621.uspikh-rozvitku-ukrainskoi-ekonomiki-lezhit-v-oblasti-visokikh-tekhnologiy.htm> (Дата звернення: 28.07.2016).
35. Чухно А. Проблемы теории переходного периода: от командной к рыночной экономике // Экономика Украины. 1996. № 4. С. 16–22.
36. Ashby R. An Introduction to Cybernetics. London: Chapman and Hall, 1970. 306 p.
37. Auer P. Flexicurity as Policy Agenda / In CESifo DICE Report 4/2008. URL: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/hal-00635042/document> (Accessed: 28.07.2016).
38. Bühler C. M. Der menschliche Lebenslauf als psychologisches Problem. Leipzig: Hirzel. Göttingen: Hogrefe, 1959. 181 p.
39. Cainarca G. The return to education and skills in Italy // International Journal of Manpower. 2012. Vol. 33. № 2. P. 187–205.
40. Casey B. Exit Options From the Labour Force. International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation / G. Schmid, J. O'Reilly, K. Schömann (eds.). Cheltenham: Edward Elgar, 1996. P. 379–401.
41. Dekker R. The effects of training and overeducation on career mobility in a segmented labour market // International Journal of

- Manpower. 2002. Vol. 23. № . 2. P. 106–125.
42. Delsen L., Reday-Mulvey G., Delsen L. Gradual Retirement: Lessons from the Nordic Countries and the Netherlands / *European Journal of Industrial Relations*. 1996. March, 2 (1). P. 55–67.
 43. Dubet F. *Im Aus der Vorstädte. Der Zerfall der demokratischen Gesellschaft*. Stuttgart, Klett-Cotta, 1994. 244 s.
 44. Engbersen G. *Cultures of Unemployment. A Comparative Look at Long-term Unemployment and Urban Poverty*. Amsterdam: University Press, 2006. 292 p.
 45. Fagan C., Rubery J. Transitions between Family Formation and Paid Employment / *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. G. Schmid, J. O'Reilly, K. Schömann (eds.). Cheltenham: Edward Elgar, 1996. P. 348–378.
 46. Gautié J. Equipping Markets for People: Transitional Labour Markets as the Central Part of a New Social Model / *Presentation at 2003 SASE Conference*. Aix-en-Provence June 18, 2003. URL: <http://www.sase.org/oldsite/conf2003/papers/gautie-gazier.pdf> (Accessed: 28.07.2016).
 47. Gautié J., Gazier B. The Transitional Labour Markets Approach: Theory, history and Future Research Agenda. URL: <http://epubs.scu.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1136&context=jesp> (Accessed: 28.07.2016).
 48. Gautier P. Do more high skilled workers occupy simple jobs during bad times? / *Research Memorandum*. № 145. Amsterdam: CPB Netherlands BEPA, 1998. 36 p.
 49. Gazier B. Labour market institutions. URL: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00976731> Submitted on April 14, 2014. (Accessed: 28.07.2016).
 50. Gazier B., Gautié J. Transitional Labour Markets, from theory to policy application. The 'Transitional Labour Markets' Approach: Theory, History and Future research Agenda // *Working Papers* 01.2009. URL: halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00435255/document (Accessed: 28.07.2016).
 51. Gender equality at the heart of decent work / *International Labour Conference, 98th Session. Report VI, Sixth item on the agenda*. Geneva: ILO, 2009. 263 p.
 52. Giddens A. *Beyond Left and Right: The Future of Radical Politics*. Cambridge: Polity Press, 1994. 276 p.
 53. Ilich L. Labour market transformation: future jobs and new labour force requirements // *Economic, Political and Legal Issues of*

- International Relations: Volume of Scientific Papers. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2017. P. 174–181.
54. Katz M. The ‘Underclass’ Debate. Views From History. Princeton University Press, 1993. 507 p.
 55. Key Indicators of the Labour Market. Geneva: ILO, 2012. 900 p.
 56. Kronauer M. Soziale Ausgrenzung und Underclass. Über neue Formen der gesellschaftlichen Spaltung // *Leviathan*, 1997. Vol. 25. № 1. P. 28–49.
 57. Labour market transitions of young women and men in Ukraine: Results of the 2013 and 2015 school-to-work transition surveys / E. Libanova et al. Geneva, International Labour Office, 2014. 105 c.
 58. Livre vert Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI siècle. Bruxelles, Commission des Communautés européennes, 2006. URL: http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/green_paper_fr.pdf (Accessed: 28.07.2016).
 59. Maddison A. The World Economy: Historical Statistics. Paris: OECD, 2003. 274 p.
 60. Madsen Per K. Flexicurity A new perspective on labour markets and welfare states in Europe // *Tilburg Law Review Journal of International and Comparative Law*. 2007. Vol. 14. № 1–2. P. 57–79.
 61. Madsen Per K., Auer P., Cazes S. Flexibility through labour market policies and institutions in Denmark / *Employment stability in an age of Flexibility*. Geneva: ILO, 2003. P. 59–105.
 62. Marshall Th. H., Thomas H. A Theory of Social Choice. Cambridge: Cambridge University Press, 1992. P. 33–94.
 63. Meyer B. Lessons From the U. S. Unemployment Insurance Experiments // *Journal of Economic Literature*. 1995. Vol. 33 (1). P. 91–131.
 64. Millennium development goals. Ukraine: 2000–2015. Kyiv: UNDP Ukraine, 2015. 121 p.
 65. Morris L. Dangerous Classes. The Underclass and Social Citizenship. Routledge, London, 1994. 175 p.
 66. Mutz G., Ludwig-Mayerhofer W., Koenen E., Eder K., Bonß W. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe: Analysen zur postindustriellen Arbeitslosigkeit: Biographie and Gesellschaft / Verlag: Opladen, Leske und Budrich, 1995. 323 s.
 67. O’Reilly J. Labour Adjustments through Part-time Work / *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. G. Schmid, J. O’Reilly, K. Schömann (eds.). Cheltenham: Edward Elgar, 1996. P. 566–594.

68. O'Reilly J., Fagan C. Part-time Prospects – An International Comparison of Part-time Work in Europe / North-America and the Pacific Rim. London: Routledge, 1998. 304 p.
69. Rogowski R., Salais R., Whiteside N. Transforming European Employment Policy: Labour Market Transitions and the Promotion of Capability. Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing, 2011. 304 p.
70. Rubery J. Occupational Segregation, Discrimination and Equal Opportunity. International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation. G. Schmid, J. O'Reilly, K. Schömann (eds.). Cheltenham: Edward Elgar, 1996. P. 431–461.
71. Ryan P., Büchtemann Ch. The School-to-Work-Transition. International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation. G. Schmid, J. O'Reilly, K. Schömann (eds.). Cheltenham: Edward Elgar, 1996. P. 310–347.
72. Salais R. A la recherche des fondements conventionnels des institutions / Salais R., Chatel E., Rivaud-Danset D. (eds.). Institutions et conventions. La réflexivité de l'action économique. Paris, Editions de l'EHESS, 2000. p. 255–299.
73. Salais R., Storper M. Les mondes de production. Civilisations et sociétés. 1994. V. 64. № 1. pp. 138–140.
74. Schlossberg N.K. Counseling Adults in Transition. Linking Practice with Theory. New York: Springer Publishing Company, 1984. 306 p.
75. Schmid G. Transitional Labour Markets, from theory to policy application. Transitional Labour Markets and Flexicurity: Managing Social Risks over the Lifecourse. Paris, 2009. 27 p.
76. Schmid G. Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 1998. URL: <http://bibliothek.wz-berlin.de/pdf/1998/i98-206.pdf> (Accessed: 28.07.2016).
77. Schmid G., Reissert B. Unemployment Compensation and Labour Market Transitions / International Handbook for Labour Market Policy and Evaluation. G. Schmid, J. O'Reilly, K. Schömann (eds.). Cheltenham: Edward Elgar, 1996. P. 235–276.
78. Schömann K. How to avoid the selectivity of life-long learning – the case of Germany / Les cahier du Lasmas, série séminaire. K. Schömann (eds.). Paris: IRESO, 2001. pp. 35–43.
79. Schömann K., Schmid G. The Concept of Transitional Labour Markets and Some Policy Conclusions. Berlin: Social Science Research Center, 2003. P. 1–24.

80. Self-employment in Europe 2010: European Employment Observatory Review. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010. 52 p.
81. Social Security Programs Throughout the World: Asia and the Pacific. URL: <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/ssptw/2008-2009/asia/ssptw08asia.pdf> (Accessed: 20.08.2017).
82. Tejada R., Swaim P. Trade Adjustment Costs in OECD Labour Markets: How Big is the Problem and How Should Policy Makers Respond to It? URL: <https://www.oecd.org/els/emp/36780847.pdf> (Accessed: 28.07.2016).
83. Tuijnman A., Schömann K. Life-long Learning and Skill Formation / International Handbook for Labour Market Policy and Evaluation. G. Schmid, J. O'Reilly, K. Schömann (eds.). Cheltenham: Edward Elgar, 1996. P. 462-488.
84. Van Eyck K. Flexibilizing Employment. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@ifp_seed/documents/publication/wcms_117689.pdf (Accessed: 28.07.2016).
85. Wilthagen T., Tros F., Lieshout H. Towards «flexicurity»? : balancing flexibility and security in EU member states// Invited paper prepared for the 13-th World Congress of the International Industrial Relations Association. Berlin, 2003. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1133940 (Accessed: 28.07.2016).
86. Winter-Ebmer. R. Evaluating an Innovative Redundancy. Vienna: WIFO, 2001. 35 p.

Розділ 2

Формування попиту та пропозиції на транзитивному ринку праці в умовах структурної перебудови економіки

2.1. Структурні реформи та особливості становлення національного ринку праці

У п. 1.3. розглядалася специфіка трансформації економіки України та транзитивного ринку праці. В узагальненому розумінні економічні перетворення в Україні після розпаду Радянського Союзу мали дві специфічні ознаки. По-перше, зміна форм власності підприємств, що супроводжувалася значним спадом промислового виробництва, масовою вимушеною неповною зайнятістю на великих підприємствах, поширенням довготривалого безробіття та зростанням сегмента тіньової зайнятості. В Україні найбільше падіння зайнятості було характерним для будівництва, металургії та хімічної промисловості. Деіндустріалізація виробництва сприяла збільшенню частки нематеріального виробництва у ВВП та відповідному зростанню зайнятих у сфері послуг. Другою ознакою перетворень є поступове розширення сфери послуг, що супроводжувалося зростанням доданої вартості секторальної економіки у структурі ВВП та збільшенням кількості робочих місць у цій сфері.

Непослідовність структурних та інституційних реформ в Україні зумовила диспропорційність розвитку економіки країни, несприятливий клімат для розвитку бізнес-середовища, утримання впродовж тривалого періоду низькорентабельних виробництв та значної частки малопродуктивних робочих місць. На жаль, під час тривалого періоду реформування національної економіки в країні не сфор-

мувалася усталена концепція політики зайнятості. Здебільшого під час реформ процеси реструктуризації зайнятості характеризувалися пасивним пристосуванням підприємств під нові умови гри та невисокими темпами перерозподілу найманих працівників в умовах зростаючого дефіциту кваліфікованих кадрів. Трансформаційні перетворення в Україні супроводжувалися виникненням значних інституційних обмежень у розвитку національного ринку праці та поширенням застосування на практиці нестандартних механізмів адаптації, зокрема маневрування тривалістю робочого часу та оплатою праці, замість докорінної ліквідації непродуктивної зайнятості. Таким чином, упродовж тривалого часу в Україні за рахунок збереження низької оплати праці та існування значної заборгованості з її виплати утримувалася надлишкова зайнятість, а у числі пріоритетів регулювання транзитивного ринку праці було запобігання довготривалому зареєстрованому безробіттю.

Сучасний розвиток транзитивного ринку праці відбувається практично за тими самими сценаріями, що й на початку переходу до ринкових відносин. Утримання надлишкової зайнятості досягається за рахунок зниження заробітної плати, переведення персоналу в режим неповного робочого дня, затримки виплат заробітної плати тощо. Тобто, адаптивність транзитивного ринку праці до кризи досягається за рахунок нехтування роботодавцями трудовим законодавством.

З метою оцінки результативності структурних реформ, які відбулися в перехідних економіках світу, Європейський банк реконструкції та розвитку (ЄБРР) розраховує низку показників, що дозволяють простежити динаміку ефективності переходу. Варто зазначити, що на думку експертів ЄБРР більшість структурних реформ були імplementовані Україною впродовж перших семи років незалежності. На рис. 2.1 відображено динаміку шести індексів, обчислених за методикою ЄБРР, які характеризують структурні реформи 1989–2015 рр., зокрема велико- та маломасштабної приватизації, реструктуризації управління підприємствами, лібералізації цін, торгівлі та конкурентної політики.

Структурні реформи в усіх шести напрямках мали подібну динаміку, але різний вплив на розвиток економіки. Практично дзеркальною була динаміка маломасштабної приватизації та реструктуризації управління і підприємництва.

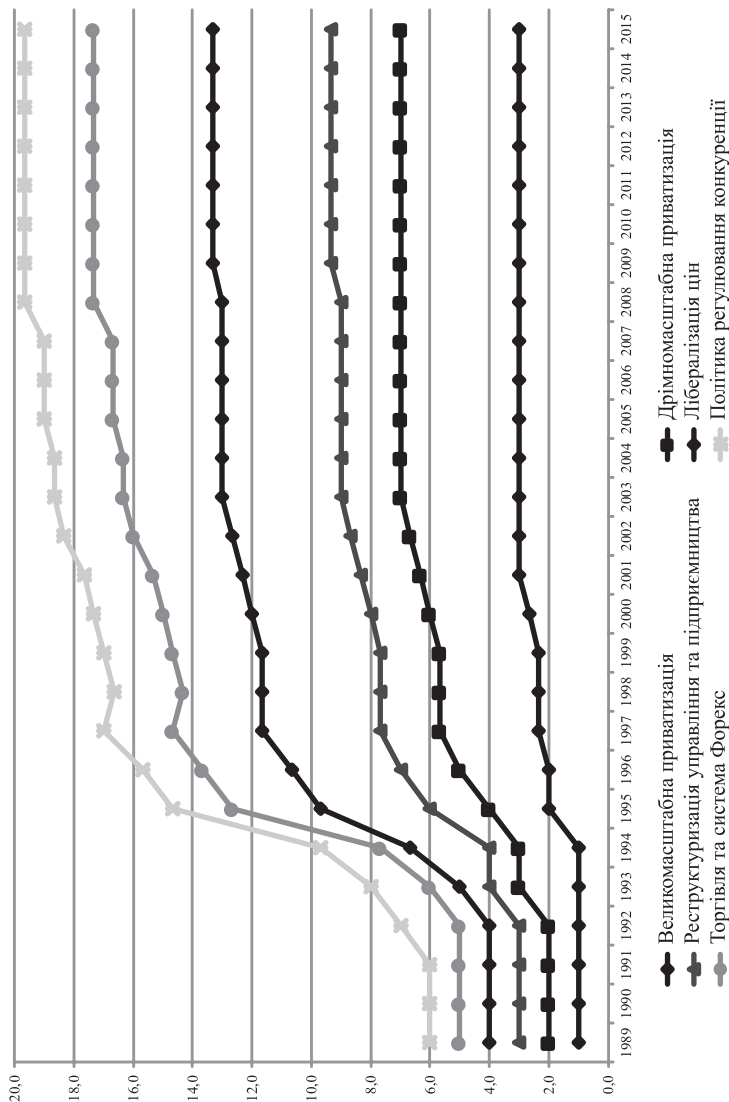


Рис. 2.1. Індекси структурних реформ в Україні
(за методологією ЄБРР)

Джерело: [28].

Характерною рисою періоду перебудови економіки стало домінування «захисної реструктуризації» у структурі зайнятості, що означає пасивне пристосування підприємств до нових умов господарювання та низькі темпи реалокації зайнятості. Суттєві інституціональні обмеження розвитку транзитивного ринку праці України зумовили пріоритетне використання таких нестандартних механізмів адаптації до ринкових умов, як гнучке маневрування тривалістю трудового процесу чи оплатою праці замість реструктуризації зайнятості [42, с.9].

Збереження надлишкової кількості зайнятих на цих підприємствах працівників обумовило поширення практики зайнятості працівників у режимі неповного робочого часу, існування значних за тривалістю санкціонованих адміністрацією відпусток працюючих за власний рахунок. Однак внесок приватного сектору до ВВП досі лишається в межах 60%, що значно менше, ніж у середньому порівняно з найближчими країнами-сусідками – Польщею та Румунією (80%). Таким чином, для України актуальними лишаються модернізація традиційних галузей промисловості, проведення соціально відповідальної реструктуризації виробництва та вирішення проблеми збалансування попиту і пропозиції праці.

В Україні, на відміну від більш успішних трансформаційних країн, упродовж тривалого часу не було забезпечено ефективного розвитку інституційного та ринкового середовищ. Це призвело до значної фінансової дестабілізації, посилення податкового тиску, деформації розподілу доходів між інституційними секторами економіки, звуження ресурсної бази розвитку нового малого та середнього бізнесу та, відповідно, доформування деінвестиційної моделі розвитку. Усе це надовго затримало ринкове реформування та відтермінувало можливість масштабної модернізації економіки задля розвитку економічного середовища.

Посилення кризових явищ у глобальному економічному просторі спричинило погіршення стану експортоорієнтованої економіки України, вразливої до змін зовнішньоекономічної кон'юнктури. Недостатня послідовність структурних та інституційних реформ, що обумовила диспропорційність розвитку економіки України, нерозвиненість бізнес-середовища, збереження значної частки низькорентабельних виробництв, а низьку інноваційну активність підприємств, а також високий рівень корупції суттєво ускладнили розроблення механізму мінімізації наслідків кризових явищ в економіці [16, с. 82].

Аналізуючи соціально-економічну ситуацію в Україні, починаючи з пострадянського періоду, можна відстежити формування транзитивного ринку праці як складової частини ринкової економіки України:

- 1) в умовах розвитку товарно-грошових відносин на базі становлення приватної власності на предмети та засоби праці виникли контрагенти транзитивного ринку праці: роботодавці (власники засобів виробництва) та наймані працівники (носії праці), які можуть розпоряджатися власною працею на свій розсуд;
- 2) в умовах становлення соціально-трудових відносин і формування нормативно-правової бази, зокрема законодавчого закріплення прав громадян на добровільну зайнятість та державних гарантій щодо забезпечення економічних свобод, рівних можливостей у виборі професії й виду зайнятості, гідних умов праці, заборони використання примусової праці, а також системи законодавчих актів щодо регламентації підприємницької діяльності, поведінки суб'єктів транзитивного ринку праці та їхньої соціальної відповідальності;
- 3) в умовах формування та становлення розгалуженої інфраструктури транзитивного ринку праці, яка включає державні та недержавні заклади сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств (організацій), громадські організації і фонди, нормативно-правове середовище, що забезпечує взаємодію між попитом і пропозицією праці.

Унаслідок того, що формування транзитивного ринку праці здійснювалося випереджувальними темпами порівняно з іншими ринковими структурами, встановився та існує суперечливий та нерівномірний характер його розвитку, що зумовив недосконалість окремих елементів ринкового механізму як на регіональному, так і на державному рівнях, зокрема:

І. Ризики трансформації зайнятості, пов'язані з демографічною ситуацією. Україна стикається з особливо гострими викликами у сфері зайнятості, що зумовлено старінням населення, структурними реформами та кризовими явищами в економіці. Упродовж останніх 20 років Україна має одні з найвищих темпів старіння населення серед країн Європи, потерпає від значного скорочення чисельності населення та робочої сили. За умов збереження нинішнього рівня економічної активності населення до 2035 року робоча

сила в Україні скоротиться більш ніж на 15% [56]. Тому, щоб «компенсувати» скорочення робочої сили та покращувати рівень життя населення, необхідно буде забезпечити постійне зростання продуктивності праці.

II. Існування вагомої частки неефективних робочих місць.

Створенню ефективних робочих місць, що сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності транзитивного ринку праці України, перешкоджають повільні темпи структурної перебудови економіки, обмежені інвестиційні можливості та слабка мотивація роботодавців у створенні нових робочих місць. Реальна вартість створення нового робочого місця значно перевищує виплати й податкові пільги, за допомогою яких держава намагається заохочувати роботодавців до його створення. Наслідком цього може стати ослаблення стимулів для роботодавців до створення нових робочих місць і працевлаштування безробітних.

III. Доступ до продуктивних робочих місць обмежений і несправедливий, особливо це стосується молоді й літніх людей, менш кваліфікованих працівників, осіб, які живуть у сільській місцевості та в регіонах з обмеженими можливостями зайнятості. Освіта, навички та особисті якості, що вважаються в розвинутих країнах активами з погляду працевлаштування, в Україні є менш важливими для працевлаштування і збереження робочого місця, ніж особисті зв'язки і соціальний статус (які часто визначаються сімейним походженням). Створення робочих місць відбувається переважно у неформальному секторі й у секторах з нижчою продуктивністю (послуги, які не потребують істотних знань, та середньо- або низькотехнологічні сектори з високим рівнем забруднення довкілля). Оскільки такі робочі місця є переважно «робочими місцями задля виживання», вони навряд чи можуть сприяти довгостроковому розвитку і радше матимуть негативні наслідки для якості робочої сили в майбутньому [33, с. 96]. Складність працевлаштування є детермінантою як внутрішніх, так і зовнішніх міграцій. Найчастіше міграційні уподобання демонструє молодь. Зокрема, 63,9% молоді віком 18–24 роки погодяться переїхати до іншого міста в Україні, а 62,5% – до іншої країни. Цей чинник обумовлює також неможливість самореалізації молоді [48, с.149].

IV. Невідповідність між потребою у кваліфікованих кадрах і фактичною професійно-кваліфікаційною структурою пропозиції робочої сили. Збереження індустріальної структури

зайнятості в Україні на протигагу інноваційній, характерній для економічно розвинених економік, ускладнює можливості переходу до сталого економічного розвитку. У нашій країні низькою є частка професіоналів і фахівців (відповідно 32,7% та 20,0% у 2015 р.), яка тісно корелює з рівнями економічного і людського розвитку. Водночас значною залишається частка представників найпростіших професій (21,5%). Найгостріше дефіцит кваліфікованих працівників відчувають компанії, які розвиваються. Цікавим є факт, що сучасні підприємства потребують переважно висококваліфікованих працівників, а серед безробітних переважають працівники з низькою кваліфікацією, які не можуть претендувати на ці вакансії через нестачу необхідних знань та навичок.

Відсутність комплексного системного підходу до потреб кадрового забезпечення економіки як на загальнодержавному, так і на регіональному рівнях призвела до зростання невідповідності між потребою у кваліфікованих кадрах і фактичною професійно-кваліфікаційною структурою пропозиції робочої сили. Якщо сьогодні не адаптувати зміст і структуру професійної та вищої освіти до потреб транзитивного ринку праці з урахуванням інтересів усіх соціальних партнерів, то навіть за оптимістичних прогнозів економічне зростання не забезпечить розв'язання проблеми безробіття, насамперед серед молоді. У перспективі розрив між компетенціями та вимогами робочих місць зростатиме, стаючи все більшою перешкодою залученню інвестиційних ресурсів в економіку, що, у свою чергу, гальмуватиме її інноваційний поступ.

Досвід розвинених країн світу переконливо доводить, що фінансові інтереси у структурі держава – освіта – суспільство – бізнес не можуть бути природним саморегулятором функціонування ринків праці та освіти, оскільки ринок освіти регулюється державою, не може оперативно реагувати на вимоги ринку праці, а відтак, забезпечувати випуск спеціалістів, котрі за кількістю та структурою відповідатимуть поточним змінам попиту на кваліфіковану працю (частково це пояснюється тривалістю освітнього лагу, який у сучасних системах вищої освіти складає 4–6 років). Наслідком такої ситуації є надлишок підготовки кадрів одного профілю та дефіцит іншого, що призводить до нераціонального розподілу державних коштів та збільшення соціальних виплат по безробіттю. Водночас транзитивний ринок праці не здатен своєчасно реагувати на невідповідність знань та навичок своїх нових учасників потребам ро-

бочих місць. У першу чергу це пов'язано з негнучкою заробітною платою, асиметрією інформації про ключові компетенції та обмеженою мобільністю робочої сили. З огляду на це, ключовими атрибутами загострення проблеми невідповідності змісту системи професійної та вищої освіти вимогам транзитивного ринку праці є відсутність централізованої актуальної інформації щодо якісних вимог роботодавців до майбутніх фахівців, недосконалість механізму розробки та затвердження професійних стандартів, за допомогою яких має здійснюватися коригування навчальних планів, застаріла навчально-практична база, брак можливостей отримання реальних практичних навичок у процесі навчання, недосконалість процесу оцінки результатів навчання студентів та присвоєння їм відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня, достатньо негнучкий механізм внесення змін до навчально-освітніх програм тощо. Невирішеність цих проблем призводить до утримання високих показників молодіжного безробіття, дефіциту висококваліфікованих кадрів на підприємствах України та зростання ризиків соціального відторгнення молоді у сфері праці.

V. Наявність прихованого (тіньового) ринку праці. Збереження значної питомої ваги неформальної зайнятості характерне для сільського господарства (64,8%), а також для будівництва, торгівлі, ремонту автомобілів, діяльності готелів і ресторанів. Здебільшого розвиток приватного сектору відбувається не шляхом створення цивілізованої системи малого й середнього бізнесу, а за рахунок перерозподілу населення у неформальну зайнятість. Відхід матеріальних інтересів значної частини населення (особливо молоді) в «тінь» спотворює трудову мотивацію, соціальні та професійні орієнтації, призводить до зміни системи особистих цінностей [33, с. 96]. Існування значних масштабів тіньової зайнятості негативно впливає на систему соціального захисту населення, послаблює результативність реформи соціальних програм і порушує принципи соціальної справедливості в розподілі соціальної допомоги, роблячи останню надміру обтяжливою для бюджету.

VI. Поширення нестандартних форм зайнятості. Досить поширеним в умовах сьогодення є використання запозиченої праці в межах схем лізингу персоналу, аутстафінгу та аутсорсингу. Як свідчать дослідження українських вчених І. Петрової та І. Терон, на ринку праці України набувають популярності такі сучасні види посередницьких послуг, як підбір тимчасового персоналу, аутстаф-

фінг, аутсорсинг тощо [31, с. 169–180], що дозволяє роботодавцям бути більш гнучкими, швидше реагувати на нові виклики зовнішнього середовища. Однак подальший розвиток цих послуг вимагає розширення й удосконалення нормативно-правової бази та обґрунтування методик їх надання. Законодавча неврегульованість цих питань призводить до поширення прихованих трудових відносин, що послаблює трудовий захист працівників. Умови тимчасової зайнятості (строкові трудові договори, контракти) доволі часто застосовуються щодо працівників, зайнятих на постійній основі, або тих, які виконують роботи, що не є тимчасовими [33, с. 96].

VII. Збереження високих показників молодіжного безробіття через неузгодженість розвитку ринку праці та ринку освітніх послуг, а також відсутність системи надання першого робочого місця. Найбільш уразливою групою як у складі всього населення віком 15–70 рр., так і серед молоді є когорта віком 15–24 рр., що має найвищі показники безробіття в усіх країнах. Для України, як і для всього світу типовою є тенденція до подвійного перевищення рівня безробіття цієї вікової групи щодо загального рівня. У 2015 році рівень молодіжного безробіття становив 22,4% серед осіб віком 15–24 рр. та 11,2% серед молоді віком 25–29 рр., що, відповідно, на 13,3 в. п та 2,1 в.п. вище загального середнього по Україні. Середній рівень молодіжного безробіття в країнах ЄС вищий від українського на 4,8 в.п. Найбільш небезпечною є ситуація з безробіттям серед молоді 15–24 рр. у Греції, Іспанії та Італії (не працює кожен другий), у Португалії, Словаччині (не працює кожен третій), Болгарії, Бельгії, Ірландії, Польщі, Румунії, Франції, Швеції (не працює кожен четвертий).

Для молоді ймовірність бути безробітним суттєво зменшується з підвищенням рівня освіти і навпаки, ймовірність бути зайнятим збільшується разом зі зростанням рівня освіти. Наприклад, рівень безробіття серед молоді з загальною середньою освітою суттєво вищий, ніж серед молоді з вищою освітою – 27,8% проти 10,3% [52, с. 30]. Молодь здебільшого завершує навчання у 20–22 рр. Як правило, до цього віку переважна більшість з них не прагнуть працювати, оскільки освіта стоїть на першому місці серед пріоритетів. Перспективний масовий вихід на транзитивний ринок праці випускників вищих та професійних навчальних закладів здебільшого припадає на вік 20–24 рр. Переважна більшість випускників не має досвіду роботи, навичок її пошуку, натомість має завищені

очікування щодо умов та оплати праці, що ускладнює початок трудової кар'єри. Саме в цей період на можливість працевлаштування найкритичніше впливає невідповідність кваліфікаційно-освітньої структури молодіжного сегменту робочої сили потребам робочих місць. Як наслідок, кожен другий у цьому віці має проблеми з пошуком робочого місця. За фахом працевлаштовуються трохи більше половини (52%) або ж майже дві третини (63%) тих, хто, відповідно, має або мав постійну роботу. Близько третини молодих спеціалістів працюють не за фахом.

Найбільша частка працевлаштованих за фахом – серед юристів (60%) та «айтішників» (59%), дещо менше – серед фахівців інженерно-технічних спеціальностей (55%). Найменше працевлаштованих за фахом – серед економістів (46%) та архітекторів (51%) [26].

Слід зазначити, що в Україні вже не перший рік нарікають на надлишок випускників за економічними та юридичними спеціальностями. Зокрема, переважна більшість роботодавців (55–57%) зазначає, що випуски за цими напрямками перевищують потребу у відповідних фахівцях) [14, с. 17]. Водночас на внутрішньому ринку дефіцитними є кваліфіковані технічні фахівці: інженери, механіки, технологи різних секторів виробництва, аграрії. Незважаючи на те, що попит на ці спеціальності є значно меншим, ніж на ІТ-спеціалістів чи юристів, ВНЗ не в змозі його задовольнити. Тому, наприклад, середній вік спеціалістів архітектурно-будівельних та інженерних спеціальностей в Україні становить 35–40 рр. За таких умов роботодавцям доводиться активно долучатися до навчального процесу та брати участь у цільовій підготовці майбутніх випускників або частково задовольняти нестачу дефіцитних спеціалістів фахівцями старших вікових категорій.

Неузгодженість попиту (з боку підприємств) на працівників окремих професій з обсягами їхньої пропозиції (з боку освітніх закладів) зумовлює поглиблення дисбалансу, що проявляється у зростанні навантаження на одну вакантну посаду представників певних професій і нестачі кваліфікованих працівників за іншими. Ситуація поглиблюється низькою мотивацією роботодавців до участі у підготовці навчальних програм, узгодженні освітніх і професійних стандартів, а відсутність економічної зацікавленості навчальних закладів у підготовці, працевлаштуванні та закріпленні на робочих місцях випускників призводить до збереження значної частки випускників у складі незайнятого населення.

Статтею 29 Закону України «Про зайнятість населення» передбачається право учнів і студентів проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на підприємствах. Проте існують серйозні обмеження застосування цієї практики, оскільки роботодавець, наймаючи людину на тимчасові неоплачувані робочі місця, має можливість не сплачувати їй заробітну плату [33, с. 96].

VIII. Існування ризику соціального відторгнення у сфері праці. Найбільш уразливими у цьому контексті є молоді люди. Сучасний досвід переконує, що чим раніше молодь потрапляє на транзитивний ринок праці, тим вищим для неї є ризик нестійкості зайнятості та соціального відторгнення у сфері праці. Це пов'язано, насамперед, з нерівністю у доступі до транзитивного ринку праці та неузгодженістю інтересів у структурі держава – освіта – суспільство – бізнес.

Серед специфічних причин нерівності у доступі до транзитивного ринку праці та перешкод продуктивній зайнятості в Україні можна виділити:

- 1) недосконалість національного трудового законодавства (зокрема, обмеження можливостей одержання офіційного статусу безробітних для сільських мешканців);
- 2) відсутність постійного моніторингу потреб транзитивного ринку праці, зокрема у професійному та компетентнісному розрізах;
- 3) слабка взаємодія основних суб'єктів ринків праці й освіти у питаннях професійної орієнтації молоді, розробок професійних стандартів, механізмів підготовки кадрів на виробництві та визнання неформальної освіти;
- 4) існування сталих суспільних стереотипів та упереджень щодо певних груп населення за гендерними, віковими, расовими, етнічними та іншими характеристиками;
- 5) недостатня поінформованість і пасивність широких верств населення щодо своїх прав та свобод у сфері праці.

Усе це посилює прояви нерівності у доступі до праці та збільшує ризики соціального відторгнення у сфері зайнятості для різних верств населення, особливо молоді (випускників навчальних закладів, які шукають перше робоче місце, та жінок активного дітородного віку (20–29 рр.)).

Свідченням поступового зростання ризиків соціального відторгнення молоді у сфері праці є останні соціально-економічні до-

слідження. Зокрема, через демографічні диспропорції у структурі населення в найближчі 15 років зростатиме демографічне навантаження на працездатних. За оцінками експертів Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, населення, якому зараз 1–14 рр., не зможе повноцінно замінити тих, хто сьогодні має вік 15–29 рр., оскільки чисельність першого у 1,5 рази менша, а з урахуванням природного та міграційного вибуття вона ще більше скоротиться [52, с. 6]. Тому проблеми продуктивного використання людських ресурсів, професійної підготовки молоді та її адаптації до постійно зростаючих вимог транзитивного ринку праці набувають високої актуальності.

Аналізуючи основні показники молодіжного сегмента транзитивного ринку праці за період 2004–2015 рр., можна побачити такі загальні тенденції:

- 1) зменшення частки економічно активної молоді у всіх вікових групах;
- 2) скорочення зайнятості молоді віком 15–34 рр.;
- 3) зростання ймовірності бути безробітним серед молоді 15–24 рр. порівняно з дорослим населенням до 2,5 рази у 2015 році;
- 4) скорочення частки економічно неактивної молоді через зневіру;
- 5) зростання рівня участі молоді 15–29 рр. в неформальному секторі економіки.

Ризик соціального відторгнення у сфері праці значною мірою посилюється через велику частку безробітних, які не одержують допомогу по безробіттю. Кількість безробітних, зареєстрованих у Державній службі зайнятості, майже втричі менша, ніж фактичні обсяги безробіття, визначені згідно зі стандартами МОП, і тільки 75% зареєстрованих безробітних одержують допомогу. На жаль, офіційна статистика не відображає стан виплат по безробіттю у розрізі вікових груп. Однак, зважаючи на низький рівень охоплення фактичного контингенту безробітних допомогою по безробіттю (менше 25% в Україні, тоді як у розвинених країнах – 49% [27]) та на складнощі отримання статусу безробітного для молоді, можна припустити, що така допомога в рази менша від загальноосвітніх стандартів. Це ще більше поглиблює проблеми відторгнення молоді у сфері праці, призводить до поширення бідності серед працездатного населення та збільшення випадків асоціальних проявів поведінки у суспільстві.

ІХ. Низька продуктивність праці. Україна традиційно відстає від сусідніх країн за показниками продуктивності праці (на 28,8%–70,6%, максимальне відставання від Чехії, мінімальне – від Казахстану), що насамперед пов'язано з використанням застарілих технологій, однак впливає і складність процесів звільнення найманих працівників. Здебільшого це стосується приватизованих у минулому державних підприємств, на яких роботодавці все ще змушені утримувати зайву робочу силу.

Х. Негативні тенденції в оплаті праці, зокрема низький рівень оплати праці за показниками мінімальної та середньої заробітної плати; надмірна диференціація доходів населення; заборгованість з виплат заробітної плати; відсутність зв'язку заробітної плати з рівнем кваліфікації, результатами праці; значна регіональна та галузева диференціація заробітної плати; поширеність тіньових схем оплати праці; обмеженість ринкового стимулювання праці; наявність централізовано встановлених обмежень. Україна значно відстає від країн європейського простору за стандартами оплати праці. До знецінення гривні у 2012 р. мінімальна зарплата українців була на рівні 150 дол. США, практично такий самий розмір оплати мають працівники колишніх азіатських пострадянських держав – Туркменістану чи Азербайджану. Однак після різкого падіння гривні мінімальна зарплата в Україні становить 43 дол. США (подібні розміри мінімальної заробітної плати мають Ліберія, Ботсвана та Демократична Республіка Конго). Якщо у 2012 р. середня заробітна плата становила 378,6 дол. США, у 2013 р. – 404 дол. США, то у 2015 р. вона впала до 136 дол. США, тобто відбулося її трикратне скорочення в доларовому еквіваленті. Для порівняння, середній розмір заробітної плати у доларовому еквіваленті за 2015 р. становив: у Польщі – 750 дол. США; Чехії – 702 дол. США; Росії – 527 дол. США; Румунії – 395 дол. США; Білорусії – 353 дол. США.

ХІ. Низька частка заробітної плати у структурі доходів та значні вікові розриви за рівнем доходів. Частка заробітної плати у структурі доходів населення все ще залишається критично низькою (42,2%), що негативно позначається на мотивації до високопродуктивної та якісної праці. Частка заробітної плати в собівартості продукції складає 4–12%, що як з економічної, так і з соціальної позиції означає неефективне використання трудового потенціалу. Водночас частка фіксованих за розміром

соціальних трансфертів у доходах населення сягнула 40,2%. Зокрема, пенсії складають майже чверть усіх доходів (23%), соціальні трансферти у вигляді допомоги, пільг та субсидій – 4,3%. У домогосподарствах з дітьми частка доходів від оплати праці вища, проте для них більш вагомими є надходження від системи соціальної допомоги. Питома вага витрат на робочу силу в собівартості виробництва та оплати найманої праці робітників у ВВП є також низькою. У цілому частка оплати праці у ВВП в Україні становить 51%, тоді як у країнах Європейського Союзу – в середньому 65% [35].

Слід також зазначити, що в Україні спостерігаються значні вікові розриви за рівнем доходів. Зокрема низькі стандарти оплати праці для молоді пов'язані з проблемою працевлаштування після вищого навчального закладу. Оскільки роботодавці висувають високі вимоги до претендентів на робочі місця, що пов'язані не лише з освітнім рівнем, а і з досвідом роботи та сімейним статусом. Набуття високого статусу на ринку праці, який гарантує вищі за середні по країні доходи, припадає на періоди зменшення дітородної активності. Таким чином, молоді люди, які народжують та виховують дітей, найчастіше не встигають набути статусу з гарантовано високим доходом, що спричиняє суттєве зростання ризиків потрапляння до категорії бідних з народженням кожної наступної дитини. Крім того, проблема нестачі коштів посилюється інфраструктурним компонентом, насамперед ускладненими можливостями влаштувати дитину у дошкільний заклад, територіальною недоступністю медичних та освітніх закладів, що надають більш якісні послуги, закладів позашкільної освіти тощо [48, с. 47–48]. З огляду на це низькі стандарти оплати праці, особливо серед молоді, формують проблему надвисокої бідності дітей.

XII. Низький рівень мобільності робочої сили. Політика на ринку праці на рівні країни тісно пов'язана з міграцією населення і міграцією робочих місць. Досягнення економічного зростання і підвищення рівня життя потребують забезпечення зв'язку людей з місцями, де є кращі економічні можливості. Трудова мобільність, виконуючи функції розподілу, перерозподілу й оновлення робочої сили, виступає сполучною ланкою між її формуванням та використанням. У широкому розумінні вона є і передумовою економічних перетворень, і значущим

чинником зміни соціально-трудових відносин та життя суспільства в цілому.

У перехідній економіці мобільність робочої сили є важливою складовою соціально-економічного розвитку, умовою конкурентоспроможності держави. Трансформаційні економічні перетворення в Україні створили можливості для появи нових умов та видів мобільності робочої сили. Проте Україна досі характеризується низькою мобільністю робочої сили, що є негативним чинником для підвищення продуктивності праці. Внутрішня трудова мобільність України вимірюється тим, яка частина населення переміщалася в останні роки. Порівняно з розвиненими країнами Європи Україна має вдвічі нижчі показники мобільності робочої сили. Безпосередньою причиною трудових переміщень у кожному окремому випадку є невідповідність інтересів і вимог працівника конкретному робочому місцю, а на макроекономічному рівні – невідповідність між існуючим розподілом робочих місць і потребами існуючої моделі соціально-економічного розвитку. Водночас українці не мігрують навіть при істотних і незмінних невідповідностях рівнів безробіття і середньої зарплати на ринку праці. Це свідчить про те, що населення України не використовує економічних можливостей поза місцем свого нинішнього проживання. Значною перешкодою цьому є відсутність можливості перепродажу житла та відставання у розвитку ринку нерухомості.

Сучасній економіці України бракує динамізму: показники створення та скорочення робочих місць значно нижчі, ніж у країнах ЄС. Це є одночасно, і причиною, і наслідком низького рівня мобільності населення. Українці не дуже мобільні, та навіть коли вони переїжджають, це відбувається не обов'язково в регіони з кращою роботою та вищими зарплатами. Порівняно країнами ЄС рівень внутрішньої мобільності в Україні є приблизно вдвічі нижчим від того, який можна було б очікувати. На думку міжнародних експертів, підвищення рівня внутрішньої мобільності в Україні сприятиме переходу України до сучасної економіки. Враховуючи те, що населення України старіє швидшими темпами, ніж у більшості країн ЄС, підвищення мобільності людських ресурсів має відбуватись якомога скоріше, оскільки для старшого населення ймовірність міграції задля пошуку праці є ще нижчою. Сприяння уряду в подоланні існуючих бар'єрів для внутрішньої мобільності може допомогти людям одержати доступ до кращих робочих місць, а Україні – зробити крок уперед на шляху розвитку [56].

Закріплення багатокладності в економіці, принципу добровільності праці, поява нових форм взаємодії між суб'єктами ринку праці в поєднанні з економічною кризою 1990-х років, несприятливими зрушеннями у галузевій структурі, зниженням рівня життя та соціальним розшаруванням населення, посилення негативних демографічних тенденцій зумовили появу низки проблем у сфері зайнятості, зокрема знецінення праці та значну диференціацію в її оплаті.

Визначальним чинником, який загострює існування цих проблем є знецінення праці, зумовлене насамперед кризовими явищами в економіці, та поширення бідності серед зайнятого населення (18,5% у 2015 р.). До того ж існує невинувато висока диференціація в оплаті праці між різними професійно-кваліфікаційними групами працівників та зайнятими у різних галузях народного господарства. Як високооплачувані виділяються галузі видобутку та переробки сировинних ресурсів (нафтодобувна, нафтопереробна, газова промисловості), а також кредитно-фінансова сфера. Все це є свідченням того, що формування вітчизняного ринку праці як складової частини ринкових відносин у нашій країні відбувається у складних соціально-економічних умовах.

Для підвищення конкурентоспроможності держави необхідно змінювати ставлення до людської праці, систему підготовки професіоналів. Покращення якості освіти – це комплекс заходів, що розвивається разом з динамічними змінами у світі. У Національній стратегії розвитку «Україна-2015» зазначено, що лідерами стають ті країни, які вкладають найважливіші інвестиції – інвестиції у людський капітал. Забезпечення конкурентоспроможності освіти сьогодні потребує: перегляду кількості і структури закладів вищої освіти, а також навчальних напрямів і спеціальностей, приведення їх у відповідність до потреб економічного розвитку; створення умов для реалізації принципу автономності вищих навчальних закладів; введення моніторингу якості освіти; забезпечення прямого зв'язку між сферою освіти та ринком праці. Окрім удосконалення системи освіти, важливе значення має професійне навчання кадрів на виробництві. Таким чином, підвищення конкурентоспроможності держави – це комплексна проблема, вирішення якої залежить від регулювання процесів формування і відтворення кадрового потенціалу.

2.2. Трансформація характеру праці у контексті забезпечення інноваційної зайнятості

Проблеми зайнятості населення в умовах сьогодення займають ключові позиції як у соціально-економічних дослідженнях, так і в стратегії економічного розвитку держави, оскільки зайнятість не тільки характеризує систему економічних відносин щодо забезпечення громадян робочими місцями, а і є важливою передумовою соціально-економічного розвитку та макроекономічної стабільності держави.

Одним із найважливіших завдань сьогодення, що постає перед вітчизняними науковцями, є усвідомлення характеру структурних трансформацій та пошук механізмів підвищення її конкурентоздатності за рахунок перспективної переорієнтації на виробництво високотехнологічних товарів і послуг, що сприятиме становленню інноваційної моделі зайнятості, підвищенню продуктивності праці та зростанню добробуту населення.

Науково-технічний прогрес постійно видозмінює структуру суспільного виробництва, значно розширюючи межі нематеріального виробництва, до якого у сучасних умовах належать не лише освіта, культура, охорона здоров'я, торгівля, транспорт, зв'язок, обслуговування тощо, а й виробництво високотехнологічних та інформаційних послуг. Впровадження нових технологій у глобальному економічному просторі суттєво видозмінює як структуру світової економіки, так і ринку праці. Останній, перебуваючи під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників, знаходиться у стані постійних трансформаційних зрушень, що проявляються у зміні попиту та пропозиції праці, характеру соціально-трудова відносин, форм зайнятості населення, інфраструктури тощо.

Сьогодні увага науковців світу прикута до пошуку швидких шляхів виходу з рецесії. Останні дослідження в цьому напрямі переконливо доводять, що найбільш дієвою стратегією подолання кризи в країнах, які розвиваються є модернізація економіки, її структурна перебудова, яка базується на розробках та швидкому впровадженні інновацій. У цьому контексті виникає потреба перегляду існуючих наукових здобутків щодо визначення характеру інноваційної праці, відповідної зайнятості та усвідомлення компе-

тентнісних потреб у структурі робочої сили, здатної задовольнити потреби інноваційного розвитку економіки.

Необхідність забезпечення інноваційного розвитку економіки в Україні, як передумови подолання кризових явищ в економіці зумовлює потребу формування інноваційної моделі зайнятості, що характеризується зростанням інтелектуалізації праці, збільшенням її творчої складової, нарощуванням багатoproфільності найманої праці, а також збільшенням кількості праці, витраченої на створення та обробку інформації й виникненням нового виду праці – інформаційного. Результати праці стають все більш невідчужуваними від її власника. І саме ця риса, з точки зору суспільних відносин, є ключовою відмінністю соціально-трудових відносин інноваційного суспільства від усіх попередніх, які були накопичені за тисячоліття розвитку суспільства [6, с. 51].

Інноваційний розвиток економіки нерозривно пов'язаний з інформатизацією економіки. Сьогодні в Україні відбувається інтенсивна інформатизація більшості сфер суспільного життя та діяльності, що проявляється у: подоланні кордонів для обміну інформацією у глобальному просторі; зростанні можливостей збирання, обробки, зберігання, передачі інформації та доступу до неї; розширенні доступу до інформації для різних сфер людської діяльності; загостренні проблеми інформаційної нерівності й бідності, як на внутрішньому, так і на зовнішньому рівнях; появи нових форм зайнятості населення та збільшенні попиту на людські ресурси, що володіють компетенціями виконувати інформаційні та інтелектуальноємні види робіт. До таких видів робіт належать робота в сфері управління, фінансів, юриспруденції, маркетингу, наукової та освітньої діяльності, ЗМІ, охороні здоров'я, культури тощо. Саме масштаби інтелектуальної діяльності у розвинутих країнах говорять про формування інноваційної економіки та відповідної моделі зайнятості. У цьому контексті зростає значення інтелектуальної праці як невід'ємної частини інноваційної економіки.

Варто зазначити, що виділення інноваційної праці як різновиду економічної та трудової діяльності у наукових дослідженнях було зумовлене необхідністю розмежувань понять «робочої сили» та «людський капітал». Традиційно серед основних характеристик робочої сили виділяли фізичну та розумову здатність до праці, які вимагали різного функціонального напруження певних функціональних систем організму, чим зумовилося врахування важкості

та напруженості умов праці. Функціонально робоча сила у науці та на практиці частіше ототожнюється з виконанням виробничих завдань, спрямованих на досягнення суспільно-корисного результату. Більш ємним порівняно з нею стало поняття «людський капітал», яке увібрало в себе, крім базових якісних характеристик, ще й потенційні та дозволило розмежувати такі потенціали: психофізіологічний, освітньо-професійний (інколи ототожнюється з інтелектуальним), трудовий, креативний, мотиваційний та соціальний. Таким чином, прийнято вважати, що людський капітал, на відміну від робочої сили, за умови накопичення необхідних знань, навичок та вмінь може виступати рушієм прогресивного розвитку інноваційної економіки, а його носії – отримувати вищу оплату праці, яка складатиметься з оплати праці робочої сили та відсотка на використання людського капіталу [20, с. 186]. Неодмінними передумовами реалізації праці носіїв людського капіталу з урахуванням їх освітньо-професійних та творчих складових є інформаційна насиченість праці, її інтелектуалізація, гуманізація та креативність.

Інформатизація та інтелектуалізація праці є закономірностями сучасного соціально-економічного розвитку. Інформатизація праці передбачає широке використання інформаційних технологій у виробничих процесах і вимагає якісно нової підготовки кадрів, які володіють не лише аналітично-діагностичними та дослідницькими компетенціями, пов'язаними і збиранням, обробкою, передачею та зберіганням інформації, а й комунікаційними навичками. Останні більше не ототожнюються виключно з володінням культурою мовлення та навичками міжособистісного спілкування, а й передбачають мультимовність, мультикультурність, володіння навичками використання сучасних інформаційних технологій та віртуального спілкування.

Інтелектуалізацію праці тісно пов'язують зі зростанням значущості розумової праці у структурі суспільно корисної праці. Фактично інтелектуалізація праці зумовлена механізацією та модернізацією виробництва з поступовим витісненням видів економічної діяльності та професій, що базуються на фізичній праці. Таким чином, процеси інтелектуалізації праці нерозривно пов'язані з процесами формування, розвитку та використання інтелектуальної складової людського капіталу, що, у свою чергу, вимагає наявності у працівника необхідної освітньо-професійної підготовки, вміння самостійно підтримувати горизонтальні зв'язки, приймати оперативні й нестандартні рішення, сукупності природних та набутих

здатностей і навичок до творчої діяльності, бази корисних знань щодо обміну інформацією з іншими людьми та необхідних у створенні інтелектуального продукту.

Інновації та інтелектуалізацію праці зазвичай розглядають у тісному взаємозв'язку. Це насамперед пов'язано з тим, що основним ресурсом фізичної праці виступають фізичні здібності людей, тоді як розумової – знання та інтелектуальні здібності. Отже, інноваційну працю пропонують розглядати як цілеспрямовану діяльність людини, пов'язану з психоемоційними витратами енергії, що певною мірою зумовлена прагненням до пізнання на фоні емоційного підкріплення (переважання розумової праці порівняно з іншими видами діяльності, коли при розв'язанні певного завдання є потреба вирішувати й інші, що виникають у процесі реалізації мети). Таким чином, інноваційну працю трактують як можливість реалізації завдань на базі розширення сфери експериментальної ситуації, її виходу за рамки нестимулюючого пошуку і відкриття нових закономірностей. О. Стремоусова справедливо підкреслює, що не варто ототожнювати інтелектуальну працю та інтелектуальну роботу. Це пов'язано з тим, що інтелектуальна праця властива як розумовій, так і фізичній діяльності працівника. Однак, щоб інтелектуальна праця стала інноваційною, вона має бути творча та креативна, яка передбачає створення нових продуктів, рішень та підходів [44].

Гуманізація праці є формою трансформації умов процесу традиційної праці у такий спосіб, щоб вони якнайповніше задовольняли потреби творчої людини, забезпечували всебічний розвиток її фізичних, розумових та організаторських здібностей і сприяли повноцінній їх реалізації. Гуманізація праці має забезпечувати:

а) високу змістовність праці найманих працівників, що відповідає їхній кваліфікації, структурі, ієрархії потреб і мотивів;

б) оптимальне пристосування матеріально-технічної бази виробництва до найманого працівника;

в) справедливість, що передбачає відповідність частки кожного працівника, вираженої в доході, частці його внеску в загальний результат;

г) забезпечення гідних умов праці, які сприятимуть найповнішій реалізації професійних та творчих здібностей особистості;

д) широку та активну участь працівників у виконанні виробничих завдань.

Програма гуманізації праці у сучасному її розумінні охоплює: збагачення змісту праці; розвиток колективних форм організації

праці; створення більш досконалих умов праці; демократизацію соціально-трудових відносин; оптимізацію режимів праці і відпочинку; використання нетрадиційних форм зайнятості; підвищення рівня якості трудового життя.

Креативність праці пов'язують з необхідністю використання у процесах розв'язання виробничих завдань творчого потенціалу найманих працівників, що характеризується відмовою від стереотипних способів мислення, готовністю до створення принципово нових ідей, здатністю знаходити нетрадиційні шляхи розв'язання проблем, які виникають усередині статичних систем. Креативна праця є найвищим проявом інтелектуальних здібностей особистості чи колективу.

Якщо розглядати креативність нанорівня, то вона має проявлятися у наявності інтуїтивного мислення, вмінні створювати асоціації, імпровізувати, шукати та знаходити розв'язок проблеми на основі висування гіпотез та їхньої перевірки, здатності прогнозувати та досягати суспільно-корисного результату, використовуючи існуючий суспільний досвід. Креативність як продуктивну характеристику особистості пов'язують з наявністю високого рівня людського інтелекту. Водночас слід пам'ятати, що наявність високого рівня інтелекту нерідко може бути і стримуючим чинником що до реалізації креативності особистості.

Інформатизація, інтелектуалізація та креативність праці сприяли появі нового класу у суспільно-трудовій системі, так званого креативного класу. Фундатором теорії появи креативного класу вважають Р. Флориду, який відстоює позицію, що визначним чинником економічного розвитку регіону є його творча еліта, чим і зумовлене формування нового класу в суспільстві. Р. Флорида у своїй книзі «Креативний клас: люди, які змінюють майбутнє» підкреслює, що близько 30% всіх працюючих американців належать до цього класу і вони сконцентровані у творчих галузях економіки [47].

За даними доповіді ООН «Культура та розвиток», частка творчих галузей економіки складає більше 3,4% у структурі ВВП, або приблизно 1,6 трлн дол. США що майже удвічі перевищує розрахунковий обсяг надходжень від міжнародного туризму. Креативна економіка є одним із секторів глобальної економіки, що найдинамічніше розвиваються. Світові темпи його зростання складають 4,3–17,6% (у країнах Близького Сходу – 17,6%, Африки – 13,9%, Південної Америки – 11,9%, Азії – 9,7%, Океанії – 6,9%, Північної

і Центральної Америки – 4,3%). Річні темпи зростання креативної економіки удвічі перевищують темпи зростання сфери послуг і в чотири рази – сфери виробництва [41].

Креативний клас складається з двох підкласів: суперкреативного ядра та креативних професіоналів. Суперкреативне ядро креативного класу утворюють професіонали, які зайняті у науковій та технічній сферах, програмуванні та інформатиці, архітектурі та інженерії, природничих та соціальних науках, архітектурі, дизайні, спорті, освіті, мистецтві, музиці, засобах масової інформації, індустрії розваг. До їхніх економічних функцій належить створення нових ідей та технологій принципово нового, креативного змісту. До креативних професіоналів належать управлінці та фахівці, які працюють у бізнесі та фінансах, праві, охороні здоров'я та суміжних сферах економічної діяльності, а також особи, що займаються менеджментом продажів. На переконання Р. Флориди, для всіх, хто належить до креативного класу, всі аспекти та всі прояви креативності – технологічні, культурні й економічні – взаємопов'язані та нероздільні. Специфічною відмінною рисою креативного класу від інших є продукт праці, за який вони отримують оплату. Наприклад, працівники робітничих професій та обслуговуючого персоналу отримують гроші переважно за виконання планової нормованої роботи, тоді як представники креативного класу мають проектувати та створювати принципово нові, інноваційні продукти, які вимагають обов'язкового поєднання інформаційної, інтелектуальної та креативної складових праці та є важкопрогнозованими.

В Україні перша спроба оцінити креативний клас була реалізована у 2012 році шляхом проведення міжнародним кадровим порталом hh.ua. соціологічного опитування 1145 респондентів. Отримані суб'єктивні оцінки, на наш погляд, доволі завищені, оскільки 61% респондентів зазначили, що вважають свою роботу креативною. Критеріями креативної роботи було названо креативну професію (необхідність постійно генерувати нові ідеї), необхідність використовувати творчий підхід та нестандартні інструменти при розв'язанні завдань [1].

Кожен третій з опитаних вважає свою роботу такою, що вимагає постійної генерації нових ідей, 40,7% виконують роботу, пов'язану з розв'язанням нестандартних завдань або вирішенням звичайних завдань нестандартними методами, майже п'ята частина респондентів пов'язують свою роботу з виконанням творчих проєктів.

Незважаючи на те, що більшість опитаних найманих працівників вважають свою роботу креативною, лише незначна їх частка (14%) знаходить можливість повністю розкрити власний творчий потенціал. Переважна більшість опитаних (64%) не можуть повністю розкрити креативні здібності, а кожний п'ятий частина респондент нарікає на відсутність можливостей реалізуватися. Найкреативніша робота у жителів Харківської (71%), Рівненської (67%), Одеської (62%), Київської (61%) областей, а також у жителів столиці (62%) та АР Крим (68%) [1].

Дослідження показало, що наймані працівники сприймають постановку креативних завдань позитивно (47%) або нейтрально (30%). Лише незначна частка опитаних (6%) зазначили, що нові креативні завдання їх лякають.

Варто зазначити, що теорія креативного класу в Україні мало відома серед найманих працівників, що яскраво продемонстрували й результати моніторингу, проведеного порталом hh.ua. Переважна більшість опитаних (69%) нарікають, що не знають такого терміна, кожен п'ятий знає, що таке креативний клас, і вважає, що належить до нього, а кожен восьмий знає, але себе не відносить себе до цього класу. Дослідження показує, що в Україні, на відміну від розвинених країн світу, представники креативного класу не отримують достатнього матеріального стимулювання до інноваційної праці. Найпопулярнішими видами заохочення керівництвом працівника до креативної праці є словесна похвала (43%), премія (12%), у рідких випадках підвищення заробітної платні (7%), а ще рідше – підвищення по службі (4%).

Респонденти зазначили, що невід'ємними властивостями креативного працівника є гнучкість та незалежність мислення (56,2%), винахідливість (44,2%), талант (34,8%), внутрішня мотивація (32,1%), високий рівень компетенцій та освіта (23,5%), наполегливість (16%).

Традиційні визначення креативного класу, як правило, підкреслюють, що до нього належать працівники нематеріального виробництва, які досягають індивідуального успіху завдяки власній освіті та творчим здібностям. Але перш за все для них характерний набір цінностей, серед яких головними є: особистісна самореалізація; індивідуальні свободи; преференції нематеріальних благ щодо фінансового успіху; відкритість, тобто відмова від наслідування традиційних моделей життя і кар'єри; асоціювання себе з певною державою або нацією і прагнення вільно самоідентифікуватися

та шукати власне місце у креативному світі. Саме на креативний клас покладається відповідальність за створення інновацій.

Виходячи з вищесказаного, інноваційна праця є поєднанням інтелектуальної, інформаційної та креативної праці.

Системними передумовами інноваційної праці є [43]:

- 1) трансформація предметів, засобів і результатів праці у більш інтелектуальноємні та інформаційноємні, що забезпечують зростання продуктивності праці та можливість генерування новацій у процесі праці;
- 2) еволюція суб'єктів праці та перетворення творчої діяльності і новаторства у головний чинник прогресу;
- 3) соціалізація власності та капіталу, що стимулює інноваційну поведінку;
- 4) зміщення акцентів на відтворення інтелектуального потенціалу;
- 5) формування нового типу суспільного споживання, способу життя;
- 6) динамічність економічного середовища, яке зумовлює появу нових трудових практик;
- 7) формування нового суспільного класу, так званого «креативного класу».

Таким чином, основними ознаками інноваційної праці є:

1. Суб'єктивний характер праці, який базується на високому рівні інтелектуального розвитку, досконалому володінні сучасними інформаційними технологіями та здатності працівника до креативності, що не вичерпуються з часом та розглядаються як передумови створення інноваційного продукту й об'єкти здійснення інвестицій на нано-, мікро- та макрорівні. У свою чергу суб'єкт інноваційної праці має володіти системними знаннями у галузі, де створюються інновації, володіти аналітично-діагностичними, дослідницькими, комунікативними, мультикультурними, креативними навичками, володіти здатністю постійно саморозвиватися та самовдосконалюватися.

2. Здатність найманих працівників до інноваційної активності, що проявляється в узагальненні та примноженні наукових знань попередніх поколінь, конструюванні, створенні й освоєнні якісно нових видів техніки, предметів праці, технологій і методів оптимізації та покращення суспільного життя.

3. Інновація як продукт інноваційної праці (новий товар чи послуга, технологія, метод тощо), що базується на сучасних досягнен-

нях науки та техніки, високій частці докладання інтелекту людини, задовольняючи суспільні потреби з максимально корисним економічним ефектом. При цьому слід пам'ятати, що найвищу цінність у продукті інноваційної праці має не технічна новизна, а новизна споживчих цінностей блага. Він характеризується рівнем новизни та ефектом використання, які проявляються у можливості задовольнити нову потребу або новим способом задовольнити традиційну потребу, а також у готовності бізнесу до введення цього продукту у виробничу практику або випуску.

4. Інноваційна праця не підлягає регламентуванню, точному прогнозуванню, нормуванню та жорсткому контролю; вона пов'язана з високим ступенем ризику, який оцінюється як ступінь відхилення від бажаного результату.

5. Інноваційна праця характеризується дискретністю, переривчастістю. Відповідно до фаз інноваційної активності, інноваційна праця характеризуватиметься зростанням, уповільненням або взагалі затуханням при створенні інновації. Отже, інноваційна праця не однорідна і з отриманням результату взагалі закінчується, проявляючи свою дискретність.

6. Нестандартність та неординарність характеру інноваційної праці, не вимагає безперервного оновлення знань працівників, причому нерідко одночасно в кількох галузях знань.

А. Колот ще однією особливістю інноваційної праці відзначає «відсутність чіткої пропорційної залежності між витратами праці та характером отриманих результатів. У багатьох випадках розширення кола виконуваних робіт, залучення додаткових ресурсів не має суттєвого впливу на кінцеві результати» [17]. Передача створеної інформації замовнику не вичерпує можливості використання отриманих даних у наступних темах і проектах, продукти науково-технічної діяльності не підлягають фізичному зносу і не можуть бути витрачені повністю.

Цілком справедливим, на мою думку, є твердження В. Гейця, що «інноваційна праця є однією з визначальних характеристик становлення постіндустріального суспільства, в якому традиційна праця заміщується знаннями, тобто здійснюється перехід від суто технічних умінь до інтелектуальних. Заміна праці знаннями означає заміну трудової діяльності новим типом активності, який відзначається значною творчою компонентою, а в діяльності підприємств, організацій на перший план виходить завдання з акумулювання інтелектуально-

го капіталу, виявлення, накопичення й поширення інформації та досвіду, створення передумов для розповсюдження й передачі знань» [4, с. 109]. На підтримку цієї тези О. Герасименко зазначає, що «по суті, інноваційний зміст та характер праці слід вважати закономірним наслідком тих трансформацій, що відбуваються в постіндустріальний період розвитку суспільства. Суттєве підвищення знанневісткості економіки в глобальних масштабах, концентрація праці у сфері послуг, особливо «високих» технологій, об'єктивно зумовлює появу нових професій, поширення нетрадиційних видів зайнятості, вдосконалення форм організації праці. В цілому ці зміни проявляються в інтелектуалізації праці на основі широкого використання знань, як набутих раніше, так і принципово нових» [5].

У вузькому розумінні **інноваційна праця** охоплює працю окремих категорій громадян, які у процесі трудової діяльності здійснюють розробку і впровадження у виробництво наукових (науково-технічних) результатів із метою їх комерціалізації. Отже, інноваційною визнається праця індивідів, які безпосередньо залучені до інноваційного виробництва науково-технічної продукції на будь-якій його стадії [16, с. 263]. Характерні ознаки традиційної та інноваційної праці наведено у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Відмінності традиційної та інноваційної праці

№ п/п	Характерні ознаки праці	Вид праці	
		Традиційна	Інноваційна
1	2	3	4
1	Мета діяльності	Переважна орієнтація на виробництво матеріальних благ	Створення інновацій з метою їх комерціалізації та отримання нових споживчих вартостей
2	Тип власності	Промислова власність	Інтелектуальна власність
3	Спонукальний мотив діяльності	Зовнішня доцільність, що пов'язана з виробництвом матеріальних благ	Суб'єктивні потреби у творчій самореалізації, отриманні визнання та винагороди за розроблений принципово новий продукт у галузі техніки, технології, організації праці, управління, а також в інших сферах наукової та соціальної діяльності

Продовження табл. 2.1

1	2	3	4
4	Засоби виробництва	Машинні технологічні системи виробництва	Знання, інтелект, інформаційні системи та технології
5	Домінуючий вид праці	Інтенсивне використання машинної праці	Інформаційна насиченість праці, її інтелектуалізація та креативність
6	Характер праці	Шаблонна, репродуктивна	Творча, продуктивна
7	Використання наукових методів	Пасивне обслуговування засобів виробництва	Активне (нарощення знань у сфері науки та техніки, удосконалення існуючих технологій)
8	Особливості контролю	Доцільність жорсткого контролю та нормування	Підвищення ролі самоконтролю. Недоцільність жорсткої регламентації робочого часу
9	Продукт праці	Переважає виробництво матеріальних благ	Переважає виробництво нематеріальних благ, нових товарів чи послуг, технологій, методів тощо, які базуються на сучасних досягненнях науки та техніки, високій частці докладання інтелекту людини, задовольняють суспільні потреби з максимально корисним економічним ефектом
10	Оцінка результатів діяльності	Економічна	Експертна, економічна, соціальна
11	Характер економічних відносин	Традиційна зайнятість	Розвиток нетрадиційної зайнятості
12	Винагорода за працю	Оплата праці на рівні вартості робочої сили	Отримання надприбутку за інтелектуальну власність
13	Ступінь відповідальності	Помірний. Важливого значення набувають дисциплінованість та сумлінність	Самоорганізація, самодисципліна, самоконтроль, залучення до прийняття управлінських, технологічних та виробничих рішень

Продовження табл. 2.1

1	2	3	4
14	Ставлення до праці	Праця як засіб отримання життєвих благ	Праця як форма самовираження та реалізації інтелектуального і креативного потенціалів особистості чи колективу з метою отримання ренти на інтелектуальну власність
15	Особливості регулювання	Жорсткі форми організації праці. Домінування матеріального стимулювання	Гнучкі форми організації праці. Матеріальне та нематеріальне заохочення. Високий ступінь захисту прав інтелектуальної власності.
16	Сфери прикладання	Традиційні види економічної діяльності	Креативні та високотехнологічні види економічної діяльності

Джерело: удосконалено та доповнено автором на базі джерел [5; 46].

О. Герасименко наголошує, що «фундаментальні зміни, які відбуваються у світовій економіці на зламі тисячоліть, на тлі посилення конкуренції об'єктивно зумовлюють зрушення у трудовій діяльності. В сучасній економічній системі, в будь-якій сфері діяльності людина стає носієм інновацій як на стадії генерування нових ідей, так і в процесі застосування нових, нетрадиційних методів, процесів, прийомів виконання роботи. Характерні риси інноваційної праці на стадії використання інновацій знаходять відображення в наступному:

- застосування складних засобів праці у трудовій діяльності;
- мультиопераційність трудових процесів, їх багатоаспектність, різноплановість на відміну від монодіяльності за технократичною системою;
- обізнаність працівників у специфіці технологічних процесів у цілому, а не лише їх окремих етапів та операцій;
- підвищення частки контрольних операцій, які вимагають особливого зосередження уваги, підвищеного психологічного навантаження;
- необхідність самостійного прийняття рішень, що забезпечують створення якісного кінцевого продукту праці» [5].

На мій погляд, у широкому розумінні інноваційна праця є формою реалізації освітнього, інтелектуального та креативного капіта-

лів, що має на меті створення принципово нового продукту в галузі техніки, технології, організації праці, управління, а також в інших сферах наукової та соціальної діяльності, здатного задовольняти суспільні потреби з максимально корисним економічним ефектом. Головною відмінністю інноваційної праці від традиційної є можливість отримання ренти на інтелектуальну власність.

Виходячи з цього, **інноваційна зайнятість** – це сукупність соціально-трудова відносин між представниками креативного класу, що передбачає формування, розподіл та перерозподіл людських ресурсів для участі в інноваційній праці, результатом якої є інноваційний продукт, що забезпечує задоволення потреб людини та суспільства і зумовлює соціальні зміни, які покращують якість життя населення.

З огляду на це виникає необхідність у формуванні працівника нового типу – інноваційного працівника, який володіє знаннями, навичками і є носієм нововведень у сфері організаційної, науково-технічної та екологічної культури підприємства [32, с. 35]. На мій погляд, такий працівник має характеризуватися високим освітнім рівнем та ерудицією, новаторським та економічним мисленням, високою техніко-технологічною культурою, готовністю швидко адаптуватися до постійних змін на ринку праці, здатністю до сприйняття та відтворення нових знань, технологій та ідей.

Серед базових особистісних компетенцій інноваційних працівників мають бути інтелектуальні та творчі здібності, ініціативність, комунікабельність, вміння працювати в команді, здатність до ризику, відповідальність, психологічна стійкість тощо. Враховуючи те, що домінуючою формою праці у рамках інноваційної зайнятості стає інтелектуальна, інноваційні працівники мають бути озброєні вміння повинні вміти використовувати складну інтелектуальну техніку, володіти сучасними технологіями обробки знань та управління інформаційними потоками, навичками самовдосконалення та саморозвитку, адаптивністю до нововведень та трудовою мобільністю.

Отже, інноваційна зайнятість – це, з одного боку, здатність окремої людини, трудового потенціалу підприємства, галузі, території максимально швидко пристосовуватися до нових потреб економіки, зумовлених технічними та інформаційними нововведеннями, а з іншого – здатність роботодавця на базі новітніх методів управління людськими ресурсами підвищувати продуктивність

праці, що сприятиме зростанню конкурентоздатності економіки та реалізації інноваційного потенціалу. Така зайнятість характеризується позитивними змінами, так званим соціально-економічним ефектом, що проявляється як на суспільному, так і на індивідуальному рівнях. Прояв цього ефекту можна побачити у зміні економічних показників (наприклад, у показниках розширення інноваційного бізнесу, зростанні продуктивності праці, доходів населення, економії грошових коштів, скороченні часу на пошук робочого місця, підвищенні інтелектуальної складової ВВП, зростанні конкурентоспроможності тощо), а також у якісній трансформації трудового потенціалу, зокрема у розвитку його інтелектуальної, творчої та професійно-кваліфікаційної складових. Таким чином, зиски від інноваційної зайнятості можна розглядати як на рівні індивіда, так і на рівні підприємства, галузі та держави.

Професійно-кваліфікаційна структура попиту на працю за інноваційної моделі зайнятості трансформуватиметься у бік залучення до виробництва кваліфікованої робочої сили, що володіє високим рівнем інтелектуального потенціалу і поєднує знання кількох професій, розширюючи профіль представників синтетичних спеціальностей (програміст-аналітик, ERP-програміст, дизайнер віртуальних світів, html-верстальник, BIM-менеджер-проектувальник, розробник ІТ-інтерфейсів легкої промисловості, менеджер інтернет-проектів, контент-менеджер, рециклінг-технолог, ІТ-медик, ІТ-генетик, системний біотехнолог, ІТ-аудитор, урбаніст-еколог, агрокібернетик тощо). Важливою рисою інноваційної моделі зайнятості є суміщення людиною основної професії (менеджера, економіста, інженера, дизайнера, агронома, викладача, медика тощо) з інформаційною працею, що потребує якісно нової професійної підготовки [50, с. 64].

Експерти ОЕСР вважають, що в інноваційній моделі зайнятості 50–60% вакансій мають припадати на менеджерів та кваліфікованих працівників. Поряд з цим, з'являються кваліфікаційні групи працівників, діяльність яких пов'язана з розробкою, впровадженням й обслуговуванням інформаційних та інтелектуальних ресурсів, так звані «віртуальні комірці» [38, с. 32]. Специфіка праці таких фахівців полягає в цілеспрямованій діяльності щодо перетворення інформаційних та інтелектуальних ресурсів у інформаційні продукти й послуги, придатні як для особистого, так і суспільного споживання. З поширенням інноваційної зайнятості зростатиме частка «інтелектуальних службовців» або так званих «золотих комірців»,

до яких належать ті, хто займає високі пости у державній ієрархії, працівники міжнародних організацій, співробітники та менеджери транснаціональних компаній, вчені та бізнесмени, які успішно освоюють сферу високих технологій.

До характерних рис інноваційної зайнятості належать: креативність, гуманізація, інформатизація та інтелектуалізація праці; підвищення якості людського капіталу; поява нових типів зайнятості; зміна життєвого циклу професій і компетенцій (якщо ще у 1981 р. частка інтелектуальної праці у 13 країнах ОЕСР становила 53,9%, то в 2014 р. – 80% робочої сили [53, с. 2]); скорочення гендерного розриву в зайнятості; скорочення фонду робочого часу; реструктуризація секторальної, галузевої та національної зайнятості; динамічний розвиток інноваційної підприємницької діяльності; поширення нових нестандартних форм зайнятості (запозиченої зайнятості: аутсорсингу, аутстафінгу, лізингу персоналу; дистанційної зайнятості, так званого фрілансерства та **гнучкої зайнятості**, зокрема тимчасової, епізодичної, надомної та на умовах вільного робочого графіка).

Більшість форм інноваційної зайнятості пов'язані з переходом до інформаційного суспільства, що продовжує формуватися на стику змін у комунікаційних технологіях та мотивації трудової поведінки людей. Таким чином, нині транзитивний ринок праці стає більш гнучким та частково віртуальним. Розвиток дистанційної (віртуальної) зайнятості на базі поширення інформаційних технологій у світі сприяє децентралізації трудової діяльності у часі та просторі, суттєво розширює межі зайнятості, роблячи її транснаціональною та потенційно глобалізованою.

Унаслідок стрімкого розвитку нестандартних форм зайнятості чисельність нестандартно зайнятого населення у світі постійно зростає, а у секторі стандартної зайнятості – скорочується. Наприклад, якщо у Європі у 1997 році в умовах дистанційної зайнятості працювало більше 2 млн осіб, у 2005 році їх кількість зросла у понад 13 разів (27 млн осіб), то у 2015 році вони становили 55–60% від загальної чисельності зайнятих [53]. У розвинених країнах активно формуються електронні біржі праці, що допомагають здобувачам знайти дистанційну роботу по всьому світу. Найпопулярнішими напрямками віртуальної занятості стали управління базами даних, розробка, впровадження, супровід інформаційних систем і технологій, програмування, веб-дизайн, оптимізація інформаційного контенту, управління фінансовими потоками фізичних і юридичних осіб,

дистанційна освіта, наукові розвідки, онлайн-консалтинг, інтернет-торгівля тощо. Інноваційна модель зайнятості робить працю ще більш глобальною, а робочу силу – мобільнішою.

Успіхи у напрямі становлення інноваційної економіки та забезпечення інноваційної зайнятості наочно простежуються в темпах розвитку економіки та зростанні рівня добробуту населення. Розглянемо до прикладу позиції окремих країн світу за глобальним індексом інновацій (Додаток В).

Загальний індекс інновацій обчислюється як середня арифметична з двох субіндексів:

- 1) інновації-вхід, який оцінює базові умови для інновацій (наявність необхідних інститутів, людського капіталу та науково-дослідної діяльності, розвиток інфраструктури, ступінь розвиненості ринку та ділової активності);
- 2) інновації-вихід, який оцінює результати інноваційної діяльності в рамках економіки, зокрема результати НДКДР та випуск наукомісткої продукції. Крім того, розраховується індекс ефективності інновацій, який характеризує створення спеціальних умов для сприяння інноваційній результативності й обчислюється як співвідношення субіндексу виходу до субіндексу входу. Обстеження охоплює 143 країни світу, що становить 94,9% від всього населення земної кулі і 98,7% світового ВВП у дол. США [55].

Група перших 25 країн-новаторів у рейтингу була незмінною впродовж усіх років дослідження. Щоправда деякі з них втрачали попередні позиції, або набували вищих проте, їх перелік лишився таким самим. У 2015 році у п'ятірку найбільш інноваційних економік увійшли Швейцарія, Велика Британія, Швеція, Нідерланди та США. Рейтинги цих країн тісно пов'язані з рейтингами їхніх доходів на особу. Загалом у рейтингу глобального індексу інновацій простежується чітка закономірність між рівнем доходів країни та її здатністю до впровадження інновацій: чим вищий рівень доходу країни, тим кращі її позиції у світі за інноваційним розвитком. Країни з високим рівнем доходів випереджають країни, що розвиваються, за всіма параметрами інноваційної діяльності. Україна в 2014 році порівняно з 2013 роком піднялася на вісім позицій і зайняла 63 місце. Однак наступного 2015 року змістилася на позицію нижче й посіла 64 місце, лишивши позаду колишні союзні республіки: Грузію (73 місце), Казахстан (82), Азербайджан (93), Киргистан

(110), Таджикистан (114) та Узбекистан (122). Наша країна за досягненнями в інноваціях входить у першу десятку 34 країн з доходом нижче середнього. За індикатором розвитку людського капіталу, який є одним з компонентів індексу інновацій, ми посідаємо 36 місце у світі, маючи стабільно гарні показники за часткою учнів вищих навчальних закладів (13), витратами на освіту (18 місце), співвідношенням учнів до вчителів у середній освіті (20), випускниками у галузі освіти та техніки (20), витратами на освіту однієї особи (23).

Слід зазначити, що загалом за міжнародними стандартами Україна має високі показники охоплення населення початковою, середньою та вищою освітою. Крім того, ми маємо потужну диверсифіковану систему освіти та перепідготовки кадрів, що не поступається кращим світовим стандартам. Триває модернізація структури та змісту загальної і професійної освіти, яка спрямована на підвищення якості та ефективності системи освіти в цілому.

За параметрами створення спеціальних умов для сприяння інноваційній результативності Україні в рейтингу належить 34 місце. Так, за виробництвом нових знань та технологій нашої державі належить 14 місце у світі, зокрема ми маємо стійкі показники за кількістю внутрішніх дозволів на корисні моделі (1), за приростом частки інноваційної продукції у ВВП на особу (12), за кількістю створення нових знань (14), за часткою роялті та ліцензованих послуг у загальному обсязі імпортованих послуг (40). За оцінками експертів, покращання позицій України в рейтингу світового глобального індексу інновацій 2015 року пояснюється новими інституційними перетвореннями, наявністю висококваліфікованої робочої сили, поліпшенням інноваційної інфраструктури, збільшенням інтеграції економіки у систему світової торгівлі та розвинутих бізнес-товарів.

Однак доволі невтішними лишаються показники, що характеризують політичні передумови, розвиток економіки та інфраструктури, інвестування, започаткування та ведення бізнесу. За результатами звіту про глобальний індекс інновацій слабкими місцями для України лишаються загальна інфраструктура (127), легкість врегулювання неплатоспроможності (121), державні онлайн-послуги (121), екологічна стійкість (121), законотворення (114), політичне середовище (112), політична стабільність (110), ефективність урядової політики (109), якість регуляторної політики (112). Якщо говорити про розвиток ринку, то ми маємо низькі показники валового нагромадження капіталу

(140), інвестицій (136), кластерного розвитку економіки (122), інтенсивності локальної конкурентної боротьби (97), захисту інтересів інвесторів (96), формальної освіти на виробництві (84).

З рейтингу чітко просліджується, що до першої двадцятки належать країни, які володіють незначними запасами сировинних ресурсів або повністю позбавлені їх. Водночас країни, в яких частка експорту сировини є значною, посідають нижчі позиції і характеризуються здебільшого як країни з середнім, вищим та нижчим від середнього рівнем доходів. Традиційним виходом із такої ситуації є модернізація економіки, що має на меті трансформацію її ресурсної моделі до інноваційної моделі, яка, у свою чергу, базується на знаннях і пріоритетами розвитку визнає наукоємні та високотехнологічні галузі; характеризується випереджальним розвитком і широким застосуванням інформаційних технологій, засобів обчислювальної техніки та зв'язку, зростанням частки продукції у структурі ВВП, пов'язаної з виробництвом, обробкою, зберіганням і поширенням інформації та знань.

Сучасна модель розвитку промисловості України переважно зорієнтована на низькотехнологічні виробництва й експорт і приречена на втрату конкурентних переваг національної економіки та нарощення технологічного відриву від розвинених країн. Частка промислових підприємств, що впроваджують інновації, досі лишається критично низькою (15,2% у 2015 р. [23, с. 140]), у той час як у розвинених країнах нормою вважається 60–80%.

Упродовж 2005–2015 рр. в Україні кількість організацій, які виконують наукові та науково-технічні роботи та відповідна чисельність персоналу скоротилися прямо пропорційно (на 20%). Феноменом національного ринку праці є високий інтелектуальний потенціал населення, що не може бути використаним ефективно через брак високопродуктивних робочих місць.

2.3. Комплексна оцінка структурних змін попиту на робочу силу

Трансформація економіки прямо впливає на формування попиту на працю. Попит на працю, як і попит на ресурси виробництва загалом, є похідним, тобто залежить від попиту на товари і послуги, що виробляються, їх цін, ринкових цін на інші ресурси, мож-

ливості заміщення праці іншими факторами виробництва, рівня вироблення, сприйняття і поширення інновацій, рівнем заробітної плати, продуктивності праці тощо. Похідний характер попиту на працю вимагає відповідного зростання оплати праці найманих працівників з метою стимулювання сукупного споживчого попиту. Водночас зростання оплати праці стимулює зростання її продуктивності, що позитивно відображається на суспільному добробуті. Поширення інновацій у суспільстві сприяє зміні структури економіки, а відтак, і трансформації структури робочих місць та розподілу робочої сили.

Сукупний попит на працю визначається загальною чисельністю робочої сили, здатною заповнити всі існуючі робочі місця – як функціонуючі, вакантні, так і новостворені. З точки зору виявлення кількісно-якісних характеристик попиту на працю маємо враховувати попит з боку роботодавців, що передбачає кількісно-якісну платоспроможну потребу в найманих працівниках, та попит на працю з боку найманих працівників, що передбачає необхідність отримання підходящого робочого місця, яке б забезпечило реалізацію набутих компетенцій за матеріальну винагороду. Кількісні характеристики попиту на робочу силу як з боку роботодавця, так і з боку найманого працівника у науковій літературі поділяють на три види:

- 1) задоволений (реалізований) попит на працю, що виражається кількістю економічних робочих місць;
- 2) нереалізований (резервний) попит на працю, що виражається незадоволеною потребою роботодавців у найманих працівниках відповідного професійно-кваліфікаційного рівня та працівників – у робочих місцях, при цьому попит є таким, що вже сформований, але можливості його реалізації роботодавцями та працівниками відсутні;
- 3) потенційний (прогнозований) попит на працю, що характеризує майбутній попит на робочу силу та робочі місця [3, с. 7].
- 4) ефективний попит на працю, що виражається кількістю економічно доцільних робочих місць.

Структура сукупного попиту надзвичайно складна, оскільки у рамках суспільного виробництва існують десятки тисяч конкретних видів праці, сукупність яких перебуває у постійному русі й постійному оновленні. Рухливість і мінливість структури попиту зумовлює трансформації в структурі пропозиції робочої сили.

Укрупнена структура сукупного попиту на робочу силу має такі складові: попит на кваліфіковану робочу силу; попит на робочу силу середньої кваліфікації; попит на робочу силу низької кваліфікації; попит на некваліфіковану робочу силу.

В умовах інтенсифікації науково-технічного прогресу переважає попит на кваліфіковану та висококваліфіковану робочу силу, а в умовах низького техніко-технологічного виробництва – попит на робочу силу середньої та низької кваліфікації, а інколи й на некваліфіковану робочу силу.

У масштабах національної економіки існує комплекс галузей, що створюють попит на робочу силу. Крім того, в економіці відбувається об'єктивний процес міжгалузевого переливу капіталу із галузей з низькою нормою прибутку до галузей з більш високою нормою, що зумовлює переміщення попиту на працю, відповідне звуження попиту у галузях, із яких капітал «пішов», і розширення попиту у галузях, куди капітал «пришов». Таким чином, при визначенні сукупного попиту на робочу силу міжгалузевий та міжрегіональний міграційні рухи капіталу і праці мають враховуватися, оскільки вони визначають перерозподіл робочої сили між галузями та регіонами. Умовно чинники формування об'єму структури та динаміки попиту на робочу силу можна поділити на дві групи:

- 1) чинники макrorівня: економічне зростання, що проявляється у розширеному відтворенні матеріальних та нематеріальних благ, зростанні ВДВ, жорсткій кредитно-грошовій політиці, а також скорочення кількості збиткових підприємств, процеси приватизації, нарощення капітальних інвестицій тощо;
- 2) чинники мікрорівня: попит на продукцію підприємства, прибуток підприємства, ефективність функціонування підприємства в конкурентному середовищі, що визначається нормою та масою отриманого прибутку.

Структурна перебудова транзитивного ринку праці України виражається втратою господарських зв'язків між промисловими підприємствами колишніх республік СРСР, стрімкими темпами спаду виробництва, за яких зберігалася значна частина неефективних робочих місць. Варто зазначити, що основна причина стрімкого падіння виробництва крилася не стільки у втраті коопераційних зв'язків між новими незалежними державами, скільки в тому, що протягом десятиріч у цих країнах і в Україні в тому числі форму-

валася неринкова галузева та техніко-технологічна структура виробництва, яка характеризувалася високою часткою сировинних галузей та військово-промислового комплексу й не могла бути швидко ліквідована або перебудована. Формою прояву глибинних макроекономічних причин трансформаційного та структурного спаду в економіці стало зниження сукупного попиту на товари та послуги. Серед головних причин падіння сукупного попиту того часу слід назвати відпущення цін, лібералізацію зовнішньої торгівлі та низький рівень продуктивності праці. Падіння виробництва зумовило скорочення ефективного попиту на робочу силу та зайнятість. Водночас якщо ВВП скоротився наполовину, то зайнятість – лише 10–15%. Збереження рівнів зайнятості та уникнення стрімкого поширення безробіття досягалося шляхом переведення значної частини робочої сили на умови неповної зайнятості.

Падіння виробництва благ посилювалося скороченням споживчого попиту населення, який в умовах зниження рівня доходів був переорієнтований на предмети першої необхідності, зокрема продукти харчування. Таким чином, посилення диференціації населення за рівнем доходів спричинило збільшення споживання імпортних товарів для людей з високими рівнями доходів, тоді як переважна частина населення, що характеризувалася низькими доходами, була нездатна створити стійкий споживчий попит навіть на недорогі вітчизняні товари. Низька якість вітчизняних товарів та відсутність квотування імпортних спричинили поступове згортання вітчизняних виробництв, що викликало подальше скорочення попиту на робочу силу. Збільшення чисельності безробітного та незайнятого населення стало посилюючим чинником для зниження платоспроможного попиту.

Економіка України 1990–х років характеризувалася низькою інвестиційною активністю, жорсткістю кредитно-грошової політики, згортанням збиткових виробництв, скороченням попиту на працю, зумовленим структурними змінами. Відсутність належного фінансування економіки у 1992–1996 рр. спричинила швидке знецінення основного капіталу, зниження органічного та технічного оснащення виробництва, що негативно позначилося на пропозиції товарів і послуг й зумовила поступове скорочення фізичних робочих місць¹

¹ Фізичне робоче місце (ФРМ) оснащено всіма необхідними технічними засобами, необхідними для виконання одним працівником робіт (надання послуг) впродовж однієї зміни. У випадках технологічної необхідності або високої дохідності ФРМ може експлуатуватися у 2–3 зміни. Проте, внаслідок спаду виробництва чи відсутності попиту на продукцію ФРМ

у переважній більшості галузей через існування значного розриву між їх введенням та вибуттям.

В умовах падіння виробництва некомпенсоване вибуття робочих місць не вважалося гострою проблемою, оскільки існувала значна частка надлишкових робочих місць, що утворилися ще на початку ринкових перетворень у ході падіння виробництва.

Найменші темпи падіння виробництва були характерні для паливно-енергетичного комплексу, металургії та харчової промисловості. Решта галузей були змушені скорочувати об'єми виробництва до розмірів, що не забезпечували потреби національного ринку. Така трансформація структури виробництва орієнтувалася виключно на поточні потреби, абсолютно не враховуючи перспективні. Відповідно до структурних зрушень в економіці, відбуваються структурні зрушення в зайнятості населення. Поступово деградує структура зайнятих, що характеризується значно вищими темпами ніж структура виробництва, оскільки еластичність скорочення попиту на працю за скорочення обсягів виробництва значно вища в високотехнологічних галузях, ніж у сировинних.

Позитивний вплив на формування попиту на працю мала динаміка ціни на робочу силу. Саме ціна на робочу силу в 1992–1996 рр. сприяла збереженню неефективного попиту на працю, забезпечуючи збереження формальної зайнятості: зниження рівня реальної заробітної плати зумовлювало відрив сукупного попиту від реальної економічної потреби у робочій силі, що проявлялось у збільшенні обсягів структурного безробіття.

Аналіз структурних зрушень в економіці України дозволяє чітко простежити чотири основні етапи, результати яких впливали на зміни в структурі зайнятості України:

- 1) глибока соціально-економічна криза (1992–1996 рр.), що супроводжувалася стрімким скороченням обсягів виробництва, погіршенням усіх соціально-економічних показників ринку праці й поширенням тіньової зайнятості;
- 2) пожвавлення, зростання та стабілізація темпів економічного і соціального розвитку (1997–2007 рр.);
- 3) скорочення обсягів виробництва внаслідок фінансової кризи (2008–2013 рр.);

скорочуються. Відтворення ФРМ можливе за умов відновлення платоспроможного попиту на продукцію, яка створюється з використанням цього робочого місця. Наявність ФРМ є необхідною, але недостатньою умовою формування попиту на працю й забезпечення умов продуктивної зайнятості.

- 4) поглиблення економічної кризи політичною кризою 2013 року, що супроводжувалася російською окупацією Криму та початком військового конфлікту на території Донбасу 2013–2014 рр.

У сучасних умовах вибуття фізичних робочих місць проходить значно повільніше, ніж скорочення економічних робочих місць¹: падіння виробництва, насамперед зумовлює скорочення економічних, а вже потім ліквідуються фізичні. Однак дослідження в цьому напрямі свідчать, що з появою реальних передумов економічного зростання, національна економіка зіштовхнеться з дефіцитом фізичних робочих місць нового технологічного рівня.

Формування попиту на працю відбувається з урахуванням економічних можливостей основних гравців ринку, що проявляються у створенні та постійному вдосконаленні певної сукупності робочих місць, здатних забезпечити суспільну потребу у виробництві всіх необхідних благ. Звідси базисом для попиту на працю є економічні можливості всіх суб'єктів господарювання і держави у тому числі щодо утримання певної сукупності робочих місць, що безумовно ототожнюються з потребою у робочій силі певного освітньо-кваліфікаційного рівня. На думку академіка Е. Лібанової, сукупний попит на працю складається з двох взаємопов'язаних компонентів – економічно доцільних та неефективних робочих місць [19, с. 193]. Існування останніх пов'язане з намаганням роботодавців під час кризи зберегти висококваліфіковану робочу силу підприємств шляхом переведення найманих працівників на роботу в режимі неповної зайнятості з подальшим відставанням у часі обсягів зростання зайнятості на промислових підприємств як від збільшення ВВП під час економічного підйому.

При проведенні аналізу попиту на працю слід ураховувати якомога більше чинників, що здатні впливати на нього не лише в освітньому, професійному, територіальному розрізах, а й за рівнем мобільності робочої сили та динамікою трансформації структури робочих місць. Доцільно зазначити, що такий підхід дасть змогу відтворити цілісну картину формування попиту на працю, оскільки з точки зору видозміни робочих місць ми простежимо процеси їх створення, модернізації та ліквідації, а з точки зору мобільності робочої сили – від-

¹ Економічні робочі місця (ЕРМ) передбачають зайнятість одного працівника на ФРМ, що забезпечує йому рівень доходу (заробітної плати) не нижче відповідного (даному регіону) прожиткового мінімуму при дотриманні встановлених законодавством норм тривалості робочого дня (робочого тижня).

творимо картину процесів прибуття й вибуття робочої сили внаслідок зміни облікової чисельності найманих працівників.

Наочно структура попиту на працю макро- й мезорівнів сегментується за галузевими та професійно-кваліфікаційними ознаками. Фактично усталений розріз сукупного попиту на працю виражається галузевою структурою зайнятості. Галузева структура сукупного попиту на працю пов'язана з галузевою структурою попиту на працю як причина та наслідок. Тобто система робочих місць є головним системоутворюючим чинником зайнятості, відповідно у кількісному аспекті перша відрізняється від другої на величину незадоволеного попиту (вакансій). Галузева структура ефективного попиту відрізняється від структури сукупного попиту на величину надлишкової чисельності зайнятих, що утворилася в економіці в розрізі видів економічної діяльності.

Аналізуючи попит на робочу силу, необхідно насамперед звертати увагу на оцінку якості структурних зрушень та їхню інтенсивність. Якість структурних зрушень, зокрема в попиті на робочу силу, означає ступінь наближеності або віддаленості фактичної структури до деякої нормативної, або еталонної, структури. За такий еталон візьмемо структуру сукупного попиту на працю, що виражена структурою зайнятості Польщі. Зрозуміло, що таке припущення можна піддати сумніву, оскільки в умовах мінливої кон'юнктури ринку важко стверджувати про існування ідеальної структури зайнятості взагалі. Однак обираємо Польщу через схожість її історичного шляху у розбудові ринкових відносин, подібність структури економіки та її трансформації (але пам'ятаємо, що в Україні найбільш вагомими галузями є сільське господарство, добувна та переробна промисловості, транспорт та торгівля, а у Польщі ними були і залишаються переробна промисловість, будівництво, торгівля та транспорт), наближеність структури зайнятості, а також прогресивні досягнення цієї країни у сфері побудови соціально-орієнтованої моделі економіки.

Потрібно також брати до уваги, що економіка Польщі не є досконалою, їй притаманні власні проблеми, проте вони пов'язані не з енергетичною залежністю, корупцією та втручанням держави в економіку, а з необхідністю сформувати умови для розвитку інноваційної економіки. Стрімкий економічний розвиток заклав основи для накопичення капіталу, підвищення рівня життя, збільшення тривалості життя, що стимулювало зростання видатків на пенсійну систему.

Тому для України польський досвід інтеграції в Європейський Союз – яскравий приклад проведення економічних реформ для підвищення економічної активності населення, зростання експорту та збільшення припливу прямих іноземних інвестицій.

Методика розрахунку якості структурних зрушень у попиті на робочу силу за галузями економіки передбачає вимірювання зміни її частки у відсоткових пунктах у сукупному попиті за рік. Ця величина співвідноситься з часткою зайнятих у відповідній галузі країни–еталона (вихідні дані табл. 2.2).

Якщо зміна структури відбувається у бік наближення до еталону, то показник набуває додатного значення, якщо в бік віддалення, то від'ємного. База співвідношення для всіх років аналізованого періоду лишається незмінною, що забезпечує зіставність величини зміни. Відповідно до цієї методики з табл. 2.2 ми отримуємо таблицю (Додаток Д), де за відповідні роки для всіх видів економічної діяльності наведені ланцюгові зміни часток у сукупному попиті на працю. А напрям їхньої наближеності та віддаленості від структури-еталона позначено літерами В (віддалення) та Н (наближення). Розрахунки свідчать, що повної відповідності польському показнику за часткою попиту на праці у сукупному попиті Україна досягала у 2005 р. у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, у 2008 р. – у освіті, у 2004 р. та 2010 р. – у діяльності транспорту та зв'язку, у 2010 р. та 2014 р. – у сфері операцій з нерухомим майном, оренди, інжинірингу та надання послуг підприємцям (у 2008 р. та 2015 р. показник зайнятості майже відповідав еталону), у 2013 р. – у будівництві, у 2014 р. – у фінансовій діяльності. У сфері державного управління повне наближення до структури еталону спостерігалось у 2005–2007 рр. та у 2012 р.

Коливна динаміка якісних зрушень переважно у бік відхилення характерна для сільського господарства, мисливства, лісового господарства, рибальства, рибництва, промисловості, будівництва, освіти, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги.

Україна досі далека від досягнення показника країни–еталона щодо зайнятості у торгівлі, ремонті автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку, діяльності готелів і ресторанів (відхилення у бік перевищення у 2015 р. складало 6,8 в. п.). Майже подібні відхилення від еталону (на 7,6 в. п.) були властиві промисловості. Ці відхилення характеризуються значним якісним віддаленням у бік скорочення сукупного попиту на працю.

Таблиця 2.2

Структура сукупного попиту на працю за видами економічної діяльності

(% до підсумку сукупного попиту на працю)

Види економічної діяльності	Україна												
	Польща	2004 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство, рибальство, рибництво	17,6	19,7	19,4	16,7	15,8	15,6	15,4	16,8	17,2	17,5	17,1	17,7	17,5
Промисловість	23,3	20,1	19,7	19,0	18,5	17,6	17,1	16,5	16,8	16,4	16,0	20,1	15,7
Будівництво	5,4	4,5	4,6	4,9	5,0	4,8	4,7	4,5	4,3	4,4	4,1	4,5	3,9
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку; діяльність готелів та ресторанів	16,2	19,6	20,2	21,8	22,6	23,4	23,8	23,9	23,3	23,8	23,7	19,6	23,0
Діяльність транспорту та зв'язку	6,3	6,8	6,8	6,9	7,0	6,9	6,9	6,8	6,0	6,0	6,2	6,8	6,1
Фінансова діяльність	2,00	1,1	1,2	1,6	1,9	1,7	1,6	1,7	1,6	1,6	1,6	1,1	1,5
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	5,3	4,5	4,7	5,4	5,5	5,7	5,7	5,8	6,1	6,0	6,0	4,5	6,0
Державне управління	6,6	5,2	5,0	5,0	5,1	5,3	6,0	5,2	5,2	5,0	5,3	5,2	5,9
Освіта	7,8	8,1	8,1	8,1	8,1	8,4	8,3	8,3	8,5	8,3	8,8	8,1	9,1
Охорона здоров'я та надання соціальної	5,8	6,6	6,6	6,5	6,5	6,7	6,6	6,5	6,1	6,1	6,4	6,6	6,3
Інші види економічної діяльності	3,7	3,9	3,9	4,0	4,0	3,9	3,9	3,9	4,9	4,9	4,9	3,9	5,0

Джерело: [26; 27].

Слід зазначити, що досвід реформування польської економіки є надзвичайно цінним для нашої країни. Україна сьогодні, як і Польща у 1989 р. має значний потенціал до зростання. Економіка Польщі періоду початку реформування характеризувалася значними масштабами сільськогосподарського сектору, високою індустріалізацією (металопрокат, видобуток вугілля та хімічна промисловість), низькою питоמוю вагою сфери послуг у ВДВ, значною часткою підприємств державної форми власності та слабким розвитком приватного бізнесу (зокрема середнього та малого). Тому початок реформування економіки характеризувався значним спадом у промисловості, гіперінфляцією, поширенням обсягів безробіття, зростанням частки тіньової зайнятості та стрімким падінням рівня життя населення. У напрямі розбудови соціально орієнтованої економіки Польща обрала «шокову терапію» (реформи Бальцеровича), що характеризувалася одночасною реалізацією політичної та низки економічних реформ, які передбачали докорінні зміни в системі господарювання:

- демонополізація економіки;
- трансформація структури власності;
- повне введення ринкових механізмів;
- реформування фінансової і банківської систем, а також забезпечення конвертованості золота, що забезпечує відкритий характер економіки.

Системні зміни структури господарювання поляки вдало поєднали з етапом стабілізації економіки, основними елементами забезпечення якої стали: жорстка обмежувальна монетарна політика (скорочення грошової емісії, використання високих ставок на кредитування оборотних коштів і суворе обмеження пільгового кредитування); абсолютна ліквідація дефіциту державного бюджету (жорстке обмеження дотування та скасування податкових пільг); лібералізація 90% цін (державне регулювання цін на енергоносії, транспортні тарифи, комунальні послуги, ліки); часткова конвертованість польської валюти; жорстка обмежувальна політика доходів (ліквідація індексації заробітної плати, встановлення високого прогресивного податку на зростання заробітної плати, що обмежило збільшення фонду останньої щодо зростання цін із застосуванням коригуючого коефіцієнта індексації, введення зрівняльного податку на заробітну плату, що перевищує середню в 1,4 раза).

Стратегія економічних реформ передбачала послаблення контролю за діяльністю підприємств, що проводилося в два етапи. По-пер-

ше, уряд забезпечив контроль над бюджетом, коригував диспропорції у цінах, створив систему дотацій по безробіттю і розробив юридичну базу для процедури банкрутства. Наступним кроком стало стрімке скорочення дефіциту бюджету, реформування податкової системи, обмеження монетарного курсу, лібералізація цін, девальвація національної валюти та різке скорочення індексації заробітної плати. Приватизація проводилася шляхом прискореного акціонування державного сектору та продажу підприємств державної власності.

При проведенні реформ уряд передбачав великомасштабний перерозподіл робочої сили, для якого була необхідна часткова перекваліфікація працівників, побудова системи компенсаційних виплат для мінімізації соціальних витрат. Також передбачалося підвищення мобільності капіталу на основі упорядкування процедури купівлі-продажу основних фондів, що досягалося через адаптацію рентних ставок до ринкового рівня та впровадження відповідних податків [16, с. 258].

Експертні опитування періоду реформ свідчили, що люди здебільшого не готові працювати на себе через значну вартість на відкриття власної справи та високі відсотки по кредитуванню, тому поляки швидше воліли працювати за наймом або покидати країну взагалі.

Переламним у історії Польщі став 2004 р., коли вона вступила до ЄС. Країна поступово переорієнтувалася на інновації та стартапи, які потребували принципово інших підходів до ведення бізнесу. З'явилася розгалужена мережа інституцій, що забезпечували можливість, власної бізнес-ідеї спробувати себе в бізнесі, не витрачаючи власних грошей. Нові можливості суттєво стимулювали розвиток підприємництва. Згодом було проведено низку законодавчих ініціатив у сфері оподаткування, які сприяли поживленню підприємництва та виведення бізнесу з тіньової економіки. Внаслідок реалізації цих реформ поляки змогли подолати корупцію та відмовилися від зарплати в конвертах. Досвід реформування економіки Польщі заслуговує на вивчення та впровадження в економіці України. Зокрема, це стосується визначення пріоритетів змін галузевої структури ВДВ та зайнятості (з урахуванням інноваційних перспектив розвитку).

Для виявлення структурних зрушень у попиті на робочу силу в Україні були розраховані абсолютні та відносні коефіцієнти структурних зрушень. На рис. 2.2 відображений відносний приріст (скорочення) попиту на робочу силу за видами економічної діяльності за 2004–2015 рр.

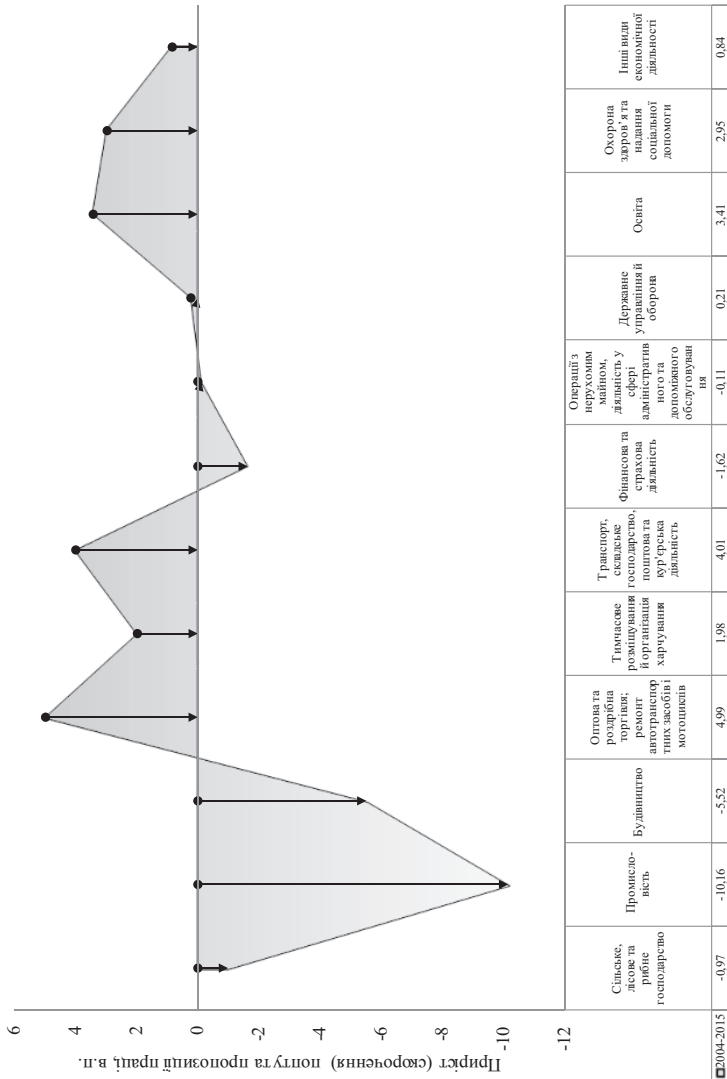


Рис. 2.2. Приріст (скорочення) попиту на робочу силу за видами економічної діяльності за 2004–2015 рр.

Джерело: [26; 27].

Найбільш вагомі скорочення спостерігались у промисловості та будівництві (10,2 в. п. та 5,5 в. п. відповідно). Водночас у структурі промисловості спостерігалися протилежні тенденції: стрімке зниження попиту на робочу силу в добувній промисловості з підвищенням у переробній. Незначні скорочення попиту на робочу силу були характерні для фінансової діяльності, сільського, лісового господарств та мисливства, фінансової діяльності, операцій з нерухомим майном та інших видів економічної діяльності.

На основі розрахунків спеціальних статистичних показників, які характеризують структурні зрушення, починаючи з 2006 р., були виявлені структурні зрушення у промисловості та торгівлі, ремонті автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку.

Структурні зрушення попиту на робочу силу для промисловості торкнулися всіх категорій робочих місць, але найбільш помітними вони були для робочої сили, яка претендувала на робітничі посади та ті робочі місця, які не потребували професійної підготовки (рис. 2.3).

Починаючи з 2006 р., спостерігалася одночасне скорочення пропозиції та попиту на робочу силу. Відлунням фінансової кризи 2007 р. на ринку праці в Україні стали суттєві структурні зрушення попиту на робочу силу в будівництві, у державному управлінні, сфері охорони здоров'я та наданні соціальної допомоги.

Вагомі структурні зрушення попиту на службовців упродовж досліджуваного періоду були властиві для сфер державного управління, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку, де впродовж аналізованого періоду середній квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень за постійною базою порівняння варіював в інтервалі 2,6–5,7.

Помітні зміни структури попиту на робочу силу простежуються і в його динаміці за професійними групами. Найбільші зрушення характерні для представників найпростіших професій, кваліфікованих працівників з інструментом та технічних службовців, для яких спостерігається значний дисбаланс між попитом на робочу силу та їхньою пропозицією. Цікаво, що у передкризовий період 2006–2007 рр. спостерігався максимальний приріст попиту на працю за рахунок працівників сфери торгівлі та послуг (на 0,6 тис. осіб), технічних службовців (на 1,1 тис. осіб), професіоналів (на 2 тис. осіб) [15, с. 54].

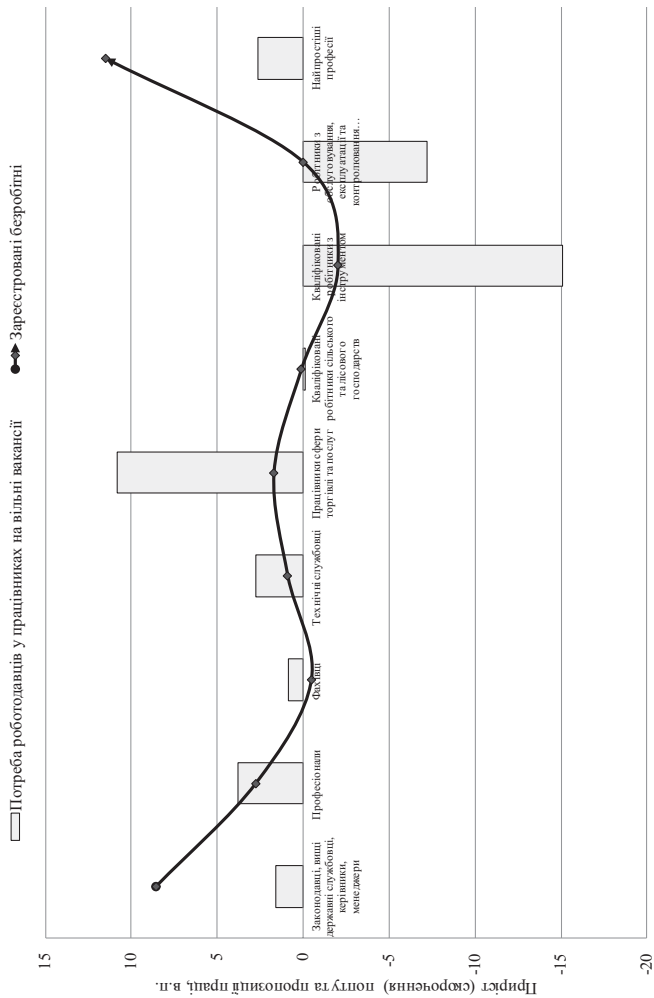


Рис. 2.3. Структурнї зрушення попиту та пропозицїї робочї сили за професїйними групами 2004–2015 рр.

Джерело: [26; 27].

Порівняно меншим приріст попиту був на фахівців, законодавців, вищих службовців, керівників, менеджерів. Однак уже з 2008 р. намітилася тенденція до скорочення попиту на робочу силу абсолютно в усіх професійних групах. Так, починаючи з 2008 р. і до 2015 р., відбулися суттєві структурні зміни попиту на професіоналів, фахівців, кваліфікованих робітників з інструментом, робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин. У 2010 р. структурні зміни торкнулися й попиту на законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів та працівників сфери торгівлі і послуг.

Загалом за період 2008–2015 рр. попит на працю скоротився в 3,5 раза. Найбільше скорочення було характерне для попиту на представників найпростіших професій – у 5 раз. Для решти професійних груп таке скорочення спостерігалось в діапазоні від 4 до 2 разів, зокрема на фахівців – у 4,3 рази, на кваліфікованих робітників з інструментом та робітників з обслуговування й експлуатації устаткування та машин – в 3,9 та 3,8 рази відповідно, законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів – у 3,6 рази, на технічних службовців – в 3 рази, професіоналів – у 2,9 разів, на кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення й рибальства – у 2,6 рази, працівників сфери торгівлі та послуг – в 2 рази.

У 2015 р. кожна п'ята вакансія від загальної кількості заявлених була призначена для кваліфікованих робітників з інструментом, шоста – працівників сфери торгівлі та послуг, сьома – професіоналів, робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, дев'ята – фахівців, десята – представників найпростіших професій.

Поточна структура попиту на робочу силу на початок 2015 р. характеризувалася високим рівнем концентрації вакансій у м. Києві (15,4% від загальної кількості по Україні), Дніпропетровській (10,4%) та Харківській (8,4%) областях (рис. 2.4).

Вищий від середнього рівень концентрації вакансій був зафіксований у Київській (7,3%), Одеській (6,9%), Львівській (5,8%), Полтавській (5,4%) областях. Для решти регіонів України частка вакансій від їхньої загальної кількості, коливалася в межах від 0,4% – 5,0%. Шість областей України характеризуються низьким рівнем концентрації попиту на працю, зокрема Донецька, Херсонська, Хмельницька (по 1,5%), Закарпатська, Запорізька (по 0,8%) та Луганська (0,4%) області. Нижчий за середній рівень концентрації вакансій властивий Івано-Франківській та Чернівецькій (по 1,9%), Кіровоградській, Черкаській, Чернігівській (по 2,3%), Рівненській, Сумській (по 2,7%) областям.

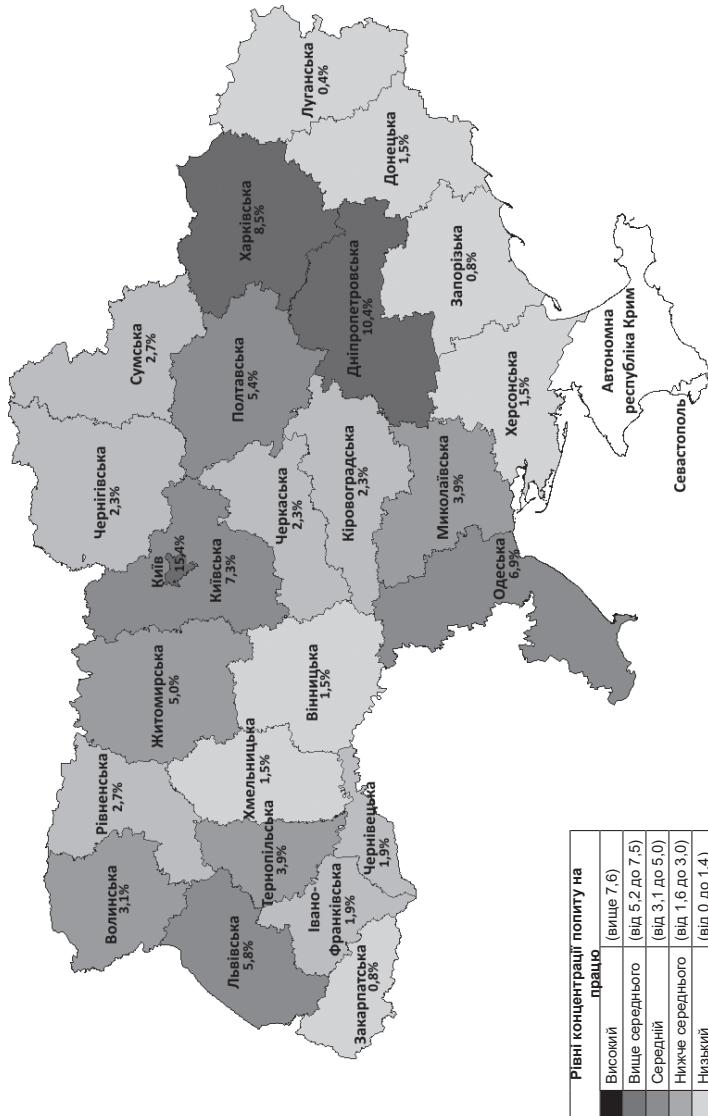


Рис. 2.4. Концентрація попиту на працю в розрізі регіонів України у 2015 році

Джерело: [26; 27].

У загальній кількості вакансій кожна п'ята припадала на підприємства переробної промисловості, кожна сьома – на державне управління й оборону, сферу оптової й роздрібною торгівлі та ремонту, майже 11% вакансій – на транспорт, складське господарство, поштову та кур'єрську діяльність, 9% – на установи охорони здоров'я та надання соціальної допомоги. Розмір оплати вакансій зареєстрованого ринку праці здебільшого невисокий. Так, у 2015 р., лише 2% вакансій передбачали заробітну плату розміром вище 5 тис. гривень, кожна четверта вакансія – менше 1,5 тис. грн. (тоді як прожитковий мінімум на працездатну особу того року становив 1218 грн), кожна третя вакансія – від 2 тис. до 5 тис. грн., решта від 1,5 тис. до 2 тис. грн.

Розбалансування попиту та пропозиції на робочу силу посилює напругу на ринку праці України (рис. 2.5).

За 2004–2015 рр. зростання навантаження на одну вакантну особу спостерігалось практично в усіх регіонах України, крім Тернопільської та Чернівецької областей, де спостерігалася протилежна ситуація. Найбільш значне зростання було характерним для Запорізької (на 179 осіб), Луганської (на 136 осіб), Донецької (на 58 осіб) та Вінницької (на 46 осіб).

Середній показник навантаження на одне робоче місце у 2015 р. становив 19 осіб. Найвищі рівні навантаження на робоче місце були характерні для шести регіонів України; максимальне навантаження спостерігалось у двох регіонах, що знаходяться поруч із зоною військового конфлікту на Донбасі: у Запорізькій області воно сягнуло позначки 185 особа на вакантне робоче місце, у Луганській – 140 осіб. До решти регіонів з високим співвідношенням попиту та пропозиції на робочу силу належали Вінницька (62), Донецька (60), Хмельницька (44), Черкаська (41), Кіровоградська (39), Закарпатська (37) і Херсонська (35) області.

Отже, зареєстрований ринок праці характеризується структурними дисбалансами в попиті та пропозиції праці за професійними групами, видами економічної діяльності та регіонами, що обмежує з одного боку можливість працевлаштування безробітних, а з іншого – задоволення потреби роботодавців у робочій силі. Серйозною проблемою в Україні лишається значний професійно-кваліфікаційний дисбаланс на ринку праці, який спостерігається як у регіонах, так і в столиці, як у великих промислових містах, так і у порівняно невеликих обласних центрах.

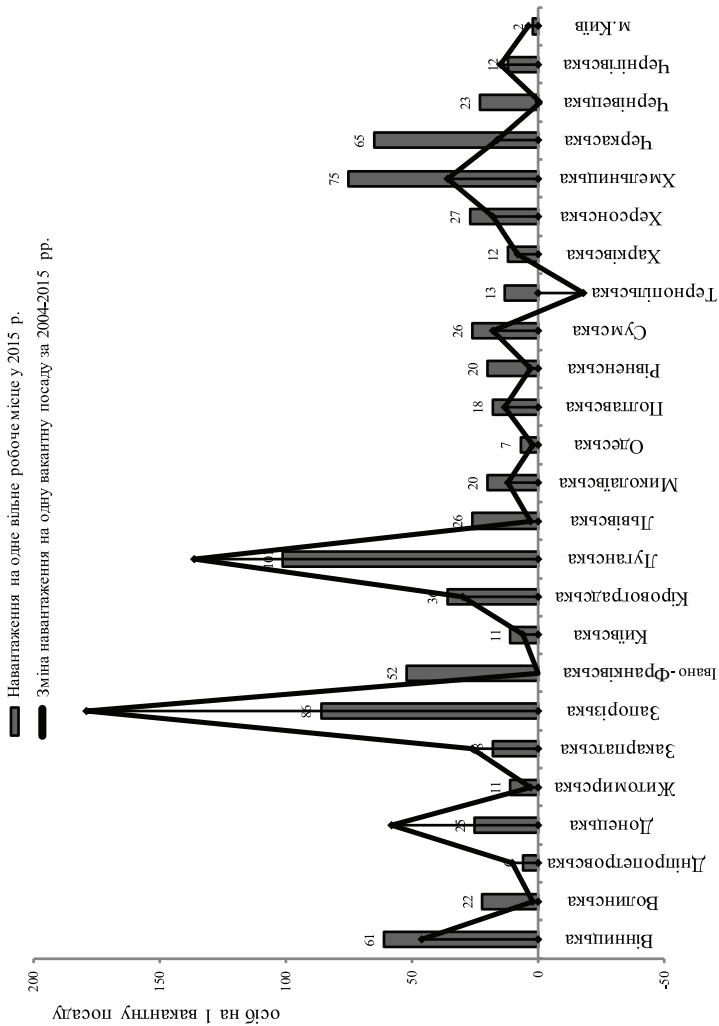


Рис. 2.5. Динаміка зміни навантаження зареєстрованих безробітних на одну вакантну посаду за 2004–2015 рр.

Джерело: [26; 27].

Основними причинами існування такого дисбалансу є структурні диспропорції в національній економіці, погіршення статевовікової структури робочої сили, відсутність механізму забезпечення наступності поколінь за окремими професіями.

Прояви дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили простежуються в існуванні вимушеної неповної зайнятості, значної частки неформальної зайнятості, одночасному поширенні структурного та технологічного безробіття, зростанні ризиків соціального відторгнення у сфері праці для вразливих верств працездатного населення, високих показниках навантаження на одне вільне робоче місце. У сучасних умовах державна служба зайнятості відчуває складнощі у заповненні вакансій висококваліфікованих робітників безробітними, що перебувають на обліку, оскільки вони за рівнем кваліфікації не відповідають вимогам робочих місць, на які претендують.

Існування дефіциту кваліфікованих кадрів за професіями, які мають особливий попит на ринку праці, призводить у підсумку до неможливості якісного укомплектування підприємств необхідною робочою силою, а відтак, у перспективі обертається втратою конкурентоспроможності та падінням продуктивності праці. Проблема нестачі кваліфікованих кадрів у розрізі окремих професій поглиблюється ще й тим, що національному ринку праці властива асиметрія інформації, коли при виборі напряму підготовки молодь не керується перспективами працевлаштування (профіцитом або дефіцитом фахівців з обраного напряму), здебільшого попередньо не цікавиться умовами та оплатою праці за цим фахом. Таким чином, при виході на ринок більша частина випускників взагалі не може знайти роботу з різних причин, зокрема через відсутність потрібних вакансій, низьку оплату праці, а нерідко – через особисті мотиви, серед яких розчарування в обраній спеціальності, коли очікування не збіглися з реальністю. Ще однією з причин низького рівня наповненості вакансій є неузгодженість вимог до претендентів на робочі місця, що проявляється у невідповідності компетенцій найманих працівників потребам робочих місць. Усе це у кінцевому підсумку унеможливує ресурсне забезпечення інноваційного розвитку економіки, оскільки значна частина робочої сили працевлаштовується на низькопродуктивні робочі місця, що не сприяють підвищенню її добробуту та не забезпечують навіть базових умов її відтворення.

2.4. Формування пропозиції робочої сили в умовах структурних перетворень економіки

Пропозиція робочої сили виражається потребою різних груп працездатного населення в отриманні роботи за наймом і на цій основі – джерел засобів до існування. За всіма основними параметрами і в повному об'ємі сукупна пропозиція формується на рівні галузі або сукупності галузей і спрямована на всі підприємства, що функціонують в межах цих галузей. Як правило, вона визначається чисельністю працездатного населення, його економічною активністю, освітнім та професійно-кваліфікаційним рівнями, відповідною структурою, мобільністю, середньою кількістю годин праці, що мають бути відпрацьовані за певний період часу (тиждень, місяць, рік) тощо.

Вихідною базою пропозиції праці будь-якої держави є її населення, а його склад, як відомо, визначається демографічною ситуацією у країні. З моменту переходу України до ринкових відносин і понині у нашій державі відбувається стійке скорочення чисельності населення, що в цілому за період 1990–2015 рр. склало 6310,6 тис. осіб (або 12,2%) [27]. Динаміка природного руху населення в Україні зумовлена низьким рівнем народжуваності, який в окремі періоди незначно зростає, високою смертністю (особливо серед чоловіків працездатного віку), що в окремі періоди характеризується тенденцією до зниження, а також низькою середньою очікуваною тривалістю життя при народженні з незначним зростанням.

Скорочення показників природного руху супроводжувалося вагомою зовнішньою та внутрішньою трудовою міграцією (за оцінками експертів ІДСД НАНУ, у 2008 р. близько 2,5 млн осіб українців працювали за кордоном). Наступні роки скорочення тривало, воно ще більше посилилося внаслідок окупації частини території України та військового конфлікту на її сході. Так, за період 2014–2016 рр. за офіційними даними статистики чисельність населення України (без урахування окупованих територій АР Крим та Донбасу) скоротилася на 12,6% і становила 42590,9 тис. осіб. Найбільших демографічних втрат в останні роки зазнали Донецька, Дніпропетровська, Луганська, Кіровоградська, Львівська, Харківська та Чернігівська

області. У Донецькій, Луганській, Чернівецькій, Рівненській, Закарпатській, Кіровоградській областях скорочення чисельності населення посилювалося за рахунок міграційних процесів.

Вікова структура населення України за п'ятнадцятирічними групами є досить рівномірною (за винятком наймолодшої – від 1 до 14 рр.). Укрупнена група 15–29 рр. свого часу майже повноцінно замість нинішню укрупнену групу 30–44 рр., а та, у свою чергу, – наступну і так далі. Однак населення, якому зараз 1–14 рр., не зможе повноцінно замінити населення, що сьогодні має вік 15–29 рр., оскільки його чисельність вже зараз є у 1,5 рази меншою, а з урахуванням природного та міграційного вибуття зменшиться ще більше [52, с. 19].

Депопуляція як наслідок його звуженого відтворення населення, коли наступні покоління менш чисельні порівняно з попередніми, зумовила старіння населення України. Варто відмітити, що люди, старші працездатного віку, складають ту частину населення, яка здатна швидко збільшуватися. У цьому виражається об'єктивний процес старіння населення, який сьогодні властивий не лише нашій країні, а й багатьом країнам із розвинутою економікою.

Україна належить до тридцяти країн світу з найстарішим населенням. У 2015 р. частка літніх людей віком 60 років та старших в структурі населення України становила 22,8%. На тлі загального зниження чисельності населення у нашій країні його старіння в найближчі десятиріччя прогресуватиме, адже невдовзі особливості наявної вікової структури діятимуть у бік значного збільшення частки людей похилого віку.

Потрібні неординарні зусилля для адаптації суспільства до цього глобального процесу трансформації демографічних структур, щоб ситуація не перетворилася на так звану «кризу старіння», яка загрожує країнам з низькою народжуваністю [22, с. 22].

В Україні можна простежити суттєві регіональні розбіжності за показниками постаріння населення. Найбільші рівні старіння населення простежуються у північних та північно-східних регіонах України, а відносно молодше населення проживає здебільшого у західних, окремих південних регіонах та м. Києві (рис. 2.6).

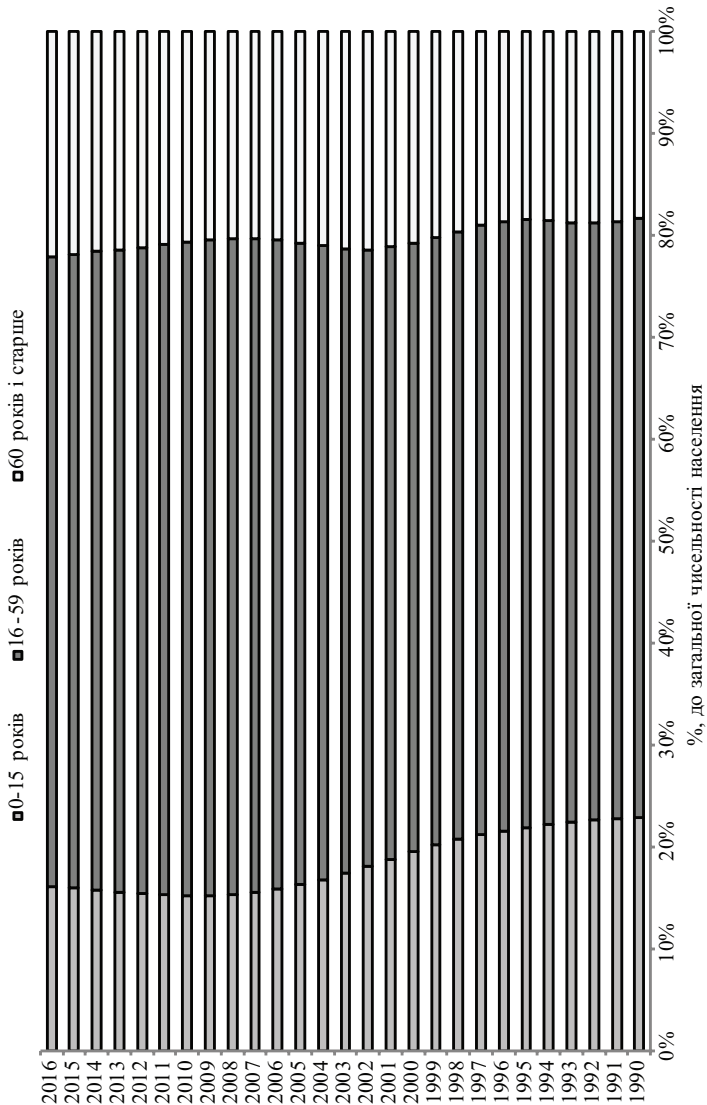


Рис. 2.6. Вікова структура населення працездатного та старше працездатного віку у розрізі регіонів України у 2015 році

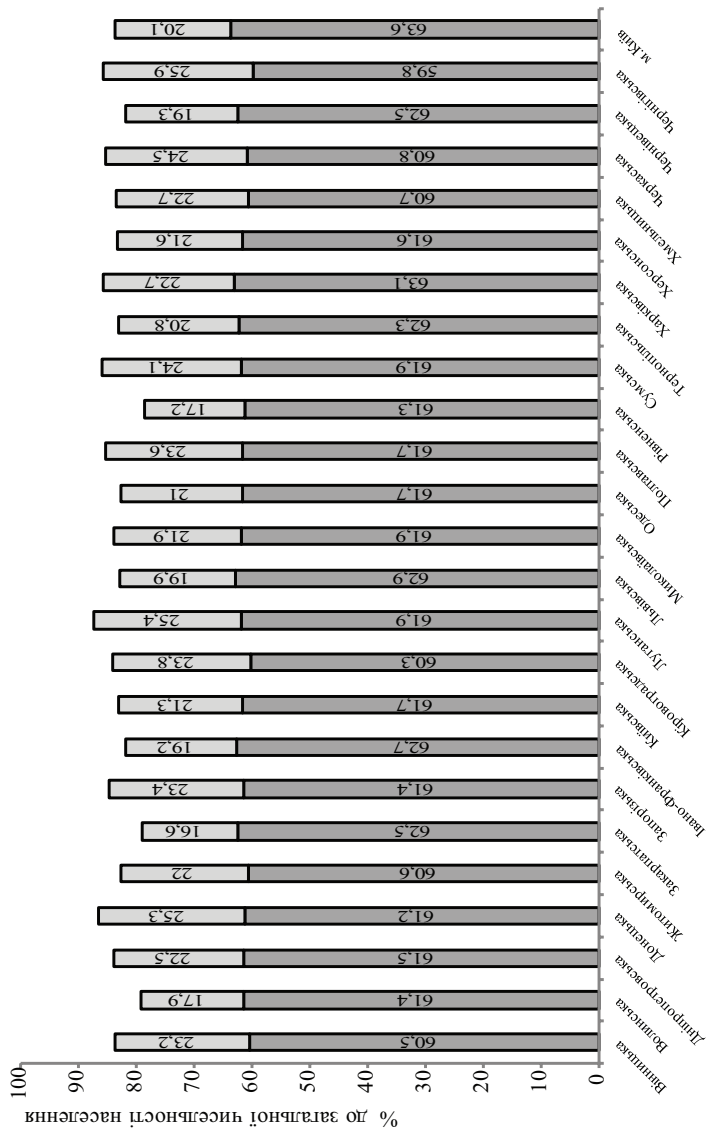
Джерело: [27].

Найвищий рівень постаріння населення характерний для Чернігівської області (25,9%), а найнижчий – для Закарпатської (16,6%). Вищий за середній рівень по країні показник старіння населення мають дванадцять регіонів України. Порівняно молодше населення сконцентроване у Закарпатській (16,6%), Рівненській (17,2%), Волинській (17,9%), та Івано-Франківській (19,2%), Чернівецькій (19,3%) та Львівській (19,9%) областях.

Зміни в структурі населення призвели до значного збільшення коефіцієнта навантаження на працездатне населення, що негативно позначається на стійкості національної пенсійної системи та системи соціального страхування. І без того складна ситуація на українському ринку праці в перспективі буде посилюватися під впливом збереження названих демографічних тенденцій.

За середнім варіантом прогнозу Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, до 2061 р. частка дітей у населенні України становитиме 14,9%, осіб у віці 60 років і старше – 31,2%. Вікова структура населення міститиме у своїх контурах три чітко геометрично означені групи (0–28 рр., 29–59 рр. та 60 років і старше), частка яких становитиме, відповідно, 30,2%, 38,6% і 31,2%, тобто осіб у віці 60 років і старше може бути більше, ніж дітей і молоді [22, с. 22]. Процес старіння в Україні прискориться внаслідок того, що поступово відмітку 65-річчя перетинатимуть більш численні покоління народжених у другій половині 1950-х років, при цьому частка осіб похилого віку серед чоловіків України (потенціал старіння яких ще далеко не вичерпано) зростатиме більшими темпами, отже, існуюче перевищення рівня постаріння жінок над чоловіками до 2050 р. скоротиться. В цілому до 2061 р. в Україні навантаження літніми людьми на працездатних зросте з 22% до 45%, відповідно коефіцієнт потенційної підтримки зменшиться з 4,6 до 2,3 [22, с. 28–33].

Звуження природної бази населення впродовж тривалого періоду відобразилося на показниках його економічної активності (рис. 2.7).



■ Населення віком 16-59 років ■ Населення віком 60 років і старше
Рис. 2.7. Економічна активність населення віком 15-70 років

Джерело: [27].

Варто зазначити, що між показниками чисельності населення та економічно активного населення існує значний кореляційний зв'язок (коефіцієнт кореляції становить 0,7). Чисельність економічно активного населення в період 2000–2015 рр. скоротилася майже на 14,0%. Крім демографічних причин на зниження чисельності економічно активного населення вплинув процес реструктуризації економіки, під час якого багато людей похилого віку було звільнено або достроково відправлено на пенсію.

У регіональному розрізі більше ніж у середньому по Україні чисельність економічно активного населення скоротилася у Вінницькій (на 19,3%), Донецькій (на 18,2%), Чернігівській (на 16,6%), Волинській (на 14,6%), Кіровоградській (на 14,2%) та Луганській (на 14,3%) областях. З рис. 2.7. бачимо, що динаміка рівня економічної активності мала коливний характер і навіть у період фінансово-економічної кризи 2008–2009 рр. показник не зазнав змін, а з 2010 р. по 2013 р. він поступово зростає. Найбільше скорочення показника спостерігалось у 2014 р. (на 2,5 в. п. до рівня 62,4%).

Економічна активність різних категорій населення працездатного віку неоднакова, що відображається на формуванні робочої сили. З метою глибшого аналізу виділимо такі соціально-демографічні групи: молодь 16–29 рр., найбільш працезацієнна частина населення віком 30–49 рр., населення передпенсійного віку 50–59 рр., пенсіонери 60–70 рр. Зазвичай до групи передпенсійного віку відносять осіб, на п'ять років молодших пенсійного віку, однак у нашому випадку ці рамки трохи ширші, оскільки на ринку праці існують певні неписані обмеження щодо найму робочої сили за віком, особливо у недержавному секторі економіки. Розглянемо тенденції формування робочої сили у розрізі цих соціально-демографічних груп населення (рис. 2.8).

Вивчення структурних зрушень у економічно активному населенні за 2000–2015 рр. дозволяє відтворити основні тенденції розвитку окремих вікових груп населення. Так, найбільші темпи зростання спостерігаються для обох статей у віковій групі передпенсійного віку (50–59 рр.) та для чоловіків віком (30–39 рр.). Загальний приріст частки населення вікової групи 50–59 рр. за аналізований період склав 5,1 в. п., тоді як в усіх інших вікових групах для обох статей спостерігалось скорочення від 1,4 в. п. до 2 в. п.

Варто зазначити, що й чисельність населення працездатного віку у структурі економічно активного населення також зменшилася на 11,4% порівняно з 2000 р. Найбільше скорочення мало місце у восьми регіонах: Кіровоградська (на 15,2%), Чернігівська (на 14,4%), Донецька (на 14,1%), Сумська (на 13,9%), Луганська (на 12,5%), Хмельницька (на 11,2%), Івано-Франківська та Вінницька (по 10,6%) області. Водночас на фоні загального скорочення населення країни та окремих областей слід відмітити регіони, в яких спостерігалось зростання чисельності населення працездатного віку Волинська, Закарпатська, Рівненська, Чернівецька області та м. Київ.

Випереджальне зростання чисельності жінок у всіх вікових групах крім 30–49 рр. відіграє неоднозначну роль у формуванні пропозиції робочої сили. З одного боку, трудова активність жінок нижча, а відповідно зростання їхньої частки у структурі населення знижує пропозицію робочої сили, сприяючи скороченню напруги на ринку праці. З іншого боку, жінки передпенсійного віку належать до найменш конкурентоздатної соціально-демографічної групи, тому збільшення їхньої чисельності у складі робочої сили призведе до росту безробіття і збільшенні чисельності осіб, які потребуватимуть перенавчання. Водночас скорочення абсолютної чисельності чоловіків у віковій групі 30–49 рр. негативно позначиться на якості робочої сили, але сприятиме розширенню можливостей працевлаштування для менш конкурентних груп населення.

Результати обстеження населення з питань економічної активності впродовж 1995–2015 рр. дозволяють простежити високий кореляційний зв'язок між зайнятістю та економічною активністю (коефіцієнт кореляції – 0,9). Тому динаміка економічної активності та динаміка зайнятості відображають практично одні й ті самі тенденції. Найбільші рівні зайнятості та економічної активності були зафіксовані у 1997–1998 рр., а далі спостерігалася коливна динаміка обох показників, що характеризувалася синхронним незначним скороченням з наступним незначним підвищенням (рис. 2.8).

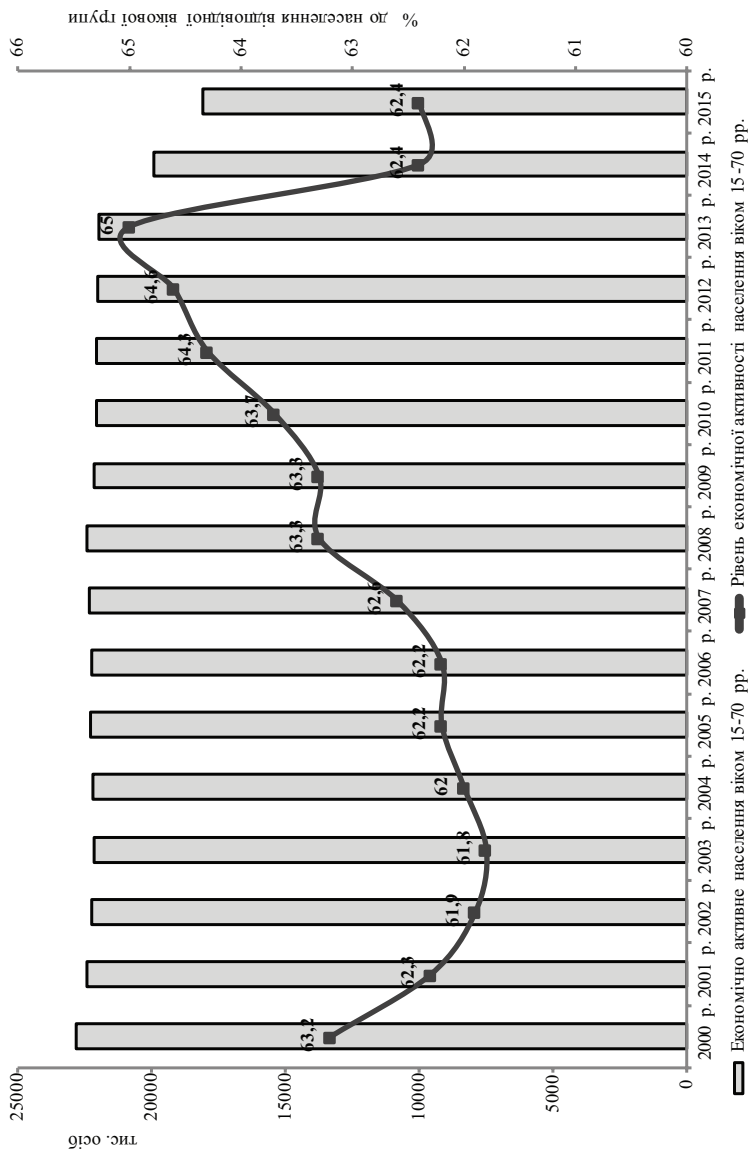


Рис. 2.8. Динаміка пропозиції робочої сили за 2000–2015 pp.

Джерело: [27].

У 2015 р. повну загальну середню освіту (в тому числі професійно-технічну) мали 45,1% зайнятого населення. Варто зазначити, що національна повна загальна середня освіта передбачає або 11 років навчання у школі, або 9 років навчання у школі та 2 роки – у професійно-технічному навчальному закладі, де людина отримує не лише середню освіту, а й професійну підготовку. Якщо порівнювати ці дані з 2000 р., то можна побачити, що частка осіб які мали повну загальну освіту (у тому числі й професійно-технічну) незначно скоротилася (на 1,5 в.п.).

Значна питома вага населення, яке належить до цієї освітньої категорії, пояснюється двома структурними чинниками: по-перше, збереженням значної частки робітничих кваліфікації людей старшого і похилого віку у структурі населення 15–70 рр., а по-друге, існуванням значної частки осіб старшого і похилого віку у складі населення 15–70 рр.

Проте за останні 15 років ситуація суттєво змінилася і демографічні зрушення у складі населення 15–70 рр. та популяризація вищої освіти в Україні відобразилися на частках тих, хто мав базову загальну середню, початкову загальну або не мали освіти взагалі. У цих елементах структури спостерігалось значне скорочення, що у сукупності становило 15,1 в.п. Водночас найбільш суттєво зросла частка населення, яке має повну вищу освіту (на 10,3 в.п. порівняно з 2000 р.).

Українські жінки в середньому мають вищий рівень освіти, ніж чоловіки, а саме, вищі рівні повної вищої освіти (23,3% проти 20,3%) та неповної вищої освіти (21,9% проти 14,3%). Мешканці міст є більш освіченими порівняно з селянами – серед перших більше осіб із повною та неповною вищою освітою (49,3% проти 23,2%) та значно менше тих, хто має лише базову середню освіту або взагалі не мають освіти (8,4% проти 20,6%) [52, с. 19].

Масштаби можливого виходу на транзитивний ринок праці залежать від причин економічної неактивності. У свою чергу причини економічної неактивності та її рівень мають певні розбіжності за соціально-демографічними групами населення. У цілому за період 2000–2015 рр. економічна неактивність скоротилася на 17,8%, або 2392,9 тис. осіб. Однак у структурі економічно неактивного населення за причинами неактивності ці зміни були різноспрямовані.

Національна система освіти побудована так, що в середньому молодь завершує навчання у 20–22 рр. Таким чином, до цього віку

переважна більшість осіб молоді залишається у складі економічно неактивного населення і характеризується як учні або студенти (за період 2000–2015 рр. їхня частка скоротилася на 4,2 в.п.). Масовий вихід молоді на транзитивний ринок праці (переважно у віці 20–24 рр.), яка характеризується дещо завищеними очікуваннями щодо умов та оплати праці, відсутністю досвіду роботи й навичок її пошуку, ускладнює працевлаштування саме у перші роки після закінчення вищого або професійно-технічного навчального закладу. Саме в цей період на можливість працевлаштування найбільше впливає невідповідність кваліфікаційно-освітньої підготовки молоді потребам ринку праці. Як наслідок, 47,0% осіб віком 20–24 рр. не працевлаштовуються після закінчення навчального закладу.

Частка зайнятих у домашньому господарстві на відміну від учнів та студентів зросла майже вдвічі (з 10,1% у 2000 р. до 18,9% у 2015 р.). Економічна неактивність жінок у цілому в усіх вікових групах дещо вища, ніж у чоловіків, що насамперед пов'язано з зайнятістю жінок у домашніх господарствах (переважно це молоді жінки, близько 70% з яких мають вищу освіту), виходом на пенсію. Така ситуація провокує необхідність перегляду підходів державної політики зайнятості щодо повернення на транзитивний ринок праці жінок, які певний проміжок часу були незайнятими (у зв'язку з доглядом за дитиною). Незначне зниження економічної активності серед осіб передпенсійного віку, насамперед, пов'язане з пільговими та достроковими пенсіями. Серед молоді низька економічна активність пов'язана з високою часткою осіб, що здобувають вищу освіту і відтермінують у такий спосіб свій вихід на транзитивний ринок праці.

Проблеми низької економічної активності молоді піднімаються і в дослідженні, проведеному фахівцями ІДСД імені М.В. Птухи НАНУ «Перехід на ринок праці молоді України» (рис. 2.9).

За результатами опитування, проведеного серед молоді віком від 15–29 рр., 84,6% опитаних не навчалися, бо вже мали освіту. З-поміж осіб, які завершили навчання, 43,7% були економічно неактивними, і майже половину з них становили особи, які мали вищу освіту (45,1%), а близько 19,8% – професійно технічну освіту. Таким чином, кожен другий з опитаних лишився у складі економічно неактивних. Дослідження також засвідчило, що у складі опитаної молоді кожен десятий не отримав документу про освіту, бо припинив своє навчання.

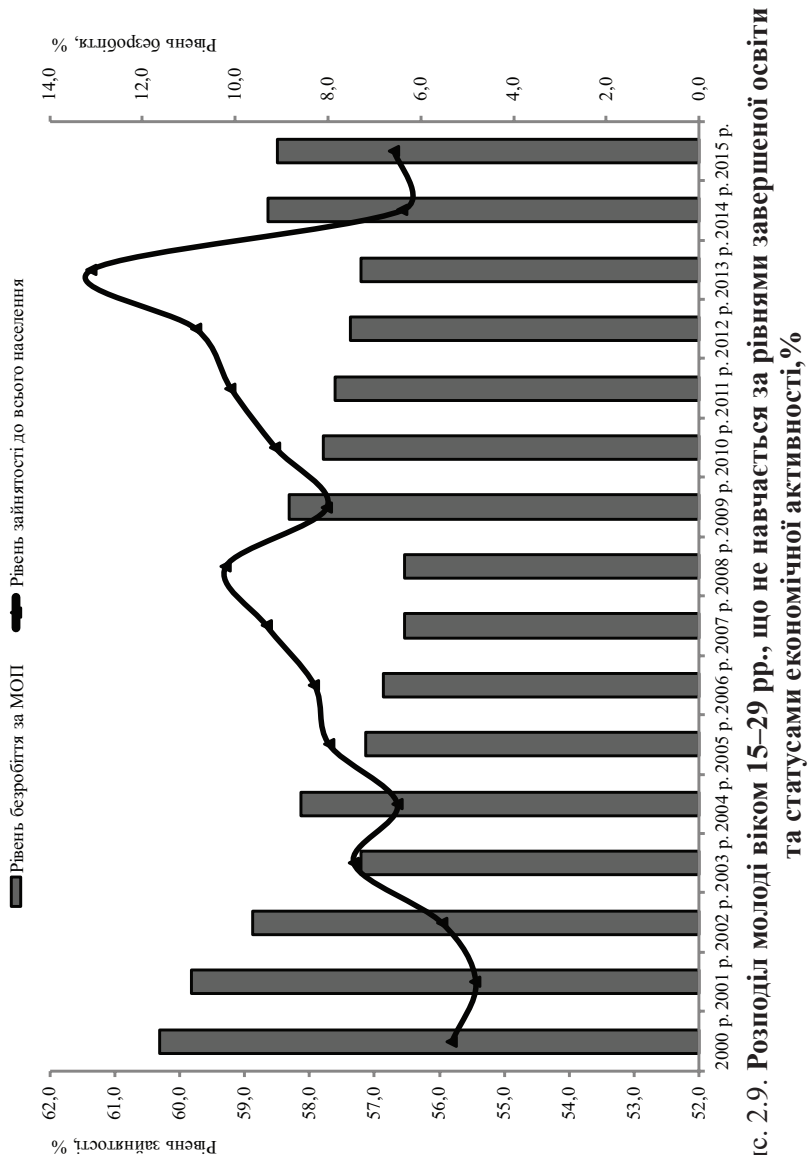


Рис. 2.9. Розподіл молоді віком 15–29 рр., що не навчається за рівнями завершенної освіти та статусами економічної активності, %

Джерело: [52].

Серед головних причин припинення навчання респонденти виділили економічні причини (25,6%), бажання піти працювати (22,7%), створення власної сім'ї (16,6%), незацікавленість у навчанні (16,3%). За статевим розподілом чоловіки більш активніше йдуть із навчальних закладів, що пов'язано з бажанням розпочати трудову кар'єру (30,1%) або з незацікавленістю в навчанні (23,4%). Жінки залишають навчальні заклади через створення родини (31,3%) або з економічних причин, які перешкоджають їм у продовженні навчання (29,8%) [52, с.16–17].

Особливою категорією економічно неактивного населення є «зневірені» – особи, які впродовж обстежуваного періоду: були «без роботи», тобто не працювали за наймом або на власному підприємстві; були «готові приступити до роботи», тобто почати працювати за наймом або на власному підприємстві впродовж наступних двох тижнів; «не займались пошуками роботи» впродовж останніх чотирьох тижнів, тому що не вірили у можливість знайти її (після неодноразових невдалих спроб знайти роботу втратили надію на працевлаштування). За методологією МОП, зневірені належать до категорії економічно неактивного населення. Проте методика обчислення рівня безробіття, що застосовується Європейською комісією ООН, передбачає віднесення зазначеної категорії до безробітних [21, с. 348].

В Україні за аналізований період чисельність зневірених скоротилась у 4,7 рази порівняно з відповідним показником за базовий рік та становила 109,3 тис. осіб. Варто мати на увазі, що особи, які зневірилися у пошуках роботи, за умови сприятливої кон'юнктури на ринку праці могли б запропонувати свою робочу силу, а отже, мають розглядатись як безробітні. З урахуванням таких громадян рівень безробіття населення працездатного віку у 2000 році становив би 16,4%, проти 11,7%, розрахованого за методологією МОП. Суттєве скорочення частки зневірених осіб сприяло зменшенню розриву між цими показниками 2015 році – 10,6% проти 9,5% [27].

У випадку падіння рівня життя населення збільшення економічної активності можливе за рахунок найменш конкурентоздатних на ринку праці соціально-демографічних груп, зокрема студентів (22,3% у складі економічно неактивного населення віком 15–70 рр.), осіб, які виконують домашні (сімейні) обов'язки (18,9%) та осіб пенсійного віку (53,3%), які будуть змушені шукати роботу, щоб убезпечитися від ризиків соціального відторгнення за доходами.

У складі пропозиції робочої сили особливої уваги потребує незайняте (безробітне) населення як потенційний резерв підвищення зайнятості на ринку праці. Контингент незайнятих, що пропонують робочу силу на транзитивному ринку праці, структурно можна поділити на дві групи:

- 1) особи, що вивільняються (або вивільнені) зі сфери зайнятості, а відповідно, мають стаж роботи;
- 2) особи, які вперше виходять на транзитивний ринок праці й не мають трудового стажу (випускники шкіл, ПТНЗ, ВНЗ різних рівнів акредитації, а також інші групи населення працездатного віку, що не працювали раніше і за тими чи іншими причинами вперше шукають роботу (наприклад, жінки, що раніше були в групі економічно неактивного населення через виконання домашніх обов'язків).

Із цих двох груп кількісно переважає категорія вивільнених зі сфери зайнятості за економічними причинами. Зазвичай у розвинених країнах чисельність вивільнених зі сфери зайнятості вдвічі перевищує чисельність осіб, які вперше виходять на транзитивний ринок праці. В Україні у 2015 р. кожен п'ятий з незайнятих вперше вийшов на транзитивний ринок праці. Висока частка осіб цієї категорії незайнятих у загальній кількості безробітних є прямим наслідком кризового стану економіки.

Національна статистика здійснює розрахунки відповідно до методики МОП щодо безробітних, а також щодо зареєстрованих органами зайнятості. Перший показник характеризує рівень безробіття більш точно та прийнятний для міжнародних порівнянь. Безробітними за методологією МОП вважаються особи віком 15–70 рр., які у звітний період: не мали роботи (прибуткового заняття); активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх чотирьох тижнів, що передували опитуванню, тобто робили конкретні кроки з метою знайти оплачувану роботу за наймом чи на власному підприємстві; були готові приступити до роботи впродовж двох найближчих тижнів [21, с. 368]. Крім того, до категорії безробітних МОП рекомендує включати осіб, які: приступають до роботи протягом найближчих двох тижнів; знайшли роботу, чекають на відповідь; зареєстровані в службі зайнятості як ті, хто шукає роботу; навчаються за направленням служби зайнятості. Другий показник не відображає реальної ситуації на ринку праці, оскільки визначення статусу безробітного в Україні є більш жорстким, ніж в інших країнах. По-перше, необхідно зареєструватись у службі зайнятості;

по-друге, безробітними не можуть вважатися особи, молодші 15 років, та пенсіонери, хоча вони працюють. Саме тому рівень зареєстрованого безробіття в 2–4 рази менший від рівня безробіття за МОП.

Аналізуючи динаміку рівнів безробіття в Україні за методологією МОП та зареєстрованого, можна побачити, що вони відображають ті самі загальні тенденції, які притаманні європейському ринку праці. В Україні з 2000 р. до 2008 р. рівень безробіття осіб 15–70 рр. скорочувався, доки не досяг своїх мінімумів (6,4% до економічно активного населення відповідної вікової групи та 2,9% до економічно активного населення працездатного віку), а далі мав коливний характер. У 2009 р. рівень безробіття за МОП зріс на 2,4 в.п., а рівень зареєстрованого безробіття – на 0,5 в.п. порівняно з 2008 р. Підвищення рівня безробіття стало наслідком впливу глобальної рецесії на економіку України. Ще в другому півріччі 2008 р. можна було спостерігати погіршення основних соціально-економічних показників.

У промисловості за підсумками 2008 р. обсяги виробництва продукції скоротилися на 3,1% проти попереднього року. Така ситуація була зумовлена різким скороченням обсягів виробництва у IV кварталі 2008 р. (на 24,9%). Найбільше падіння порівняно з відповідним кварталом 2007 р. спостерігалось на підприємствах гірничо-металургійного комплексу (на 39–45%), хімічної промисловості (на 32,5%), машинобудування (29,2%). Не було досягнуто рівня виробництва 2007 р. у добуванні неенергетичних корисних копалин, легкій та хімічній промисловості, металургійному виробництві, виробництві коксу та продуктів нафтоперероблення, виробництві та розподіленні електроенергії. Подібні тенденції були характерні і для будівництва. Так, у 2008 р. будівельних робіт було виконано на 16,0% менше порівняно з попереднім роком. Значний негативний вплив на загальні підсумки роботи будівельників за рік справило суттєве скорочення обсягів будівництва наприкінці 2007 р. Скорочення обсягів було також характерне для оптової торгівлі (на 6% проти відповідного показника попереднього року) та для вантажообороту (на 0,2% відповідно) [36, с. 2–3].

У наступні роки рівень безробіття в Україні поступово знижувався до 2013 р., а у 2015 р. під впливом поглиблення військового конфлікту на Донбасі та економічної кризи рівень безробіття за МОП зріс і становив 9,6% (на 2 в.п. порівняно з попереднім роком). Варто зазначити, що Україна навіть у часи найбільших потрясінь традиційно має нижчі або незначно вищі показники безробіття, ніж у середньому по ЄС (9,4%) та порівняно з іншими країнами (рис. 2.10).

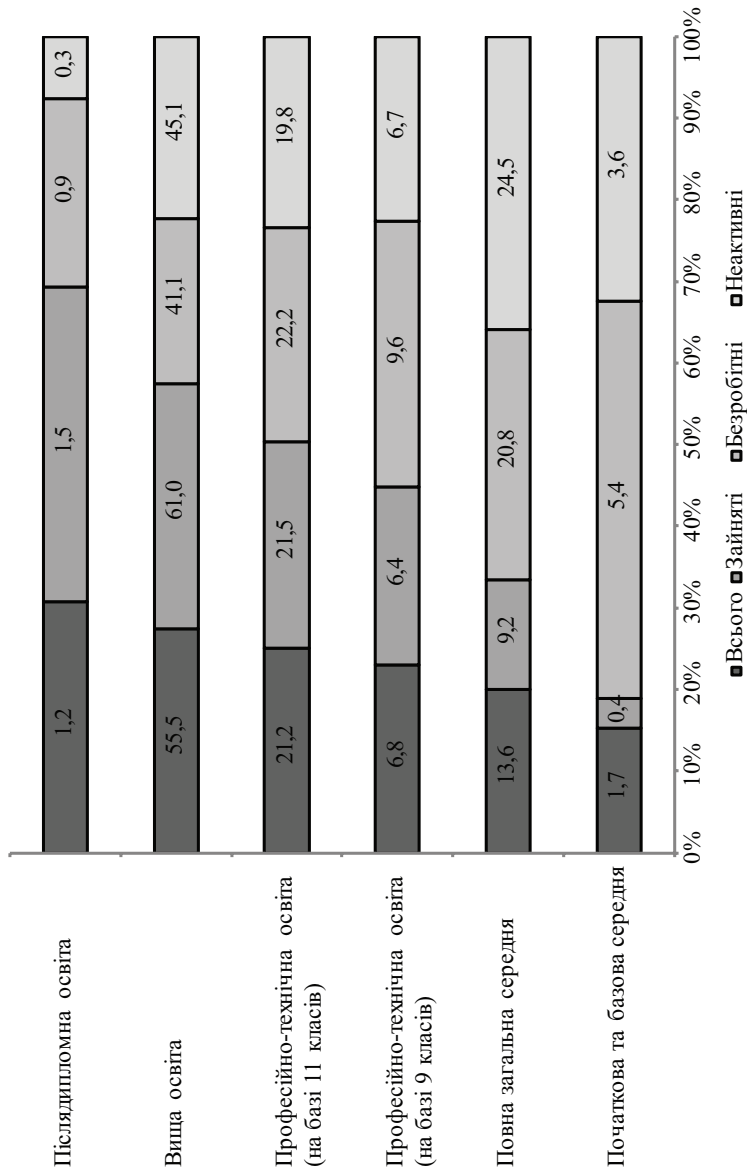


Рис. 2.10. Рівень безробіття населення України та країн Європейського Союзу у 2015 році, (%)
Джерело: [27].

До прикладу, рівні безробіття Греції та Іспанії у 2,6 та 2,3 раза перевищують середній рівень безробіття по Україні. Наша країна має нижчий рівень безробіття порівняно з такими країнами, як Кіпр, Португалія, Італія, Франція, Латвія, Фінляндія, Болгарія.

За видами економічної діяльності в Україні у 2015 р., як і у попередні роки, найбільші частки безробітних були у промисловості (21,0% до всього безробітного населення), оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів (20,3%), будівництві (11,8%), сільському та лісовому господарстві, рибальстві та рибництві (14,4%).

Більш конкретне уявлення про поширення безробіття дає інформація про його причини. У 2015 р. найбільшу частку серед безробітних за причинами незайнятості становили особи, звільнені з підприємств за власним бажанням, за угодою сторін (28,9% до всього безробітного населення). Кожен четвертий з безробітних був вивільнений з економічних причин, кожен десятий – через сезонний характер роботи, а кожен шостий не був працевлаштований після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I–IV рівня акредитації.

Неабияке занепокоєння викликає тривалість безробіття населення. Відомо, що довготривале безробіття не лише негативно позначається на добробуті окремої людини, а й має величезні економічні та соціальні наслідки для всього суспільства. Показник середньої тривалості пошуку роботи населення України віком 15–70 рр. (за методологією МОП) порівняно з 2000 р. скоротився на 3 місяці й у 2015 р. становив 7 місяців. Питома вага осіб, термін пошуку роботи яких складав понад 12 місяців, у 2015 р. порівняно з базовим періодом скоротилася трохи більше ніж у два рази (на 26,0 в.п.).

У регіональному розрізі спостерігалася значна диференціація рівнів та розбіжностей у показниках безробіття за МОП та зареєстрованого. Найвищі показники безробіття за МОП були зафіксовані у Донецькій (14,2%), Полтавській (12,4%), Житомирській (12,0%), Луганській (16,6%), Тернопільській (12,0%), Чернігівській (11,2%), Кіровоградській (11,9%), Рівненській (11,0%) областях, найменший – в Одеській області та м. Києві (6,7% і 7,5% відповідно). Водночас найбільша концентрація зареєстрованих безробітних спостерігалась у Кіровоградській (5,4%), Черкаській (5,2%), Запорізькій, Житомирській, Сумській (по 4,3%), Рівненській (4,2%), Чернігівській (4,0) областях, а найменша – у Одеській області та м. Києві (по 1,7%).

Реєструються у ДСЗ переважно жінки (59,6% жінок проти 40,4% чоловіків). За типом поселення в цілому по Україні серед зареєстрованих безробітних 37,4% становили мешканці сільської місцевості.

Висока освітня підготовка населення, як і в попередні роки, лишається найкращим захистом від безробіття (рис. 2.11).

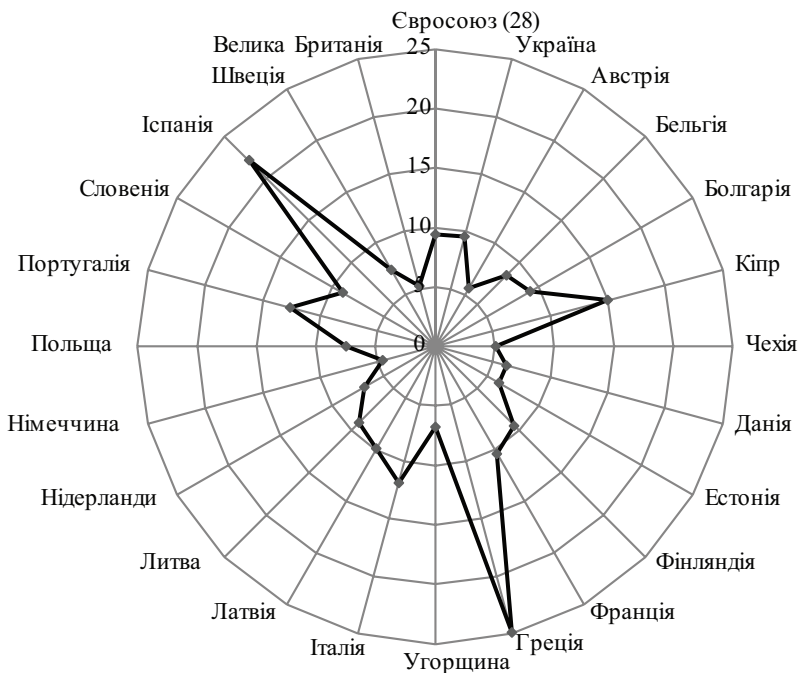


Рис. 2.11. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) у 2000–2015 рр. за освітніми рівнями

Джерело: [27].

У 2015 р. в Україні найнижчі показники безробіття за МОП були характерні для осіб, які мали повну вищу освіту (7,8%). Найвищий показник безробіття (15,6%) мали особи, які закінчили коледжі та здобули освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавра. Як для чоловіків, так і для жінок спостерігалось перевищення рівня безробіття серед осіб з базовою вищою освітою у два рази проти відповідного показника безробітних з вищою освітою. Отже, наявність базової вищої освіти в Україні не забезпечує її носіям конкурентних переваг на ринку праці, оскільки роботодавці частіше схильні наймати осіб з повною вищою освітою.

У цілому оцінка структурних зрушень у складі безробітного населення за освітою дає підстави стверджувати, що інтенсивність трансформацій характеризувалася висхідним трендом. Зокрема, наявність значних структурних зрушень простежується у складі безробітних за освітою з початку 2006 р. (середні коефіцієнти відхилень були в інтервалі від 2,5% до 7,3%). Найбільш значущі зміни структури припали на період з 2006–2012 рр. У наступні роки структура безробітних за рівнем освіти характеризувалася відносною стабільністю.

Як і в попередні роки, критичною лишається ситуація з працевлаштуванням випускників вищих та освітньо-професійних закладів. У 2015 р. у Державній службі зайнятості впродовж року з дня закінчення вищих навчальних закладів зареєструвалися та отримали статус безробітного 17,6 тис. осіб. Із них 40% мали освітньо-кваліфікаційний рівень молодшого спеціаліста, 29% – спеціаліста, 14% – магістра та майже 16% – бакалавра.

Статистика ДСЗ переконливо доводить, що у складі безробітної молоді здебільшого опиняються економісти, правознавці та гуманітарії. Так у складі зареєстрованих безробітних 42% магістрів з мали освіту за напрямом підготовки «економіка, комерція та підприємництво», 13% – «гуманітарні науки», 10% – «право». Практично кожен третій із безробітних спеціалістів мав освіту за напрямом підготовки «економіка, комерція та підприємництво», кожен восьмий – за напрямом «гуманітарні науки», кожен десятий – за напрямом «інженерія», або «право». Аналогічно кожен третій безробітний бакалавр мав освіту за напрямом підготовки «економіка, комерція та підприємництво», кожен сьомий – за напрямом «право», майже кожен восьмий – за напрямом «гуманітарні науки». Серед молодших спеціалістів третина мали освіту за напрямом підготовки «економіка, комерція та підприємництво», чверть – за напрямом «гуманітарні науки», майже кожен шостий – за напрямом «медицина».

Із сукупності зареєстрованих безробітних упродовж року з дня закінчення професійно-технічних навчальних закладів 40% отримали професії, що належать до групи «кваліфіковані робітники з інструментом», майже 31% – працівники сфери торгівлі та послуг, 21% становили технічні службовці, 7% отримали професії робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин [26].

Позитивною тенденцією за всіма аналізованими віковими групами є скорочення рівня безробіття за МОП у 2015 р. порівняно з 2000 р. Результати структури безробіття у розрізі вікових груп

показують, що спад у глобальній та національній економіці, зменшення темпів зайнятості та зростання безробіття найбільше торкнулися молодіжного сегмента ринку праці (рис. 2.12).

Молодь в умовах сьогодення відчуває зростання дефіциту можливостей для гідного працевлаштування та невпевненість у економічній і соціальній сферах. З початку глобальної кризи рівень безробіття молоді віком 15–24 рр. в Україні удвічі перевищив загальний рівень безробіття, і ця тенденція утримується досі (у 2015 р. – 22,4% до економічно активного населення цієї вікової групи проти 9,1% у середньому по країні).

В умовах економічної нестабільності молодь стикається з переборними бар'єрами при вході на транзитивний ринок праці. Пожвавлення конкурентної боротьби, зростання тиску на робочі місця, небажання підприємців витратити час та гроші на навчання молодих спеціалістів відкидають останніх на периферію сучасного ринку праці. Водночас саме молодь здатна внести в економіку нові знання, енергію, талант та креативність, що в загальному підсумку сприятимуть економічному зростанню [51, с. 25].

Молодіжне безробіття та обставини, які змушують людей кидати пошуки роботи й переходити у категорію зневірених або лишатися на робочому місці та працювати в умовах вимушеної неповної зайнятості, негативно впливають не лише на окремих індивідів та їхні родини, а й на суспільство та економіку загалом. Відсутність роботи на початку трудового життя може позбавити молодь перспектив гідного працевлаштування, обертається для них затяжним періодом неактивності та сприяє формуванню деструктивних моделей трудової поведінки [13, с. 17].

Вченими доведено, що між молодіжним безробіттям та соціальною ізоляцією існує тісний зв'язок. Непрацевлаштованість породжує в молоді відчуття незахищеності, непотрібності та невизначеності. Цілком очевидно, що від використання продуктивного трудового потенціалу та наявності можливостей гідного працевлаштування насамперед виграє молодь. З іншого боку, не варто відкидати економічні зиски для суспільства від ефективного використання продуктивного трудового потенціалу молоді. Так, у доповіді МОП «Світові тенденції молодіжної зайнятості» зазначалося, що якби вдалося знизити рівень молодіжного безробіття вдвічі та наблизити його до середнього серед економічно активних віком 15–70 років з урахуванням окремих природних розбіжностей, то світовий ВВП зріс би на 2,2–3,3 трильйони доларів США у цінах 2003 року, або на 4,4%–7,0% [49, с. 15].

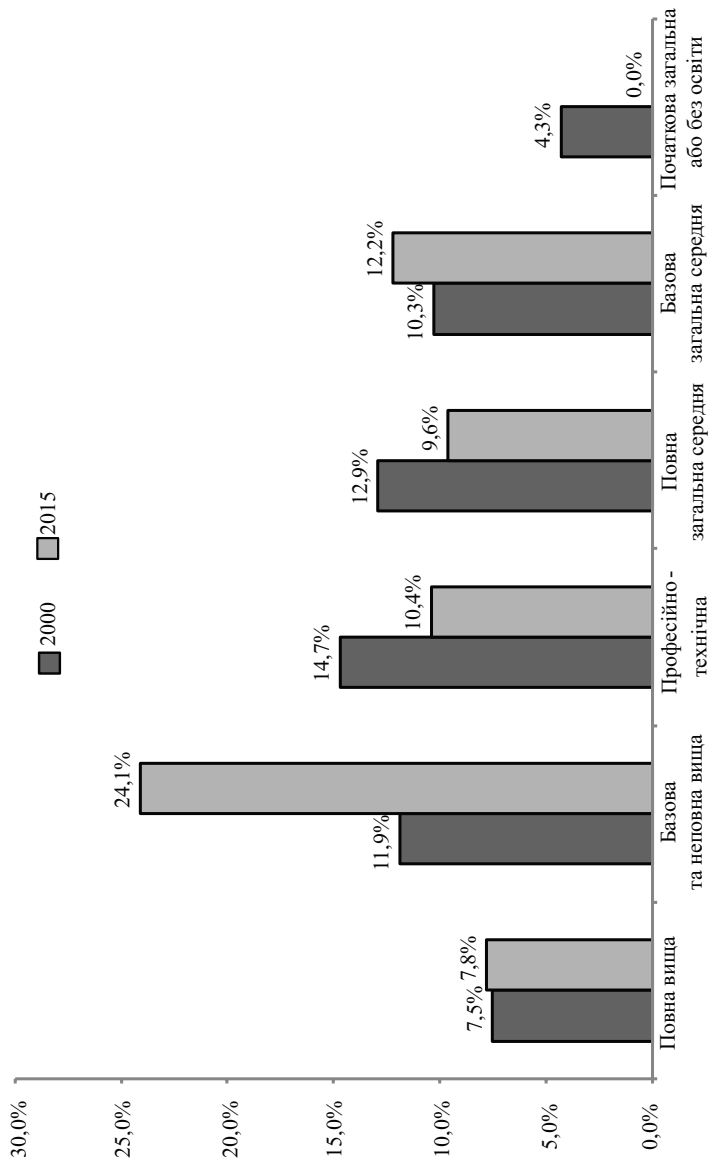


Рис. 2.12. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за основними віковими групами у 2000 та 2015 рр.

Джерело: [27].

Непрацююча молодь для будь якої країни спричинює значні втрати, оскільки цей контингент безробітних, по-перше, нічого не привносить в економічний добробут країни. По-друге, будучи нездатними самостійно заробляти собі на життя, вони перебувають на утриманні своїх рідних, що звужує можливості домогосподарств заощаджувати та робити інвестиції. Таким чином, зниження доходів у молоді з часом для суспільства результує у падіння сукупного попиту. Суспільство втрачає кошти, що можуть бути спрямовані у систему соціального захисту та забезпечення, освіти та науку, медицину тощо. Зростають витрати на боротьбу зі злочинністю, подолання алкогольної та наркозалежності. Все це створює загрозу для нарощування потенціалу економічного розвитку країни [14, с. 18].

Проблемам молодіжної зайнятості необхідно приділяти увагу. Попри відсутність досвіду молодь вирізняється високою мотивацією, здатністю нестандартно мислити, генерувати нові ідеї та пропонувати принципово нове розуміння проблем. Тому уряд має сприяти розробці та реалізації програм молодіжної зайнятості.

Дослідження трансформацій у професійній структурі безробітних за період 2000–2015 рр. дозволило виявити її нестабільність. Найбільш інтенсивні зрушення спостерігались у період 2004–2008 рр. у структурі зареєстрованих безробітних. З початком кризи в Україні (2008–2009 рр.) інтенсивність структурних зрушень дещо знизилася і варіювала в інтервалі 1,3–5,3, що є свідченням значних трансформацій структури. У наступні роки (2009–2015 рр.) простежувалося незначне коливання показників інтенсивності структурних зрушень (від 2,3 до 4,3). Найбільш вагомими зрушеннями спостерігались у таких професійних групах: кваліфіковані робітники з інструментом (скорочення на 8,0 в.п.), представники найпростіших професій (скорочення на 2,0 в.п.), фахівці (скорочення на 3,2 в.п.), законодавці, вищі державні службовці та управлінці (збільшення на 8,4 в.п.), працівники сфери торгівлі та послуг (збільшення на 2,0 в.п.). У 2015 р. в структурі зареєстрованих безробітних переважали особи, які мають професії що належать до групи робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування (16,8%), працівники сфери торгівлі та послуг (15,0%), особи які не мають професій або можуть бути віднесені до категорії найпростіших професій (14,6%) та законодавці (13,7%) [11, с. 70].

У структурі безробітних за МОП структурні зрушення за аналізований період поррахувати неможливо, оскільки в розрізі професійних груп дані почали публікувати лише з 2006 року. За період 2006–2015 рр. інтенсивність структурних зрушень безробітних віком 15–70 рр. була незначна (коефіцієнт структурних змін набував мав коливну динаміку в інтервалі від 0,9 до 2,0).

Найбільші структурні зміни за професійними групами безробітних за МОП у 2015 р. порівняно з 2006 р. відбувалися за такими професійними групами: професіонали та працівники сфери торгівлі та послуг (збільшення на 4,0 в.п. у кожній з груп відповідно); робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування (скорочення на 3,7 в.п.); представники найпростіших професій (скорочення на 3,0 в.п.). У 2015 р. структура безробітних за основними професійними групами мала такий розподіл: найпростіші професії (18,9%), кваліфіковані робітники з інструментом (18,4%), працівники сфери торгівлі та послуг (17,3%), робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування (13,2%), професіонали (12,5%), фахівці (9,3%), законодавці, вищі державні службовці та управлінці (4,6%), технічні службовці (4,1%), робітники сільського господарства (1,7%) [10, с. 121].

Порівняння структур безробітних зареєстрованих та за МОП в розрізі професійних груп демонструє їхні неоднорідності, зокрема найвищі частки безробітних законодавців, фахівців, робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування характерні для зареєстрованого ринку праці, тоді як за рештою професійних груп перевага спостерігається серед безробітних віком 15–70 рр. Загалом оцінка структурних змін у складі безробітних як зареєстрованих, так і за МОП дає підстави стверджувати що вони в окремі періоди характеризуються певною нестабільністю, яка проявляється у коливній динаміці показників структурних змін.

Рівень безробіття є важливим індикатором розвитку ринку праці за економічним та соціальним аспектами. Проте слід зважати на характерну рису цього показника, що проявляється у його залежності від циклічності економіки. Так, на початок економічного спаду рівень безробіття кілька місяців лишається незмінним, а потім починає зростати. У період поживлення роботодавці не поспішатимуть наймати нових співробітників, тому рівень безробіття

почне падати через кілька місяців. Ще однією суттєвою ознакою безробіття є те, що на відміну від кризи економіки, яка в середньому триває 1,5–2 роки, соціально-економічні проблеми безробіття відчутні протягом 3–5 років.

З економічної точки зору недовикористання робочої сили неодмінно веде до зменшення ВВП, а отже, й до зниження доходів фізичних осіб, підвищення державних витрат на соціальні пільги та скорочення податкових надходжень. Соціальний аспект безробіття полягає в тому, що тривале безробіття спричинює не лише «відтік мізків» або втрату кваліфікації, а й втрату самоповаги, зневірення, розпад сім'ї, зростання злочинності, збільшення смертності від суїциду, суспільне та політичне безладдя.

Рівні чоловічого, молодіжного та довготривалого безробіття більш чутливі до циклічних змін в економіці, ніж загальний рівень безробіття. Саме тому заходи соціальної політики мають бути спрямовані на попередження зростання насамперед цих видів безробіття, а саме, на розроблення шляхів запобігання довготривалому безробіттю та розширення можливостей працевлаштування відповідних груп населення як за сферами економічної діяльності, так і в конкретних регіонах [11, с. 74].

Дослідження динаміки рівнів безробіття у період глобальної рецесії 2008 року дозволило виявити низку негативних економічних аспектів, що позначилися на зайнятості населення. По-перше, за період економічної кризи відбулося не лише зростання показників безробіття, а й падіння якості зайнятості та рівня життя населення. Роботодавці, користуючись поширенням безробіття і страхами людей лишитися без роботи, з метою економії коштів знижували рівень заробітної плати, утримували працівників в умовах неповного робочого дня або в адміністративних відпустках. Якщо тенденції до зниження якості зайнятості триватимуть, і поширюватиметься бідність серед працюючого населення, то у перспективі люди обиратимуть не зайнятість з низькими доходами, а реєстрацію у службі зайнятості з метою отримання допомоги з безробіття та пошук альтернативних місць роботи на неформальному ринку. Як наслідок, темп поживлення економіки гальмуватиметься, оскільки кваліфіковані кадри виходитимуть з формального сектору економіки в пошуках більших доходів на неформальному ринку праці.

По-друге, українське безробіття має системний характер. Так, за даними Держстату 2015 р. в Україні налічувалося 1654,7 тисяч безробітних. Водночас чисельність економічно неактивного населення України, яке перебуває поза ринком праці та не класифікується як безробітне, склала 10925,5 тис. осіб. Тобто 36,3% населення України віком 15–70 років – це люди, які здебільшого живуть у невеликих містах або селах та існують за рахунок присадибних ділянок, сезонних підробітків, живуть коштом батьків або родичів, пенсій, соціальної допомоги тощо.

Відомо, що зростання безробіття є відголоском або другою хвилею економічної кризи, своєрідним етапом виходу з неї. Прагнучи знизити витрати виробництва, підприємства намагатимуться підвищити продуктивність, а отже, робоча сила продовжуватиме вивільнятися. Таким чином, зниження рівня безробіття у найближчі часи не варто очікувати. Україна швидкому майбутньому відчуже не лише економічні, а й соціальні наслідки безробіття, зокрема падіння рівня життя, зростання захворюваності, зниження рівня зайнятості, підвищення злочинності, загострення соціальної напруги в суспільстві тощо.

Отже, потреба у регулюванні транзитивного ринку праці дедалі зростатиме, при цьому слід впливати як на попит, так і на пропозицію праці. Державне регулювання транзитивного ринку праці має реалізовуватись у розрізі соціально-демографічних груп з урахуванням їхньої специфіки. Для регулювання пропозиції робочої сили держава має впливати як на демографічні, так і на соціально-економічні чинники формування робочої сили, зокрема на рівень економічної активності населення, його освітній та професійно-кваліфікаційний склад.

Зусилля уряду мають бути спрямовані на розробку та реалізацію нової програми зайнятості населення, що передбачатиме систему заходів щодо: створення нових робочих місць; покращання умов праці, сприяння скороченню молодіжного безробіття шляхом адаптації професійної освіти до вимог транзитивного ринку праці; забезпечення належної якості зайнятості та можливості поєднання роботи й особистого життя, зокрема забезпечення функціонування якісних та доступних дитячих дошкільних установ, відновлення роботи груп продовженого дня у середньо освітніх закладах тощо.

2.5. Вплив структурних зрушень економіки на формування продуктивної зайнятості та доходи населення

Сьогодні у світі більше половини бідного населення належить до зайнятого населення, що свідчить не стільки про відсутність можливостей прикладання праці, скільки про її низькопродуктивний характер. Зв'язок між низькопродуктивною зайнятістю й обсягами бідності очевидний. Якщо 550 млн зайнятих, які належать до бідного населення отримають можливість заробляти більше, то масштаби бідності в світі стануть значно меншими. У зв'язку з цим ключем до скорочення обсягів бідності має стати забезпечення продуктивної зайнятості населення, що передбачає підвищення продуктивності праці, створення гідних умов для її реалізації та досягнення високих стандартів оплати праці.

Продуктивну зайнятість традиційно пов'язують зі створенням конкретної продукції чи наданням послуги. Продуктивним працівником вважається той, хто створює суспільно корисний продукт з додатковою вартістю. Чим вища його продуктивна активність, тим більшим є його суспільно корисний результат, від якого безпосередньо залежить як індивідуальний, так і суспільний добробут. Продуктивна зайнятість, на думку В. Онікієнка, передбачає [24, с. 32]:

- 1) задоволення потреби економічно активного населення у суспільно корисній діяльності (повна зайнятість);
- 2) економічну доцільність кожної структурної ланки економіки та робочого місця;
- 3) оптимальний розподіл суспільної праці та максимально можливий рівень її продуктивності;
- 4) раціональний регіонально-галузевий розподіл ресурсів праці;
- 5) отримання працівником економічно обґрунтованих доходів, необхідних для відтворення робочої сили;
- 6) створення гідних умов праці, що забезпечують гармонійний розвиток людського капіталу;
- 7) узгодження професійно-кваліфікаційної структури робочої сили із системою робочих місць, тобто досягнення кількісної та якісної відповідності пропозиції робочої сили попиту на неї.

Виходячи з цього, продуктивна зайнятість властива ефективній економіці, яка характеризується зниженням енерговитрат та матеріаломісткості продукції, зростанням капіталовіддачі, високими темпами поширення інноваційної діяльності в суспільстві, висококонкурентною робочою силою, збільшенням інвестицій у людський капітал тощо. Отже, продуктивна зайнятість населення відображає широкий спектр суспільних відносин, зокрема систему правових і соціально-економічних відносин між економічно активним населенням, суб'єктами господарювання та державою щодо організації та функціонування суспільного виробництва [13, с. 100].

Можна виділити кілька обставин, які сьогодні суттєво впливають на продуктивну зайнятість населення. По-перше, продуктивна зайнятість населення безпосередньо залежить від стану економіки країни. По-друге, продуктивна зайнятість вимагає раціональної роботи органів виконавчої влади всіх рівнів щодо розробки та вдосконалення активної політики держави, яка передбачає реалізацію програм зайнятості, здатних вирішувати проблеми бідності шляхом забезпечення високопродуктивних робочих місць, збільшення доходів громадян від трудової діяльності, підвищення рівня соціального захисту населення тощо. По-третє, продуктивна зайнятість населення залежить від ефективної роботи служб зайнятості, що полягає у працевлаштуванні безробітних, заохоченні підприємницької активності, проведенні професійного навчання громадян під конкретне замовлення роботодавців. По-четверте, продуктивна зайнятість населення залежить від соціальної відповідальності роботодавців. Будь-який роботодавець повинен вести активну внутрішню і зовнішню політику соціального захисту своїх працівників та їх сімей, надавати соціальні пакети, забезпечувати працівників легальною заробітною платою, гідними умовами праці. По-п'яте, продуктивна зайнятість населення залежить і від самих працівників та їх трудової активності, бажання і прагнення виконувати роботу якісно, в повному обсязі та у зазначені терміни, а також їхньої спрямованості на постійне самовдосконалення та професійний розвиток [25, с. 140].

Необхідною передумовою продуктивної зайнятості населення є гідна праця як найважливіший із чинників скорочення бідності та злиденності. За визначенням МОП, гідна праця – це продуктивна праця чоловіків і жінок в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності. Гідна праця забезпечує справедливий заробіток, безпеку на робочому місці, соціальний захист працівни-

ків і членів їхніх сімей, сприяє особистому зростанню працюючих та їхній соціальній інтеграції, дає людям свободу висловлювати свої погляди, об'єднуватися для того, щоб впливати на рішення, які стосуються їхнього життя, гарантує рівне ставлення та рівні можливості для всіх і кожного.

Виникнення концепції гідної праці було пов'язане з глибокими бюджетними та організаційними перетвореннями у діяльності МОП та узгодженням її місії і перспективного розвитку з урахуванням глобальних соціально-економічних трансформацій, які суттєво вплинули на ринки праці та соціально-трудові відносини, змінивши способи й характер взаємовідносин між державою, працівниками і роботодавцями. Поглиблення економічної нестабільності на світовому ринку, загострення невизначеності та нерівності у суспільстві вимагало консолідації суспільства з метою забезпечення стабільного соціально-економічного розвитку.

Перша програма гідної праці в Україні (ПГП) 2000–2007 рр. стала ключовим елементом державної соціальної політики й об'єднала чотири передумови, здатні забезпечити соціально-економічний розвиток: зайнятість, права, захист та діалог [37, с. 4]. У програмі було задекларовано, що зайнятість передбачає: отримання справедливої винагороди за працю, яка забезпечує гідне життя; рівні можливості для всіх; гідні умови праці; здоров'я та безпеку на робочому місці; доступ до значущої та продуктивної зайнятості; перспективи особистого розвитку. ПГП базується на заохоченні дотримуватися принципів гідної праці в Україні на базі тристороннього соціального діалогу, збалансованого підходу в політиці, поєднання економічного зростання та продуктивної зайнятості з соціальним розвитком та поліпшеними стандартами життя працівників. Унаслідок співпраці з МОП Україна отримала належний розвиток правової та інституційної бази, що дало змогу соціальним партнерам активно брати участь у тристоронніх і двосторонніх переговорах, консультаціях і координації дій з широкого кола питань щодо забезпечення продуктивної зайнятості. Сьогодні в Україні реалізується третя Програма гідної праці, спрямована на досягнення Цілей розвитку тисячоліття (ЦРТ) та реалізацію національних пріоритетів країни у сфері праці й тісно пов'язана з міжнародними програмами розвитку, такими як ЦРТ, Рамкова програма партнерства Уряду України – ООН на 2012–2016 рр., Національна програма «Україна для людей» та Національні цілі розвитку тисячоліття.

У ЦРТ продуктивна зайнятість визначається як зайнятість, яка гарантує отримання такого доходу від праці, що забезпечує рівень споживання, вищий від межі бідності. Такий підхід до тлумачення категорії продуктивної зайнятості є досить звуженим, оскільки за своєю природою остання має бути спрямована на досягнення максимально можливого рівня економічної та інноваційної активності й забезпечення зростання добробуту населення. Рівень доходу від праці, який лише перевищуватиме межу малозабезпеченості, не сприятиме зменшенню бідності серед економічно активного населення, а тільки дозволить йому балансувати на межі бідності.

Продуктивна зайнятість має визначати такий рівень зайнятості населення та її структуру, за яких одночасно задовольняються кількісно-якісні потреби економіки в людських ресурсах та потреби економічно активного населення у високопродуктивних робочих місцях з гідною оплатою праці. У такий спосіб вона сприятиме досягненню збалансованості між потребою населення у робочих місцях та їх наявністю в розрізі професій, кваліфікацій, умов і режимів праці, інших якісних характеристик, що зумовлені як запитами людей, так і об'єктивними вимогами часу.

Ураховуючи вищесказане, доцільно розрізнити продуктивну зайнятість на мікро- та макрорівнях. На мікрорівні продуктивну зайнятість можна трактувати як економічно доцільну діяльність індивіда або групи (організації) зі створення конкурентоздатної продукції (послуги), що у кінцевому підсумку забезпечує отримання прибутку як джерела накопичення капіталу, розширення масштабів виробництва, стимулювання ефективності праці та гармонійного розвитку працівника.

На макрорівні продуктивна зайнятість населення – це суспільно корисна діяльність людей зі створення матеріальних благ та послуг, що характеризується раціональним розподілом ресурсів праці (за сферами і видами економічної діяльності, технологічними укладами) та ефективним їх використанням, забезпечує стійку динаміку економічного зростання на інноваційних засадах та підвищення рівня життя населення відповідно до прогресивних соціальних стандартів.

На продуктивну зайнятість впливає низка чинників, серед яких найбільш вагомими є [13, с. 98]:

1. Демографічні чинники: статеві вікова структура населення та демографічна ситуація у країні, що визначають можливості суспільства забезпечити економіку людськими ресурсами.

2. *Соціальні чинники*, пов'язані з удосконаленням розвитку людського капіталу, можливостями та умовами забезпечення здоров'я населення, отримання професійної та вищої освіти, організації підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів на рівні сучасних вимог виробництва.

3. *Економічні чинники*, що проявляються через передумови та можливості залучення економічно активного населення до суспільно корисної праці та забезпечення ефективного використання капіталу. Економічні чинники характеризуються показниками структури економіки, темпами поширення і впровадження інновацій, рівнями зайнятості (формальної та неформальної) і безробіття, умовами й оплатою праці, можливостями працевлаштування за фахом, ступенем задоволеності працею, якістю життя тощо.

4. *Суспільно-політичні чинники*, які впливають на *продуктивну зайнятість* через систему нормативно-правового забезпечення, що визначає гарантії держави щодо захисту права громадян на працю та реалізацію їхніх прав на соціальний захист від безробіття, державну політику у сфері зайнятості, регламентує функціонування ДСЗ, а також громадських та політичних організацій, суб'єктів господарювання, діяльність яких спрямована на послаблення нерівності в розподілі доходів і майна, на захист населення від безробіття, підвищення цін, знецінення трудових заощаджень тощо.

5. *Інституціональні чинники*, що пов'язані зі створенням нових інституцій з регулювання підприємницької діяльності та функціонування ринку праці, забезпечення продуктивної зайнятості (Антимонопольний комітет, Центр управління продуктивністю, ДСЗ, антикризовий центр тощо).

Розглядаючи показники зайнятості та бідності населення впродовж 2001–2015 рр. в Україні, можна помітити хвилеподібну динаміку, яка насамперед пов'язана з економічними кризами (табл. 2.3).

Фінансова криза 2007–2008 рр. негативно позначилась як на зайнятості населення, так і на його добробуті. У 2009 році спостерігалось скорочення рівнів зайнятості порівняно з 2008 роком, коли ці показники досягли своїх максимумів (59,3% серед зайнятих віком 15–70 рр. та 63,4% серед зайнятих віком 15–64 рр.). Рівні безробіття у 2009 році наблизилися до показників 2004 року і становили у відповідних вікових групах 8,8% та 9,1% відповідно [7, с. 120; 10, с. 56].

Таблиця 2.3
Динаміка основних соціально-економічних показників зайнятості, безробіття та бідності за 2001–2015 рр.

	2001	2003	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013*	2014**	2015*1
Межа бідності, грн. на особу на місяць	175	220	365	526	778	835	944	1062	1125	1187	1275	1560
Межа злиденності, грн. на особу на місяць	140	176	292	420	622	668	755	850	900	951	1020	1248
Частка бідних серед зайнятого населення, %	22,6	21,1	22,3	21,7	...	20,6	19,6	19,6	20,7	20,4	18,4	18,3
Рівень бідності за національним відносним показником, %	27,2	26,6	27,1	27,3	27,0	26,4	24,1	24,3	25,5	24,8	23,4	22,9
Рівень злиденності, %	14,9	13,7	14,4	13,8	13,6	13,0	11,2	10,7	11,2	11,2	9,8	9,9
Рівень зайнятості населення віком 15-70 років, %	55,8	56,6	57,7	58,7	58,6	57,7	58,4	59,2	59,7	60,3	56,6	56,7
Рівень зайнятості населення віком 15-64 років, %	58,6	59,7	61,5	62,9	63,4	61,0	61,4	61,9	62,4	62,9	59,6	60,2
Рівень безробіття населення віком 15-70 років, %	11,1	9,1	7,2	6,4	7,1	8,8	8,2	7,9	7,5	7,2	9,3	9,1
Рівень безробіття населення віком 15-64 років, %	11,1	9,2	7,4	6,5	6,5	9,1	8,4	7,9	7,7	7,3	9,4	9,2
Зайнятість у неформальному секторі економіки (за національним визначенням), %	16,4	17,2	21,5	22,3	21,8	22,1	22,9	23,1	22,9	23,6	24,8	25,1

* Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя.

1 Без урахування частини зони проведення антитерористичної операції.

Джерела: [26; 27; 29].

Відлунням падіння зайнятості серед населення стало зростання частки населення, рівень споживання якого був нижчим прожиткового мінімуму. У 2010 році намітилася тенденція до зростання частки населення з витратами на харчування понад 60% доходу та з низькокалорійним раціоном (менше 2100 кКал на добу).

Загалом кількісні показники бідності навіть попри незначне зменшення її рівня, яке спостерігалася з 2011 року, характеризують Україну як країну зі стабільно високим рівнем бідності. За критеріями добового споживання та структурою продуктів споживання рівень бідності в Україні продовжує зростати, що є свідченням звуження споживчих можливостей населення та повної втрати позитивної динаміки докризових років. За суб'єктивною оцінкою частка населення, яке вважало себе бідним, помітно зросла (з 53,1% у 2008 році до 72,3% у 2015 році) [2, с. 16].

За соціально-демографічними групами найбільш вразливі є діти до 18 років, кожен третій з яких належить до категорії бідних, та особи, старші 75 років, серед яких бідним є кожен четвертий. Найбільш відчутним є зростання бідності серед осіб, старших 75 років, що зумовлено низьким розміром пенсій осіб старших вікових груп порівняно з так званими «молодими» пенсіонерами та втратою залишкової працездатності й можливості заробити додаткові кошти. У всіх вікових групах жінки частіше потерпають від бідності. Більш вразливі є жінки репродуктивного віку, що насамперед пов'язано з періодами їхньої дітородної активності та низькими оплатами відпусток по догляду за дитиною, які, як правило, не перевищують рівня мінімальної заробітної плати.

Найнижчі рівні бідності характерні для зайнятих віком 45–64 рр. Доходи від зайнятості у цій віковій когорті сягають максимальних значень, що, пов'язано по-перше, з набуттям високого статусу на ринку праці, який є своєрідною гарантією отримання вищих за середні доходів; по-друге, зі зменшенням витрат на утримання дітей, у зв'язку з їхнім переходом до самостійного життя; по-третє, з додатковими можливостями збільшення грошових доходів за рахунок пенсійних виплат для пенсіонерів-пільговиків. Таким чином, наявність зайнятості для осіб цієї вікової категорії гарантує суттєве зниження ризиків бідності.

Нерівні можливості на транзитивному ринку праці зумовлюють збереження поляризації доходів та рівня життя населення (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Рівень бідності за національним відносним показником у розрізі різних соціально-демографічних груп за період 2010–2015 рр., %

Соціально-демографічні групи населення	Роки					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Усе населення	24,1	24,3	25,5	24,5	23,4	22,9
Чоловіки	24,6	24,8	25,4	25,0	23,0	22,9
Жінки	23,7	23,9	25,6	24,6	23,8	22,8
Зайняті	19,6	19,6	20,7	20,4	18,4	18,3
Діти до 18 років	32,7	32,0	33,1	32,8	31,1	29,2
Особи пенсійного віку	19,4	20,5	21,5	20,1	20,6	19,6
Особи старші 75 років	25,6	26,3	25,6	24,9	27,6	23,6

Джерело: [29].

На жаль, проблема бідності серед зайнятих в Україні була і залишається актуальною, і сьогодні говорити про продуктивну зайнятість в умовах, коли кожен п'ятий з-поміж них належить до бідних, некоректно. Цілоком природною є ситуація, коли в умовах конкуренції переважна частина працездатного населення має бажання працювати і прагне самостійно забезпечити собі гідний рівень життя. Водночас можливості економіки України, темпи її модернізації та реформування не сприяють тому, щоб рівень бідності серед працюючого та безробітного населення скорочувався. Найважливішими соціально-економічними проблемами в нашій країні лишаються: збереження низькодохідних та низькопродуктивних робочих місць, низька продуктивність праці; низькі темпи оновлення основного капіталу та модернізації виробництва; неефективне використання ресурсів; низький рівень оплати праці більшості населення України; зростання заборгованості з виплат заробітної плати; незацікавленість роботодавців у сприянні якісному відтворенню людських ресурсів.

Між продуктивною зайнятістю та її оплатою існує органічний взаємозв'язок. Обидва показники зумовлені характером соціально-економічних процесів. З одного боку, без зростання продуктивної зайнятості неможливо забезпечити підвищення заробітної плати, а з іншого боку, рівень заробітної плати суттєво впливає на продуктивну зайнятість. Насамперед це пов'язано з тим, що оплата праці становить більше половини у структурі сукупних доходів домогосподарств (47,2% у 2015 р.) [2, с. 196]. Вона є основним

джерелом доходів серед зайнятих, частиною сімейного бюджету, а інколи й доходом для цілої родини.

Бідність зайнятого населення посилюється зростанням частки заборгованості з виплати заробітної плати та падінням купівельної спроможності доходів населення. Частка заборгованості економічно активних підприємств порівняно з підприємствами-банкрутами у 2015 році була більшою на 32,5 в.п. порівняно з 2007 роком [37, с. 243]. Однак слід урахувати, що перші можуть швидко погасити заборгованість у разі покращання фінансового результату шляхом отримання кредитів, тоді як підприємства-банкрути можуть не виплачувати кошти впродовж двох років, доки не буде прийняте судове рішення про їхню ліквідацію, що ще більше посилюватиме соціальну напругу на ринку праці. У розрізі галузей виробництва в 2015 році найбільші обсяги заборгованості мали місце у промисловості, сфері транспорту, професійній науковій та технічній діяльності, будівництві.

Найманий працівник має бути матеріально та соціально вмотивований до роботи, що включає гідні умови та оплату праці, соціальний захист, можливість участі у прибутках компанії та просування кар'єрними сходами. Не сприяє подоланню бідності поширення в Україні неформальної зайнятості, за якої забезпечення продуктивної зайнятості в принципі неможливе (25,1% у 2015 р. проти 22,3% у 2007 р.) [7, с. 147; 10, с. 151].

Рушійними силами зростання продуктивної зайнятості та оплати праці мають стати модернізація економіки та розвиток інноваційних (локомотивних) галузей виробництва, які здатні вивести країну на принципово новий якісний рівень. У цьому контексті нарощення обсягів виробництва високотехнологічної продукції, що забезпечує основну частину доходів від експорту, є ключовим пріоритетом більшості розвинених країн світу. Вирішальну роль у забезпеченні продуктивної зайнятості в цих країнах також грає ефективна система професійної підготовки та підвищення кваліфікації зайнятих. При цьому освіта поєднується з професійно-технічним навчанням, професійно-технічне навчання – з виходом на транзитивний ринок праці, з подальшою підготовкою на робочих місцях та неперервним навчанням, що забезпечить зростання продуктивності зайнятості й відкриє нові можливості для створення якісних робочих місць, зростання рівня доходів зайнятих [40].

Сьогодні в Україні спостерігається значний професійно-кваліфікаційний дисбаланс на ринку праці. Він існує як у регіонах, так і у столиці, як у великих промислових містах, так і в порівняно не-

великих обласних центрах. Державна служба зайнятості не може заповнити вакансії висококваліфікованих робітників тими безробітними, що стоять на обліку, оскільки вони за рівнем кваліфікації не відповідають вимогам робочих місць, на які претендують.

Існування дефіциту спеціалістів за професіями, що мають особливий попит на ринку праці, призводить у кінцевому результаті до неможливості укомплектування підприємства кваліфікованими кадрами, а надалі – до втрати його конкурентоспроможних позицій та зниження продуктивності праці. Проблема відсутності кваліфікованих кадрів за конкурентоспроможними робітничими професіями поглиблюється ще й тим, що сьогодні навчальна база за такими професіями функціонує не на належному рівні, а також існує перенасичення спеціалістів з вищою освітою за певними спеціальностями. Низький рівень заповнення вакансій зумовлюється ще й тим, що роботодавці пропонують вакансії з низькою оплатою праці (особливо це стосується малих підприємств), а вимоги до претендентів ставляться високі. Все це відбувається на фоні збільшення масштабів старіння зайнятих працівників: вік кожної шостої економічно активної людини перевищує 50 років, серед осіб пенсійного віку майже чверть є зайнятими. Їх масове вибуття зі складу ресурсів праці в кінці поточного – на початку наступного десятиріччя потребуватиме відповідного заміщення молоддю. Однак із різних причин, перш за все – через недоліки у трудовому вихованні, частина молоді не налаштована на чесну і наполегливу працю, здобуття професії, активний пошук роботи і мобілізацію власних сил.

Досягнення продуктивної зайнятості сприятиме збільшенню капіталовкладень, частина яких може бути спрямована на розвиток та на підвищення оплати праці. Цілком раціональним є використання частини прибутку, отриманого за рахунок підвищення продуктивності, на розробку нових виробів і технологічних процесів, прискорену модернізацію підприємств та проведення заходів щодо виходу на нові ринки, що ще більше стимулюватиме зростання виробництва.

Суспільні ефекти від забезпечення продуктивної зайнятості будуть проявлятися у зростанні обсягів залучення населення до суспільно корисної діяльності, переміщенні робочих місць із секторів з низькою продуктивністю до секторів з високою, нарощенні конкурентоспроможності економіки. У довгостроковій перспективі продуктивна зайнятість стане визначальним чинником зростання доходів населення. Світовий досвід переконливо доводить, що стратегії економічного розвитку, які спираються на низькокваліфіковану працю з низьким рівнем

продуктивності та заробітної плати, у довгостроковому періоді мають нестійкий характер та нездатні вирішувати соціально-економічні проблеми, зокрема дефіциту продуктивної зайнятості й бідності. Водночас стратегії міжнародного, національного та регіонального розвитку, які базуються на підвищенні якості освіти й професійної підготовки, поширенні нових знань і технологій, сприяють створенню підґрунтя для прискореного інноваційного розвитку, диверсифікації виробництва та забезпеченню всіх умов продуктивної зайнятості.

Міжнародна практика доводить, що країни, які поєднують розвиток професійних навичок робочої сили з продуктивною зайнятістю, орієнтують процес професійної підготовки та підвищення кваліфікації на досягнення трьох цілей [54, с. 8]:

1. *Задоволення попиту на професійні навички з погляду відповідності сучасним вимогам якості.* З метою узгодження попиту та пропозиції на кваліфіковану робочу силу слід розвивати професійні навички, які відповідають вимогам сучасності, сприяти розвитку неперервної освіти, забезпечувати високий рівень знань населення та економічно доцільну кількість кваліфікованої робочої сили. Держава має забезпечити рівні можливості доступу населення до освіти та робочих місць для задоволення потреб у професійній підготовці та реалізації представників усіх прошарків суспільства.

2. *Скорочення витрат, що пов'язані з регулюванням зайнятості населення.* Реорганізація зайнятості відповідно до нових вимог розвитку економіки зумовлює вимивання певних професій і спеціальностей і, як наслідок, професійних навичок, що тісно пов'язані з ними. Своєчасне реагування системи освіти на ці виклики та забезпечення можливості й доступності оволодіння новими спеціальностями та професійними навичками гарантуватиме захист від довготривалого безробіття та неповної зайнятості, сприятиме швидшому працевлаштуванню та виступатиме гарантією підтримки ділової активності підприємств.

3. *Підтримка процесу динамічного розвитку.* Державна політика у сфері професійної підготовки та підвищення кваліфікації має створювати потенціал і систему знань, які ініціюють та підтримують стійкий процес соціально-економічного розвитку.

Якщо перші дві цілі ставлять за мету нарощення професійних навичок у відповідь на технологічні та економічні зміни і можуть бути досягнені в коротко- та середньостроковому періодах, то третя ціль на противагу їм стосується стратегічної політики у сфері освіти й професійної підготовки і полягає в ініціюванні та безперервному стимулюванні технологічних змін, залученні внутрішніх та іноземних інвестицій, диверсифікації і зростанні конкурентоспроможності.

Список використаних джерел до 2 розділу

1. Більшість українців вважають своєю роботою креативною // Українська правда. URL: <https://life.pravda.com.ua/society/2012/04/27/101336/> (Дата звернення: 02.06.2017).
2. Витрати і ресурси домогосподарств України у 2015 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України): стат. зб. / Державна служба статистики України. Київ, 2016. Ч. 1. 380 с.
3. Воронцова О. В. Формування попиту на працю в умовах нестабільного розвитку економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07 «демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика». Київ, 2014. 21 с.
4. Геєць В. М., Семиноженко В. П. Інноваційні перспективи України. Харків: Константа, 2006. 272 с.
5. Герасименко О. О. Інноваційна праця: особливості змісту та соціально-економічної форми // Економіка та підприємництво: зб. наук. праць молодих учених та аспірантів. 2008. Вип. 20. С. 210–219.
6. Делягин М. Г. Мировой кризис: общая теория глобализации. Москва: ИНФРА-М, 2003. 768 с.
7. Економічна активність населення України. 2009: стат. зб. / Державна служба статистики України. Київ. 2010. 205 с.
8. Економічна активність населення України. 2013: стат. зб. / Державна служба статистики України. Київ. 2014. 200 с.
9. Економічна активність населення України. 2014: стат. зб. / Державна служба статистики України. Київ. 2015. 207 с.
10. Економічна активність населення України. 2015: стат. зб. К.: Держстат України, 2016. 201 с.
11. Ильич Л. Н. Структура занятости в контексте глобализации и экономической интеграции // *Zeszyty naukowe Uczelni Warszawskiej im. Marii Skłodowskiej-Curie*. Warszawa: Uczelnia Warszawska im. Marii Skłodowskiej-Curie, 2014. №3 (45). С. 70–77.
12. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями: монографія / ред. Б. З. Мильнер. Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2013. 624 с.
13. Ільч Л. М. Продуктивна зайнятість як передумова подолання бідності серед працюючого населення // Соціально-трудова відносина: теорія і практика: зб. наук. праць. 2015. № 1. С. 96–105.
14. Ільч Л. М. Розвиток молодіжного ринку праці: сучасний стан, тенденції та перспективи // Україна аспекти праці: наук.-аналіт. журнал. 2011. Вип. 8. С. 12–20.

15. Ільч Л. М. Формування сукупного попиту на робочу силу в контексті структурних трансформацій національної економіки // Статистика України. К.: НТК статистичних досліджень, 2016. №1. С. 50–59.
16. Інноваційні перспективи структурних трансформацій ринку праці в умовах модернізації економіки: звіт про науково-дослідну роботу. Київ: ІДСД імені М. В. Птухи НАНУ, 2016. 384 с.
17. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. 2007. № 4. С. 4–9.
18. Кохан В. П. Інноваційна праця: поняття, особливості, суб'єкти // Актуальні проблеми держави і права. 2012. Вип. 68. С. 262–269.
19. Лібанова Е. Ринок праці та соціальний захист: навч. посібник. Київ: Основи, 2004. 491 с.
20. Мельничук Д. П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення: монографія. Житомир: Полісся, 2015. 564 с.
21. Методологічні положення зі статистики: у 2 т. / ред. О. Г. Осауленко. Київ: ІВЦ ДКСУ, 2006. Т. 2. Вип. 2. 568 с.
22. Населення України. Імперативи демографічного старіння. Київ: ВД «АДЕФ-Україна», 2014. 288 с.
23. Наукова та інноваційна діяльність і Україні 2015: стат. зб. / Державна служба статистики України. Київ. 2016. 257 с.
24. Онікієнко В. В. Коваленко Н. І. Продуктивна зайнятість: зміст, актуальні проблеми і шляхи досягнення. Київ: Принт Експрес, 1999. 52 с.
25. Онікієнко В. В., Ткаченко Л. Г., Смельяненко Л. М. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / ред. В. В. Онікієнко. Київ: РВПС України НАН України, 2007. 286 с.
26. Офіційний сайт Державної служби зайнятості України. URL: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543
27. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://ukrstat.gov.ua>
28. Офіційний сайт ЄБРР. URL: <http://www.ebrd.com/pages/research/economics/data/macro.shtml>
29. Офіційний сайт Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України. URL: <http://www.idss.org.ua/stil.html>
30. Панченко А. Ю., Сарабский А. А. Роль психофизиологических факторов в процессе трудовой деятельности // Диспут плюс. 2012. № 3. С. 6–10.

31. Петрова І.Л., Терон І.В. Сучасні технології маркетингу на ринку праці // Вчені записки Університету «Крок». 2008. № 18. Т. 2. С. 169–180.
32. Правкина Я.Ю. Социологический анализ дистанционного труда как инновационной формы занятости современной молодежи // Современные научные исследования и инновации. 2012. № 4. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2012/04/11168> (Дата обращения: 02.06.2017).
33. Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2013 році: Щорічне послання Президента України до Верховної Ради України. Київ: НІСД, 2013. 576 с.
34. Про результати виконання комплексної програми забезпечення реалізації стратегії подолання бідності // Рахункова палата України. URL: http://www.ac-rada.gov.ua/img/files/Bulet_Bednost.pdf (Дата звернення: 02.06.2017).
35. Про соціально-економічне становище України за 2008 рік: доповідь / Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2008/mp/dopovidx/arh_dop2008.html (Дата звернення: 02.06.2017).
36. Про соціально-економічне становище України за січень – листопад 2008 року: доповідь / Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2008/mp/dopovidx/arh_dop2008.html (Дата звернення: 02.06.2017).
37. Програма гідної праці для країни на 2012–2015 роки / ILO. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/policy/wcms_183429.pdf (Дата звернення: 02.06.2017).
38. Резник Г.А., Чувакова С.Г. Подготовка инновационно ориентированного специалиста как предпосылка модернизации отечественной экономики // Экономическое возрождение России. 2010. № 3. С. 31–36.
39. Рушієм сучасної економіки надалі стає креативний клас // Бизнес. URL: <http://www.business.ua/knowledge/Rushiem-suchasnoi-ekonomiki-nadali-stae-kreativniy-klas-ekspert-229334> (Дата звернення: 02.06.2017).
40. Самооцінка домогосподарствами України рівня своїх доходів (за даними вибіркового опитування домогосподарств у січні 2015 року): стат. зб. / Державна служба статистики України. Київ. 2016. 76 с.
41. Санкова Л.В. Развитие занятости инновационного типа: проблемы и перспективы. 2008. № 12. URL: http://www.rusnauka.com/12_EN_2008/Economics/31171.doc.htm (Дата обращения: 02.06.2017).

42. Системні вади ринку праці та пріоритети його реформування: аналіт. доповідь / ред. Я. А. Жаліло. Київ: НІСД, 2010. 72 с.
43. Сталій людський розвиток: забезпечення справедливості: нац. доповідь / голов. ред. Е. М. Лібанова. Умань: Візаві, 2012. 412 с.
44. Стремоусова Е. Г. Сущность категории инновационный труд. URL <http://econf.rae.ru/pdf/2013/11/2901.pdf> (Дата обращения: 02.06.2017).
45. Управління змінами в умовах інноваційного розвитку: кол. монографія: у 5 т. / Петрова І. Л. та ін.; наук. ред. І. Л. Петрова. Київ: ВНЗ «Університет економіки та права «Крок», 2012. Т. 5. 268 с.
46. Фабричнов С. А. Экономическая теория информационного труда. Москва: День серебра, 2000. 287 с.
47. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее / пер. с англ. А. Константинов. Москва: Классика-XXI, 2011. 419 с.
48. Цілі розвитку тисячоліття. Україна – 2013: нац. доповідь. Київ: ПРООН, 2013. 183 с.
49. Global employment trends for youth / ILO. URL: http://www.undp.org.sa/sa/documents/ya/reports/060620_ilo_global_employment_trends_for_youth_TI.pdf (Accessed: 28.07.2016).
50. Ilich L., Akilina O. Impact of ICT on labor market development: main trends and prospectives // Open educational e-environment of modern university. Vol. 3. 2017. P. 55–68.
51. Ilich L. Youth labor market in Ukraine: main trends, reasons of unemployment and possibilities to be employed // Czech Journal of Social Sciences, Business and Economics. 2013. Vol. 2. I. 2. P. 22–33.
52. Labour market transitions of young women and men in Ukraine: Results of the 2013 and 2015 school-to-work transition surveys / E. Libanova et al. Geneva, International Labour Office, 2014. 105 с.
53. Services Trade Restrictiveness Index: Policy Brief / OECD. URL: <http://www.oecd.org/mcm/MCM-2014-STRI-Policy-Brief.pdf> (Accessed: 28.07.2016).
54. Skills for improved productivity, employment growth and development: Fifth item on the agenda. Geneva: ILO, 2008. 176 p.
55. The Global Innovation Index 2015: The Local Dynamics of Innovation. Geneva: Cornell University, INSEAD, WIPO, 2015. 453 p.
56. What Development Through a Jobs Lens Means for Ukraine / The World Bank URL: <http://www.worldbank.org/en/news/press-release/2012/12/03/what-development-through-a-jobs-lens-means-for-ukraine> (Accessed: 28.07.2016).

Розділ 3

Розвиток національної системи кадрового забезпечення в умовах структурної перебудови економіки

3.1. Модернізація ринку освіти та формування нової освітньої парадигми

Вивчення сучасних тенденцій розвитку економіки переконливо свідчить про зростання ролі системи освіти в суспільному житті. Практично головною специфічною рисою національної економіки є зростання інтелектуального капіталу. У науковій літературі під інтелектуальним капіталом розуміють сукупність інтелектуальних активів, до яких належать:

- 1) ринкові активи (нематеріальні активи, пов'язані з ринковими операціями);
- 2) інтелектуальна власність (патенти, авторські права, торгові марки товарів та послуг, ноу-хау тощо);
- 3) людські активи (сукупність колективних знань персоналу підприємства, їх творчі здібності, вміння вирішувати проблеми, лідерські якості, підприємницькі та управлінські навички, а також психометричні дані про поведінку людей у певних ситуаціях);
- 4) інфраструктурні активи (технології, методи та процеси, які сприяють реалізації виробничих завдань) [33, с. 142].

На кінець ХХ – початок ХХІ століть значення та характер взаємодії чинників виробництва принципово змінилися. Суспільство гостро відчуло залежність між компетенціями найманих працівників та ефективністю виробництва. Укріпилося усвідомлення того, що рівень економіки визначається не лише матеріально-речовинними складовими виробництва (як, скажімо, в індустріальній

економіці), а й потребами та можливостями найманих працівників. Найважливішим завданням суспільства стало формування та розвиток людських активів – робочої сили, що володіє необхідним набором компетенцій.

Невід’ємною частиною забезпечення конкурентоспроможності економіки стає технічне та технологічне оновлення (включно з технологіями управління персоналом, навчання й підвищення кваліфікації), яке передбачає постійне розширення можливостей, навичок, знань і вмій найманих працівників. При цьому ефективність використання всіх факторів виробництва залежить і від мобільності найманих працівників.

Рівень розвитку науки, техніки та технологій визначає конкурентоспроможність національних економік, що спонукає суспільство вкладати більше коштів у наукові дослідження. Система науки виділяється як галузь суспільного виробництва, що забезпечує інноваційну діяльність держави та потребує значної частки створеного ВВП. У цілому зростає місце та значення системи професійної підготовки й освіти. Остання набуває пріоритетного значення, бо є запорукою виробництва, сприйняття та поширення інновацій у суспільстві.

У кінці минулого століття практично всі країни світу зіштовхнулися з серйозними системними проблемами на ринку освіти, охарактеризованими як криза освітніх систем. Головною причиною кризи стало загострення протиріч між якісними змінами, що відбулись у глобальному світі за рахунок зростання попиту на знання та інтенсивності їх поширення, а також еволюційно-екстенсивного розвитку професійної освіти в рамках її традиційних форм. За визначенням ЮНЕСКО, проблема відповідності між освітою та життям інноваційного, освіченого суспільства, суспільства знань набула нових вимірів та великої актуальності у міру того, як сучасні економічні системи потребували від випускників здатності постійно оновлювати свої знання, озброюватися новими навичками та набувати принципово нових компетенцій, що дозволятимуть не лише успішно працевлаштовуватися, а й самостійно створювати нові робочі місця [102, с. 8].

Криза освітніх систем стала початком докорінної перебудови ринку освіти та формування принципово нової освітньої моделі, здатної задовольняти вимоги постіндустріальної економіки, – системи безперервної освіти (навчання впродовж життя). Функції сис-

теми освіти за умов поступового переходу до безперервного навчання трансформуються у бік досягнення відповідності її змісту суспільним потребам – як поточним, так і перспективним. Перед освітньою системою постає завдання постійного оновлення змісту освітніх стандартів, навчальних програм, переліку предметів і пошуку нових технологій навчання, що, у свою чергу, вимагає нового рівня забезпечення системи освіти: з одного боку – наукового, щоб відповідати вимогам сучасності, а з іншого – практичного, щоб задовольняти потреби суспільства та економіки.

Ще на початку ХХ століття з посиленням тенденцій переходу до постіндустріальної економіки швидкість технологічного оновлення в економіці досягла такої величин, що професійні знання почали застарівати ще до того, як випускники починали їх застосовувати на практиці. Свідченням цьому є динаміка «періоду напіврозпаду компетенцій» – спеціальної одиниці вимірювання, введеної у США, яка показує тривалість часу з моменту закінчення ВНЗ, коли нова науково-технічна інформація викликає зменшення компетентності на 50%. За результатами наукових розвідок американських учених, у 1940 р. знання випускників інженерних спеціальностей застарівали наполовину через 12 років, у 1960 р. – через 8–10 років, у 1970 р. – через 5 років, у 2000-х роках цей термін скоротився до 2–3 років, а в окремих випадках настає навіть раніше, ніж закінчується навчання [37, с. 5]. Це пов'язано з тим, що в умовах поступової трансформації економіки й активізації інноваційних процесів кардинально змінилася система генерації та передачі знань, а їх обсяг значно зріс. Так, у сучасних умовах глобалізації економіки, постійної зміни кон'юнктури ринків та розвитку техніки й технології підготувати людину до професійної діяльності на все життя практично неможливо, а в окремих випадках набутих знань не вистачає й на 5–6 років. Щорічно оновлюється близько 5% теоретичних і 20% професійних знань [43, с. 3], що спонукає більшість найманих працівників не раз проходити додаткове навчання, а інколи й повне перенавчання. Роботодавці з року в рік змушені збільшувати витрати на додаткове навчання (перенавчання) персоналу. Стає очевидним, що традиційна система професійної освіти не задовольняє потреби економіки.

Водночас детермінанти, що визначають необхідність постійного оновлення та поповнення знань, лежать поза сферою освіти, зокрема це:

- 1) постійно зростаючі суспільні та індивідуальні потреби;
- 2) розвиток науки, техніки, технологій і пов'язані з ним якісні зрушення, що відбуваються в технологічному та господарському укладах економіки.
- 3) глобалізація світової економіки.

Найважливішою закономірністю соціально-економічної динаміки є циклічний характер розвитку продуктивних сил та виробничих відносин. Більшість науковців розглядають таку циклічність як форму розвитку національних економік і глобального економічного середовища. Трансформація професійної освіти також підпорядкована законам циклічної динаміки. Для неї характерне поєднання безперервного поступового руху з дискретністю, стрибкоподібною зміною освітніх доктрин та парадигм, організаційно-економічних механізмів ринку освіти.

Циклічність розвитку економіки та її вплив на освітні системи завжди були в полі зору науковців. Найбільш вагомим роботою у цьому напрямі наприкінці XIX – на початку XX ст. стала «Теорія інноваційного розвитку», фундатором якої виступив послідовник вчень М. Кондратьєва [28], австрійський економіст Й. Шумпетер [80]. У цій теорії уперше було висловлено гіпотезу про те, що інновації з'являються в економічній системі не рівномірно, а у вигляді більш менш одночасно освоєваних і поєднаних новацій. На думку Й. Шумпетера основною причиною утворення довгих хвиль є концентрація важливих нововведень в окремих галузях, що у підсумку сприяють поширенню вторинних нововведень, які дають змогу вдосконалити вже існуючі продукти – товари і послуги, зумовлюючи формування наступної хвилі. Науковець класифікував хвилі, що відбулися за всю історію людства, і охарактеризував кожну з них, визначивши детермінанту, яка дала імпульс поширенню хвилі.

Принципова позиція в «Теорії інноваційного розвитку» Й. Шумпетера така, що все нове, як правило, зумовлюється існуванням старого, з'являється поруч з останнім, розвивається на його базі, витісняє його і змінює все, що зумовлює необхідність структурної перебудови. Перспективний розвиток нововведень – це не продовження попереднього, а новий виток, що зумовлюється іншими умовами та починається іншими людьми. Й. Шумпетер притримувався позиції, що нові можливості ніким не створюються, вони існують самі по собі, мають здатність до накопичення,

але реалізуються лише за участі підприємців-новаторів. На думку Й. Шумпетера, інновації – це не просто нововведення, а нова функція виробництва; зміна технології виробництва, що є необхідною передумовою для переходу від старої функції виробництва до принципово нової [80]. Великі інновації спонукають до появи нових підприємств, нового устаткування та принципово нової робочої сили, озброєної новими знаннями, пов'язаними з появою та реалізацією інновації. Тому циклічність економіки тісно пов'язана з циклічністю освіти.

Як форма руху освіти циклічність охоплює певні типи, що відображають різні рівні зміни якісних параметрів освітньої діяльності та її результатів. Великі (довгострокові) освітні цикли змінюються приблизно один раз на 50 років. Перехід до нового циклу зумовлений дифузією нової технологічної парадигми від кількох провідних секторів до економічної системи загалом. При цьому технологічна парадигма може бути визначена як «домінуюча сфера розв'язання виробничих проблем, сукупність визначальних процедур, методів і принципів, що зумовлені досягнутим рівнем наукових знань та поширенням кластерів базисних технологій» [68, с.22]. Зміна технологічних парадигм передбачає радикальну зміну способу людської життєдіяльності, зміну типу особистісної та економічної культури людського капіталу. К. Фрімен, будучи послідовником М. Кондратьєва та Й. Шумпетера, виділив п'ять технологічних парадигм за останні 200 років і обґрунтував їх взаємозв'язок з технологічними чинниками циклів та низкою соціальних та інституціональних змін, зокрема з організацією науково-технічної діяльності.

У табл. 3.1 наведено узагальнену характеристику основних циклів інноваційного розвитку (технологічних укладів) разом з короткою характеристикою стану науки та освіти. Відповідно до запропонованої К. Фріменом періодизації, світова економіка знаходиться на початку п'ятого великого циклу, який характеризується комп'ютерною революцією, створенням глобальних науково-дослідницьких мереж, швидким поширенням інформаційно-комунікаційних технологій [92].

Таблиця 3.1

**Періодизація основних циклів інноваційного розвитку
за М. Кондратьєвим, Й. Шумпетером, К. Фріменом**

		Великі цикли		Розвиток науки та освіти
Періоди		Детермінанта хвилі	Характеристика циклу	
I	1780–1840 рр.	Механізація праці	Промислова революція: фабричне виробництво текстилю	Навчання на виробничому місці, поява університетів та наукових співтовариств
II	1840–1890 рр.	Винахід парового двигуна	Цикл пару та будівництва залізних доріг	Поширення масовості початкової освіти, поява перших технічних ВНЗ та випуск інженерів
III	1890–1940 рр.	Глобальна електрифікація та розвиток чорної металургії	Цикл електрики і сталі	Поява дослідних лабораторій в корпораціях, розробка та впровадження технічних стандартів
IV	1940–1990 рр.	Розвиток нафтової та нафтопереробної промисловості	Цикл автомобілів і синтетичних матеріалів	Розширення доступу населення до вищої освіти
V	1990 – по теперішній час	Розвиток мікроелектроніки, комп'ютерних технологій та Інтернету	Комп'ютерна революція	Розвиток глобальних освітніх мереж, виникнення безперервної освіти і навчання

Джерела: [28; 79; 91].

Підґрунтям для теоретичного, а потім і практичного розвитку концепції безперервної освіти стало дослідження Р. Даве [87], який визначив двадцять п'ять ознак, що характеризують неперервну освіту, зокрема:

- 1) охоплення освітою всього життєвого циклу людини;
- 2) формування суспільного сприйняття освітньої системи як цілісної, яка охоплює дошкільне виховання, основну, послідовну, повторну, паралельну освіту, об'єднуючи й інтегруючи всі її рівні та форми;

- 3) включення в систему освіти, крім навчальних закладів і центрів допідготовки, формальних, неформальних та позаінституціональних форм освіти;
- 4) горизонтальна інтеграція: дім – сусіди – місцева соціальна сфера – суспільство – світ праці – засоби масової інформації – рекреаційні, культурні, релігійні організації тощо;
- 5) зв'язок між предметами, які вивчаються;
- 6) зв'язок між різними аспектами розвитку людини (фізичним, моральним, інтелектуальним та ін.) на окремих етапах життя;
- 7) вертикальна інтеграція: зв'язок між окремими етапами освіти – дошкільною, шкільною, післяшкільною;
- 8) зв'язок між різними рівнями та предметами на окремих етапах;
- 9) зв'язок між різними соціальними ролями, які реалізуються людиною на окремих етапах її життєвого шляху;
- 10) зв'язок між різними якостями розвитку людини;
- 11) універсальність і демократичність освіти;
- 12) можливість створення альтернативних структур для здобуття освіти;
- 13) узгодженість загальної та професійної освіти;
- 14) акцент на самоуправління;
- 15) акцент на самоосвіту, самовиховання, самооцінку;
- 16) індивідуалізація навчання;
- 17) навчання різних поколінь (у сім'ї, суспільстві);
- 18) розширення світогляду; гнучкість та різноманітність змісту, засобів і методик, часу та місця навчання;
- 19) динамічний підхід до знань – здатність до асиміляції нових досягнень науки;
- 20) удосконалення вміння навчатися;
- 21) стимулювання мотивації до навчання;
- 22) створення відповідних умов та атмосфери для навчання; реалізація творчого й інноваційного підходів; полегшення зміни соціальних ролей у різні періоди життя;
- 23) пізнання та розвиток власної системи цінностей; підтримка й поліпшення якості індивідуального та колективного життя шляхом особистісного, соціального та професійного розвитку;
- 24) розвиток суспільства, яке має виховувати і навчати; вчитися для того, щоб «кимось стати»;
- 25) системність принципів для всього освітнього процесу.

Фактично розробки Р. Даве стали підґрунтям реформування національних систем освіти у світі, зокрема у США, Японії, Німеччині, Великій Британії, Канаді, країнах Східної Європи і «третього світу».

В Україні, як і в інших країнах постсоціалістичного простору, додатковим стимулом до пошуку нової освітньої моделі був перехід від планової економіки до ринкової, результатом якого стала поява значної кількості підприємств приватної форми власності й поряд з ними – приватних навчальних закладів із підготовки фахівців, що мали поточний попит на ринку, в першу чергу попит серед споживачів освітніх послуг. Розвиток ринкових відносин зумовив і ринкові відносини в сфері освіти, що сприяло становленню договірних відносини навчальних закладів з органами державної й муніципальної влади, роботодавцями та студентами.

Перехід постсоціалістичних країн до ринкових відносин докорінно змінив вимоги транзитивного ринку праці до компетенцій персоналу: працівник-виконавець поступився місцем спеціалісту, який озброєний низкою загальних та спеціальних компетенцій і використовує їх при розв'язанні конкретних завдань, аналізує, узагальнює, приймає креативні та нестандартні рішення й постійно самовдосконалюється. Виникла необхідність, крім формування компетенцій за певною професією, розвивати здатності до навчання протягом усього професійного життя, навички комунікації, адаптивності, самовдосконалення, організаційної й групової ефективності та низку інших якостей.

У зв'язку з потребою оновлення знань різко зріс попит на здобуття другої вищої освіти, бізнес-освіти, участь у професійних тренінгах, семінарах тощо. Виникнення нових форм навчання впродовж життя забезпечило можливість здобувати освіту, вдосконалювати навички або продовжувати навчання практично без відриву від виробництва. Участь у таких освітніх програмах – це не лише здобуття компетенцій, а й налагодження соціальної взаємодії, зокрема у сфері бізнес-освіти, що надає можливість не лише збагатитися новими знаннями, а й налагодити бізнес-контакти, які в перспективі переростуть у міцні ділові зв'язки.

Система безперервної освіти (*lifelong learning*) набула соціально-економічного значення. По-перше, її стали розглядати як перспективну освітню модель, що повинна задовольнити потребами постіндустріальної економіки. По-друге, ця система охоплює всі

рівні професійної освіти (середню, вищу, підготовку кадрів та підвищення кваліфікації), встановлюючи взаємопов'язуючий та черговий зв'язок кожного з них з відповідною підсистемою післядипломної освіти. По-третє, безперервна освіта характеризується як економічний феномен та соціальний інститут. Вона є одночасно передумовою та наслідком економіки знань [76, с. 55]. З одного боку, в економіці, що ґрунтується на знаннях, безперервні інновації та модернізація сфери суспільного виробництва вимагають безперервності професійної освіти. А з іншого – повноцінна реалізація принципу безперервності освіти можлива лише в економічній системі, яка базується на знаннях і вимагає їхнього постійного оновлення та вдосконалення.

Безперервність професійної освіти, як світова тенденція, проявилась у другій половині ХХ ст. з посиленням суспільного інтересу до міжнародного співробітництва у сфері професійної підготовки. Ряд міжнародних організацій, зокрема ООН, ЮНЕСКО, МОП, здійснили низку ініціатив та ухвалили документи щодо забезпечення можливостей професійної освіти впродовж життя для різних категорій населення, так:

- 1949 р. відбулася IV сесія Генеральної конференції ЮНЕСКО, присвячена проблемам освіти для дорослих, у контексті якої освіта впродовж життя визначається як додаткова освіта для дорослих з елементарним рівнем освіченості традиційного гуманітарного типу;
- 1960 р. відбулася XI сесія Генеральної конференції ЮНЕСКО, на якій освіта дорослих визнана невід'ємною складовою глобальної освіти. На рівні резолюцій конференція рекомендувала урядам країн-учасниць «розглядати освіту дорослих не додатком, а рівнозначною складовою національних систем освіти»;
- 1962 р. відбулася XII сесія Генеральної конференції ЮНЕСКО, на якій державам-учасникам запропоновано «вважати невід'ємною складовою системи освіти різноманітні форми позашкільної освіти й освіти дорослих з метою надання людині можливості впродовж життя долучатися до культури, забезпечувати умови як для всебічного розвитку, так і для активної участі в житті суспільства, соціальному і економічному розвитку країни». Цього ж року пройшла Генеральна конференція МОП на якій було ухвалено Рекомендацію

щодо професійного навчання [64], де вперше обґрунтовано потребу неперервності професійного навчання. Саме ці ініціативи стали джерелом розвитку ідеї освіти упродовж життя на світовій арені.

- 1965 р. на Всесвітньому конгресі міністрів освіти з ліквідації неписьменності розглядалися питання функціональної грамотності, визначеної як «освітня діяльність, що пов'язана з соціально-економічною і професійною підготовкою», що стало початком концептуалізації ідеї освіти упродовж життя, визначення перспектив її реалізації на міжнародному рівні.
- 1971 р. висунута ініціатива ЮНЕСКО щодо утворення Міжнародної комісії з розвитку освіти. Вже у першій доповіді Комісії були обґрунтовані концепції освіти протягом життя та «суспільства, що навчається» і висловлено рекомендацію притримуватися провідного принципу освітньої політики, за яким кожна людина повинна мати можливість продовжувати навчання пожиттєво. Зазначалося, що освіта впродовж життя – не освітня система, а принцип організації системи освіти [107]. «Навчання впродовж життя» і «освіта впродовж життя» трактувались як дві взаємодоповнюючі концепції, де друга вважалась умовою реалізації першої.
- 1974 р. XVIII сесія Генеральної конференції ЮНЕСКО ухвалила Рекомендації щодо професійного й технічного навчання [66];
- 1975 р. Генеральна конференція МОП ухвалила Конвенцію про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів [26] та Рекомендації щодо професійної орієнтації і професійної підготовки в галузі людських ресурсів [61];
- 1976 р. на XIX сесії Генеральної конференції ЮНЕСКО прийнято Рекомендації про розвиток освіти дорослих [60];
- 1989 р. XXV сесію Генеральної конференції ЮНЕСКО ухвалено «Конвенцію про технічну і професійну освіту» [27];
- 1995 р. Єврокомісія опублікувала документ «Викладання і навчання: на шляху до суспільства, що навчається» [107];
- 1996 р. ОЕСР прийняла рішення про те, що навчання протягом життя, починаючи з XXI сторіччя, повинно бути доступне всім громадянам країн-членів [104];

- 1997 р. XXIX сесія Генеральна конференція ЮНЕСКО ухвалила резолюції щодо двох програм: «Освіта для всіх упродовж усього життя» та «Реформа освіти в перспективі освіти упродовж життя» [5];
- 1999 р. II Міжнародний конгрес ЮНЕСКО з технічної і професійної освіти «Освіта і підготовка усього життя: шляхопрод у майбутнє» [107] ухвалив Рекомендації «Технічна та професійна освіта і навчання: погляд для XXI століття» [73];
- 2000 р. – Єврокомісія прийняла відповідний меморандум щодо навчання впродовж життя [83];
- 2003 р. розроблена Європейська стратегія зайнятості [90], що визначила принципи політики розвитку навчання протягом життя;
- 2006 р. Рада Європи затвердила навчання протягом усього життя як один із основних принципів європейської соціальної моделі [9];
- 2006 р. Європарламентом та Радою Європи прийнято ключову Рекомендацію «Про основні компетенції для навчання протягом усього життя» [62].

Таким чином, виходячи з потреби формування, відтворення та ефективного використання кадрового потенціалу, міжнародна спільнота прийшла до розуміння необхідності запровадження й поширення у всьому світі безперервної освіти. У цих та інших документах міжнародних організацій концептуально обґрунтовано підходи до розв'язання проблем професійної освіти з урахуванням тенденцій світового економічного розвитку. Враховуючи необхідність нових взаємозв'язків між освітою, трудовим життям і суспільством у цілому, технічна і професійна освіта має існувати як частина системи безперервної освіти, пристосована до потреб кожної країни.

Безперервна освіта в Україні визначається як процес формування і накопичення освітнього (загального й професійного) потенціалу упродовж усього життя, що організаційно підтримується системою державних, недержавних та суспільних освітньо-виховних установ, забезпечує цілісну єдність, наступність та взаємозв'язок усіх ланок освіти, які спільно вирішують завдання навчання, виховання та професійної підготовки кожної людини.

Європейський саміт 2000 року став визначальною подією для визначення освітньої політики ЄС у сфері безперервної освіти. Висновками цього саміту було підтверджено факт переходу еко-

номіки та суспільства до таких, що базуються на знаннях і супроводжуються процесом безперервної освіти – навчання впродовж життя. Це означало, що європейські системи освіти мали не лише закласти основу для майбутніх змін, а й змінити свої освітні моделі. Країни-члени ЄС визнали безперервну освіту в рамках Європейської стратегії зайнятості як усесторонню навчальну діяльність, що здійснюється на постійній основі з метою покращання знань, навичок та професійних компетенцій. Головна ідея нового підходу до освіти полягала в тому, що безперервна освіта стала основоположним принципом освітньої системи та участі в ній людини впродовж всього безперервного процесу навчальної діяльності. Адже саме на освіту покладається забезпечення рівних можливостей населення адаптуватися до вимог транзитивного ринку праці.

Меморандумом Європейської Комісії щодо безперервної освіти було визначено шість основних пріоритетів, кожен з яких спрямований на виконання загальних цілей розвитку особистості, активну громадянську позицію, залучення до соціальної діяльності та працевлаштування (рис. 3.1):

1. *Нові базові знання та навички для всіх*, що передбачає гарантований всеохоплюючий та безперервний доступ населення до освіти з метою отримання й оновлення навичок, необхідних для інформаційного суспільства.

2. *Збільшення інвестицій у людські ресурси*, що передбачає створення додаткових умов для зацікавленості всіх соціальних партнерів та індивідів у нарощенні конкурентоспроможності людського капіталу. Зокрема, соціальні партнери мають бути залучені до співфінансування навчальних програм та створення гнучких схем, які дозволяють кожному найманому працівнику брати участь в безперервній освіті.

3. *Інноваційні підходи до викладання й навчання*, що передбачає розробку та впровадження нової методології навчання для системи безперервної освіти (зокрема, *e-learning*, *m-learning*, *u-learning*, *f-learning*) та новітніх форм викладання (кейс-технологій; відео-конференцій; фокус-груп; методу проектів тощо).

4. *Нова система оцінки отриманої освіти*, що передбачає докорінну зміну підходів до розуміння та визнання навчальної діяльності та її результатів, особливо у сфері неформальної та інформальної освіти. Визнання цих видів безперервної освіти має відобразити індивідуальний досвід та підвищити мотивацію до безперервної освіти.

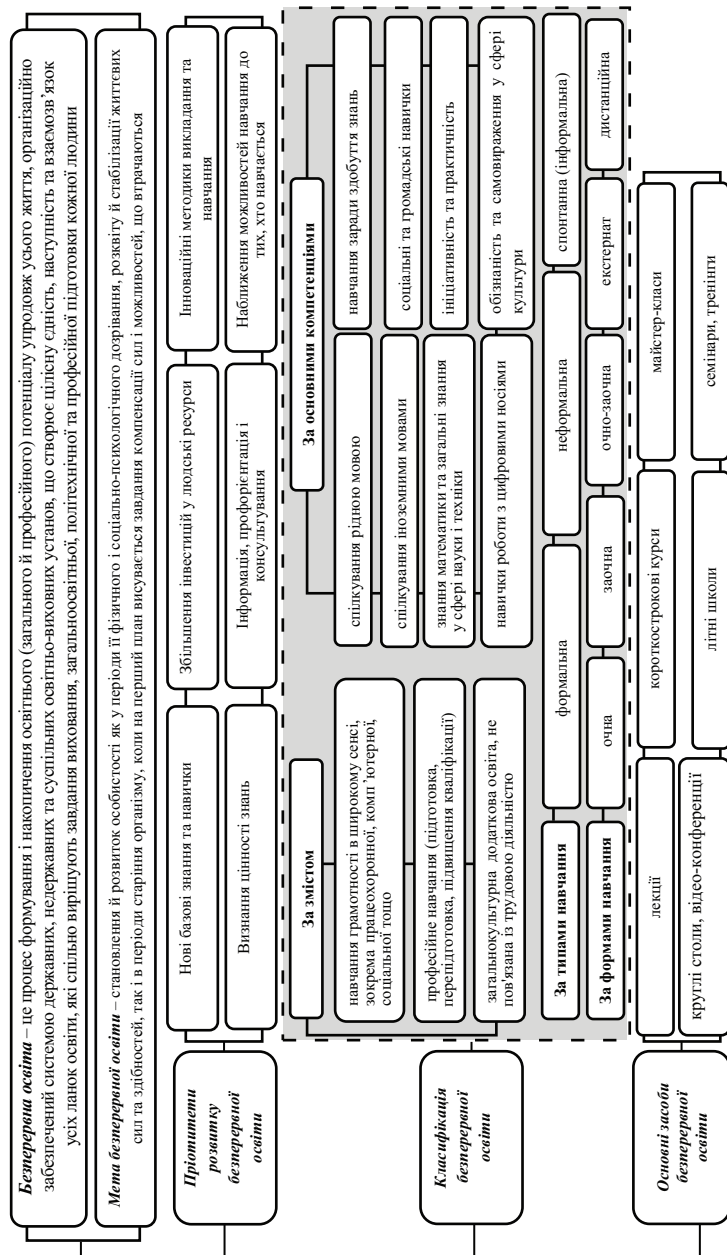


Рис. 3.1. Основні елементи структури безперервної освіти

5. *Розвиток наставництва та консультування*, що передбачає забезпечення рівного доступу всіх бажаючих до інформації про освітні можливості, необхідні консультації і рекомендації. Реалізація цього принципу вимагає створення постійної консультативної служби, яка могла б надавати рекомендації у сфері освітнього, професійного і особистісного розвитку.

6. *Наближення освіти до дому*, тобто наближення освітніх можливостей до дому за допомогою мережі навчальних та консультативних пунктів, а також використовуючи інформаційні технології. Реалізація цього принципу особливо важлива з точки зору людей з обмеженими можливостями і має на меті створення культурно-просвітницьких центрів неподалік від місця проживання таких людей, щоб вони могли реалізувати потребу в освіті не лише у школах чи навчальних закладах професійно-технічної і вищої освіти, а й у клубах, торгових центрах, на робочих місцях тощо.

У Меморандумі ЄС про безперервну освіту зазначається, що вона охоплює всю освітню діяльність, яка може здійснюватися впродовж життя з метою удосконалення знань, умінь та навичок в особистому, громадському та трудовому житті. Безперервна освіта в документі характеризується як компліментарна та взаємодоповнююча. Структурно у безперервній освіті виділяють: формальну, неформальну та інформальну освіту.

Формальна освіта (formal education) – це інституціалізована, цілеспрямована, спланована за участю державних і визнаних приватних організацій формальна освітня система країни, метою якої є реалізація освітніх програм і надання відповідних кваліфікацій, які визнані державою. Тобто, формальні освітні програми одержують визнання від національних органів управління освітою або прирівняних до них інституцій. Формальна освіта здебільшого реалізується в закладах стаціонарною формою навчання в системі безперервної освітньої траєкторії. Такий компонент формальної (зазвичай стаціонарної) освіти особи до її першого виходу на транзитивний ринок праці називається первинною освітою.

Формальна освіта охоплює освіту для всіх вікових категорій. Зміст освітніх програм і освітні кваліфікації формальної освіти відповідають змісту та кваліфікаціям первинної освіти. До формальної освіти можуть належати програми, які частково реалізуються

без відриву від виробництва, якщо після їхнього завершення учаснику присвоюється офіційно визнана кваліфікація. Такі програми здебільшого реалізуються у форматі співпраці між освітніми закладами та роботодавцями (наприклад, стажування).

Неформальна освіта (non-formal education) – це додаткова до формальної освіта, яка інституціалізована, цілеспрямована та спланована освітнім провайдером, зазвичай без надання кваліфікацій, визнаних національними органами управління освітою, або без кваліфікацій взагалі. Неформальна освіта може включати освітню діяльність, спрямовану на самовдосконалення і, відтак, необов'язково пов'язану з роботою. Програми неформальної освіти доступні для всіх вікових груп, але необов'язково дотримуються структури безперервної траєкторії навчання: можуть бути коротшими за тривалістю або менш інтенсивними і переважно впроваджуються у формі короткострокових курсів, практичних занять або семінарів. Водночас офіційно визнані кваліфікації можуть бути одержані шляхом виключної участі в конкретних програмах неформальної освіти тоді, коли неформальна програма доповнює формування компетентностей, набутих у формальній освіті. Успішне завершення програми неформальної освіти та неформальна кваліфікація, як правило, не надають доступу до більш високого рівня освіти, крім випадків, коли така кваліфікація належним чином підтверджена в рамках системи формальної освіти та визнана відповідним національним органом освіти (або еквівалентною установою).

Інформальна освіта (informal learning) – це форма неінституціалізованої освіти, або самоосвіти, що цілеспрямована та самоорганізована. Інформальна освіта включає навчання, що може реалізовуватись у сім'ї, на роботі, у громаді, у повсякденному житті. Подібно до формальної та неформальної освіти інформальну освіту відділяють від побічного або випадкового навчання.

Побічне або випадкове навчання (incidental or random learning) передбачає різноманітні форми навчання, які не організовані, а відбуваються в процесі комунікації, що не створена з метою навчання. Прикладами може бути навчання, що відбувається під час зустрічі чи наради, перегляду телепередач, які не створювались як освітні програми.

Система професійної освіти, що реалізує принцип безпервності, покликана стати механізмом розширеного відтво-

рення освітніх послуг, у процесі якого задовольняються освітні потреби, пізнавальні та духовні запити особистості, створюються умови для реалізації освітніх запитів впродовж всього життя.

У цьому контексті суттєво змінюється основна соціально-економічна функція освіти: із способу формування економічного потенціалу вона стає пріоритетним інструментом розширеного відтворення людського капіталу як суспільної форми особистісної економічної культури в економічній системі, що базується на знаннях. Отже, проблема формування системи безперервної освіти як нової освітньої моделі може бути раціонально інтерпретована та успішно розв'язана лише в контексті інноваційної економіки, що базується на знаннях. Нова освітня модель є передумовою та одночасно наслідком інноваційної економіки. По-перше, в інноваційній економіці модернізація сфери суспільного виробництва та поширення інновацій спонукає до постійного оновлення знань та безперервності процесів підготовки кадрів. По-друге, найбільш повна реалізація принципу безперервності освіти можлива лише в умовах затребуваності знань та компетенцій.

Українським з точки зору створення ефективної інноваційної системи є людський потенціал, що характеризується здатністю накопичувати, відтворювати та генерувати нові знання. У цьому контексті постійно зростатимуть вимоги до якості освітніх послуг та до ринку освіти загалом. Насамперед, це стосується забезпечення системності й послідовності у здобутті освіти та її взаємозв'язку з наступними рівнями освіти. За індикатор відсталості України в цьому напрямі від інших країн можна навести дані щодо освітньої та інноваційної складових Глобального індексу конкурентоспроможності. У табл. 3.2 для порівняння наведено перелік країн-лідерів за показником глобальної конкурентоспроможності та їх дані за складовими.

Як правило, ці країни мають високі показники якості підготовки людського капіталу та сприятливого середовища до виробництва і поширення інновацій.

Таблиця 3.2

Рейтинг України у Глобальному індексі конкурентоспроможності за освітньою та інноваційною складовими у 2016–2017 рр.

Рейтинг за ГІК	Країни	Вища освіта та професійна підготовка					Інновації		
		Якість вищої та професійної підготовки	Якість математичної та природничої підготовки	Якість підготовки з менеджменту	Доступність спеціалізованих дослідницьких послуг та професійної підготовки	Розвиненість систем навчання персоналу	Здатність до інновацій	Якість науково-дослідних установ	Витрати компаній на НДР
1	Швейцарія	1	4	1	1	1	1	1	1
2	Сінгапур	2	1	4	5	3	20	10	15
3	США	21	38	2	6	20	9	2	17
4	Фінляндія	3	2	18	4	7	6	8	7
5	Німеччина	13	17	23	13	12	5	11	5
6	Японія	37	18	58	23	10	21	13	4
7	Гонконг	20	8	10	19	25	35	31	34
8	Нідерланди	7	7	6	3	6	10	4	14
12	ОАЕ	10	10	16	22	16	15	27	22
16	Катар	5	5	5	18	8	19	14	11
17	Нова Зеландія	9	14	24	12	18	17	18	27
18	Бельгія	4	3	3	2	14	11	6	13
76	Україна	56	27	93	77	94	49	50	68

Джерело: [111].

Україна у рейтингу глобальної конкурентоспроможності за 2016–2017 рр. посідала 85 місце серед 138 країн світу. Варто зазначити, що позиції нашої країни за цим рейтингом нестійкі й постійно змінюються, демонструючи тенденції то зростання, то падіння. Впродовж усіх років оцінювання глобальної конкурентоспроможності Україна мала гарні рейтингові оцінки за показниками

охоплення населення освітою та якістю викладання природничих і математичних наук. Попри це міжнародні експерти застерігають, що з часом якість освітніх послуг та рівень науки в Україні може знижуватися через брак упровадження наукоємних технологій у виробництво та недостатнє фінансування науки. Великі обсяги ринку, що забезпечуються розміром країни, чисельністю населення та споживанням товарів і послуг, висока якість людського потенціалу, відсутність стихійних лих та епідемій виступають чи не єдиними перевагами, які за умови проведення реформ здатні підвищити конкурентоздатність України.

Критичною для України лишається ситуація з інфраструктурою, технологіями, фінансами та бізнесом, з упровадженням інновацій та управлінською сферою. Перешкодами на шляху підвищення конкурентоспроможності економіки України за результатами опитування громадської думки виступають високі рівні бюрократії та корупції, політична нестабільність, недовіра населення до уряду, судів та правоохоронних органів, тиск податкової системи на бізнес, складнощі залучення інвестицій, нестабільність фінансової системи та валютного регулювання, недостатнє фінансування інфраструктури, незначне використання передових інноваційних розробок у виробництві, недосконалість захисту матеріальних та інтелектуальних прав власності [111].

Особливої уваги у напрямі побудови інноваційного середовища в Україні та нарощення її конкурентних переваг потребує доволі невтішна наразі ситуація з привабливістю залучення й утримання талановитих людей, тобто запобігання відтоку високоосвічених кадрів (127 місце) [111, с. 351]. Варто зазначити, що фоні розвинутих країн Європи, де відповідні показники мають найвищі рейтингові позиції, наші перспективи щодо скорочення «відтоку мізків» сягають критичного рівня.

Таким чином, для України цілком актуальним є завдання побудови гнучкої багаторівневої системи безперервної освіти, що здатна не тільки оперативно реагувати на зміни потреб споживачів в освіті, а й вирішувати проблемні питання навчального, морально-виховного, наукового, соціально-економічного характеру в інтересах особистості та суспільства в цілому.

Забезпечення доступності якісних освітніх послуг та перехід до безперервної освіти є одним із найважливіших завдань створення інноваційної соціально орієнтованої економіки. Показником

ефективності нової освітньої моделі має бути не тільки успішне виконання соціального замовлення на підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації кадрів, а й озброєння учнів, студентів, слухачів усіма необхідними компетенціями, які задовольнятимуть вимоги існуючих та новостворених робочих місць. Фактично нова освітня модель повинна мати випереджувальний характер, посилення якого прямо залежить від масштабності та результативності інноваційних процесів, що відбуваються в освітній системі. В основу формування нової освітньої моделі мають бути покладені:

- 1) технологічні інновації – сучасні інформаційно-комунікаційні технології, що поступово впроваджуються в освітні процеси;
- 2) педагогічні інновації – нові методи і прийоми викладання та навчання, нові форми організації навчального процесу;
- 3) економічні інновації – перспективні економічні механізми у сфері освіти;
- 4) управлінські інновації – нові підходи до управління навчальними закладами та освітньою сферою в цілому;
- 5) організаційні інновації – нові інституційні форми у сфері освіти.

Проаналізувавши значну кількість нормативно-правових документів щодо функціонування освітньої системи в Україні, можна дійти висновку, що у нас вже існують всі передумови для інституціоналізації безперервної освіти. Зокрема, у низці освітніх законів України ідея безперервної освіти, основні принципи якої – наскрізний характер, наступність і безперервність, вже знайшла своє відображення (це, Національна доктрина розвитку освіти в Україні, Закон України «Про дошкільну освіту», закон України «Про освіту», «Про вищу освіту» тощо). Водночас процес інституціоналізації безперервної освіти, як і в цілому реалізації державної освітньої політики, суттєво гальмує через відсутність механізму її впровадження в життя. Значна кількість програм, доктрин, законів щодо освіти в Україні зумовлена, в тому числі, неможливістю їх виконання, знову ж таки через брак реально відпрацьованих механізмів їх реалізації. За цих умов великого значення набуває розробка спеціальних освітніх державних і недержавних програм, спрямованих на реалізацію освітньої політики, в тому числі актуалізацію домінуючих цінностей і цілей, пошук механізмів досягнення результатів цієї політики, визначен-

ня основних суб'єктів реалізації державної освітньої політики, а також стандартів і норм поведінки, що регулюються суб'єктами державної освітньої політики.

Формування дієвої моделі безперервної освіти передбачає:

- розширення самостійності організацій, що надають послуги безперервної освіти, зокрема щодо формування освітніх програм та вибору технологій навчання, зорієнтованих на професійні стандарти, що визначають у рамках конкретних професій вимоги до компетенцій за різними освітньо-кваліфікаційними рівнями;
- інституціоналізацію неформальної освіти як підсистеми безперервної освіти;
- створення інформаційних центрів, що забезпечують прямі та зворотні зв'язки між виробниками і споживачами освітніх послуг;
- розробку організаційно-економічного механізму залучення до організації освітніх процесів усіх зацікавлених сторін з визначенням міри відповідальності за неналежне виконання взятих на себе зобов'язань;
- залучення до процесу формування професійних і освітніх стандартів, а також контролю якості освітніх послуг усіх зацікавлених сторін;
- розробка й упровадження в практику моніторингу системи безперервної освіти відповідно до міжнародних стандартів.

Головною передумовою ефективного функціонування системи безперервної професійної освіти є забезпечення ефективної взаємодії всіх суб'єктів сфери безперервної освіти: домогосподарств, роботодавців, профспілок, керівників навчальних закладів та державних органів управління освітою. Формування дієвої системи безперервної освіти в Україні має починатися з вивчення моделей поведінки споживачів освітніх послуг, оскільки саме через них наочно можна простежити суспільну потребу в отриманні, розширенні і оновленні знань. Моделювання поведінки споживачів освітніх послуг має спиратися на моніторингові дослідження безперервної освіти, що спрямовані не тільки на відображення кількісно-якісних показників освітньої сфери, а й на виявлення суб'єктивної оцінки щодо мотивації, якості, доступності та перспективності навчання.

3.2. Специфіка формування та надання освітніх послуг на сучасному етапі суспільного розвитку

Суспільний перехід від індустріальної економіки до постіндустріальної та економіки знань характеризується інформаційною революцією, зростанням інтелектуального потенціалу суспільства, його здатністю сприймати, засвоювати та відтворювати нові знання. За таких умов здатність до генерації, використання та поширення нових знань стає основою національної конкурентоспроможності та базовою передумовою прискореного інтенсивного соціально-економічного зростання.

Світовий досвід показав, що характерними перевагами економіки, яка базується на використанні передових знань, є домінування у структурі ВВП високотехнологічних галузей та інтелектуальних послуг, формування переважної частки національного прибутку за рахунок інноваційної або технологічної ренти, високий рівень капіталізації компаній, основна вартість яких формується завдяки нематеріальним активам, тобто інтелектуальній складовій. Економіка знань є підґрунтям і головною складовою інноваційної економіки та базується на продуктивних знаннях, якісній змістовній освіті, що у свою чергу зумовлюють спроможність держави до втілення гуманітарно-інтелектуального капіталу у результати виробничої діяльності. Головна відмінність економіки знань від так званої товарної економіки полягає у безперервному технологічному оновленні виробництва та самовідтворенні його знанневих чинників, їх не відчуженні в процесі економічного обміну, швидкому оновленні та відносній доступності для використання.

У системі економіки знань одне з провідних місць посідає освіта, як джерело інтелектуального капіталу та інноваційного потенціалу нації, сфера масової адаптації суспільства до парадигмальних соціокультурних змін та основний засіб індивідуального засвоєння соціальних навичок і кваліфікацій.

Освіта, підготовка кадрів, виховання і розвиток творчих здібностей – ось основні напрями формування людського капіталу, який є джерелом стратегічної конкурентоспроможності та суспільного прибутку у майбутньому [13, с. 7].

Дослідження Д. Доллара та П. Кольєра [89], в яких описано досвід 24 країн, що розвиваються та інтегрувались у світову економіку, довели, що покращання показників розвитку ринку освіти сприяло підвищенню середнього рівня заробітної плати, збільшенню частки торгівлі в об'ємі ВВП та поліпшенню показників здоров'я населення. Все це, на думку науковців, нерозривно пов'язано з розвитком системи вищої освіти.

У Національній доктрині розвитку освіти зазначається, що глобалізація, зміни технологій, перехід до постіндустріального, інформаційного суспільства, утвердження пріоритетів сталого розвитку, інші властиві сучасній цивілізації риси зумовлюють розвиток людини як головну мету, ключовий показник і основний важіль сучасного прогресу [38, с. 1]. Ця доктрина визначає систему концептуальних ідей та поглядів на стратегію й основні напрями розвитку ринку освіти на перспективу. Тому на державному та регіональному рівнях необхідно створити умови для розвитку особистості та творчої реалізації кожної людини, «...виховання покоління людей, здатних ефективно працювати і навчатися протягом життя, зберігати й примножувати цінності національної культури та громадянського суспільства, розвивати і зміцнювати суверенну, незалежну, демократичну, соціально-правову державу...» [38, с. 2].

У проєкті доктрини економіки знань говориться, що запровадження в Україні економіки, яка ґрунтується на виробничому використанні знань, інформації та технологій, неможливе без приведення у відповідність до інноваційних вимог таких елементів системи, як: інтелектуальний потенціал суспільства, вертикаль наука – освіта – виробництво; система структурних пріоритетів; організаційно-інституційний режим; фізичне середовище інновацій; система соціалізації і освіти; фінансові засади діяльності; адаптація до зовнішнього контексту інноваційних перетворень [1, с. 2]. Вирішення означених завдань нероздільно пов'язане з функціонуванням ринку освіти.

Проблематика функціонування ринку освіти у різні часи досліджувалася в наукових роботах з філософії, соціології, педагогіки та економіки. Класичні підходи до тлумачення освіти в економічному аспекті були сформульовані у XVII–XIX ст. у роботах У. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо і стали відправною точкою розвитку цього напрямку наукових досліджень. Суттєвий внесок у розвиток знань у сфері економіки освіти зробили економісти XX століття Г. Беккер, І. Бен-Порет, М. Блауг, Дж. Грейсон, Е. Денсон, Дж. Кендрік,

Ф. Махлуп, К. О'Делл, Т. Шульц, та ін., які першими сформували загальні уявлення про освіту як основний елемент формування людського капіталу та обґрунтували природу і критерії ефективності витрат на освіту. Особливу актуальність та значущість ринок освіти набув з другої половини ХХ століття, коли були сформовані концепції соціально-економічного розвитку: постіндустріального, діяльнісного суспільства, людського капіталу, інформаційного суспільства тощо.

Трансформація суспільного життя сприяла зміні ролі та змісту знань. З появою нової галузі економічної науки – економіки освіти активізувалися дослідження у напрямі вивчення економічних аспектів сфери освіти. Немоżliво не погодитися з точкою зору Е. Богданової, що «розвиток сфери освітніх послуг, її специфічні характеристики та особливості, спрямовані на задоволення потреб особистості у якісних освітніх послугах, сьогодні формують напрями та перспективи суспільного розвитку» [1]. Виявлення сутнісних характеристик ринку освіти забезпечується аналізом існуючих у сучасній світовій та національній освіті підходів до його аналізу. На сьогодні найбільш чітко проявляються три основні підходи до визначення категорії «ринок освіти»: маркетинговий, інституційний і системний.

Прихильники маркетингового підходу трактують ринок освіти як «сферу формування попиту та пропозиції на інтелектуальні продукти й послуги» [42, с. 82]. Таким чином, особливої значимості набуває завдання виявлення специфіки попиту та пропозиції знань як суспільних благ у цілому і зокрема, умов механізму ринкової рівноваги в суспільному секторі, а також розкриття ролі фінансово-бюджетної, податкової, цінової і маркетингової політики у відтворенні знань як суспільних благ.

Інституційний підхід до вивчення ринку освіти передбачає його розгляд з точки зору «сукупності економічних взаємовідносин, що виникають між різнорівневими суб'єктами купівлі-продажу освітніх послуг і внаслідок особливого значення освіти для суспільства передбачають комбінації державних та ринкових механізмів для їх реалізації і регулювання» [46, с. 7]. Таким чином, пропонується не лише враховувати механізм формування попиту та пропозиції на освітні послуги, а й розглядати ринок освіти ширше, з позицій взаємодії людей.

З огляду на те, що ринок за своєю природою передбачає зорієнтованість на споживача, головною метою будь-якого виробника

на ринку освіти є пошук споживача своїх послуг. Тому прихильники системного підходу трактують ринок освіти як «сукупність взаємопов'язаних елементів цього ринку, які формують систему фінансового, кадрового, матеріально-технічного та інфраструктурного забезпечення економічних відносин з виробництва та реалізації освітніх послуг, з урахуванням принципів інноваційного розвитку на макро- і мезо- рівнях» [25, с. 7].

Прихильники системного підходу розглядають ринок праці з точки зору взаємовідносин суб'єктів освітніх процесів. Крім того, враховуючи, взаємозв'язок ринків освіти та праці, пропонується аналізувати їх з позицій безпосереднього споживача (учня, студента) та опосередкованого споживача (роботодавця) [69, с. 6].

З погляду безпосереднього споживача ринок освіти є системою, що зорієнтована на виробництво і реалізацію послуг з формування певного об'єму знань та компетенцій індивідів. Така система націлена на задоволення потреби у більш вигідному продажу робочої сили на транзитивному ринку праці та потребує як зовнішніх джерел фінансування, так і власних інвестицій споживачів (зусилля, час, мотивація тощо). З позицій роботодавця ринок освіти є системою виробництва та споживання освітніх послуг, які розглядаються як інвестиції у людський капітал, що є основним ресурсом виробництва й забезпечує перспективне зростання зисків від отримання освітніх послуг. Існування економічних відносин в освітній сфері підкріплюється логікою розвитку виробничих відносин матеріального виробництва.

По-перше отримання доходу та споживання матеріальних благ працівниками сфери освіти роблять їх учасниками активного суспільного життя. По-друге, споживання благ, створених іншими людьми, є безпосереднім проявом відносин присвоєння, тобто відносин власності, що, безумовно, є економічними відносинами. По-третє, можливість споживання продуктів матеріального виробництва працівниками сфери освіти забезпечується виключно через економічні відносини, у процесі яких вони надають власникам і виробникам матеріальних благ освітні послуги, без яких матеріальне й нематеріальне виробництво не може здійснюватися на певному науково-технічному рівні у певній суспільній формі. Завдяки відносинам обміну освітньою діяльністю в економічну науку була введена нова категорія «освітня послуга» й виникло принципово нове розуміння освітньої сфери не лише як сфери суспільного організо-

ваного споживання, а й сфери нематеріального виробництва, в якій працівники – освітяни є не тільки споживачами матеріальних благ, а й творцями та виробниками нематеріальних цінностей.

Сучасний ринок освіти є сукупністю освітніх закладів, що мають усі ознаки комерційної організації: ведуть організаційно-адміністративну та господарську діяльність, характеризуються єдністю технологій і бізнес-процесів, виступають одиницею відтворення продуктивних сил.

Пропозиція на ринку освіти формується освітніми закладами, що надають відповідні послуги. Попит формується споживачами освітніх послуг (учнями, студентами, роботодавцями, державою тощо), між яким формуються договірні відносини щодо купівлі-продажу освітніх послуг. Таким чином, договірні відносини між контрагентами ринку освіти будуються: на прозорій цінній політиці; за відсутності таємних домовленостей між освітніми закладами; за відсутності бар'єрів входу і відкриття нових освітніх закладів на конкурентних засадах; за різноманітності освітніх стратегій і програм на високому рівні освітніх технологій [30, с. 91–92].

Основними передумовами забезпечення ефективного функціонування ринку освіти, чіткої взаємодії його структурних елементів, їхнього розвитку та вдосконалення є системний аналіз, що передбачає оцінку впливу ендогенних та екзогенних чинників на формування і функціонування ринку. До екзогенних чинників належать: глобалізація системи вищої освіти; формування єдиного європейського освітнього простору, науково-технічний прогрес, розвиток інформаційних технологій тощо. До ендогенних чинників внутрішні передумови розвитку ринку освіти, зокрема: соціально-економічний та інноваційний розвиток території; демографічна ситуація; співвідношення конкуренції та монополії; кон'юнктура та інфраструктура ринку, еластичність попиту за ціною, розташування освітніх навчальних закладів тощо. Ці чинники можуть впливати на розвиток ринку освіти різноспрямованими способами та з різною ефективністю, тому оцінка їхнього впливу розвиток ринку освіти доцільна при розробці економічних прогнозів розвитку освітньої сфери на довгостроковий період, що залежно від характеру забезпечить можливість впливу своєчасно приймати ефективні управлінські рішення як на рівні держави, так і на локальних рівнях, а також ефективно диверсифікувати напрями розвитку ринку освіти з метою забезпечення інноваційного розвитку держави.

Перехід до ринку освіти як до сукупності відносин (правових, фінансово-економічних, соціально-освітніх, організаційно-методичних, інформаційних тощо) у сфері обміну, що формуються між виробниками та споживачами освітніх послуг, первинним структурним елементом визначає саме освітні послуги. Таким чином, об'єктами купівлі-продажу на ринку освіти можуть бути різноманітні продукти інтелектуальної праці (наприклад, освітні програми, розроблені працівниками сфери освіти, методичні рекомендації, монографії, підручники), у тому числі наукоємне виробництво, інновації та інші інтелектуальні послуги. До наукоємного виробництва у сфері надання освітніх послуг належать види інтелектуальної діяльності, які пов'язані з раціональним підбором та ефективним використанням матеріальних, трудових, технологічних та фінансових ресурсів, методів організації і управління на базі науково-технічних досягнень [24, с. 387]. В економічній літературі можна зустріти величезну кількість трактувань категорії «освітня послуга». Її сутність тлумачать як товар (суспільне благо); як діяльність або її результат; як процес навчання, передачі знань; як комплекс (сукупність) навчальної та наукової інформації, знань; як сукупність економічних відносин тощо. Таке різноманіття підходів до визначення освітньої послуги є свідченням багатогранності цього поняття. Дійсно, освітню послугу можна розглядати у філософському, педагогічному, економічному, соціальному, маркетинговому та інших аспектах.

Освітні послуги є проявом соціально-економічних відносин між навчальним закладом як суб'єктом надання послуги, з одного боку, та індивідами, підприємствами або державою як споживачами з іншого. Слід зазначити, що окремі суб'єкти цього ринку можуть виступати одночасно як виробниками, так і споживачами освітніх послуг. Наприклад, підприємства під час навчання кадрів на виробництві є виробниками, а під час замовлення науково-технічних розробок, обсягів підготовки (перепідготовки) кадрів – споживачами. Держава є особливим суб'єктом цього ринку. Вона одночасно здійснює низку функцій на ринку професійної освіти: фінансує надання освітніх благ, замовляє обсяги підготовки кадрів у розрізі професій та спеціальностей, виступає координатором та регулятором цього ринку.

Необхідно зазначити, що освітні послуги є специфічним благом та мають характерні ознаки – як спільні (загальні) з іншими благами, так і власні, специфічні.

Розглянемо загальні та найбільш суперечливі особливості освітніх послуг:

1. *Невіддільність освітніх послуг від джерела передачі знань.* З одного боку, вона підтверджується необхідністю присутності при наданні освітніх послуг їхнього генератора, так званого виробника (вчителя, викладача, наставника тощо), і споживача (учня, студента, здобувача). Усе це в комплексі зумовлює потребу дотримання освітніх нормативів, суміщення в часі процесів виробництва і споживання освітніх послуг. З іншого боку, інформацію, що, як правило, є суттю освітньої послуги, можна викласти на паперових або електронних носіях. Але такі носії не будуть ідентичні інформації, яку вони містять. Крім того, варто врахувати, що сама по собі освіта не зводиться лише до отримання інформації. Знання – це інформація у вже переробленому вигляді, що пройшла через осмислення того, хто їх здобуває. А сам по собі процес навчання не зводиться виключно до механічної передачі інформації у ході навчання. Він передбачає використання цілого комплексу педагогічних методів та прийомів, що допомагають засвоювати інформацію та перетворювати її у комплекс вмій і навичок.

2. *Нерухомість освітньої послуги* як властивість, що характерна переважній більшості послуг, у нашому випадку теж не проявляється повною мірою. Частіше за все освітні послуги проявляються за місцем їхнього виробництва. Однак сучасні технології трансформують і саму сутність послуг, у тому числі й освітніх, створюючи можливість передавати (транспортувати) послугу, долаючи кордони. Це стосується, насамперед, дистанційної освіти, за якої освітні послуги надаються на відстані та розуміються не просто як передача інформації, а як процес, за якого також відбувається її обробка як викладачем, так і здобувачем у результаті спілкування, опосередкованого відстанню та технічними засобами.

3. *Неможливість підтвердження освітньої послуги до моменту її надання.* Споживач обирає (не обирає) освітній заклад, виходячи з суб'єктивної думки тих людей, що вже отримували там освітні послуги, або реклами, які не завжди об'єктивні. Отже, суспільство має контролювати якість освітніх послуг та сприяти формуванню позитивної суспільної думки щодо освітніх закладів, використовуючи вагомі аргументи, такі як матеріальна база, якість науково-педагогічного потенціалу, якість навчання, відгуки випускників про навчальний заклад та роботодавців про випускників, міжнародне визнання тощо.

4. *Нестійкість якості освітніх послуг* залежить від властивостей суб'єктів передачі знань, рівня їхньої підготовки, якості надання освітніх послуг (наявність спеціалізованих та технічно оснащених аудиторій, тривалість послуг, доступність тощо). З одного боку, контролювати якість освітньої послуги важко, оскільки вона залежить від багатьох параметрів, які не завжди можна кількісно оцінити чи спрогнозувати (наприклад, фізичний стан викладача на момент надання послуги, його настрої тощо). Неможливо абсолютно стандартизувати як освітній процес, так і його результат. Тому гарантувати постійно високу якість освітньої послуги практично неможливо. З іншого боку, нівелювання негативних чинників, які можуть відображатися на якості освітніх послуг, може погіршувати її. Варто враховувати й чинники, що впливають не лише на виробника освітньої послуги, а й на їхнього споживача. Стан здоров'я, розумові здібності, мотивація, навіть умови життя здобувача та отримання освіти можуть впливати на якість освітніх послуг і тому мають враховуватися при формуванні політики у напрямі підвищення якості освіти. Крім того, впровадження у практику безперервного моніторингу оцінки якості освітньої послуги студентами та випускниками буде сприяти покращанню змісту, способів і форм передачі знань.

5. *Недовговічність освітніх послуг* зумовлена неможливістю їх збереження для подальшої реалізації та використання. Ця характеристика також суперечлива. З одного боку, неможливо сформулювати запаси освітніх послуг та очікувати зростання попиту на них, а з іншого, професорсько-викладацький склад та інструменти забезпечення освітнього процесу (посібники, робочі програми, методичні розробки тощо) можна зберігати і примножувати. Крім того, варто підкреслити, що недовговічність освітніх послуг пов'язана з особливістю людини забувати та моральним старінням знань на фоні постійного науково-технічного прогресу. Ці фактори сприяють популяризації навчання впродовж життя, тобто безперервності освітнього процесу.

6. *Негомогенність (неоднорідність) освітньої послуги*. На відміну від попередніх характеристик, ця особливість яскраво виражена, оскільки послуга спрямована на формування певних знань, умінь та навичок здобувача. Така спрямованість потребує певної індивідуалізації методів і підходів, що використовуються у процесі надання послуг. На перший погляд, ті чи інші освітні послуги видаються відносно масовими та серійними. Але вивчення механізмів

їх надання свідчить, що навіть у масовому постачанні освітніх послуг простежується певна індивідуалізація. Мова йде не тільки про розмежування освітніх закладів за рівнями та напрямками підготовки, а й про те, що у кожному окремому випадку викладач обирає індивідуальний набір знань та вмінь для передачі різним здобувачам, тобто здійснює диференційований підхід в навчанні.

Розглянемо специфічні характеристики освітніх послуг [21, с. 181–196]:

1. *Відсутність права одноосібної власності на освітню послугу* передбачає, що вона не може бути власністю однієї людини, оскільки такими знаннями та компетенціями можуть володіти й інші люди, а подібні освітні послуги можуть надаватися іншими освітніми закладами.

2. *Тривалість надання освітніх послуг* (як правило, термін надання вищої освіти триває до 6 років) та їх *незатребуваність при зміні кон'юнктури транзитивного ринку праці*. Таким чином, органи управління освітою та навчальні заклади мають коригувати зміст освіти та об'єми підготовки кадрів з урахуванням перспективних змін структури економіки.

3. *Доступність надання освітніх послуг залежно від місця розташування навчального закладу, місця проживання потенційних споживачів*. Ця характеристика частіше пов'язана не стільки з географічними чинниками, скільки з умовами комфорту. Наприклад, для навчальних закладів приватного сектору вона пов'язана з ціною послуги. В умовах жорсткої конкурентної боротьби недержавні навчальні заклади можуть приваблювати більшу кількість споживачів, встановлюючи нижчі ціни на освітні послуги, ніж їхні конкуренти.

4. *Залежність результатів навчання від особистісних характеристик індивіда, умов його майбутньої роботи та життя*. Носієм знань виступає конкретна людина. Саме від її здібностей залежить відтворення отриманих знань з послідовним застосуванням їх на практиці. Нерідко люди, які володіють однаковими компетенціями, використовують їх по-різному. Одні досягають вагомих результатів, а інші задовольняються порівняно меншими.

5. *Необхідність наступного супроводу освітніх послуг* зумовлена часовим ефектом якості освітньої послуги. Передані знання є актуальними певний проміжок часу. Тому споживачі освітніх послуг мають постійно удосконалювати отримані знання, вміння й

навички, беручи участь у тренінгах, конференціях, семінарах, курсах підвищення кваліфікації, здійснюючи навчання впродовж всього життя.

6. *Опосередкований характер попиту на освітні послуги.* Попит населення на товари та послуги визначає структуру промисловості та бізнесу. Таким чином, він формує потребу у фахівцях відповідних професій та кваліфікацій і зумовлює попит на певні освітні послуги.

7. *Лицензування освітніх послуг.* Держава за допомогою ліцензій на право здійснення освітньої діяльності та встановлення державного рівня акредитації навчального закладу охороняє споживачів освітніх послуг від недобросовісних продавців, не здатних забезпечити належну якість освіти.

8. *Віковий ценз переважної більшості споживачів освітніх послуг знаходиться в рамках 16–30 років.* Мотивація цієї вікової групи в отриманні певних освітніх послуг суттєво відрізняється від мотивації споживачів старшого віку. Це пов'язано з тим, що особи віком 16–21 рр. готуються до виходу на транзитивний ринок праці, а віком 22–30 рр. займаються післядипломною освітою або, пристосовуючись до кон'юнктури транзитивного ринку праці, шукають можливості отримання нових знань. Особи старших вікових категорій мають постійну зайнятість, а інколи і вторинну, тому попит на освітні послуги для них в основному визначається потребою у підвищенні кваліфікації або перепідготовки.

Узагальнюючи різні визначення характерні ознаки освітньої послуги, варто додати, що:

- споживчою вартістю отриманої освітньої послуги є компетенція, невіддільна від суб'єкта, який володіє нею;
- споживча цінність освітньої послуги – це максимальна ціна, яку споживач готовий за неї заплатити і яка потім трансформується у форму зовнішнього або кінцевого ефекту. Останній визначається зиском, який індивід отримує у процесі соціально-трудової діяльності, з одного боку, та суспільним зиском, що може бути отриманий у процесі виробничої діяльності індивіда.
- якість послуги може бути оцінена тільки через деякий час, у ході реалізації компетенцій найманого працівника в практичній господарській діяльності.

У багатьох наукових публікаціях можна прочитати, що освітніми послугами користуються у більшості випадків з метою отри-

мання професійної підготовки (перепідготовки) або підвищення кваліфікації. Варто зазначити, що це достатньо вузьке розуміння мотивів споживачів освітніх послуг та суті самої категорії «освітня послуга». Зокрема, уроки іноземних мов, кулінарії, лідерства, танців, йоги люди беруть не тільки для того, щоб підвищити власну конкурентоспроможність на транзитивному ринку праці, а й для того щоб бути всесторонньо розвиненими, здоровими, удосконалюватися, подорожувати, спілкуватися один з одним, з представниками інших культур, читати літературу мовою оригіналу тощо.

Потреби в удосконаленні та освоєнні нових знань властиві кожному з нас, вони ростуть у міру задоволення матеріальних потреб. Виходячи з цього, зводити отримання освітніх послуг до само-реалізації лише на транзитивному ринку праці вкрай помилково. Споживаючи освітню послугу, людина розвивається духовно, культурно, морально, інтелектуально тощо. Відповідно, ринок освіти задовольняє не лише економічні потреби суспільства, а й соціальні.

Специфіка освітніх послуг полягає і в тому, що вони належать до категорії суспільних благ, які покликані задовольняти колективні потреби й не завжди вимірюються в грошовій формі, а відтак не завжди їх може дати ринок. Таким чином, освітні послуги мають загальні риси з суспільними благами, зокрема: колективне споживання, неможливість виключення зі споживання, забезпечення переважної більшості послуг державою, індивідуальне споживання без шкоди для інших споживачів. Тому надання більшості освітніх послуг, а відтак, оплату та відповідальність за їхнє виробництва бере на себе держава.

На моє переконання, освітні послуги належать до змішаних благ. Оскільки у сучасних ринкових умовах державне регулювання транзитивного ринку праці передбачає активне залучення до формування якості освітньої послуги роботодавців та представників громадських об'єднань (в основному це стосується вищої та післядипломної освіти), то цілком природним буде розмежування освітніх послуг на суспільні (початкова й середня освіта) та квазісуспільні блага. До останніх належать здебільшого блага, що надаються неповною вищою та вищою освітою. Сучасна підготовка кваліфікованих спеціалістів вкрай важлива як для окремих виробників, так і для держави в цілому. Саме тому держава заохочує участь бізнесу у фінансуванні навчальних закладів, укріпленні їхньої матеріально-технічної бази, шляхом надання пільгового

оподаткування у частині реалізації освітніх та наукових проєктів, встановлення низьковідсоткових державних позик на будівництво навчальних центрів і звільнення від податків на землю й майно, податків на імпорт навчального обладнання, платежів до фонду зайнятості; включення витрат на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів до валових витрат підприємств, організацій, установ тощо.

Таким чином, специфічною рисою ринку освіти є унікальність його товару. У процесі здобуття особою освіти результатом стає сама особа з отриманим набором професійних компетенцій. Зміна технологій навчання та форм і процедур освітніх процесів передбачає перехід від репродуктивного характеру процесу навчання, що озброює певним запасом знань, до інноваційних методик, які дозволяють навчати способами мислення, розвивати творчі здібності, підвищувати професійну майстерність. Результатом освоєння освітніх програм на сучасному етапі розвитку транзитивного ринку праці стає набуття комплексу загальнокультурних та професійних компетенцій замість більш звичних у недалекому минулому знань, умінь та навичок. Компетентнісний підхід в освіті сприяв кардинальній зміні освітніх процесів. Традиційно вважається, що компетенції як результат освіти з'явилися з входженням національної системи вищої освіти до Болонського процесу. Насправді цей перехід зумовлений, перш за все, зближенням освітнього процесу та професійної діяльності. Поняття «знання, вміння, навички» тривалий час використовувались у системі освіти, водночас на транзитивному ринку праці більш ємною характеристикою претендента на робоче місце є компетенція, тобто його здатність вирішувати конкретні виробничі завдання. Тому якщо навчальні заклади професійно-технічної та вищої освіти прагнуть, щоб їхні випускники були затребувані на транзитивному ринку праці, вони мають інтегрувати знання, вміння та навички у компетенції, яких потребує професійна та особистісна діяльність. На сьогодні не існує чіткого розмежування понять компетентність і компетенція.

У рамках Європейського простору вищої освіти «компетенція» є сукупністю здатностей, знань, умінь, уявлень, міжособистісних та інтелектуальних інструментальних навичок, що виробляються паралельно і сукупно у процесі освітньої діяльності здобувача (освоєння окремих предметів та груп дисциплін, проходження практики, самостійної та науково-дослідницької роботи тощо).

У спрощеному вигляді компетенцію тлумачать як здатність людини використовувати знання, вміння та навички, якими вона володіє, у тій чи іншій предметній сфері [48]. До поняття «компетенція» входять такі характеристики, як соціальна адаптація та досвід професійної або навчальної діяльності. Будь-яка компетенція, як і їхня взаємопов'язана сукупність є системною характеристикою компетентності претендента на робоче місце, тобто сукупністю теоретичних і практичних здатностей кваліфіковано розв'язувати виробничі завдання.

У Національному стандарті вищої освіти компетентність визначається як динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну підготовку та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти [32, с. 5]. Стандарти вищої освіти передбачають розмежування компетентностей на: інтегральні, загальні, спеціальні (фахові, предметні).

Інтегральна компетентність є узагальненим описом кваліфікаційного рівня, який виражає основні компетентнісні характеристики цього рівня щодо навчання та / або професійної діяльності. Інтегральна компетентність для кожного освітнього рівня має свою специфіку [32, с. 5]. В її основі лежить опис кваліфікаційного рівня Національної рамки кваліфікацій (НРК). Наприклад, інтегральна компетентність магістра передбачає здатність розв'язувати завдання і проблеми у певній галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та / або здійснення інновацій та характеризується певною невизначеністю умов.

Загальні компетентності – це універсальні компетентності, що не залежать від предметної області, але вкрай важливі для успішної подальшої професійної та соціальної діяльності здобувача в різних галузях та для його особистісного розвитку [32, с. 5]. Їх перелік корелюється з описом відповідних кваліфікаційних рівнів НРК і залежно від рівня освіти їх перелік має містити 5–15 компетентностей.

Прикладами загальних компетентностей можуть бути: здатність спілкування державною та іноземними мовами; навички використання інформаційних та комунікаційних технологій; навички міжособистісної взаємодії; здатність розробляти проекти та управляти ними тощо.

Спеціальні (фахові, предметні) компетентності – це специфічні компетентності для певної предметної області (галузі/напрямку/дисципліни), які прямо пов'язані із спеціальними знаннями у ній. Вони є важливими для успішної професійної діяльності за певною спеціальністю і визначають профіль навчальної програми, тобто роблять її індивідуальною, істотно відмінною від інших. Перелік спеціальних компетентностей корелює з описом відповідного кваліфікаційного рівня НРК, а їхня кількість залежно від рівня освіти не повинна перевищувати двадцяти.

Отже, поняття «компетентність» не варто зводити до сукупності окремих компетенцій, вона є результатом їхньої синергії, інтегральною характеристикою людини поряд з її індивідуальними та психологічними особливостями. Таким чином, *компетентність* – це рівень особистісного володіння сукупністю компетенцій, ступінь готовності до використання набутих компетенцій у освітній та професійній діяльності.

Сучасна система освіти має задовольняти потреби як особистості у отриманні знань, умінь і навичок, так і суспільства у підготовці кадрів. Водночас ринки освіти різних країн незалежно від ступеня їхнього регулювання демонструють свою неспроможність своєчасно забезпечувати економіку затребуваними кваліфікованими кадрами. Проблеми невідповідності попиту роботодавців на робочу силу структурі й основним характеристикам випускників професійно-технічних та вищих навчальних закладів постають все відчутніше з кожним роком і проявляються у високих показниках молодіжного безробіття, зростанні обсягів тіньової зайнятості, відтоку кваліфікованої робочої сили за кордон. У підсумку це ставить суспільство та економіку перед новими викликами: послідовною втратою конкурентоспроможності економіки та дефіцитом кваліфікованої робочої сили, наділеної інноваційним мисленням і здатної працювати у перспективних галузях економіки. У зв'язку з цим загострюється необхідність зближення структур випуску фахівців та попиту на робочу силу. Однак, розв'язання цієї проблеми передбачає вирішення значної кількості питань у практичній площині.

Чи можлива в принципі повна взаємоузгодженість структури випуску кваліфікованої робочої сили та структури попиту на неї за професіями? По-перше, статистично цю проблему розв'язати досить складно. Оскільки аналіз відповідності структур випуску та робочих місць практично неможливо здійснити через відсутність

в Україні моніторингу робочих місць та структури зайнятих за професіями. Існуючі статистичні дані щодо зареєстрованих вакансій не відображають всієї структури робочих місць, не дають можливості відтворити динаміку введення в експлуатацію нових робочих місць, модернізації існуючих та ліквідації неефективних. Найвні дані про сукупний попит на робочу силу погано співвідносяться з даними про випуск у сфері професійно-технічної та вищої освіти за напрямками підготовки. Крім того, більшість професій мають так званий «наскрізний» характер і зустрічаються у різних видах економічної діяльності, не будучи структурно виділеними.

По-друге, існування природного часового лагу між усвідомленням потреби зміни структури освітніх програм, їхньою оперативною розробкою та впровадженням, а потім набором абітурієнтів і випуском спеціалістів спричинює відчутне відставання від поточного попиту. Досвід розробки системи моніторингу поточного попиту роботодавців, запроваджений у окремих вищих навчальних закладах США, показує, що скоротити вплив часового лагу можливо, але повністю уникнути – ні [94].

Ще однією з поточних проблем є *необхідність урахування перспективного, а не поточного попиту*. В умовах мінливості кон'юнктури ринку, нестабільності фінансової системи, політичної й економічної кризи, окупації Криму та не вирішеності питання з військовим конфліктом на Донбасі складно прогнозувати перспективний розвиток економіки. Проблеми незбігання кваліфікацій сьогодні широко обговорюються в усьому світі незалежно від рівня їхнього розвитку. Країни ОЕСР у своїй стратегії розвитку навичок та кваліфікацій невід'ємним елементом вважають прогнозування перспективного попиту на них. До прикладу, в 2010 р. у Великій Британії було проведено Національний стратегічний аудит компетенцій, який охоплював кількісні та якісні методи дослідження з метою розробки сценарного прогнозу майбутньої потреби у компетенціях [85]. Проект мав на меті сформулювати в суспільстві уявлення про компетенції за трьома напрямками:

- 1) кількісний прогноз зайнятості за видами економічної діяльності, і професіями, рівнями кваліфікації, гендерним розподілом і статусом зайнятості;
- 2) «сканування горизонтів» шляхом форсайт-досліджень, що відображають найвагоміші зрушення в компетенціях як у світі, так і в країні;

- 3) розробка спеціалізованих доповідей щодо оцінки цільових компетенцій у ключових секторах перспективного економічного розвитку.

Ще один цікавий досвід у цьому напрямі продемонструвала Фінляндія, яка вибудовує міжсекторальне співробітництво держави, роботодавців, представників вищої освіти та науки, виходячи з припущення, що майбутні компетенції залежать від зміни способів роботи і пов'язані з мережевими формами взаємодії. При цьому майбутня робота розглядається не як рутинна, а як та, що передбачає вміння знаходити, використовувати і поширювати інформацію, працювати у міждисциплінарних командах, виявляти нові можливості та вирішувати проблеми [85, с. 21–27].

Ще однією *проблемою є розподілення на ринку освіти обсягів державного замовлення на підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації фахівців*. Зрозуміло, що навчальні заклади великих міст покликані насамперед задовольняти регіональні та локальні потреби у кваліфікованій робочій силі. Однак у випадку класичних університетів слід пам'ятати, що вони швидше зорієнтовані на задоволення потреби у фахівцях на національному рівні. До прикладу, слід згадати, що за структурою зайнятості великі міста переважно зорієнтовані на сферу послуг. Чи варто за таких умов переорієнтувати пропозицію освітніх послуг у напрямі скорочення напрямів підготовки, які не мають попиту на локальному транзитивному ринку праці? Безумовно ні, оскільки класичні вищі навчальні заклади, як правило, є привабливими не лише для внутрішнього споживача, а й для зовнішнього. Класичні університети, які мають високі рейтингові позиції є візитівкою регіону і держави. Вони зорієнтовані здебільшого на задоволення потреби національного транзитивного ринку праці. Саме до таких ВНЗ приїздять вчитися іноземці, ці університети мають досконалу матеріально-технічну базу, стійкі взаємозв'язки у рамках співпраці у науці й освіті з міжнародними партнерами, добре організований обмін студентами і викладачами, а отже, першочергово мають розглядатись як гарантія якісного виконання державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів.

У суспільстві поширена думка, що між отриманням вищої освіти та наміром працювати за фахом є прямий зв'язок. Існує чимало досліджень у цьому напрямі, які розглядають можливості побудови освітніх траєкторій випускників [14; 25; 34; 36; 43; 81]. Однак результати цих соціальних досліджень доводять, що в умовах масовості вищої

освіти отримання професії для перспективного працевлаштування – далеко не єдина, а у окремих випадках – і не головна причина вступу до ВНЗ. Переважна більшість випускників у процесі навчання висловлюють думку, що навряд чи працюватимуть за фахом. Вони визнають, що в першу чергу обирають вищу освіту для отримання своєрідного соціального ліфту. З позицій батьків, які прагнуть дати дітям вищу освіту, навчання у вузі сприяє відкладенню виходу їхніх дітей на транзитивний ринок праці, а чоловікам дає можливості відтермінувати призов до лав Збройних сил України. Тобто головним мотивом у цих випадках є не бажання підготуватися до трудової діяльності за відповідним напрямом підготовки, а відтермінувати участь молоді в економічному та суспільному житті.

Розвиток економіки послуг ще більше загострює проблему відповідності профіля освіти та профіля працевлаштування. У більшості випадків прийому здобувачів на заміщення вільних вакантних посад роботодавці не вимагають від кандидатів профільної освіти: пріоритетним є власне диплом про вищу освіту. Типовий приклад – сфера оптової та роздрібною торгівлі, до якої широко залучаються випускники з дипломами не тільки економічних наук, а й технічних, соціологічних, соціальних, фізико-математичних, історичних та інших наук. Роботодавці зазначали, що у цьому випадку їм простіше провести спеціалізовані тренінги, ніж знайти кандидата, який повністю задовольнятиме їхні вимоги. У наукових дослідженнях викладено випадки, коли відповідність диплому вимогам вакантної посади небажане, що свідчить швидше про небажання роботодавців перебудовуватися [14; 81]. У першу чергу це стосується менеджерів, оскільки у реальному житті розв'язання управлінських завдань вимагають насамперед досвіду роботи, а не володіння теоретичними знаннями з менеджменту [100, с. 54]. Таким чином, у суспільстві існує неспеціалізований запит на вищу освіту з боку роботодавців. Це пояснюється розширенням кола спеціалістів, які працюють з клієнтами та контрагентами у різних видах економічної діяльності. Для таких працівників насамперед важливі навички комунікації та роботи з клієнтом, високий рівень культури, вміння працювати з запитом споживача, швидко приймати рішення, реагувати на зміни умов роботи, розподіляти ресурси і керувати власним часом тощо. Оскільки складно підібрати працівників з такою сукупністю компетенцій, роботодавці свої вимоги до них зводять до наявності вищої освіти.

За таких умов постає питання: *на кого в кінцевому рахунку більше зорієнтовані сучасні навчальні заклади – на роботодавців чи на осіб, які здобувають знання?*

Не зважаючи на те, що більшість сучасних ПТНЗ та ВНЗ співпрацює з роботодавцями, отримуючи часткове фінансування матеріально-технічної бази, залучаючи їх до участі у створенні навчальних програм, направляючи студентів для проходження виробничої практики, ці заклади не ставлять за мету задовольняти потреби роботодавців, навіть якщо декларують у місії сприяння розвитку кар'єри випускників.

Навчальні заклади, перш за все, спрямовані на запити прямих споживачів освітніх послуг, тобто контингент, що здобуває освіту, і практично не зорієнтовані на конкретні організації. При цьому «на вході» завданням навчального закладу є залучення та відбір абітурієнтів, а на «виході» – забезпечення якості знань та умінь випускників. Зорієнтованість на конкретного споживача свідчить про врахування його інтересів і вносить двоїстість у роботу освітнього закладу, виявляючи розбіжності між попитом на освітні послуги (від здобувачів освіти) та опосередкованим попитом на ці самі послуги, що проявляється у кваліфікованих кадрах, наділених певними наборами загальних та професійних компетенцій (від роботодавців).

З огляду на це існують певні диспропорції між фактичною структурою робочих місць та бажанням випускників працювати на них. Навіть якщо абстрагуватися від існування асиметрії інформації, здобувачі освітніх послуг з погляду раціональності мають прагнути до найбільш затребуваних у суспільстві сфер діяльності, посилюючи міжгалузеву конкуренцію та стимулюючи бізнес менш привабливих галузей до модернізації робочих місць.

Взаємодія навчальних закладів та роботодавців украй важлива оскільки без неї в принципі неможливий взаємозв'язок навчання та практики, стимулювання талановитої молоді, проведення стратегічно важливих науково-дослідних та дослідно-конструкторських роботах (НДДКР), прискорений розвиток матеріально-технічної бази тощо. Показники такої взаємодії прямо пов'язані з показниками ресурсного забезпечення підприємств, їх розміром, а ключовим чинником такої взаємодії є здатність іти на зустріч запитам роботодавців.

Водночас надмірна зорієнтованість на запити роботодавця може швидше нашкодити навчальному закладу, ніж допомогти розвинути компетенції учнів і студентів. По-перше тому, що знання конкрет-

ної галузі знань ширші, ніж інтереси певного підприємства та сфери прикладання знань на ньому. По-друге, інтереси довгострокового розвитку знань пов'язані з горизонтальними зв'язками в рамках професійного середовища й можуть вступати в протиріччя з інтересами конкретного бізнесу. По-третє, інтереси розвитку бізнесу залежать від ринкової кон'юнктури, рівня конкуренції, сукупності інших чинників, у зв'язку з чим потреби підприємства у компетенція вирізнятимуться частковістю та дискретністю, що в принципі суперечить місії навчального закладу, який має переслідувати мету забезпечення поступового й вільного розвитку знань. У випадку вузької зорієнтованості виключно на потреби певних підприємств навчальний заклад втрачатиме свої конкурентні переваги на ринку освіти.

Таким чином, навчальні заклади професійно-технічної та вищої освіти зорієнтовані насамперед на осіб, що здобувають (збираються здобувати) знання в них. У ринкових умовах ця спрямованість цілком зрозуміла. Освітні заклади швидше розроблятимуть ті напрями підготовки, за якими є запит на навчання від масового споживача (абітурієнта). Водночас останні дослідження транзитивного ринку праці переконливо свідчать, що випускники не вміють поєднувати отриманні знання з практикою, не володіють повною мірою компетенціями, яких потребує бізнес-середовище.

Сьогодні науковці та практики все частіше ставлять питання: яким має бути співвідношення формальної освіти та практичної діяльності в компетенціях працюючої особи. У країнах ОЕСР пріоритети зміщені до сфери праці та навчання впродовж всього життя, що пов'язано не лише з гнучкістю та нестійкістю попиту на працю, а і з рухливістю знань, їх швидкими темпами старіння через стрімкий розвиток інформаційного суспільства. Тому важливість вищої освіти пов'язана насамперед з розширенням можливостей працевлаштування на транзитивному ринку праці та високим ступенем адаптованості робочої сили. Розв'язання проблеми відповідності компетенцій потребам транзитивного ринку праці лежить у площині не лише прогнозування його перспективних потреб та коригування змісту освітніх програм і обсягів контингенту за певними напрямками, а й поєднання теорії з практикою, співробітництва навчальних закладів професійно-технічної та вищої освіти як в інституційних питаннях, так і в організації та проведенні навчального процесу, що забезпечить можливість закладення необхідних теоретичних та практичних основ у освітні програми.

3.3. Європейські стандарти розвитку освіти та інструменти їх реалізації в Україні

Всеохоплююча глобалізація, наявність різних освітніх і професійних стандартів у світі тривалий час ускладнювала обмін робочою силою у межах регіонального та транснаціонального ринків. Унаслідок недостатньої освітньої та трудової мобільності поступово сповільнювався й соціально-економічний розвиток. Тому виникла необхідність узгодження європейських ліберальних систем освіти шляхом упорядкування на національних рівнях типів освітніх програм, ступенів, кваліфікацій, а також дипломів та сертифікатів, які видаються за результатами навчання.

Розробка національних кваліфікаційних рамок у ЄС починалася зі створення Рамки кваліфікацій європейського простору вищої освіти (*PK-ЄПВО, The Framework for Qualifications of the European Higher Education Area, QF-EHEA*), що ґрунтується на Болонській декларації (1999 р.) та Дублінських дескрипторах (2005 р.), а також Європейської рамки кваліфікацій (ЄРК) для навчання впродовж життя (*European Qualifications Framework for Lifelong Learning, EQF-LLL*) (2006 р.). Ці рамки відіграють ключову роль у розвитку європейського простору вищої освіти, зокрема вони сприяють: розвитку ступеневої системи освіти; розробленню навчальних (освітніх) програм; визнанню кваліфікацій. Крім того, вони є важливими для всіх, хто користується кваліфікаціями, у першу чергу – для освітян і фахівців, що розробляють освітні стандарти, здобувачів освітніх рівнів та роботодавців.

Фактично обидві рамки стали базою для розроблення кваліфікацій і забезпечення їхньої прозорості в Європі, підтримки навчання впродовж життя і підвищення мобільності робочої сили. Не зважаючи на схожі характеристики рамок, вони мають певні відмінності у цілях та дескрипторах. Зокрема, Рамка кваліфікацій європейського простору вищої освіти має на меті гармонізацію освітніх систем третинного рівня, а ЄРК призначена для порівняння кваліфікацій і кваліфікаційних рівнів різних освітніх систем [91, с. 4]. Кожна із зазначених рамок кваліфікацій значно полегшує визнання термінів навчання, академічних ступенів і кваліфікацій вищої освіти, а також має вирішальне значення для самосертифікації національних рамок кваліфікацій. Окрім цього, з метою визначення загаль-

них вимог до результатів навчання для здобувачів кваліфікацій за галузевими ознаками запроваджуються галузеві рамки кваліфікацій, які мають охоплювати усі освітні кваліфікації (кваліфікації вищої освіти) в межах певних галузей освіти.

Рамка кваліфікацій європейського простору вищої освіти включає в себе три цикли, загальні дескриптори для кожного циклу, які базуються на результатах навчання та компетентностях, а також діапазони кредитів на першому та другому циклах (табл. 3.3):

- 1) перший цикл (ступінь бакалавра, 180–240 кредитів ECTS);
- 2) другий цикл (ступінь магістра, 90–120 кредитів ECTS, включно з 60–ма кредитами ECTS у другому циклі).

Таблиця 3.3

Взаємозв'язок між ЄРК і РК-ЄПВО

Рівні ЄРК	Цикли РК-ЄПВО
1	
2	
3	
4	
5	Короткий цикл
6	Перший цикл
7	Другий цикл
8	Третій цикл

Джерело: [91].

Кожен із трьох циклів навчання у структурі ступеневих програм має забезпечувати сприятливі умови для кредитної та ступеневої внутрішньої і міжнародної мобільності. За таких умов спільні ступені та освітні програми отримують ширше запровадження в освітній практиці держав-учасниць Болонського процесу. У цьому контексті узгодження потребуватиме й політика мобільності, що вимагатиме організації візового забезпечення, розвитку інфраструктури мобільності (зокрема для реалізації дистанційного навчання) та надання дозволів на роботу в інших країнах.

У ЄРК прописані вісім кваліфікаційних рівнів через навчальні результати (знання, навички та компетентність)¹. Порівняння дескрипторів Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти і ЄРК показує, що 5–8 рівні останньої відповідають вищій

¹ Компетентність у ЄРК розуміється як здатність використовувати знання, навички та особисті, соціальні й методологічні здібності у трудовій та навчальній діяльності, а відтак, у особистому й професійному розвитку.

освіті. На сьогодні ЄРК є узагальненою довідковою рамкою, яка дозволяє європейським країнам пов'язати національні рамки кваліфікацій між собою. У зв'язку з цим за рекомендацією Європейського парламенту та Ради Європейського Союзу країнам-членам ЄС було запропоновано:

- використовувати ЄРК як еталонний інструмент з метою порівняння рівнів кваліфікацій різних освітніх систем для: сприяння реалізації навчання впродовж життя; інтеграції національних ринків праці та освіти до єдиного простору ЄС; підвищення освітньої та трудової мобільності населення;
- співвіднести свої національні системи з ЄРК до 2010 року, зокрема шляхом прозорого зіставлення своїх кваліфікаційних рівнів та рівнів ЄРК і, за можливістю, шляхом розробки національних рамок кваліфікацій відповідно до чинного законодавства [63].

Тобто ЄРК стала своєрідним інструментом переведення національних кваліфікацій у простіший і зрозуміліший для сприйняття національними суб'єктами формат, нівелюючи національну специфіку й національні кордони в галузі освіти і, зрештою, професійні кваліфікації. Таке спрощення допомагає в рамках дії ЄРК особам, які навчаються або працюють, вільно пересуватися, змінювати місце роботи й освітні установи, а ринку освіти загалом надає більшої мобільності та гнучкості.

Усі країни-учасниці Болонського процесу на Конференції міністрів освіти європейських країн (2005 р.) взяли на себе зобов'язання, задеклароване у Бергенському комюніке, до 2010 р. розробити національні рамки кваліфікацій, сумісні з всеохоплюючою РК–ЄПВО [109]. Згодом необхідність спрямування зусиль на розроблення та імплементацію національних рамок кваліфікацій була також підтверджена в 2007 р. у Лондонському комюніке [112].

Національна рамка кваліфікацій (НРК) є інструментом класифікації та визначення кваліфікацій, поданих у вигляді переліків дескрипторів – узагальнених описів результатів навчання, що містять чітко сформульовані критерії належності до кваліфікацій. Вона представляє собою певну схему структурування існуючих і нових кваліфікацій, освоєння яких визначається результатами навчання з детермінуванням того, що учень (працівник) має знати та вміти робити [82]. Виділяють шість видів НРК (рис. 3.2).



Рис. 3.2. Класифікація видів НПК

Як правило, рамки кваліфікацій сформульовані у термінах результатів навчання. *Кваліфікація* визначається як підтвержена уповноваженим органом наявність у людини знань, умінь і широких компетенцій відповідно до прийнятих освітніх стандартів [86]. Структура кваліфікацій є однією з характеристик системи кваліфікацій. Вона розглядається як інструмент розвитку та класифікації кваліфікацій відповідно до набору встановлених для визначення рівнів навчання критеріїв, поданих у вигляді переліків дескрипторів – (описань) результатів навчання, отриманих знань, вмінь та навичок, що мають бути досягнуті згідно з відповідним рівнем навчання, який чітко відрізняє (виділяє) кваліфікації різних рівнів одну від одної, надає логічний зв'язок між кваліфікаційними рівнями.

Дескриптори НПК країн-членів ЄС переважно представляють результати навчання, які описують, що людина має знати, вміти робити та розуміти на кожному окремому кваліфікаційному рівні. Фактично вони виступають концентрованим відображенням національних пріоритетів і потреб, оскільки були розроблені у широкому діалозі між різними стейкхолдерами.

Компетенція в НПК означає здатність і готовність особи застосовувати знання і навички, а також особисті, соціальні та методичні здібності, поводитись продумано і відповідально а індивідуальному та соціальному плані. В НПК компетенція представлена у вимірах професійної і персональної компетенцій. В ЄПК компетенція

описана як готовність брати на себе відповідальність і самостійність.

Варто зазначити, що кваліфікаційні структури різних національних освітніх систем розрізняються за наборами конструктивних елементів і ступенем їх взаємодії, можуть бути оформлені законодавчо або функціонувати на основі консенсусу соціальних партнерів. Однак, усі кваліфікаційні структури формують основу для підвищення якості, доступності, взаємозв'язку, визнання кваліфікацій у суспільстві й на транзитивному ринку праці як всередині країни, так і за її межами [8].

Система кваліфікацій – це сукупність механізмів правового та інституційного регулювання кваліфікацій працівників з урахуванням потреб транзитивного ринку праці та можливостей системи освіти та навчання. Вона утворюється структурами і процесами, що сприяють присвоєнню кваліфікацій (рис. 3.3).

Створення НРК потребує науково обґрунтованої і виваженої державної політики. Найважливішим кроком розроблення політики в галузі НРК є формування чіткого уявлення про цілі та завдання, яких необхідно досягти.

По-перше, сприяння навчанню протягом усього життя, яке зумовлює необхідність:

- 1) створення і розвитку державної системи визнання і верифікації отриманих кваліфікацій, у тому числі шляхом неформального навчання;
- 2) забезпечення рівного доступу до професійної та вищої освіти і навчання;
- 3) підвищення мотивації участі в процесах організації професійної та вищої освіти і навчання;
- 4) розвитку процесів професійного зростання, підвищення професійної та соціальної мобільності робітника;
- 5) вдосконалення системи перенесення кредитів; розширення сфери визнання раніше отриманих знань і навичок;
- 6) визнання раніше здобутої освіти з метою отримання документа, який засвідчує набуту кваліфікацію, тощо.

По-друге, забезпечення якості професійної та вищої освіти і навчання та визнання результатів, що передбачає:

- a) відповідність спектра кваліфікацій сучасним соціальним і економічним потребам держави;
- b) створення й упровадження стандартів професійної та вищої освіти і навчання;

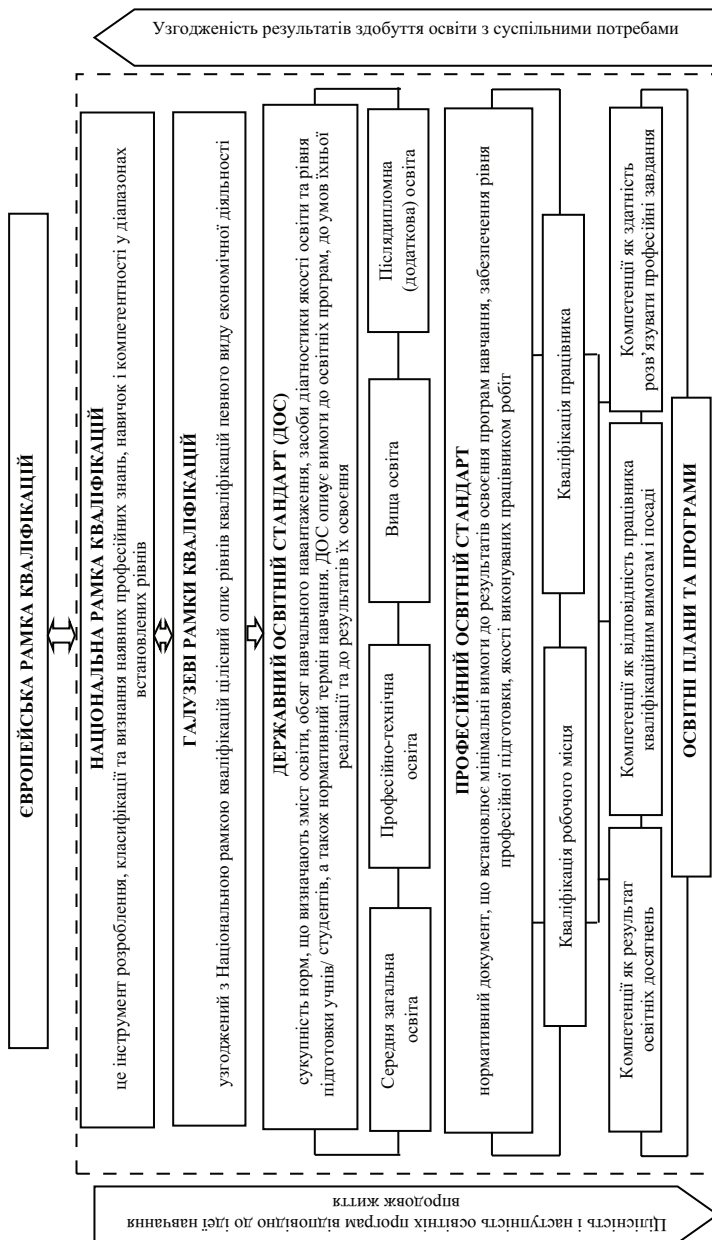


Рис. 3.3. Взаємозв'язок ЄРК та НСК

- в) відповідність кадрового, навчально-методичного та матеріально-технічного забезпечення професійних навчальних закладів вимогам державних стандартів якості;
- г) міжнародне визнання національних кваліфікацій тощо.

До розробки НРК залучаються компетентні уповноважені державні органи, відповідальні за освіту, представники професійних і вищих навчальних закладів, роботодавці (рис. 3.4).

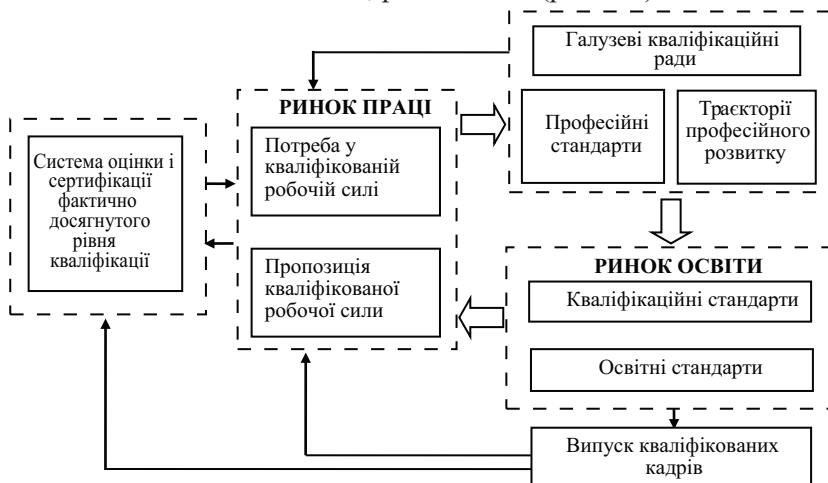


Рис. 3.4. Модель Національної рамки кваліфікації

НРК відрізняються за своїм обсягом, оскільки можуть охоплювати або всю систему (так звані всеохоплюючі), або лише окрему галузь. Як галузь можна розуміти окремий вид економічної діяльності, в тому числі всі кваліфікації для нього в рамках системи освіти (наприклад, ІТ, будівництво, агросфера). Обидва типи галузевих рамок вимагають співвіднесення з НРК відразу після розробки.

Варто зазначити, що більшість європейських НРК мають всеохоплюючий характер. Одним із основних викликів для них є необхідність розкриття повного спектра понять, цінностей і традицій, притаманних різним рівням системи освіти та навчання, які входять до НРК.

У межах всеохоплюючих рамок проблема існування відмінностей різних підсистем вирішується двома шляхами: або шляхом

застосування однакових критеріїв і процедур до всіх кваліфікацій зі створенням «жорсткої», регульованої рамки, або шляхом упродовження більш «гнучкої» рамки, що враховує існуючі відмінності, але визначає спільний набір принципів, обов'язковий для всіх підсистем. Такі рамки називають багаторівневими, оскільки вони включають підрамки для галузей системи освіти, наприклад вищої або професійно-технічної освіти, завдання і структури яких відрізняються. Багаторівневність рамки може також означати, що спочатку розробляється рамка для однієї галузі, потім – для іншої, або вони створюються паралельно. У кінцевому підсумку всі галузеві рамки об'єднуються в межах єдиної НРК.

Залежно від загальних функцій, що покладаються на кваліфікаційні рамки, їх класифікують як засіб: *комунікації, реформування і трансформації* [6].

НРК як засіб комунікації за базову бере існуючу систему кваліфікацій та створює інструменти для проведення змін, але не виступає безпосереднім рушієм цих змін (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Характерні риси різновидів НРК

НРК як засіб комунікації	НРК як засіб трансформації
Бере за основу існуючу систему	Бере за основу майбутню систему
Інструмент для поступальних змін	Рушій радикальних трансформацій
Визначається зацікавленими сторонами, в тому числі існуючими навчальними закладами	Визначається центральним органом управління системою освіти
Має добровільний характер (гнучка)	Має нормативний характер (жорстка)
Прив'язує кваліфікації до навчальних програм і форматів навчання, використовуючи результати навчання для роз'яснення очікувань і посилення відповідальності навчальних закладів	Має на меті зруйнувати зв'язки між вхідними ресурсами / процесом і результатами шляхом визначення кваліфікацій незалежно від навчальних закладів і формату навчання
Сприяє налагодженню діалогу між провайдером і користувачами кваліфікацій	Сприяє більшому розширенню повноважень у питаннях якості освітніх процесів для користувачів кваліфікацій (роботодавців, громадян)
Зумовлює процеси викладання, навчання та оцінювання в існуючих закладах	Сприяє розвитку ринку освіти шляхом стимулювання появи нових навчальних закладів

Джерело: [6, с. 5].

Метою комунікативної НРК є покращення прозорості системи, підсилення її зв'язності і розроблення нових траєкторії навчання для забезпечення його наступності впродовж життя. Досягнення більшої прозорості та зрозумілості системи освіти, покращення її зв'язності та координування, сприяння розширеного доступу населення до освіти та її наступності – пріоритетних завдань освітньої політики.

Стандартні процеси, які НРК використовує для реалізації змін передбачають вироблення єдиного розуміння освітніх і кваліфікаційних рівнів, залучення до співпраці у сфері забезпечення якості освіти всіх зацікавлених сторін. Така рамка, як правило, гнучка за структурою, має добровільний характер, зіставляється з результатами навчання і, принаймні частково, визначається навчальними закладами.

НРК як засіб трансформації за вихідний критерій бере прогнозований ринок освіти і визначає кваліфікації, які б у перспективі були б бажані у трансформованій системі, при цьому не посиляючись відкрито на реальну систему освіти. Трансформаційна НРК є безпосереднім рушієм змін, висуваючи ширше коло завдань, наприклад перехід до системи, більш орієнтованої на попит, і при запровадженні змін більше покладається на процеси регулювання. НРК цього виду, як правило, жорсткіша за структурою, характеризується сильнішим державним управлінням та орієнтується на результати навчання.

НРК як засіб реформування є усередненим видом між двома попередніми. Як комунікаційна рамка вона бере за основу існуючу систему та її інституції, але при цьому одночасно виступає безпосереднім рушієм змін і створює інструменти для інших агентів змін. На відміну від комунікаційної рамки, вона розв'язує ширше коло завдань: наприклад, покращення доступу до освіти; і навчання шляхом заповнення прогалів в існуючій системі освіти, сприяння переходу та наступності освіти впродовж життя; забезпечення актуальності й послідовності стандартів. НРК як засіб реформування використовує більше різних процесів для проведення змін, у тому числі регулювання. Вона, як правило, має нормативний характер і містить жорсткіші вимоги.

Упровадження в практику НРК дає змогу уніфікувати мову для опису результатів навчання, рівнів, типів кваліфікацій (ступенів), трансферу кредитів тощо. Уніфікована мова використовується для

розробки кваліфікаційних стандартів (професійних, освітніх, оцінювання); її потрібно застосовувати та відпрацьовувати як на загальному рівні, так і на рівні кожної окремої кваліфікації, що створює концептуальні інструменти для планування і координації навчання, забезпечення зв'язності та цілісності освітньої системи. Уніфікована мова для опису результатів навчання сприяє взаємозв'язкам між професійною і вищою освітою. Використання рівнів допомагає виявити можливі точки дотику кваліфікацій. Завдяки структуризації кваліфікацій на основі однакового набору дескрипторів можна чітко виявити, де дві або більше кваліфікацій дають схожі результати навчання, а де є прогалини, які необхідно заповнити.

Затвердження і впровадження всеохоплюючих НРК по всій Європі впливає на взаємодію між різними підсистемами ринку освіти. Як для професійної, так і для вищої освіти розробляються кваліфікації на основі результатів, хоча вихідні критерії для визначення цих результатів відрізняються (професійні стандарти для кваліфікацій професійної освіти і навчальні програми та плани для кваліфікацій вищої освіти). Обидва типи кваліфікацій орієнтуються на транзитивний ринок праці та здобуття необхідних знань, умінь і компетентностей, але у сфері вищої освіти кваліфікації мають ширше значення, аніж просто підготовка до конкретної професії чи групи професій. Основне завдання більшості нових рамок полягає в тому, щоб покращити зв'язки та збудувати містки між різними рівнями й типами кваліфікацій та сприяти вертикальній і горизонтальній наступності навчання [6, с. 6].

У багатьох НРК кваліфікації структуровані за одиницями оцінювання, а програми – за навчальними модулями, які можна об'єднувати та опановувати по-різному, а також використовувати для трансферу кредитів і продовження навчання. Такий поділ забезпечує споживачам на ринку освіти більшу свободу вибору та прийняття рішень, а також сприяє поступовому переходу між професійно-технічною і вищою освітою, оскільки дозволяє виявити спільні модулі та звільнити студентів від їх повторного вивчення. Отже, поділ на модулі розширює можливості розробки індивідуальних траєкторій навчання.

Процес розробки і впровадження НРК відкриває можливості для усіх зацікавлених сторін в узгодженні попиту і пропозиції на транзитивному ринку праці консолідувати зусилля. Серед ос-

новних стейкхолдерів слід назвати: міністерства, освітні установи та інституції, що відповідають за професійну і вищу освіту, навчальні заклади, центри зайнятості, роботодавці, профспілки, громадянське суспільство. Світова практика переконливо свідчить, що ефективна взаємодія стейкхолдерів сприяє оновленню й актуальності освітніх та професійних стандартів, досягненню більшої узгодженості системи освіти і транзитивного ринку праці.

НРК може бути інструментом для регулювання кваліфікацій, а отже, створювати законодавче підґрунтя для реформування системи освіти. Кваліфікації, що входять до НРК, як правило, мають відповідати певним вимогам до розробки стандартів: формату навчальних програм і правил, пов'язаних з доступом, переходом і наступністю; оцінювання і сертифікації (у тому числі визнання результатів неформального / інформального навчання).

Темпи розробки та впровадження НРК у практику європейських країн значно різняться. Перша хвиля розробки НРК, яка тривала до 2002 року, охопила Францію, Велику Британію, Бельгію (Фландрію), Нідерланди (НРК для професійно-технічної освіти), Шотландію, Румунію, Мексику, Тринідад і Тобаго, Австралію, Нову Зеландію, ПАР (НРК для вищої освіти). Друга хвиля (2002–2008 рр.), що насамперед пов'язується з розробкою Болонської рамки кваліфікації для університетської освіти (5(6)–8 рівні ЄРК), охопила Францію, Велику Британію, Бельгію (Фландрію), Шотландію, Нідерланди, Іспанію, Ірландію, Данію, Німеччину та ін. Третя хвиля розробки НРК охоплювала 2009–2011 рр. і спостерігалась у сімнадцяти країнах: Мальті, Бельгії (Фландрії), Франції, Північній Ірландії, Великій Британії, Данії, Естонії, Латвії, Литві, Фінляндії, Італії, Іспанії, Чехії, Угорщині, Мальті, Нідерландах, Португалії. В інших європейських країнах (36 країн) процес розробки та впровадження НРК закінчився у 2012–2013 рр. [110].

Майже усі країни, окрім Італії та Ліхтенштейну, визначилися з кількістю рівнів своїх національних рамок. Більшість країн запропонували та прийняли восьмирівневу структуру НРК (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Окремі характеристики країн у контексті впровадження НРК

Характеристики	Показник
Запровадили НРК у повному обсязі	4 країни
Повністю (частково) запозичують («імпортують») ЄРК	19 країн (Фінляндія, Чехія, Угорщина, більшість країн Африки та Азії)
Включають (включатимуть) рівнів кваліфікацій:	
5	Франція
6	Шрі-Ланка, Сінгапур, Саудівська Аравія
7	Ісландія, Норвегія, Гонконг
8	65 країн
9	РФ, Індія, Філіппіни, Англія, Уельс, Північна Ірландія, Болгарія
10	Ірландія, Словенія, Таїланд, Нова Зеландія, Україна
більше 10	Шотландія, Австралія, Хорватія
Суттєво порушують норми класифікації ЄРК	Російська Федерація
Розроблюють окремо НРК та Болонську рамку з подальшим їх взаємовизнанням	38 країн

Джерело: [31].

Деякі країни чітко розуміють, що працювати з такою самою кількістю рівнів, як і в ЄРК, важливо, проте це не єдиний аргумент для затвердження восьмирівневої НРК. У переважній більшості країн рішення щодо кількості рівнів НРК приймалися в результаті тривалих консультацій та ретельного аналізу існуючих рівнів кваліфікацій.

Водночас існують країни, що обрали власний шлях, і рівні НРК у них варіюють від 5 до 15. Наприклад, у Франції НРК має п'ять рівнів, в Ісландії, Гонконзі – сім, Шотландії, Великій Британії, Філіппінах, Російській Федерації, Болгарії – дев'ять, Ірландії, Словенії, Таїланді, Новій Зеландії, Україні – десять, Австралія, Хорватія – дванадцять.

Україна серед країн Східної Європи стала другою країною після Грузії, де впровадження НРК зафіксовано законодавчо, та першою країною, яка прийняла Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти.

Процес розроблення НРК в Україні формально розпочався у 2010 р. з розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 р. № 1727-р «Деякі питання розроблення Національної рамки кваліфікацій» [12], в якому було встановлено доручення Міністерству освіти і науки України та Міністерству соціальної політики України із залученням інших центральних органів виконавчої влади, які беруть участь у реалізації державної політики у сфері освіти, зайнятості та соціально-трудових відносин, надати пропозиції щодо утворення міжвідомчої робочої групи з питань розроблення та впровадження НРК. Наступним формальним кроком на цьому шляху стало ухвалення постанови Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2010 р. № 1225 «Про утворення міжвідомчої робочої групи з питань розроблення та впровадження Національної рамки кваліфікацій» [56]. Цією постановою були затверджені положення про цю міжвідомчу робочу групу та її склад.

НРК офіційно затверджена Кабінетом Міністрів України (Постанова № 1341 від 23 листопада 2011 р.). Розроблений План заходів щодо впровадження НРК був введений в дію Наказом Міністерства освіти молоді та спорту України та Міністерства соціальної політики України (№ 488/ 225 від 20 квітня 2012 р.). Цей План охоплює такі питання, як організаційне, методичне, нормативно-правове, інформаційне та кадрове забезпечення, організацію співпраці з соціальними партнерами, залучення міжнародної технічної і фінансової допомоги, реалізація пілотних проектів і забезпечення міжнародного визнання НРК. У ньому також наведено перелік нормативно-правових актів і документів, які необхідно розробити для забезпечення повного впровадження НРК.

Із 2014 р. на законодавчому рівні були закріплені важливі положення ЄРК щодо визначення НРК та її цілей, а також основних освітніх рівнів. Так, у Законі України «Про вищу освіту» (2014 р.), у статті 27–1 зазначено: «Національна рамка кваліфікацій – це «системний і структурований за компетентностями опис кваліфікаційних рівнів». Вона розробляється із залученням об'єднань організацій роботодавців та затверджується в порядку, визначеному законодавством [47].

Національна рамка кваліфікацій спрямована на:

- 1) введення європейських стандартів та принципів забезпечення якості освіти з урахуванням вимог транзитивному ринку праці до компетентностей фахівців;

- 2) забезпечення гармонізації норм законодавства у сфері освіти та соціально-трудових відносин;
- 3) сприяння національному і міжнародному визнанню кваліфікацій, набутих в Україні;
- 4) налагодження ефективної взаємодії сфери освітніх послуг та транзитивного ринку праці.

Національна рамка кваліфікацій в Україні є 10-рівневою рамкою для визнання навчання протягом життя від рівня дошкільної освіти до ступеня доктора наук. Українська НРК є всеохоплюючою та включає усі кваліфікаційні сектори: загальну освіту, ПТО, вищу освіту, (майбутні) професійні кваліфікації (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

Національна рамка кваліфікацій в Україні та система освіти

Рівень НРК	Загальна середня освіта	Професійно-технічна освіта	Вища освіта
0	Дошкільна		
1	Початкова		
2	Базова	Кваліфікований робітник (свідоцтво)	
3	Повна		
4		Кваліфікований робітник (диплом)	
5			Молодший спеціаліст
6			Бакалавр
7			Магістр
8			Кандидат наук
9			Доктор наук

Джерело: [66].

Кількість рівнів української НРК були предметом критики з боку Ради Європи (*Council of Europe*) і Європейського фонду освіти (*European Training Foundation – ETF*), але залишилися незмінними. На думку європейських фахівців, наявність рівнів 0 та 9 – не практичне, а швидше ідеологічне рішення, оскільки рівень 9 потрібний для поліпшення наукового і дослідницького лідерства у країні, пов'язаний з академічною традицією радянського періоду та є важливим для інновацій і наукових досліджень, а рівень 0 відповідає першому рівню у системі навчання протягом життя.

Шляхом упровадження НРК Україна прагне реалізувати три основні завдання:

- 1) зробити кваліфікації більш сучасними та привести їх у відповідність до суспільних потреб;

- 2) покращити взаємозв'язок та координування системи кваліфікацій;
- 3) підвищити прозорість системи кваліфікацій, щоб зробити зрозумілою відносно значущість / цінність кваліфікації.

Водночас у числі пріоритетних завдань не вказано забезпечення відповідальності навчальних закладів за якість освітніх послуг. Це наштовхує на думку, що навчання впродовж життя, яке лежить в основі ЄРК, не є пріоритетним для НРК України. Водночас стейкхолдери в Україні вважають, що НРК має вирішувати значно ширший спектр завдань. Зокрема науковці, представники сфери освіти різних рівнів та профспілки очікують позитивних зрушень у траєкторіях навчання, його прозорості та наступності. Сучасний ринок освіти має не тільки бути спрямований на задоволення поточних потреби транзитивного ринку праці, а й ураховувати перспективні. Кваліфікації повинні охоплювати особистісні та комунікаційні навички. Держава повинна сприяти навчанню впродовж життя, а ринок освіти трансформуватися залежно від очікувань суспільства щодо освітніх результатів. З точки зору профспілок, упровадження НРК сприятиме раціоналізації системи освіти та людського капіталу.

Українська НРК визначається всеохоплюючою. Водночас, зі змісту Постанови КМУ «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» [50] не зрозуміло, чи буде НРК доповнена галузевими рамками і як вони будуть з нею розроблятися та зіставлятися. З Постанови КМУ також не зрозуміло, як буде відбуватися взаємодія між різними рівнями освіти в рамках системи кваліфікацій і як будуть комунікувати та співпрацювати Міністерство освіти і науки та Міністерство соціальної політики. Тому ці питання потребують доопрацювання в інших документах відповідних органів влади.

Функціонально НРК спрямована на створення нових форм комунікації і співпраці між інституціями та зацікавленими сторонами щодо узгодження потреби та попиту у кваліфікованих кадрах. Тому, з одного боку, вона може бути класифікована як комунікативна. Водночас, ураховуючи зміст Плану заходів щодо впровадження НРК (що передбачає планування, розробку й акредитацію кваліфікаційних стандартів; оцінювання, валідацію та визнання кваліфікацій; акредитацію навчальних закладів і забезпечення якості освіти; створення законодавчого середовища для реформування системи кваліфікацій) вона швидше створює передумови для реалізації реформ в освіті, але не має на меті трансформувати всю систему в короткотерміновій перспективі. Отже, Україна, на відміну від інших

країн, пішла власним шляхом, використовуючи два функціональні різновиди НРК – комунікативну та реформуючу.

Відповідно до визначення Європейської Комісії, у рекомендаціях щодо ЄРК для безперервного навчання [103] під кваліфікацією розуміють формальний результат процесу оцінки і перевірки професійних знань, навичок та досвіду особистості, які в сукупності дозволяють здійснювати певні професійні дії. Відповідно з Законом України «Про систему професійних кваліфікацій» кваліфікація є офіційним результатом оцінювання й визнання, який отримано, коли компетентний орган встановив, що особа досягла результатів навчання за заданими стандартами. Кваліфікації поділяються на освітні (на основі освітніх стандартів) та професійні (на основі професійних стандартів). Фактично кваліфікація є свідченням рівня підготовленості, майстерності, ступеня готовності до виконання праці за певною спеціальністю чи посадою, що характеризуються розрядом, класом або іншими атестаційними категоріями, що як правило, підтверджуються офіційним документом (атестатом, сертифікатом, ступенем, дипломом).

Кваліфікація базується на нормах та нормативах елементів кваліфікацій – так званих кваліфікаційних стандартах: освітніх, професійних та оціночних. Освітні стандарти визначають очікувані результати процесу навчання, що слугують обов'язковою умовою присвоєння кваліфікації, програми навчання з точки зору змісту, мети навчання, а також методів навчання та організації освітнього процесу. Освітній стандарт має дати відповідь на запитання: «Що потрібно студенту знати, щоб здобути відповідну роботу?».

Відповідно з Законом України «Про систему професійних кваліфікацій», *професійна кваліфікація* – це кваліфікація, яка надається з урахуванням професійних стандартів, що діють у сфері праці, та відображує здатність особи виконувати завдання і обов'язки професійної діяльності певного виду та складності [56]. Сукупність механізмів правового, інституційного і фінансового регулювання, які забезпечують наявність необхідних професійних кваліфікацій та гарантують їхню якість і відповідність поточним і перспективним потребам розвитку суспільства, транзитивного ринку праці, громадян утворюють систему професійних кваліфікацій (рис. 3.5).

У цьому самому документі *професійні стандарти* – це затверджені в установленому порядку вимоги до кваліфікації працівників, їх компетентностей, що визначаються роботодавцями і слугують основою для формування професійних кваліфікацій [56].

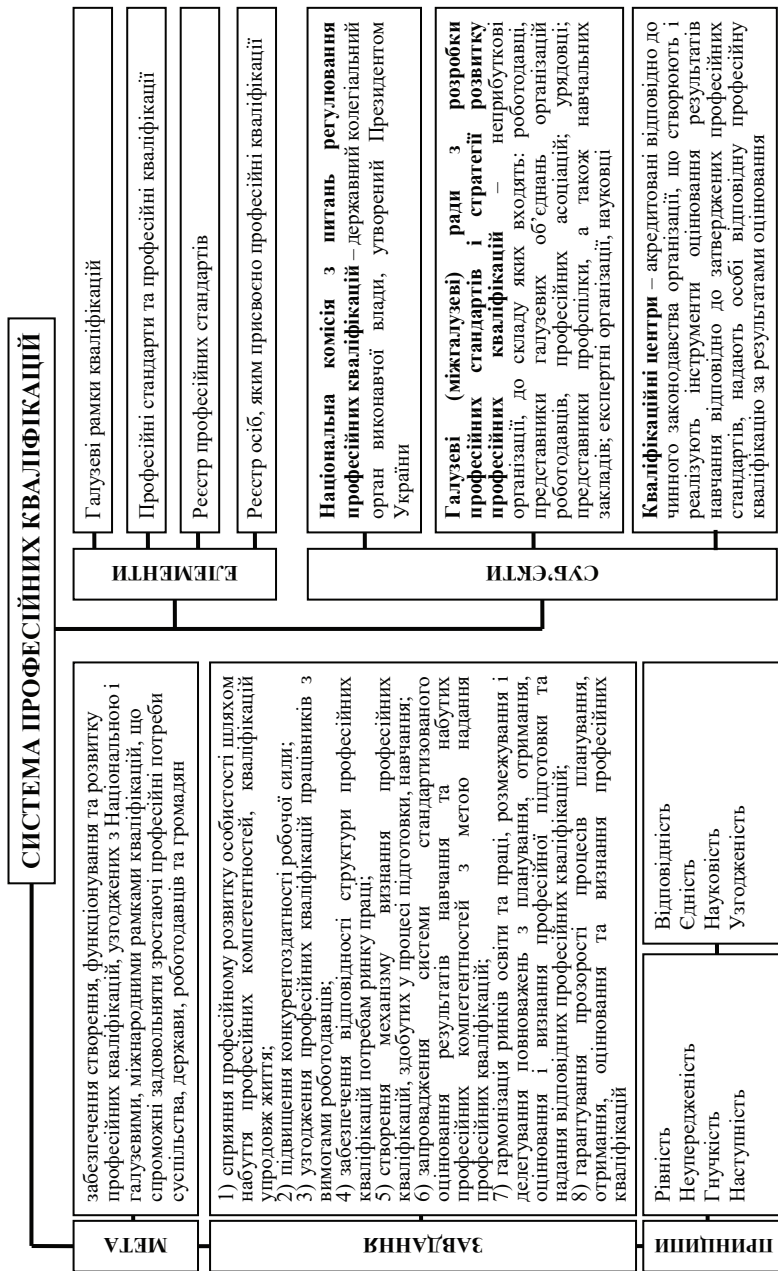


Рис. 3.5. Система професійних кваліфікацій в Україні

Варто зазначити, що професійні стандарти співвідносяться з рівнями національної і галузевих рамок кваліфікацій та групуються за галузевими ознаками. На відміну від освітнього стандарту, професійний стандарт дає відповідь на запитання: «Що потрібно здобувачу вміти, щоб якісно виконати відповідну роботу?».

Розробка професійних стандартів покладається на галузеві (міжгалузеві) ради з розроблення відповідних стандартів та стратегії розвитку професійних кваліфікацій з урахуванням положень міжнародної стандартної класифікації занять і здійснюється відповідно до вимог Національної, галузевої (міжгалузевої) рамки кваліфікацій і національних класифікаторів видів економічної діяльності та професій. Форму та порядок розробки професійного стандарту визначає Національна комісія з питань регулювання професійних кваліфікацій і затверджує уряд.

Дослідження закордонної практики розробки професійних стандартів дає можливість виконати групування країн залежно від існуючого взаємозв'язку між кваліфікаціями та професіями на транзитивному ринку праці. Умовно можна виділити три типи професійних стандартів:

I. Класифікація основних робіт на транзитивному ринку праці.

II. Критерії виміру продуктивності та відповідності професійних компетенцій роботі, яка виконується;

III. Професійний профіль, пов'язаний з кваліфікацією.

Перший тип професійних стандартів є своєрідною системою *класифікації основних робіт на транзитивному ринку праці*, що забезпечує проведення його статистичного моніторингу. Попри те, що професійні стандарти цього типу не обов'язково відображають вимоги роботодавців щодо компетенцій робочої сили (наприклад ISCO-88), вони знаходять широке застосування на практиці для проведення моніторингових досліджень щодо кваліфікацій робочої сили і розробки на цьому підґрунті кваліфікаційних стандартів. На національному рівні можуть використовуватися більш розлогі національні класифікації професій, які дозволяють створити уявлення про професійні компетенції, умови праці та рівні кваліфікацій, необхідні для здобуття певної роботи. Принциповою відмінністю таких стандартів є їх комплексний характер, що передбачає реєстрацію всіх основних робіт на транзитивному ринку праці з їхньою послідовною класифікацією. Цей тип стандартів поширений у Румунії, Словенії, Швейцарії та Франції [108].

Другий тип професійних стандартів представлений як комплекс критеріїв вимірювання продуктивності праці й оцінювання відповідності професійних компетенцій виконуваній роботі. Зазвичай професійні стандарти цього типу охоплюють всі професії, які існують на транзитивному ринку праці. Оціночний цих стандартів дає змогу сформулювати вимоги до продуктивності праці, що є їхньою перевагою, бо вони ґрунтуються на систематичному аналізі робочих місць. Яскравим прикладом реалізації професійних стандартів другого типу є національні професійні стандарти Сполученого Королівства, що використовуються як еталон для розробки кваліфікацій та навчальних програм, а також у сфері управління людськими ресурсами для оцінки потреб у професійній підготовці (перепідготовці, підвищенні кваліфікації) та для виконання порівняльного аналізу передового досвіду. З-поміж інших країн, які використовують цей тип професійних стандартів, варто назвати Бельгію, Литву та Польщу.

Третій тип професійних стандартів розробляються на базі освітніх стандартів і описує професії, які можуть бути здобуті при досягненні певного рівня кваліфікації. Професійні стандарти у рамках кожної кваліфікації розробляються з метою забезпечення базису для визначення освітніх і оціночних стандартів. Такий тип професійних стандартів поширений в Іспанії.

Ще однією принциповою відмінністю цих стандартів є їх взаємозв'язок з різними видами робіт, які включені до професійної класифікації. Наприклад, у Франції та франкомовних бельгійських провінціях використовують професійні стандарти, які описують професійну діяльність і компетенції, типові для власника певної кваліфікації (довідник компетенцій у Франції, кваліфікаційні профілі у Бельгії) та виступають базою для опису професій у Оперативному довіднику з торгівлі та робочих місць. З-поміж інших країн, де цей тип професійних стандартів поширений, варто назвати Австрію, Естонію, Італію, Латвію, Люксембург, Нідерланди, Португалію, Угорщину, Швейцарію. Використання професійних стандартів цього типу характерне для регульованих економічних систем, де кваліфікація присуджується державою (іноді у співпраці з соціальними партнерами) і, як правило, відповідає одному професійному профілю.

Попри те, що у світі професійні стандарти є своєрідним містком взаємодії ринків праці та освіти, існують країни, які взагалі

їх не мають (Болгарія, Данія, Кіпр, Ірландія, Ісландія, Німеччина, Норвегія, Словаччина, Чехія, Фінляндія, Швеція). У цьому випадку кваліфікації професійно-технічної освіти базуються на описах професій, які мають форму узгоджених норм та нормативів. Наприклад, в Ірландії роботодавці, беруть активну участь у визначенні результатів навчання, що по суті відображають компетенції, необхідні для виконання роботи за певною професією. У скандинавських країнах зв'язок між кваліфікаціями та вимогами транзитивного ринку праці забезпечується за рахунок активної участі соціальних партнерів у розробках навчальних програм. Отже, у країнах, які не мають професійних стандартів, кваліфікації професійно-технічної освіти базуються на компетенціях. І хоча освітні стандарти формулюються відповідно до термінів результатів навчання, вони прямо не співвідносяться з описом «роботи, яка виконується» з точки зору завдань, дій і пов'язаних з ними компетенцій.

У Німеччині професія визначається як сукупність компетентностей, яких повинен набути професіонал, щоб бути спроможним ефективно та якісно працювати, змінюючи за необхідності робочі місця. У державних документах країни з професійного навчання визначено близько 350 укрупнених (інтегрованих) професій (так званих «професій навчання»), тоді як в Україні подібні нормативні документи мають понад 2500 назв професійних робіт [53]. Стислий опис професій у Німеччині розробляється у процесі визначення нової кваліфікації, а потім з метою забезпечення широкого доступу користування ним викладається в Інтернет.

Аналогічно в Данії у якості професійних стандартів іноді розглядається перелік необхідних знань, вмій і навичок, так званих описах професій (*Berufsbild*) або зонах компетенцій (*kompetenceområder*). Однак, відповідно до визначення професійних стандартів як «робіт, що виконуються», професійні стандарти Данії швидше відповідають освітнім стандартам, оскільки мають на меті опис професій, завдань, сфер знань і навичок, що будуть надані у процесі професійної підготовки і навчання та забезпечення змісту навчального плану. Для німецьких же кваліфікацій ці позиції деталізуються у формі цілей навчання на робочому місці (*Ausbildungsrahmenplan*) [108].

У цілому вивчення європейської практики формування професійних стандартів дає підстави стверджувати, що залежно від освіт-

ніх та культурних традицій вони мають певні розбіжності за формою, змістом і функціями.

Під освітніми стандартами розуміють систему основних параметрів, що приймаються як державна норма освіченості, яка відображає суспільний ідеал і враховує можливості реальної особистості й системи освіти з досягнення цього ідеалу. Відмінність освітніх стандартів від професійних полягає в тому, що вони відповідають логіці накопичення знань і навичок, а не логіці систематичного опису професійних завдань, функцій і пов'язаних з ними компетенцій. Так, професійні стандарти можуть містити перелік компетенцій, сукупність завдань та функцій професії, але мають на меті систематизоване відображення професії. Водночас освітні стандарти містять перелік компетенцій, згрупованих за сферами навчання або навчальними одиницями, і зорієнтовані на визначення необхідних напрямів у навчальному процесі для повноцінного оволодіння особистістю всіма задекларованими знаннями, вміннями та навичками. Крім того, за змістом ці стандарти різняться, оскільки певні компетенції, необхідні на робочому місці, виходять за рамки освітнього процесу.

Загальноєвропейська практика переконливо доводить, що розбіжності освітніх стандартів певних країн проявляються в об'єктах стандартизації (тривалість навчальних програм, зміст і методи навчання, оцінка освітніх досягнень тощо) та рівнях деталізації, які передбачають забезпечення різного ступеня автономії місцевим органам влади, мають власну специфіку у підготовці інструкторів та викладачів для розробки навчальних планів та програм.

У більшості європейських країн кваліфікації базуються і на професійних, і на освітніх стандартах. Як правило, ці стандарти інтегровані й тісно пов'язані один з одним, що пояснюється прагненням суспільства при присудженні кваліфікації після завершення навчання максимально врахувати потреби транзитивного ринку праці й у такий спосіб запобігти зростанню дисбалансу між попитом і пропозицією на робочу силу в професійному розрізі.

3.4. Трансформація національної системи підготовки висококваліфікованої робочої сили

Трансформація глобальної економіки, що супроводжується інформатизацією суспільства, поширенням інновацій, зміною змісту і характеру праці, ставить в епіцентр соціально-економічної політики будь-якої держави людський ресурс. Розвинені країни світу визнають ключову роль людського капіталу в забезпеченні довгострокового економічного розвитку. На думку експертів Світового банку, тільки 16% економічного зростання в країнах з перехідною економікою забезпечується фізичним капіталом, 20% – природним капіталом, а решта 64% пов'язані з людським і соціальним капіталом [93]. Ученими доведено, що збільшення людського капіталу на 1% призводить до прискорення темпів зростання ВВП на особу на 1–3% [96]. Людський капітал сьогодні визначає потенційні можливості технологічної, економічної та соціальної модернізації суспільства, темпи розробки й поширення інновацій і майбутню конкурентоздатність країни.

Інноваційний поступ економіки неможливий без виробництва та поширення нових знань, що, у свою чергу, вимагає наявності людського капіталу високої якості. На тісному взаємозв'язку між рівнем кваліфікації населення та науковими досягненнями наголошував Г. Бекер [84, с. 48]. В умовах інноваційного розвитку знання є детермінантою зростання більшості регіональних економік, а висококваліфіковані працівники – ключовими постачальниками цих знань. Саме тому науковці дедалі частіше звертають увагу на необхідності здійснення інвестицій в освіту та науку, що забезпечують формування висококваліфікованої робочої сили.

Від якості людського капіталу залежать не лише темпи поширення нових знань в суспільстві, а й темпи розробок та впровадження нової техніки й технології, виробництво кінцевих продуктів споживання. Нобелівський лауреат С. Кузнець зазначав, що для науково-технічного прориву в країні має бути накопичений стартовий людський капітал, інакше перехід на наступний технологічний уклад економіки неможливий [23]. За оцінками світових експертів, лише 5% країн, які розвиваються, здатні поповнити групу розвинених. Головними перешкодами на цьому шляху вважають низьку

якість життя і недосконалість інституційного середовища, які гальмують створення оптимальних умов для розвитку п'ятого, шостого та сьомого технологічних укладів економіки.

Отже, освіта відіграє провідну роль у суспільному житті, визначаючи не лише стан та перспективи розвитку людських ресурсів, а й конкурентоспроможність національної економіки. Система освіти розглядається більшістю країн як пріоритетний напрям соціально-економічного розвитку, засіб забезпечення конкурентних переваг на світовому ринку, як один з гарантів національної безпеки.

За даними національних консультацій щодо визначення пріоритетів розвитку України після 2015 р., проведених за сприяння ПРООН, освіта є базовою цінністю для 92% українців. Чотири з п'яти випускників загальноосвітніх середніх шкіл орієнтовані на продовження освіти у вищих навчальних закладах. Умотивованість старших поколінь за будь-яких умов дати молодшим можливість отримати вищу освіту простежується у зорієнтованості 64% українців на рівень освіти для своїх дітей, не нижчий від повної вищої (водночас отримання вченого ступеня бажають близько 5%). Обмежити своїх дітей та онуків неповною або повною середньою освітою погоджуються лише 4% мешканців великих міст; середньою спеціальною та базовою вищою – близько 25% [78, с. 32]

Нерідко мотивація до набуття вищої освіти пов'язується з прагматичними намірами отримання високооплачуваної роботи, побудови кар'єри та отримання вищого статусу в суспільстві. Так, головною причиною вступу до ВНЗ студенти називають необхідність побудови кар'єри (41%). Серед менш значущих причин виділяють бажання бути освіченими (32%) та отримання нових знань (15%). Вища освіта як така не є цінністю: близько 20% мешканців великих міст вважають її засобом розширення світогляду, а приблизно стільки ж – підвищення соціального статусу; понад 15% взагалі прагнуть її тому, що «сьогодні так прийнято» [78].

Рівень охоплення населення вищою освітою (*Gross enrolment ratio, tertiary*) розраховується як відношення чисельності студентів у ВНЗ III–IV р.а. незалежно від віку до загальної чисельності населення п'ятирічної вікової групи, що продовжує навчання після завершення середньої школи. Для України, починаючи з 1988 р. і до 1994 р., спостерігалася спадна динаміка валового показника охоплення вищою освітою (коли він сягнув мінімального рівня – 40,3%). Упродовж наступних років поступово зростав і у 2000 р. він

відновився на рівні 1989–1990 рр., та поступово зростав в наступні роки. У 2015 р. валовий показник охоплення українців вищою освітою встановився на рівні 82,3% [114], що на 20,6 в.п. більше ніж у ЄС та на 46,6 в.п. перевищує загальноосвітній рівень.

Україна має вищий рівень охоплення населення вищою освітою порівняно з Австрією, Норвегією, Бельгією, Болгарією, Естонією, Литвою, Польщею, Латвією, Португалією, Чехією, Францією, Італією, Швецією, Португалією, Кіпром, Швейцарією, Великою Британією, Угорщиною, Казахстаном, Грузією, Молдовою (рис. 3.6).

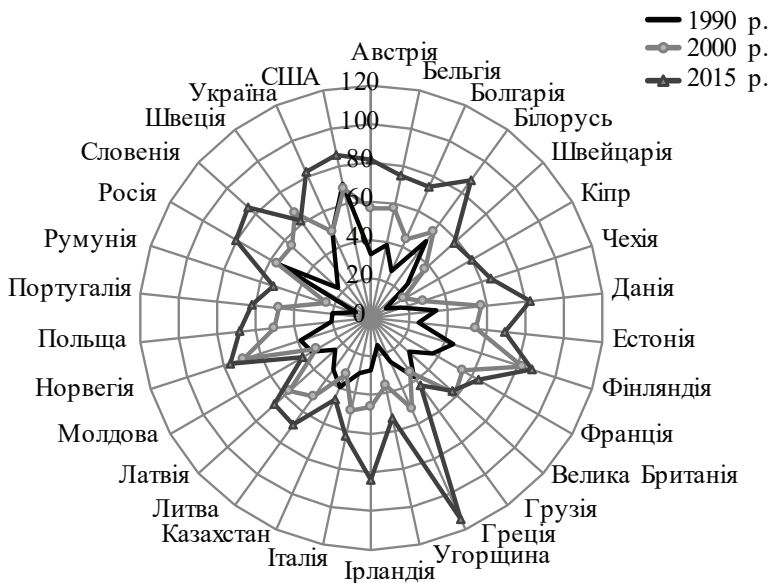


Рис. 3.6. Валовий показник охоплення населення вищою освітою у 2015 році

Джерело: [113].

Вивчення динаміки показників доступності вищої освіти різних країн та України (коефіцієнта зарахування населення до ВНЗ, *Gross entry ratio*), що розраховується як відношення кількості прийнятих на навчання студентів до загальної чисельності населення гіпотетичного віку, коли завершується здобуття повної середньої освіти) свідчить про розширення доступності вищої освіти для української молоді. За рівнем доступності вищої освіти Україна має вищі показники

(95,4%), ніж Литва, Латвія, Італія, Угорщина, Чехія, Австрія, Болгарія, Кіпр, Казахстан і Молдова. Водночас вона поступається таким країнам як США, Велика Британія, Естонія, Данія, Фінляндія, Бельгія, Франція, Греція, Норвегія, Португалія, Словенія, Іспанія, Швеція (рис. 3.7).

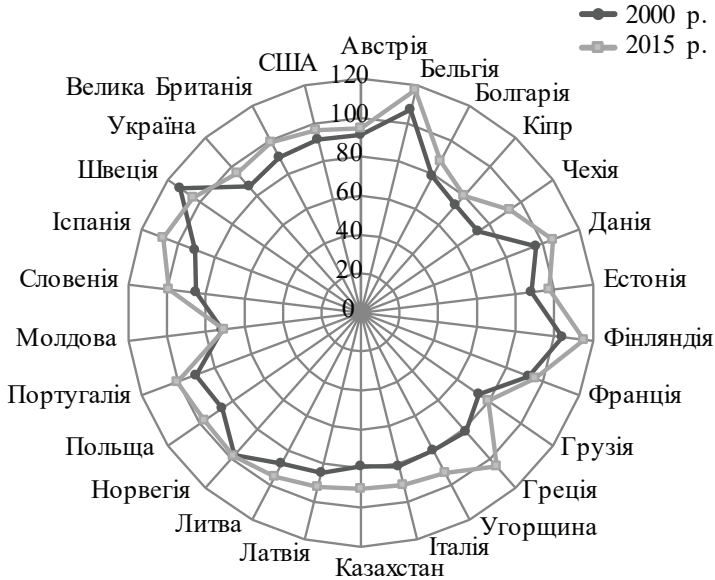


Рис. 3.7. Рівень доступності вищої освіти для осіб віком 17–22 рр. (частка у постійному населенні відповідної вікової групи) у 2000 та 2015 рр.

Джерело: [114].

Загалом за світовими оцінками Україна характеризується як країна з високоінтелектуальним людським капіталом, однак якісні оцінки системи освіти є досить неоднозначними. Наприклад, у рейтингу глобальної конкурентоспроможності за 2015–2016 рр. Україна посідала 79 місце серед 140 країн світу, поступившись на три позиції порівняно з попереднім роком. Варто зазначити, що позиції України за цим рейтингом постійно змінюються, демонструючи тенденції то зростання, то падіння. Зниження глобального індексу конкурентоспроможності конкурентоспроможності (ГІК) для нашої країни у 2015–2016 рр. було пов'язане насамперед з погіршенням показників, які характеризують:

- 1) інституційне середовище (101 місце, внаслідок існування корупції у країні, а також недосконалості державних гарантій щодо прав власності, ділової етики та безпеки);
- 2) розвиток інфраструктури (69 місце, насамперед через низькі показники якості доріг, залізничного, морського та авіатранспорту та постачання електроенергії);
- 3) макроекономічне середовище (134 місце, що пов'язано зі зростанням державного боргу та інфляцією);
- 4) розвиток фінансового ринку (121 місце за рахунок нестабільності національної банківської системи);
- 5) технологічну готовність (86 місце, що пов'язано зі значною втратою рейтингових позицій порівняно з попереднім періодом за показниками використання інформаційно-телекомунікаційних технологій);

Водночас впродовж усіх років проведення оцінки ГІК Україна мала міцні позиції за показниками охоплення населення вищою освітою (14 місце) та якості викладання природничих і математичних наук (38 місце) (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

Динаміка компонентів Глобального індексу конкурентоспроможності, що характеризують якість освіти в Україні

Компоненти ГІК	2010–2011 рр.	2011–2012 рр.	2012–2013 рр.	2013–2014 рр.	2014–2015 рр.	2015–2016 рр.
Охоплення населення середньою освітою	46	51	47	43	40	39
Рівень охоплення вищою освітою	8	7	10	10	13	14
Якість системи освіти в цілому	56	62	70	79	72	54
Якість освіти з менеджменту і бізнесу	108	116	117	115	88	87
Якість вищої математичної і природничої освіти	42	36	34	28	30	38
Кількість країн, для яких обчислювався ГІК	139	142	144	148	144	140

Джерело: [111].

У структурі населення України, старшого за 25 років, у 2015 році 46,9% мали вищу освіту, що є свідчення зростання питомої ваги фахівців на 7,6 в.п. порівняно з 2001 роком. Найбільше зростан-

ня чисельності населення з вищою освітою за останні роки, відбувалось у таких регіонах, як Хмельницька (темп приросту 55,8%), Сумська (51,3%), Вінницька (37,2%) та Запорізька (33,6%) області. Водночас скорочення чисельності осіб з вищою освітою було характерне для Закарпатської, Івано-Франківської та Рівненської областей. Причиною цього, швидше за все, став найвищий рівень міграційної активності населення означених регіонів, що призвело до відтоку кваліфікованої робочої сили з вищою освітою за кордон. У цілому середній рівень освіченості населення України, старшого 25 років, можна вважати достатньо високими, адже він був більшим за середньоєвропейський (за 19 країнами ЄС), який у 2015 році він дорівнював 28,7% [23].

Попри це міжнародні експерти застерігають, що з часом якість освітніх послуг та рівень науки в Україні може знижуватися через брак упровадження наукоємних технологій у виробництво та недостатнє фінансування науки. Великі обсяги ринку, що забезпечуються значним розміром країни, чисельністю населення та споживанням товарів і послуг, висока якість людського потенціалу, відсутність стихійних лих та епідемій є чи не єдиними перевагами, які за умови проведення реформ здатні підвищити конкурентоздатність України.

Серед чинників покращання доступу до вищої освіти в Україні варто зазначити розвинуту мережу вищих навчальних закладів I–IV р. а., існування довгострокової позитивної динаміки вступу до ВНЗ, а також розширення можливостей фінансування вищої освіти, у тому числі й за рахунок фізичних осіб [79, с. 3]. З-поміж соціально-економічних чинників, які негативно позначаються на розширенні доступу населення до вищої освіти, вкажемо низькі рівні працевлаштування молоді за фахом, майнове розшарування населення, поширення бідності серед працюючого населення.

У таблиці 3.8 наведено дані про середню заробітну плату найманих працівників залежно від рівня освіти.

Взаємозв'язок рівня освіти та доходів населення простежується в багатьох соціальних дослідженнях. Зокрема, вченими Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України доведено, що особисті доходи населення напряму залежать від освітнього рівня, тобто зростають прямо пропорційно з підвищенням рівня освіти, причому ця залежність про-

тягом досліджуваного періоду зберігається [40, с. 170]. Середня заробітна плата осіб, які мають повну вищу освіту, на третину перевищує середню заробітну плату в економіці. Це дає підстави стверджувати про особливий статус найманих працівників з повною вищою освітою та їхні конкурентні переваги порівняно з іншими найманими працівниками, які мають неповну або базову вищу освіту [19, с. 41].

Доходи осіб з вищою освітою впливають на матеріальне становище всієї родини. У домогосподарствах, де голова має повну вищу освіту, сукупний дохід у середньому на одну особу майже в 1,5 рази перевищує показник для домогосподарств, де голова має повну середню освіту. Крім того, було виявлено зворотний зв'язок між матеріальним становищем населення та бажанням здійснювати інвестиції в освіту. До восьмої децильної групи на всі види освіти через низький рівень доходів переважної більшості населення спрямовується лише незначна частка коштів, а вже починаючи з восьмої децильної групи зростають витрати на освіту. Представники десятої децильної групи спрямовують значно більшу частку своїх доходів не лише на вищу, а й на дошкільну, післядипломну освіту та на отримання наукового ступеня [40, с. 171].

Серед населення України поширена думка, що більш високий рівень освіти підвищує шанси отримати гідну роботу. Водночас практика переконливо свідчить, що наявність вищої освіти не гарантує захищеної зайнятості, яка відповідає кваліфікації та очікуванням молодшої людини. Цю тезу підтверджує і дослідження, проведене фахівцями Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України «Перехід на ринок праці молоді України». Найвищі показники безробіття серед молоді мають особи з вищою освітою (рис. 3.8).

Проте варто зважати на масовість вищої освіти в сучасному суспільстві. Нерідко у прагненні здобути вищу освіту молоді люди, не переймаються перспективами майбутнього працевлаштування. Вмотивованість на здобуття вищої освіти відображає й рис. 3.9, згідно з яким переважна більшість української молоді (67,4%) зорієнтовані на здобуття ступеня магістра.

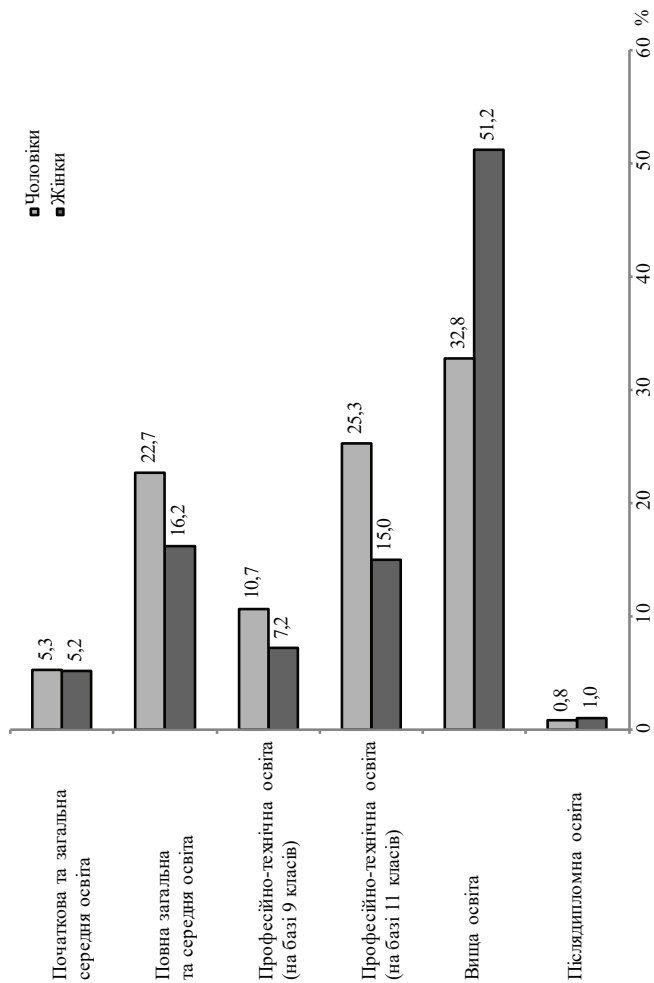


Рис. 3-8. Безробіття молоді віком 15–29 рр., за статтю та рівнем освіти у 2015 р., %
 Джерело: [97].

Цікавими є оцінки матеріального становища осіб, які показують найбільші частки осіб із вищою освітою у структурі розподілу за матеріальним становищем респондентів. Так, більше половини респондентів з вищою освітою визначають свій матеріальний статус як заможний (63,2%), доволі заможний (73,2%), приблизно на середньому рівні по країні (60,8%) [98].



Рис. 3.9. Наміри української молоді віком 15–29 рр., щодо здобуття освіти у 2015 році

Джерело: [97].

Проте, незважаючи на свої споживацькі вподобання та устремління щодо здобуття повної вищої освіти, загалом більшість респондентів у різних соціологічних опитуваннях схиляються до думки, що вища освіта в Україні заслуговує середньої оцінки (44,9%) [72]. Серед основних проблем вищої освіти в Україні, які необхідно вирішити у найближчі 5–10 років, респонденти зазначають: невизнання дипломів більшості ВНЗ за кордоном; корупційність викладачів; невідповідність викладання вимогам транзитивного ринку праці, невідповідність структури освіти потребам транзитивного ринку праці; слабка матеріально-технічна база тощо (рис. 3.10).

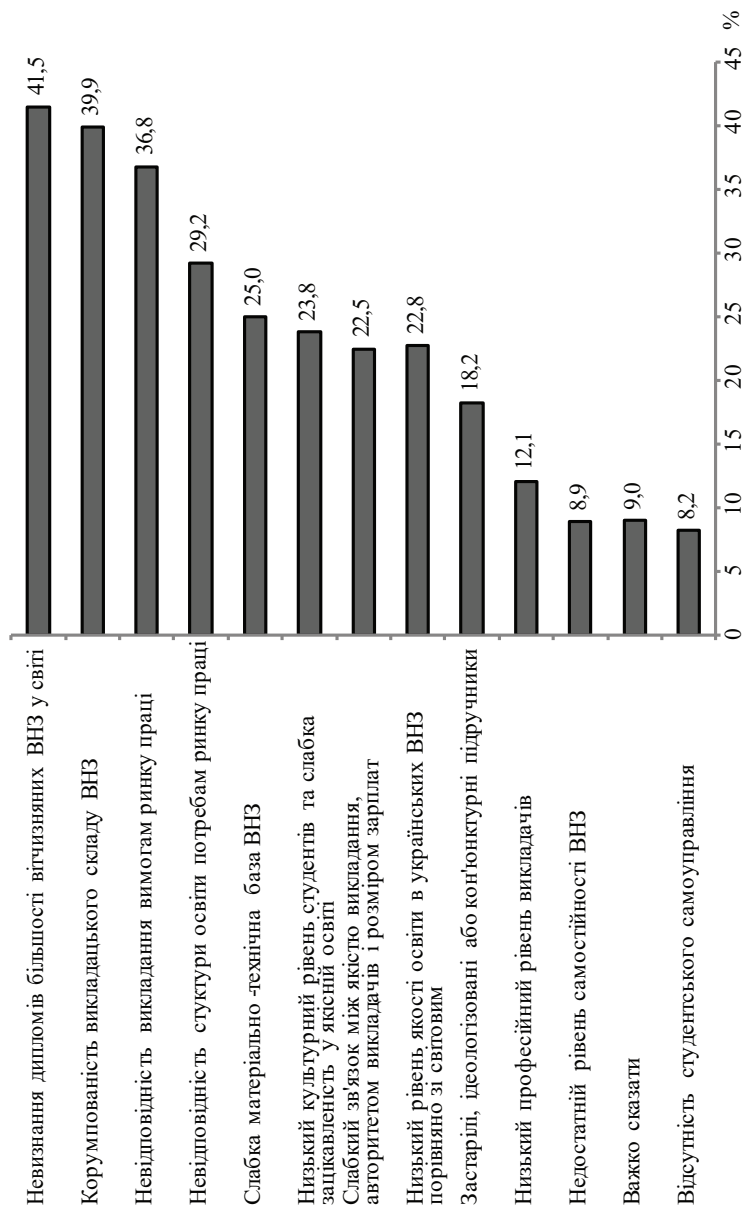


Рис. 3.10. Суб'єктивне сприйняття молоддю проблем вищої освіти

Джерело: [72].

Цікаво, що проблеми корупції у вищій освіті визнаються і керівниками ВНЗ I–IV р.а. Так, за результатами опитування серед ректорів, проведеного у 2015 році Фондом «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва, головними причинами виникнення хабарництва у вищій освіті вони вважають недостатню оплату праці викладачів (65,5% опитаних), а також загальне знецінення моральних норм (56,9%) і самої вищої освіти (51,7%) [65]. Більшість опитаних ректорів ВНЗ (81%) зазначили, що найбільшого поширення у цьому напрямі набули купівля-продаж письмових студентських робіт. Подолання корупції, на думку респондентів, можливе за умови підвищення заробітної плати науково-педагогічним кадрам (62%), запровадження невідворотності покарання за корупційні дії (51,7%), а також широкої гласності щодо виявлених випадків корупції (44,8%).

Практично всі опитані ректори (98,2%) вважають, що саме ректорати і деканати мають взяти на себе левову частину відповідальності за боротьбу з корупцією у вишах; 77,6% ректорів також вказали на важливу роль органів студентського самоврядування, 44,8% – правоохоронних органів [65].

Система вищої освіти України почала формуватися після проголошення незалежності України у 1991 році й розвивалася на базі мережі вищих навчальних закладів СРСР, які знаходилися на території України. Перехід до ринкових відносин, демілітаризація країни, структурна перебудова економіки, поява нових форм власності сприяли поступовій гуманізації навчальних процесів та гуманітаризації структури підготовки фахівців.

Тривалий час структурні зрушення в економіці України супроводжувався зменшенням потреби у підготовці фахівців для суспільного сектору, однак обсяг їхньої підготовки за державним замовленням лишився практично незмінним і навіть характеризувався зростаючою динамікою в середині 2000-х років, що сприяло появі надлишку фахівців за окремими спеціальностями. Ситуація почала змінюватися лише в 2011 р., коли обсяги держзамовлення на підготовку фахівців було скорочено внаслідок шкільної реформи). Реформування вищої освіти відбувалося здебільшого під впливом досвіду європейських країн. В Україні було запроваджено багаторівневу ступеневу систему вищої освіти [4, с.7], створено систему ліцензування та акредитації, започатковано формування системи освітніх стандартів і нової нормативної бази, що дозволило наблизити національну систему вищої освіти до академічних традицій та сучасної практики європейських університетських систем.

У цілому система вищої освіти перестала бути елітарною й набула масового характеру. Відсутність середньострокового прогнозування потреби у кваліфікованій робочій силі зумовила формалізацію державного замовлення на підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації кадрів, надлишок випуску спеціалістів за окремими напрямками підготовки, нераціональне використання коштів держбюджету та погіршення ситуації на молодіжному ринку праці.

Послідовні системні зрушення у вищій освіті відбулися під впливом реформ у рамках Болонського процесу і пояснюються прагненням України приєднатися до загальноєвропейського освітнього простору. Посилення освітньої мобільності студентів та викладачів супроводжувалося відтоком наукових кадрів з України та експансією провідних європейських вищих навчальних закладів на національний ринок освіти. Все це у кінцевому підсумку зумовило загострення внутрішньої конкурентної боротьби між вищими навчальними закладами. На сьогодні вища освіта України лишається вразливою через централізоване управління, застарілу матеріально-технічну базу, неузгодженість освітніх програм з сучасними потребами економіки, високу напруженість професорсько-викладацького складу внаслідок оптимізації витрат на вищу освіту тощо. Керівники вищих навчальних закладів серед невирішених досі проблем системи вищої освіти називають (77,6%), низький рівень автономії ВНЗ (51,7%), низький рівень зацікавленості студентів у навчанні (41,4%) та слабкий зв'язок між якістю викладання і рівнем оплати праці викладачів (36,2%). Поряд з цим серед пріоритетних завдань у сфері вищої освіти ректори ВНЗ виділяють підвищення заробітної плати викладачів, налагодження співпраці з іноземними університетами (по 76,0%) та стимулювання наукової діяльності ВНЗ (70,7%) [65, с.1–2].

Експерти та практики нарікають, що з роками втрачаються такі якісні характеристики національної освіти, як фундаментальність, системність і практична спрямованість, це негативно позначається на конкурентоспроможності випускників.

У Радянській Україні нараховувалося 155 вищих навчальних закладів, що відповідали II–III рівню акредитації. У процесі переходу до масової вищої освіти та з урахуванням високої демографічної хвилі 1980-х років за останні двадцять років було відкрито приблизно по 110–120 нових державних (разом з комунальними) та приватних ВНЗ такого самого рівня. Розглянемо динаміку розвитку мережі вищої освіти та її контингенту за період після здобуття Україною незалежності (рис. 3.11).

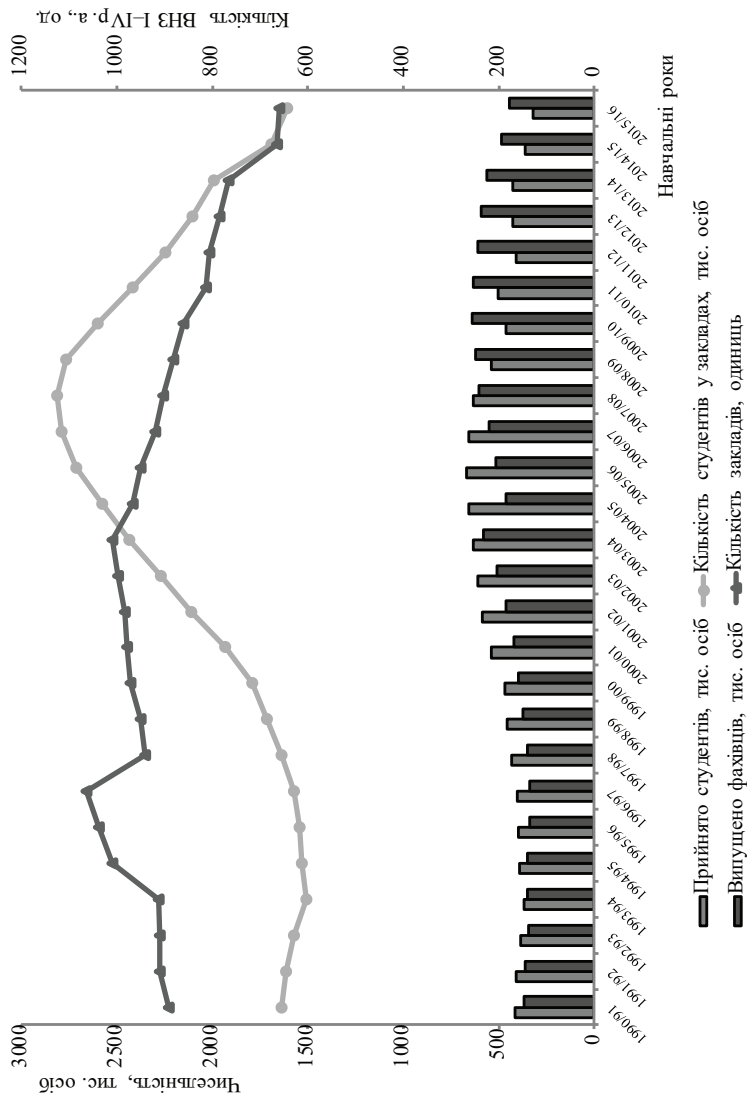


Рис. 3.11. Динаміка кількості ВНЗ та студентів у них, 1990–2016 рр.

Джерело: [44].

Відповідно до Закону України «Про освіту», підготовка кадрів здійснюється професійно-технічними навчальними закладами та ВНЗ I–IV р.а. З другої половини 1990-х років з метою приведення системи вищої освіти у відповідність до міжнародної замість середніх спеціальних закладів освіти до національної структури вищої освіти були впроваджені ВНЗ I–II р.а. До ВНЗ I р.а. належать технікуми, училища та прирівняні до них заклади вищої освіти, що готують молодших спеціалістів. До ВНЗ II р.а. належать коледжі та інші прирівняні до них заклади вищої освіти, які готують бакалаврів.

У цілому система вищої освіти в Україні в період 1990–2016 рр. характеризувалася хвилеподібною динамікою. Розширення мережі вищої освіти, зокрема зростання кількості ВНЗ III–IV р.а., відбувалося на фоні скорочення чисельності дошкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних

Значне зростання та вищих навчальних закладів (ВНЗ) I–II р.а. Причини зниження абсолютної кількості дошкільних, загальноосвітніх та професійно-технічних навчальних закладів були зумовлені насамперед демографічним спадом в Україні.

У розвитку мережі ВНЗ I–II р.а. з 1991 р. спостерігалися постійні зміни кількісних показників. Так у 2001 р. відбулося скорочення мережі на 15%, протягом 2002–2004 років мережа поповнилася шістьма новими закладами, однак наступні роки характеризувалися подальшим скороченням кількості ВНЗ I–II р.а. Скорочення мережі на 15% спостерігалось й у період 2014–2016 рр.

Більш позитивні структурні зрушення за аналізований період були характерні для мережі ВНЗ III–IV р.а. (інститут, академія, консерваторія, університет), які здійснюють підготовку бакалаврів, спеціалістів та магістрів. Ці зміни зумовлені низкою соціально-економічних чинників, зокрема: поступовим відродженням виробництва, що потребувало висококваліфікованих спеціалістів різних рівнів і профілів; жорсткими вимогами приватного сектору економіки та зміцненням позицій бізнесу, що вимагали підготовки фахівців у сферах управління, юриспруденції, маркетингу тощо; трансформацією суспільної думки щодо ролі вищої освіти у суспільному житті (вища освіта є гарантією підвищення матеріального добробуту та соціальної мобільності, уможлиблює отримання престижної професії та вищого статусу). У зв'язку з цим зростання попиту на університетську освіту тісно пов'язане з бажанням окре-

мих контингентів населення здобути більш вигідні позиції та певні гарантії на транзитивному ринку праці.

Значне зростання кількості ВНЗ III–IV р.а. припадає на 1995–2001 рр. Починаючи з 2001 року, система вищої освіти зазнала значних реформувань. Переважна більшість вищих навчальних закладів була передана до управління Міністерством освіти і науки України. Це забезпечило сприятливі умови для оптимізації мережі вищих навчальних закладів усіх рівнів акредитації та форм власності, що здійснювалася шляхом ліквідації нечисленних і безперспективних ВНЗ та інтеграції різних рівнів акредитації, зокрема введення до структури ВНЗ III–IV р.а. вищих навчальних закладів I–II р.а. Варто зазначити, що нові українські університети створювалися переважно методом конвертації інститутів в університети. У наступні роки темпи приросту кількості ВНЗ були незначними та коливались у межах від 1% до 3,8%. Починаючи з 2009/10 н.р., намітилася поступова тенденція до оптимізації мережі ВНЗ III–IV р.а., найбільші скорочення якої відбулися у 2010/11 н.р. та 2014/15 н.р., коли було закрито 20 та 32 ВНЗ по Україні відповідно.

Мережа ВНЗ як державної, так і комунальної форм власності в країні визначається Кабінетом Міністрів України з урахуванням соціально-економічних та культурно-освітніх потреб у них. Україні шляхом об'єднання однопрофільних вищих навчальних закладів, створення на їх базі більш потужних вузів з розвинутою структурою і більшими обсягами підготовки спеціалістів вдалося досягти підвищення економічної ефективності діяльності навчальних закладів цього типу. В цілому динаміка розвитку мережі державних і недержавних ВНЗ свідчить, що після досить стрімкого зростання, яке припало на 1994–1999 рр., мережа як державних, так і недержавних вузів демонструвала тенденцію до скорочення. Оптимізація ВНЗ I–IV р.а. почалася з 2004/05 н.р., а приватних – з 2008/09 н.р.

У 2015/16 н.р. більшість ВНЗ усіх рівнів акредитації (51,4%, або 339 одиниць) перебували у державній власності, в них навчалося 83,6% загальної чисельності студентів. Основну частку державних ВНЗ становили технікуми – 14,6%; 42,5% – університети; 26,0% – коледжі; 11,0% – академії, 4,4% – інститути, 1,5% – училища. Вони підпорядковуються більш ніж 20 центральним органам державної влади та іншим структурам, що свідчить про значний рівень децентралізації управління.

ВНЗ недержавної форми власності становлять 48,5% загальної мережі та охоплюють 16,4% загальної чисельності студентів (262699 осіб). Розподіл студентів за формою власності ВНЗ може вважатись індикатором розвиненості конкурентного приватного сектору вищої освіти. В Україні частка студентів, що навчались у приватних вищих навчальних закладах, зростала з часу їх виникнення на вітчизняному ринку освітніх послуг. Максимального значення частка студентів у приватних ВНЗ набула у 2005 році (14,7%) і з того часу почала зменшуватись. Причинами цього були як скорочення кількості вступників, так і зростання державного фінансування (яке в Україні надається лише державним і комунальним закладам), а пізніше і політика Міністерства освіти і науки України, орієнтована на різноманітні преференції державним ВНЗ [36, с. 17].

Динаміка кількості приватних та комунальних ВНЗ мала хвилеподібний характер. Зокрема, за період 1991–2005 рр. мережа приватних ВНЗ I–IV р.а. зросла майже вдвічі, а з 2007 р. почала стрімко скорочуватися й у 2015/16 н.р. встановилася на рівні 134 ВНЗ, що на 23 більше, ніж у 1995/96 рр. За останні роки мережа приватних ВНЗ суттєво змінилася (рис. 3.12).

У 2015/16 н.р. у структурі приватних ВНЗ I–IV р.а. переважали інститути – 33,6%, університети – 29,1% і коледжі – 24,6%. Найбільше скорочення приватного сегмента ВНЗ було характерне для училищ (на 98,6%). Порівняно низький рівень академій та університетів серед недержавних ВНЗ пояснюється їх більш високими акредитаційними вимогами щодо інститутів.

У структурі ВНЗ I–IV р.а. комунальної форми власності найбільше скорочення за період 2005/06–2015/16 н.р. було характерне для інститутів (на 96,3%) та університетів (на 94,3%). Водночас варто відмітити й помітний приріст училищ та коледжів комунальної форми власності (на 73 та 42 одиниці ВНЗ відповідно). Таким чином, у 2015/16 н.р. структура ВНЗ I–IV р.а. комунальної форми власності складалася з однієї консерваторії, двох університетів, трьох інститутів, семи академій, 76 училищ, 97 коледжів.

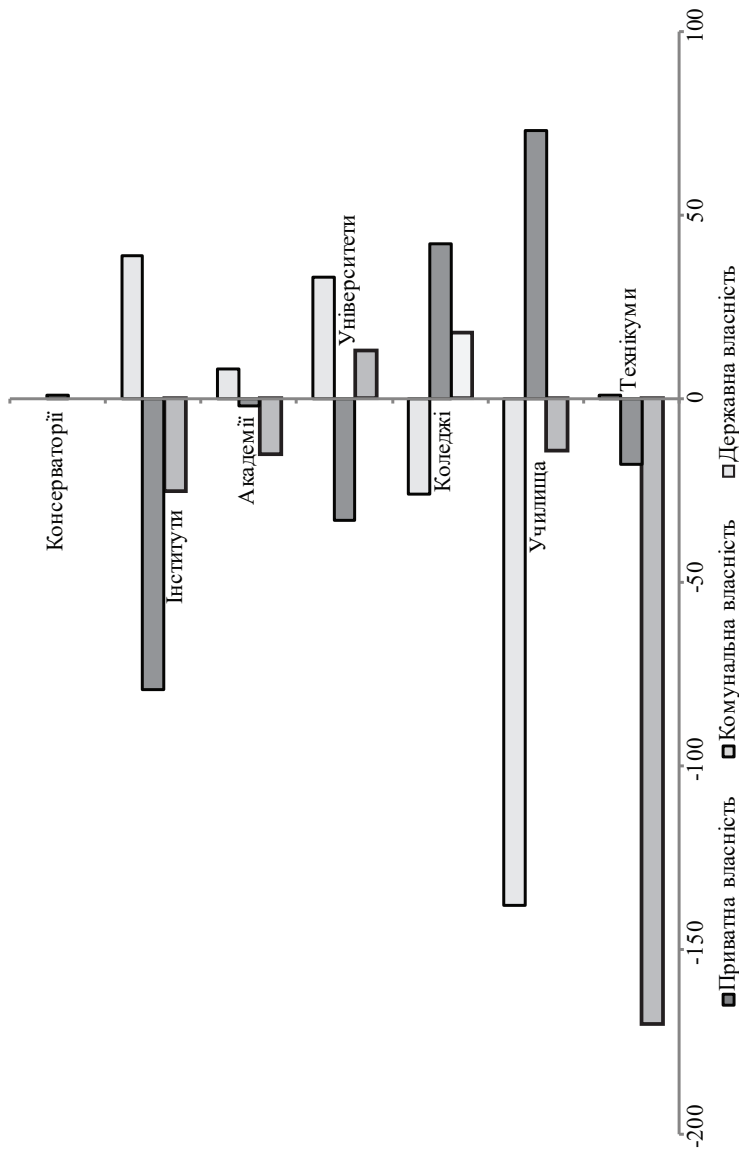


Рис. 3.12. Динаміка зміни мережі ВНЗ за формою власності впродовж 2005/06–2015/16 н.р.
Джерело: [44].

У цілому у 2015/16 н.р. мережу ВНЗ III–IV р.а. всіх форм власності складала: 185 університетів; 53 академії; 63 інститути; 218 коледжів; 83 училища; 56 технікумів; одна консерваторія.

Слід зазначити, що в Україні загальна кількість ВНЗ III–IV р.а. не перевищує показники розвинених держав з усталеною системою вищої освіти. Так, у США таких закладів 3280, Китаї – 2481, Індії – 1620, Бразилії – 1585, Росії – 1484, Японії – 987, Мексиці – 942, Франції – 566; Польщі – 424, Німеччині – 412, Канаді – 329, тоді як в Україні – 301. Досить поширеною практикою у країнах Європи є функціонування 15–20 університетів. Водночас варто враховувати, що у середньому контингент таких університетів складає 8–22 тис. осіб [116], тоді як в Україні – лише 6,5 тис. осіб. Тому оптимізація освітньої мережі у цьому напрямі цілком доцільна. Розгалужена мережа ВНЗ та їх значна відомча підпорядкованість нерідко шкодить їхньому розвитку, запровадженню єдиних підходів до організації освітньої діяльності та вимагає створення нової парадигми взаємодії навчальних закладів як з міністерствами і роботодавцями, так і з системою вищої освіти держави в цілому. Варто зазначити, що такої практики не має жодна європейська країна. Отже, подальше реформування мережі вищої освіти з метою її оптимізації неминуче.

У цілому за період 1990/91–2015/16 н. рр. мережа вищої освіти скоротилася на 26%. На початок 2015/16 н.р. в Україні налічувалося 659 ВНЗ, з них 371 – I–II р.а. та 288 – III–IV р.а., які у сукупності забезпечують навчання 1605,3 тис. студентів (рис. 3.13).

Варто зазначити, що валовий показник охоплення вищою освітою (ВНЗ I–IV р.а.)¹ в Україні характеризується постійним зростанням. Після найбільшого скорочення у 1994 р. (40,3%) він поступово зростав, у 2000 р. досяг рівня 1989–1990 рр., а починаючи з 2003 р. перевищив валове охоплення вищою освітою Польщі, Франції, Італії і по ЄС у цілому [36].

¹ Розраховується як кількість студентів у вищих навчальних закладах, незалежно від віку, виражена у відсотках від загальної чисельності населення п'ятирічної вікової групи, що продовжує навчання після завершення середньої школи.

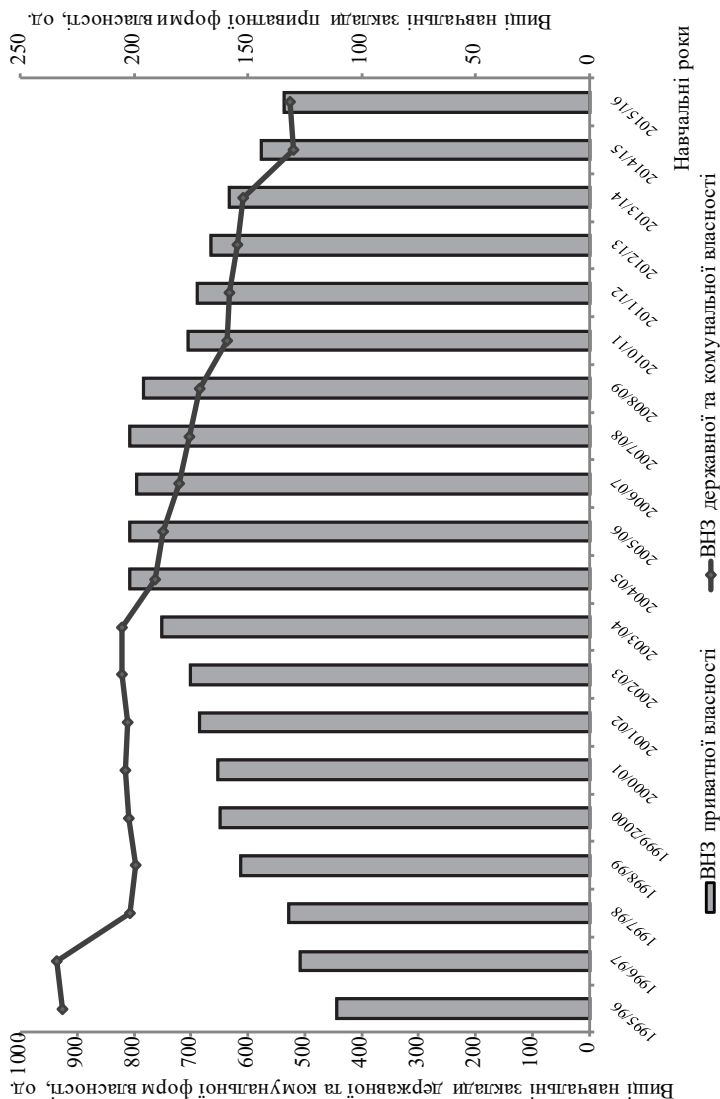


Рис. 3.13. Динаміка розвитку мережі ВНЗ за типами власності 1995–2016 рр.

Джерело: [44].

У 2015 р. за кількістю студентів на 10 тис. населення Україна входила у першу п'ятірку країн Європи та у десятку країн світу і посідала друге місце серед країн СНД (на першому місці перебувала Білорусь) [114]. Середня кількість студентів вищих навчальних закладів України становить 6,6 тис. осіб. Причому в половині з них цей показник менший за середній, а у комунальних і приватних – значно нижчий.

Коливна динаміка контингенту ВНЗ прямо пов'язана з демографічними процесами, які відбувалися в Україні впродовж 1973–1997 рр. (рис. 3.14). На підтвердження цієї тези варто зазначити, що загальна тенденція зниження народжуваності у цей період переривалася її нетривким зростанням у окремі роки.

Як бачимо з рис. 3.14 в Україні кількість студентів зростала з другої половини 1990-х рр. до 2008/09 н.р., і в основному це зростання стосувалося контингенту ВНЗ III–IV р.а., щодо якого спостерігається аналогічна динаміка (рис. 3.15). Варто зазначити, що між цими величинами виявлено сильну кореляцію – 0,99. Починаючи з 2008 р., контингент ВНЗ I–IV р.а. скорочувався до 2012/13 н.р., а потім незначно зростав, але так і не досяг показників 2008/09 н.р. що пов'язано зі звуженням кількості народжених у 1990-х рр.

Динаміка кількості студентів України в розрахунку на 10 тис. населення за аналізований період мала різносторонню спрямованість для різних рівнів акредитації. Так, вона була зростаючою у 1995/96–2009/10 н.р. для ВНЗ III–IV р.а. й у 2009/10 н.р. досягла свого максимуму – 512 студентів на 10000 населення. Наступні роки показник поступово знижувався і у 2015/16 н.р. встановився на рівні 322 студента. У ВНЗ I–II р.а. спостерігалось загалом постійне зменшення кількості студентів у розрахунку на 10 тис. населення, зрештою у 2015/16 н.р. цей показник скоротилася вдвічі порівняно з 1995/96 н.р. і встановився на рівні 54 особи.

Означені тенденції є свідченням поступового падіння престижу навчання у коледжах і технікумах (насамперед, на виробничих спеціальностях). Поясненням цього, з одного боку, може бути повний перехід на вступ до ВНЗ III–IV р.а. виключно за результатами ЗНО (зовнішнього незалежного оцінювання), тоді як для вступу до ВНЗ I–II р.а. це не потрібно. А з іншого – зростання вимог роботодавців, які віддають перевагу здобувачам із закінченою вищою освітою. Загалом, кореляція між динамікою зміни загальної кількості студентів, які здобувають вищу освіту, та кількістю студентів рівня ВНЗ I–II р.а. слабка – 0,37.

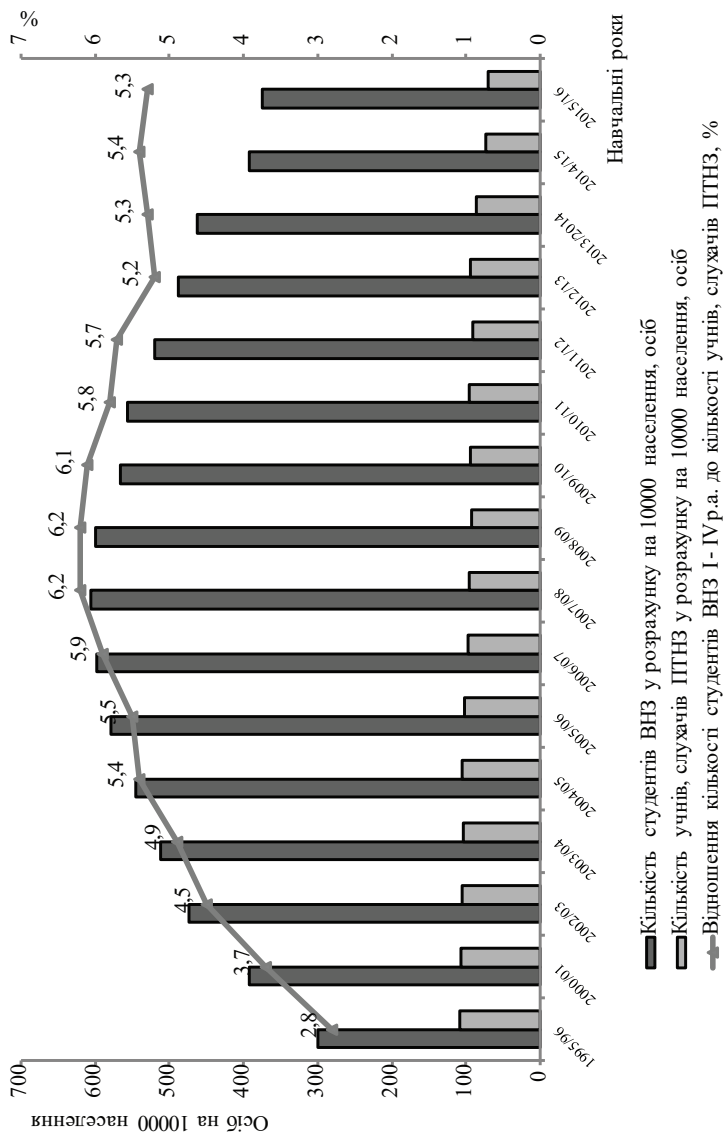


Рис. 3.14. Динаміка характеристик ВНЗ та ПТНЗ за період 1995–2016 рр.

Джерело: [44].

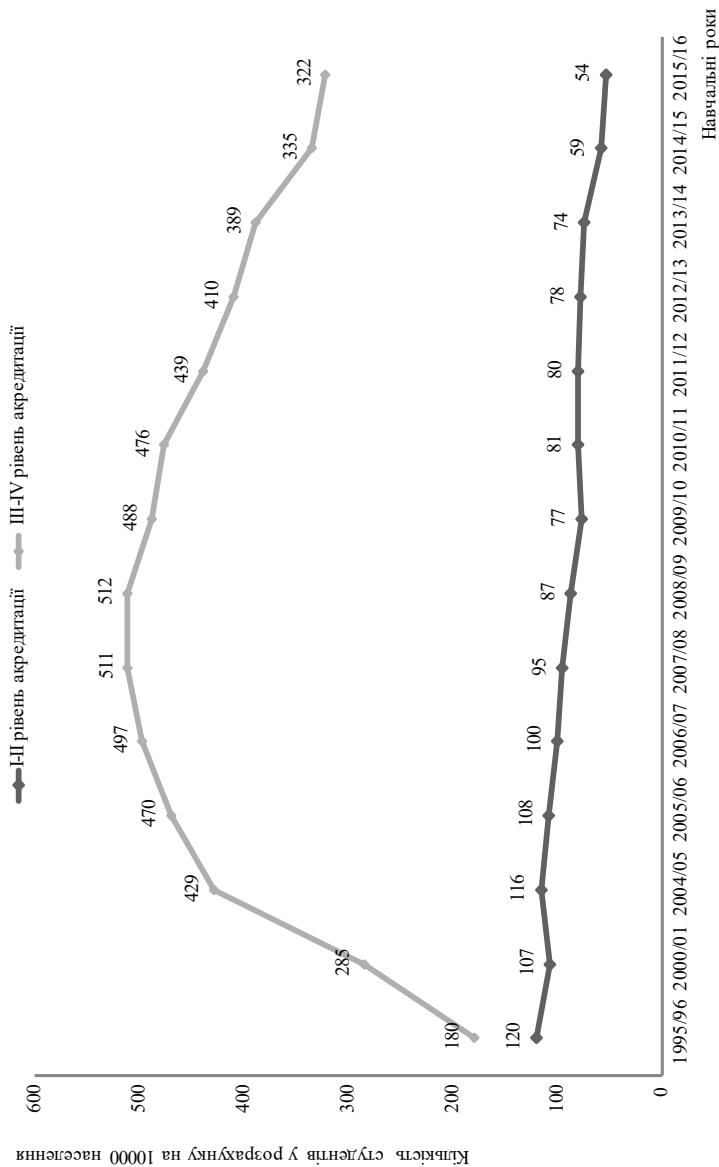


Рис. 3.15. Динаміка кількості студентів ВНЗ I–IV р.а. у розрахунку на 10000 населення за період 1995–2016 рр.

Джерело: [44].

В умовах глобалізаційних процесів суспільного життя складається стійка спрямованість на інтернаціоналізацію та інтеграцію міжнародного ринку освіти, обсяги якого оцінюються у 30–60 млрд дол. США. Наразі за різними оцінками у світі налічується 2,5–3,1 млн іноземних студентів, з яких 21–28% навчаються у США, 12–14% у Великій Британії, 6–12% – у Німеччині, далі йдуть Франція, Австралія, Росія, Японія. На Україну припадає близько 1% (20-те місце у світі), а загалом на країни ЄС – 40% міжнародного ринку освітніх послуг, який, як очікується, у найближчі 12 років збільшиться удвічі [79, с. 7].

Питома вага іноземних студентів, які навчаються в Україні, за даними Державної служби статистики України незначна (3,3%) порівняно з аналогічним показником у середньому по ЄС (7,6%), що свідчить про значно нижчий ступінь інтернаціоналізації вітчизняного освітнього ринку. Водночас має місце позитивна динаміка цього показника за останні роки – в середньому приріст кількості іноземних студентів становить близько 10% на рік і варто очікувати на підвищення показника у перспективі. У 2015/16 н.р. найбільшу частку серед студентів-іноземців склали вихідці з Туркменістану (18,6%), Азербайджану (18,2%), Індії (9%), Нігерії (6%), Марокко (5%), Узбекистану, Йорданії, Іраку (по 4%), Росії, Туреччини (3%), Грузії, Китаю (по 2%) та ін. Вихідці з країн ЄС практично відсутні в географічній структурі іноземних студентів України.

Водночас сьогодні за різними оцінками близько 20–35 тис. українських студентів (4-е місце в Європі) навчаються за кордоном, а їх чисельність за останні роки має тенденцію до зростання, що є характерною ознакою реалізації стратегії розширення можливостей у процесі інтернаціоналізації ринку освітніх послуг України. Серед найбільш популярних країн для продовження навчання українці обирають Польщу, Німеччину, Росію, Канаду, Чехію, Італію, США, Іспанію, Францію, Австралію, Велику Британію.

Загалом за період 2000–2014 рр. кількість студентів, що вїхали на навчання за кордон, зросла на 79%. Якщо порівнювати два останні роки, то цей приріст складає 22%, або ж 8492 особи. Майже 2/3 з яких становлять українці, які навчаються в польських університетах. Їх кількість показала найбільш стрімке зростання як в абсолютного (з 9620 до 14951 осіб), так і відносного значення (на 55,4%). Також значний відносний та абсолютний приріст українських громадян на студіях демонстрували австралійські, канад-

ські, британські, чеські та італійські університети. Приріст українських студентів у російських ВНЗ (1292 особи) викликає певні сумніви, зокрема чи не є його джерелом студенти з окупованих територій [70]. У цілому останні 5 років в Україні спостерігається невелике позитивне сальдо між тими, що виїхали, та в'їхали до країни. Загалом програми повного циклу навчання українці обирають у таких країнах як Австралія, Австрія, Азербайджан, Бельгія, Білорусь, Болгарія, Грузія, Данія, Естонія, Ірландія, Іспанія, Італія, Латвія, Литва, Молдова, Нідерланди, Польща, Росія, Сербія, Словенія, Туреччина, Фінляндія, Франція, Хорватія, Чехія.

Структурні зрушення в економіці України, розширення приватного сегмента вищої освіти поступово впливали на трансформацію споживацьких переваг та структуру напрямів і обсягів підготовки фахівців. Одним із індикаторів, що характеризує ступінь поширеності та доступності вищої освіти за певним напрямом підготовки чи спеціальності, є показник дублювання освітнього напрямку. Його визначення базується на даних офіційної статистики та здійснюється на основі підсумовування кількості навчальних закладів, що надають освітні послуги з підготовки кадрів певного напрямку чи спеціальності. Цей показник є доволі універсальним і може бути використаний для зіставлення певних напрямів підготовки, регіонів чи типів навчальних закладів.

Найвищий показник дублювання навчальних закладів в 2014/2015 н.р. було зафіксовано за напрямами підготовки «економіка та підприємництво» та «менеджмент і адміністрування». Якщо порівнювати популярність напрямів у навчальних закладах різних рівнів, то у закладах I–II р.а. друге місце посідає напрям «інженерія», а у закладах III–IV р.а. – «менеджмент і адміністрування». Достатньо високим є показник дублювання економічних напрямів й у приватних навчальних закладах, де він дорівнює майже 100 одиниць.

На жаль, професійна структура підготовки фахівців в Україні цілком логічно орієнтована на попит з боку абітурієнтів та держави, не відповідає потребам транзитивного ринку праці. Спостерігається масштабна підготовка економістів та юристів, хоча транзитивний ринок праці вже перенасичений цими фахівцями. У результаті численні групи випускників професійних навчальних закладів вимушені звертатися по допомогу до центрів зайнятості або приватних агенцій, погоджуватись на перекваліфікацію або за-

ймати робочі місця, що потребують значно нижчої або іншої кваліфікації [23, с. 106].

Необхідність переходу до міжнародних стандартів в освіті зумовила потребу перегляду освітньо-кваліфікаційних рівнів та переліку напрямів спеціальностей для здобувачів вищої освіти, що зумовило певний резонанс у освітньому середовищі. Головним постулатом Болонського процесу є формування і розвиток гнучких траєкторій у освіті як передумови реалізації випускника на транзитивному ринку праці. Для країн пострадянського простору, й України зокрема, гнучкі траєкторії навчання є порівняно новим явищем, що з'явилося із запровадженням ступеневої системи освіти в 1990-х роках. Саме гнучкі траєкторії навчання дали можливість здобуття наступного освітньо-кваліфікаційного рівня за скороченим терміном навчання: молодшого спеціаліста на основі – рівня кваліфікованого робітника; бакалавра – на основі рівня молодшого спеціаліста; магістра – на основі рівня спеціаліста. Однак при цьому зберігається традиція заборони на зміну профілю навчання до здобуття повної вищої освіти (наприклад, неможливо вступити до магістратури з філософії бакалавру з біології).

Вітчизняним феноменом вищої освіти, який дозволяє частково подолати нормативні бар'єри до побудови персональної гнучкої освітньої траєкторії, є наявність специфічних категорій підготовки. Близько двадцяти спеціальностей міждисциплінарного характеру можна здобувати за рівнями спеціаліста та магістра на основі будь-якого бакалаврату. Випускники таких освітніх програм краще відповідають вимогам транзитивного ринку праці та більше адаптовані до змін, що мотивує найбільш динамічні вищі навчальні заклади до розвитку цих програм. Цікавою є та обставина, що до половини студентів таких програм навчаються у приватних університетах (на тлі того, що питома вага студентів цих закладів ледве перевищує 10% від загалу) [4, с. 23].

Відповідно до нового переліку галузей знань та спеціальностей затвердженого КМУ [50], набір (підготовка) здобувачів вищої освіти має здійснюватися за 27 галузями знань: освіта; культура та мистецтво; гуманітарні науки; богослов'я; соціальні та поведінкові науки, журналістика; управління та адміністрування; право; біологія; природничі науки; математика та статистика; інформаційні технології; механічна інженерія; електрична інженерія; автоматизація та приладобудування; хімічна та біоінженерія; електроніка

та телекомунікації; виробництво та технології; архітектура та будівництво; аграрні науки та продовольство; ветеринарна медицина; охорона здоров'я; соціальна робота; сфера обслуговування; воєнні науки, національна оборона та безпека державного кордону; цивільна безпека; транспорт. Кількість напрямів підготовки за кожною галуззю знань різняться і коливаються в інтервалі від 1 до 9.

Причинами перегляду сформованого за радянських часів переліку галузей знань та спеціальностей стали слабкий зв'язок між ринками освіти та праці, необхідність створення нових освітніх стандартів у вигляді сукупності вимог до змісту та результатів освітньої діяльності, а також потреба реорганізації національної освітньої системи відповідно до західних стандартів. Укрупнення спеціальностей відповідно до нового переліку напрямів та обсягів підготовки здобувачів вищої освіти забезпечить можливість українським ВНЗ формувати нові освітні програми в межах визначеного переліку спеціальностей на власний розсуд. Таким чином, абітурієнти вступатимуть на ширше визначену спеціальність бакалаврату, а вже на рівні магістратури обиратимуть вузчу спеціалізацію.

Укрупнення спеціальностей матиме суттєві фінансові наслідки для ВНЗ, оскільки перелік напрямів підготовки безпосередньо впливає на державне замовлення на підготовку фахівців, структуру ВНЗ, актуалізуючи потребу скорочення кафедр та факультетів, які готують бакалаврів відповідного профілю (а це, як відомо, посади та ставки) [59]. Отже, укрупнення спеціальностей зумовить позбавлення конкуренції у наданні освітніх послуг, оскільки передбачені переліком спеціальності й надалі отримуватимуть гарантоване фінансування, а за створення нових освітніх програм необхідно буде поборотися.

Зміст нового Закону України «Про освіту» та нові умови формування державного замовлення дають підстави очікувати на зміщення структури підготовки висококваліфікованих кадрів у бік попиту на освітні послуги з боку населення. ВНЗ відчуватимуть все гострішу конкуренцію на ринку освіти, бо, як відомо, створення нової освітньої програми потребуватиме наявності відповідного соціального й економічного капіталу. Зрозуміло, що рейтингові престижні ВНЗ почуватимуться комфортніше, оскільки мають більше ресурсів: вищу вартість навчання, більші обсяги державного фінансування (яке, відповідно до нового законодавства залежатиме від популярності ВНЗ серед вступників), значно якісніший

професорсько-викладацький склад, досвід співпраці з зарубіжними університетами тощо. Тому вважати, що децентралізація вищої освіти в Україні одразу дасть певні переваги усім ВНЗ, не доводиться. У перспективі слабші ВНЗ, не витримуючи конкуренції поступово покидатимуть ринок освіти. Таким чином, державний і комунальний сегмент ВНЗ скорочуватиметься, а приватний – розширюватиметься.

Позитивним зрушенням у напрямі наближення освіти до транзитивного ринку праці є розширення повноважень роботодавців, які, відповідно до низки нормативних актів, отримали такі можливості: входити до Вченої ради вищого навчального закладу; брати безпосередню участь у формуванні стандартів освіти та змісту освіти; вносити пропозиції щодо змін та доповнень до Державного класифікатора професій та Переліку напрямів і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями; розробляти та направляти до спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у галузі освіти і науки критерії ефективності системи підготовки та перепідготовки кадрів; брати участь у визначенні пріоритетних напрямів наукових досліджень навчальних закладів, наукових проектах і програмах; упроваджувати адресну підготовку кадрів [22, с. 13–14]. Крім того, передбачається співпраця роботодавців з вищими навчальними закладами щодо підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників відповідного закладу й залучення провідних фахівців підприємств, установ і організацій для проведення теоретичних та практичних занять у навчальних закладах, організації професійно-практичної підготовки учнів і студентів навчальних закладів на виробництві.

Важливим етапом на шляху до підвищення якості вищої освіти в Україні стало законодавче закріплення участі підприємств, установ, організацій у визначенні професійних стандартів, які окреслюють компетентності випускників навчальних закладів різних рівнів акредитації, систему виробничих функцій і типових завдань діяльності, знань, умінь та навичок, необхідних для їх реалізації. Професійні стандарти є основою для формування професійних кваліфікацій, та співвідносяться з рівнями національної і галузевих рамок кваліфікацій і групуються за галузевими ознаками. Підвищення ефективності формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою сприятиме також задекла-

рована у Законі України «Про освіту», участь у відповідних процесах всеукраїнських об'єднань обласних організацій роботодавців поряд зі спеціально уповноваженими центральними органами виконавчої влади у галузі освіти і науки. Відповідно до цього Закону представники від роботодавців повинні також входити до складу Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти.

Перспективи залучення бізнесу до розв'язання проблем вищої освіти переважно схвально сприймаються керівниками ВНЗ. Зокрема, за результатами вище зазначеного опитування серед ректорів, проведеного у 2015 р. Фондом «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва, 52,0% респондентів вважають, що представники бізнесу мають стати повноцінними партнерами ВНЗ, а 34,5% – що вони лише періодично мають залучатися до вирішення проблем. Формами участі бізнесу у співпраці з ВНЗ ректори вбачають стимулювання талановитих студентів (75,9%), забезпечення можливості проходження виробничої практики (72,4%), а також співпрацю у формуванні навчальних програм (64%) [65, с. 1–2].

Водночас на думку експертів, розширення сфер впливу роботодавців на вищі навчальні заклади, спрощуючи процес працевлаштування, може мати і певні загрози для виконання системою вищої освіти свого прямого завдання – виробництво незаангажованого, суспільно корисного знання. Комерціалізація освіти може призвести до перекосу у розвитку більш прибуткових спеціалізацій, тоді як менш орієнтовані на отримання прибутку сфери зайнятості, такі як викладацька чи наукова діяльність, можуть суттєво втратити від підпорядкування правилам ринку (враховуючи, крім того, що обсяги фінансування залежатимуть від рейтингів вступників, серед яких закономірно більш популярними є економіка та право, ніж філософія чи хімія). Відсутність стимулювання неприбуткових галузей, у свою чергу, може призвести до замкненого кола відтворення неякісної системи освіти, покращення стану якої потребуватиме надходження нової висококваліфікованої робочої сили.

Упродовж останніх п'ятнадцяти років перерозподіл кількості вищих навчальних закладів у розрізі окремих напрямів підготовки суттєво змінився. На фоні різкого зростання кількості ВНЗ, які готували фахівців за економічними, юридичними напрямами, а також у сфері послуг, відбулося скорочення закладів, які здійснюють підготовку фахівців за інженерними й аграрними напрямами, що повністю суперечить існуючим задекларованим інноваційним на-

прямам розвитку економіки, поточним і перспективним потребам на фахівців у розрізі професій та спеціальностей.

Зрозуміло, що на фоні підвищення пропозиції освітніх послуг за економічними та гуманітарними напрямками підготовки відбулось і збільшення кількості студентів та випускників, які отримують відповідну освіту. Причиною зазначених тенденцій, у першу чергу, є орієнтація ринку освітніх послуг не на попит на фахівців з боку роботодавців, а на попит молоді на освіту. Тому завдяки популярності та престижності окремих видів діяльності в суспільстві молодь інерційно обирає певний професійний сегмент [23, с. 106].

У 2015/16 н.р. у структурі підготовки кадрів переважну більшість складала особи, які здобували вищу освіту за такими галузями знань соціальні науки, бізнес і право, гуманітарні науки та інженерія. Варто зазначити, що ці галузі знань упродовж останніх 10 років зазнали найбільших змін у загальній структурі. Так, найбільший приріст спостерігався у сфері соціальних наук, бізнесу – 10 в.п., гуманітарних наук – 4,8 в.п. та транспорті – 2,8 в.п. Водночас, тенденції щодо збільшення питомої ваги серед студентів, які здобувають освіту за напрямками «економіка та підприємництво» та «право» останніми роками демонструють тенденції до скорочення [53, с. 106]. Це зумовлено тим, що, по-перше, починаючи з 2013 р. відбувалося поступове скорочення обсягів державного замовлення на підготовку фахівців за цими галузями знань, а по-друге, вочевидь кількість вступників на ці напрями сягнула своєї граничної позначки.

Варто зазначити, що в системі вищої освіти впродовж останніх п'ятнадцяти років відбулися зміни не лише за структурою підготовки фахівців, а й за освітньо-кваліфікаційними рівнями. Різко знизилася частка випускників, які навчались у ВНЗ I–II р.а. за освітньо-кваліфікаційним рівнем «молодший спеціаліст» (на 11 в.п.) та у ВНЗ III–IV р.а. за освітньо-кваліфікаційним рівнем «спеціаліст» (на 16 в.п.). Водночас відбулося збільшення питомої ваги випускників за освітньо-кваліфікаційним рівнем «бакалавр» (на 15,3 в.п.) та «магістр» (на 9 в.п.) [23, с. 108]. Серед основних причин слід назвати послідовну перебудову системи освіти відповідно до Болонських принципів, в яких відсутні освітньо-кваліфікаційні рівні «молодший спеціаліст» та «спеціаліст», а також зорієнтованість молоді на здобуття вищих освітньо-кваліфікаційних рівнів.

У доринковий період доступ до вищої школи забезпечувався конкурсною основою, оскільки фінансування здійснювалося виключно за рахунок бюджетних коштів. Така схема була цілком логічною, оскільки фактично єдиним роботодавцем була держава, яка й фінансувала підготовку кадрів. З переходом до ринкових відносин та реформуванням системи професійної освіти джерела її фінансування стали значно ширшими. Сучасне фінансування системи вищої освіти здійснюється відповідно до Бюджетного кодексу України, законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про державний бюджет на поточний рік» та постанов Кабінету Міністрів України. Основними джерелами фінансового забезпечення вищої освіти є:

- кошти державного та місцевих бюджетів;
- кошти юридичних і фізичних осіб, громадських організацій та фондів, у тому числі благодійні внески й пожертвування;
- кошти, отримані вищим навчальним закладом як плата за навчання, підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації кадрів або за надання освітніх послуг;
- дотації або субвенції для вирівнювання регіональних диспропорцій;
- гранти;
- кредити на розвиток навчальних закладів усіх рівнів та здобуття освіти;
- кошти від здійснення навчальними закладами економічної діяльності, регламентованої державою.

Крім зазначених джерел фінансового забезпечення освіти, Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку платних послуг, які можуть надаватися навчальними закладами, іншими установами та закладами системи освіти, що належать до державної і комунальної форми власності» [51] та постановою КМУ про внесення змін до вищезазначеного документу передбачено додаткові джерела поповнення бюджетів навчальних закладів у сферах освітньої, наукової та науково-технічної діяльності, міжнародного співробітництва, побутових та інших послуг.

Бюджетним Кодексом України передбачається поєднання бюджетного фінансування державних вищих навчальних закладів з надходженнями з інших джерел. До прикладу, недержавне фінансування вищої освіти в Україні може реалізовуватися

за рахунок: коштів, отриманих як сплата за навчання, підготовку (перепідготовку), підвищення кваліфікації кадрів за укладеними угодами з фізичними та юридичними особами; коштів залучених від надання додаткових освітніх послуг (лінгвістичних курсів, професійних тренінгів тощо); коштів, отриманих за виконання науково-дослідних робіт на замовлення підприємств, установ та організацій; доходів від реалізації продукції навчальних майстерень та наукових центрів, передачі в оренду основних засобів тощо; кредитів та позик банків, дивідендів від цінних паперів та доходів від розміщення на депозитних вкладах тимчасово вільних позабюджетних коштів; добровільних грошових внесків від юридичних і фізичних осіб тощо.

Незважаючи на законодавче визначення обсягу фінансування освіти в Україні на рівні 10% національного доходу у ст. 61 Закону України «Про освіту», протягом двадцяти п'яти років її незалежності цей показник жодного разу не був виконаний. Передусім це пов'язано із досить завищеним його рівнем, оскільки у світі існує не так багато країн, які витрачають стільки коштів на освіту, в основному це острівні держави в Тихому океані: Куба – 12,9%, Лесото – 13,1% ВВП [66, с. 161].

Динаміка видатків держбюджету мала хвилеподібний характер і у різні роки демонструвала то зростання, то спадання обсягів. Незважаючи на доволі значний ріст абсолютних показників державних витрат на підготовку фахівців, частка цих витрат у державному бюджеті поступово зменшувалася. Загалом упродовж 2000–2015 рр. максимальне значення видатків на вищу освіту у структурі сукупних видатків зведеного бюджету було зафіксовано у 2010 р. і становило 6,6% (рис. 3.16).

Варто зазначити, що підготовка фахівців та науково-педагогічних кадрів складає більшу частку видатків державного замовлення. Зокрема, впродовж останніх п'яти років питома вага видатків державного замовлення на підготовку фахівців становила близько 90,0% від загальних витрат, тоді як витрати на підготовку робітничих кадрів з державного бюджету у 2011 р. скоротилися майже в чотири рази.

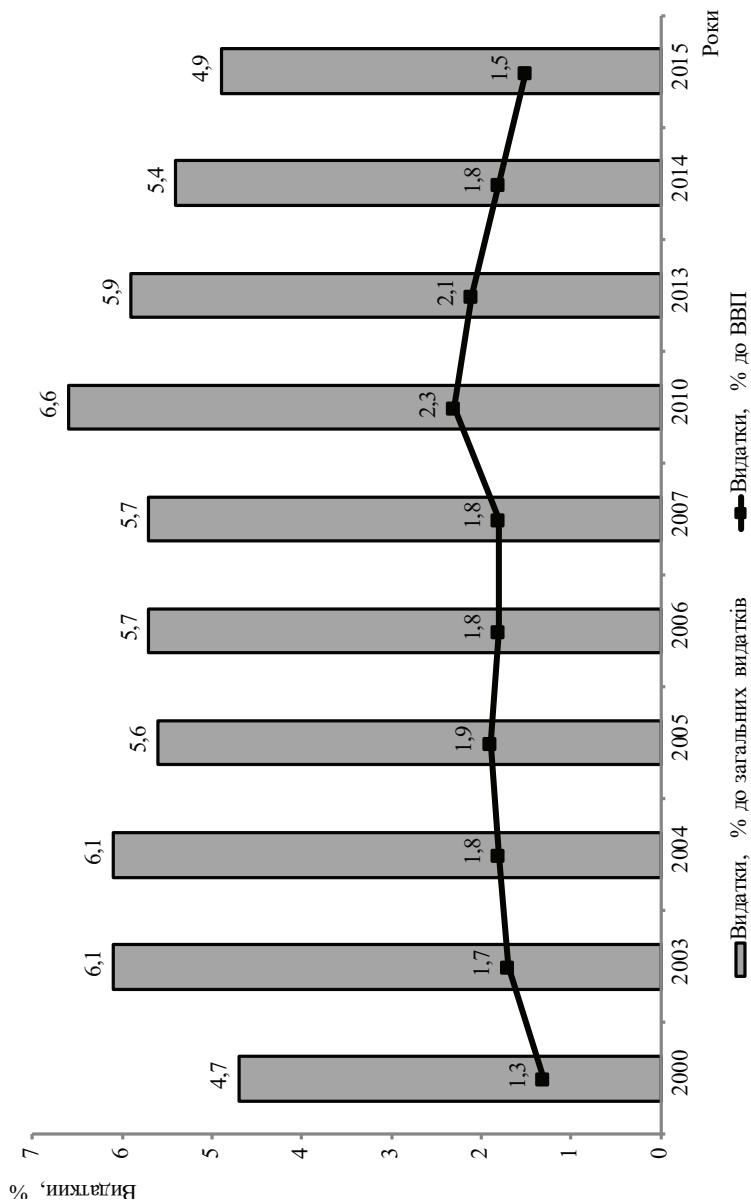


Рис. 3.16. Видатки держбюджету на вищу освіту за період 2000–2015 рр.

Джерело: [44].

Фактично, скорочення видатків з державного бюджету на державне замовлення у 2011 р. відбулася значною мірою саме за рахунок навчання робітничих кадрів. З того часу показники підготовки робітничих кадрів не відновилися. Решту витрат на підготовку робітничих кадрів було покладено на місцеві бюджети. У 2014 р. ці витрати заплановані у розмірі 1,41 млрд грн, що становило лише 37% номінальних витрат від рівня 2010 р. [72, с. 5]. Виходячи з аналізу витрат на підготовку кадрів, можна дійти до висновку, що держава в числі пріоритетних завдань бачить підготовку висококваліфікованої робочої сили.

Для порівняння слід відмітити, що високі показники фінансування вищої освіти характерні для скандинавських країн (за даними Світового банку у 2010 р.: Данія – 8,6%, Швеція – 6,6%, Норвегія – 6,7%, Фінляндія – 6,5%). Водночас серед країн СНД найбільші видатки на вищу освіту у структурі сукупних видатків зведеного бюджету порівняно з Україною мала Молдова (9,11%). Такі показники, як правило, пов'язані з жорсткішою централізацією вищої освіти та безкоштовним навчанням у державних ВНЗ. Так у скандинавських країнах вища освіта повністю безкоштовна.

Подальші роки для України характеризувалися скороченням витрат на освіту і в цілому за 2000–2015 рр. фінансування вищої освіти зросло всього на 0,2 в.п. Це насамперед, пояснюється звуженням мережі вищої освіти унаслідок як освітніх реформ, так і втрати частини ВНЗ, які лишилися на територіях, непідконтрольних Україні, а також зтяжною економічною кризою, що поглиблюється військовим конфліктом на Донбасі. Подібна динаміка властива і видаткам на освіту (у % до ВВП). Водночас, керуючись європейськими стандартами та прагненнями України до інтеграції у європейський простір слід, звернути увагу на значне відставання України від міжнародних норм показників фінансування як освіти у цілому, так і вищої освіти зокрема. Наприклад, у країнах ОЕСР показник фінансування вищої освіти коливався у межах 3,7–6,0% ВВП, тоді як в Україні за останні п'ятнадцять років він тримався в межах 1,3–1,5%.

Україна за абсолютним показником витрат на освіту одного студента має порівняно нижчі позиції, ніж інші європейські країни. До прикладу, у Норвегії ці витрати складають 38 162,4 дол. США, Данії – 31 982,1 дол. США, Швеції – 20 619 дол. США, у Чехії – 6 650 дол. США, Росії – 2 889 дол. США, Україні – 1 347 дол. США.

Проте цей показник прямо залежить від розміру ВВП на особу за паритетом купівельної спроможності, за яким Україна значно відстає від європейських країн. Тому цілком зрозумілим є факт, що абсолютний показник витрат на освіту одного студента в Україні втричі менший за середні показники країн ОЕСР та ЄС-21 і майже у п'ять разів менший від показника США.

Більш коректним, на мою думку, є зіставлення відносних витрат на одного студента. Порівняння досягнень різних країн за цим показником дає змогу оцінити динаміку витрат на особу, яка здобуває вищу освіту. Для коректності порівнянь сума витрат на одного студента по всім країнам наводиться у відсотках ВВП на особу, який обчислений у доларах США за паритетом купівельної спроможності (ПКС). Таким чином, при аналізі витрат ми отримуємо можливість абстрагуватися від економічних передумов порівнюваних країн. Варто зазначити, що динаміка витрат на одного студента збігається з динамікою витрат на освіту. Так, у періоди зростання загальних витрат витрати на підготовку одного студента зростали і навпаки.

На сьогодні вартість навчання у закладах вищої освіти України має значні розбіжності. Серед недоліків у цьому напрямі вкажемо відсутність нормативів для розрахунків собівартості навчання на одного студента. До прикладу, середня вартість навчання бакалавра для осіб, прийнятих у 2014–2015 н.р. з оплатою за кошти фізичних та юридичних осіб на денну форму за всіма напрямками варіює від 6500 до 11000 грн., на заочну – від 3600 до 8400 грн. Беручи до уваги той факт, що понад 50% студентів навчаються за кошти фізичних та юридичних осіб, можна дійти висновку, що вартість навчання одного студента за кошти державного бюджету суттєво вища, аніж за кошти фізичних чи юридичних осіб [72, с. 5].

У цілому за сукупними витратами на одного студента у відсотках до ВВП за ПКС Україна має вищі позиції, ніж, скажімо, Австрія, Фінляндія, Франція, Нідерланди, Бельгія, Естонія, США, Кіпр, Італія, Португалія, Польща, Румунія, Латвія, Чехія, Словаччина, Таджикистан, Литва, Білорусь Киргизстан. (рис. 3.17).

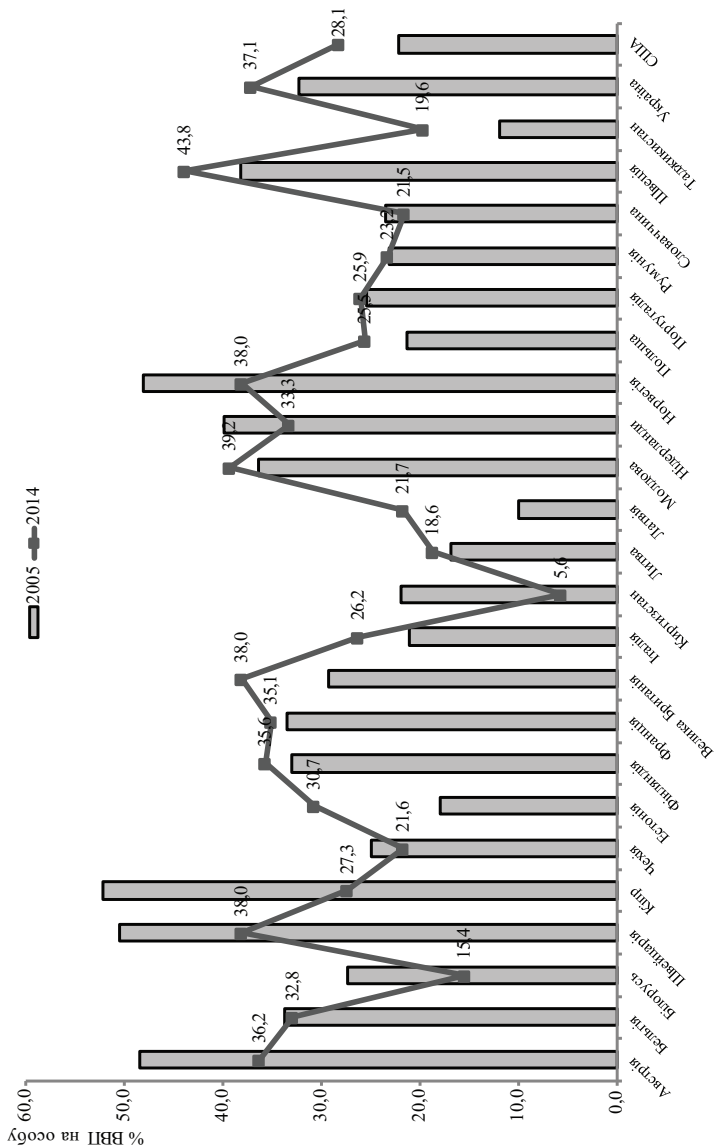


Рис. 3.17. Видатки держбюджету на одного студента ВНЗ за період 2005–2014 рр., % ВВП на особу
Джерело: [95].

За даними Світового банку у 2014 р. Україна в середньому на одного студента витратила 37,1% ВВП на особу. В інтервалі від 38,0–43,8% частки витрат від ВВП на особу мали також Норвегія, Швейцарія, Велика Британія, Молдова, Швеція.

Високі державні видатки на підготовку кадрів не сприяють своєчасному оновленню основних засобів системи освіти, що зумовлює поступове старіння матеріальної бази навчальних закладів. Так, ступінь зносу основних засобів для системи освіти в цілому мав коливну динаміку із максимальним значенням у 2010 р. (62,5%). Наступні роки вже характеризувалися поступовим скороченням показника, однак рівень 2000 року (40,5%) не досягнуто і нині, а нові основні засоби за аналізований період вводилися в експлуатацію вкрай повільно. Враховуючи затяжну економічну кризу в Україні, можна припустити, що збільшення державних видатків на вищу освіту найближчими роками не відбудеться. Звідси одним із першочергових завдань у системі реформування вищої освіти України має стати забезпечення більшої автономності вищих навчальних закладів у системі фінансування, що забезпечить оптимізацію витрат державних коштів та можливість створення прозорих фінансово-економічних механізмів цільового накопичення й адресного використання коштів, необхідних для реалізації в повному обсязі конституційних прав українців на вищу освіту.

3.5. Розвиток системи підготовки робітничих та кваліфікованих кадрів в Україні

Вагоме значення у збереженні конкурентних переваг держави щодо відтворення кадрового потенціалу країни належить системі професійної освіти, у тому числі – професійно-технічній освіті, престижність отримання якої стрімко знижувалася впродовж останніх років. Трансформації мережі професійно-технічної освіти України тісно пов'язані зі структурними трансформаціями економіки країни. Перспективні дослідження щодо розвитку професійно-технічної освіти свідчать, що за умов збереження існуючих тенденцій на ринку освіти потреби промисловості у кваліфікованих кадрах у 2020 р. для більшості регіонів України задовольнятимуться лише на 30,0–37,0%. Тому виникає необхідність детального вивчення сучасного стану

професійно-технічної освіти, виявлення основних тенденцій її розвитку та визначення напрямів удосконалення системи, здатних оптимізувати структуру підготовки робітничих кадрів.

У 1996 р. Указом Президента України «Про основні напрями реформування професійно-технічної освіти» були окреслені завдання розвитку професійно-технічної освіти. Як основні було визначено «збереження на період виходу з кризи та перебудови економіки країни мережі професійно-технічних закладів освіти у загальнодержавній власності, централізоване управління професійно-технічною освітою з розширенням автономії навчальних закладів та державне регулювання системи підготовки робітничих кадрів», а також «розробка законодавчих актів прямої дії, які б регулювали суспільні відносини у сфері професійно-технічної освіти» [53]. Україна першою з-поміж колишніх республік Радянського Союзу у 1998 році прийняла Закон «Про професійно-технічну освіту», де були задекларовані правові, організаційні та фінансово-господарські основи функціонування ПТНЗ [53]. Варто сказати, що після розпаду СРСР Україна успадкувала розвинуту систему професійно-технічної освіти, до складу якої входило 1160 державних навчальних закладів. Крім цього, функціонувала широка мережа галузевих навчально-курскових комбінатів, на базі яких проводилася початкова професійна підготовка та підвищення кваліфікації робітників.

Підготовка кадрів професійно-технічними закладами освіти у 1990-х роках здійснювалася більш як за 800 робітничими професіями. Однак під впливом наростання кризових явищ в економіці, ускладнення демографічної ситуації у країні упродовж 1995–2015 рр. мережа закладів професійно-технічної освіти (рис. 3.18), структура контингенту та перелік напрямів професійної підготовки поступово змінювалися, і у 2015 р. підготовка кваліфікованої робочої сили у ПТНЗ здійснювалася за 415 робітничими професіями. Тобто кількість останніх скоротилася понад 40%, відповідно з цим відбулося й скорочення напрямів підготовки кваліфікованих робітників.

Станом на початок 2016 р. за офіційними даними в Україні функціонувало 798 професійно-технічних навчальних закладів, а саме: професійних ліцеїв – 370; вищих професійних училищ – 160; центрів професійно-технічної освіти – 67; професійно-технічних училищ – 91; ПТНЗ, які є структурними підрозділами вищих навчальних закладів, та навчальні заклади інших типів, що надають професійно-технічну освіту, – 26 та 19 ПТНЗ відповідно; навчальних центрів при установах виконання покарань – 65 [15, с. 13].

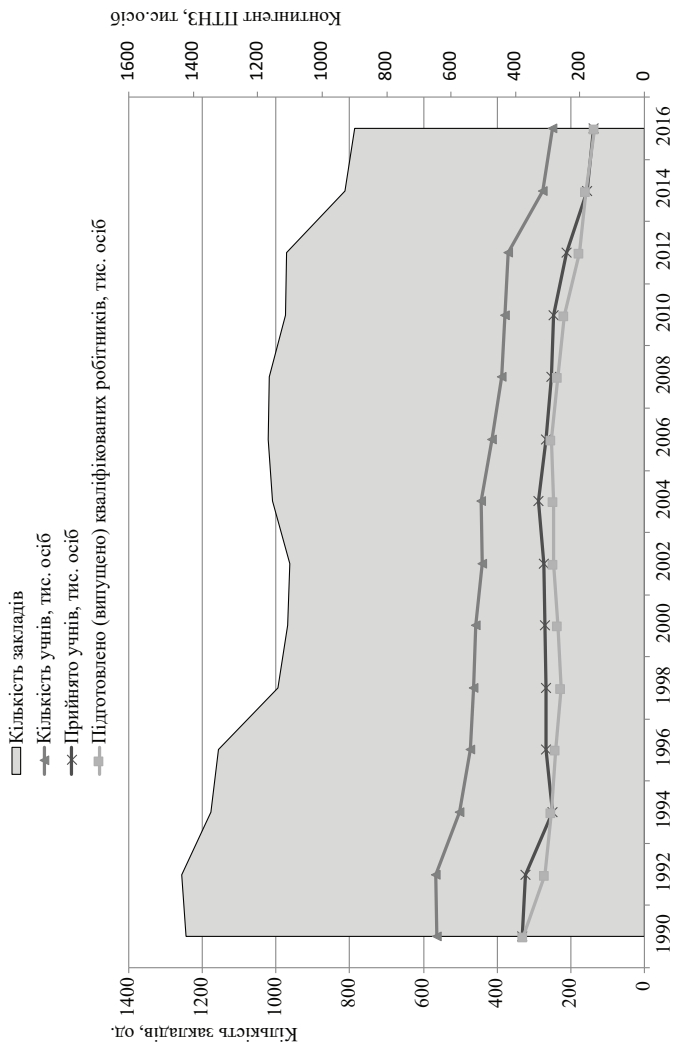


Рис. 3.18. Динаміка розвитку мережі та контингенту професійно-технічної освіти за 1990–2016 рр.¹

Джерело: [30].

¹ Дані за 2014–2016 рр. подано без урахування ПТНЗ на тимчасово окупованій території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та зони проведення антитерористичної операції (Донецька, Луганська області).

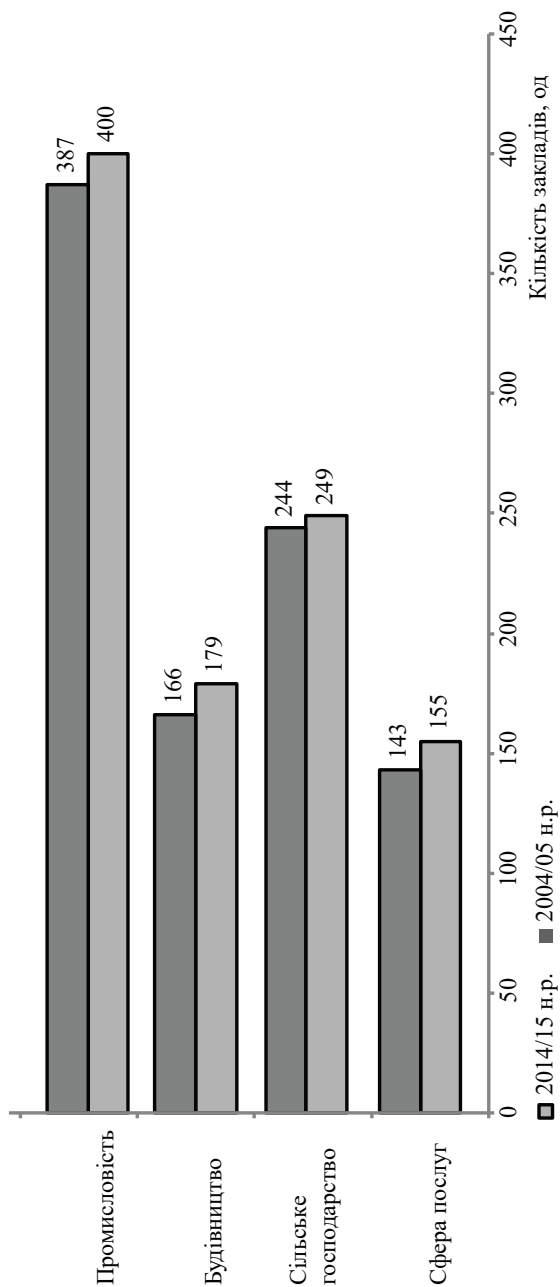


Рис. 3.19. Розвиток мережі професійно-технічних навчальних закладів України у галузевому розрізі за період 2004/05–2014/15 н.рр.

Джерело: [15].

Позитивною тенденцією впродовж аналізованого періоду стало пристосування мережі ПТНЗ за галузевим спрямуванням (рис. 3.19).

Упродовж 2006–2007 рр. збільшувалася кількість навчальних закладів, які готували робітничі кадри для промисловості, що є свідченням розвитку цієї галузі економіки та збільшення попиту на робітників виробничої сфери. У наступні роки оптимізація сфери професійно-технічної освіти сприяла скороченню ПТНЗ за всіма галузевими спрямуваннями, однак найбільша їх частка (41,2% у 2015 році), як і раніше спрямована на підготовку кваліфікованих робітничих кадрів для промисловості. Це пояснюється тим, що саме ці галузі впродовж аналізованого періоду зберігали високий попит на робітничі спеціальності.

Оптимізація мережі професійно-технічних закладів відбувалася паралельно зі скороченням контингенту учнів та слухачів професійно-технічних навчальних закладів (лише за 2004–2016 рр. скорочення обсягу учнів становило 43,7%) [15, с. 11]. Варто зазначити, що основний контингент учнів і слухачів ПТНЗ складають випускники загальноосвітніх навчальних закладів віком 15–19 рр. (третина з яких належить до соціально незахищених категорій населення).

Дисбаланс між обсягами підготовки кадрів та потребами транзитивного ринку праці з кожним роком проявляється все більшою мірою. За даними Державної служби статистики України, у 2015/2016 н.р. у середньому по Україні у розрахунку на 10 тисяч населення у вищих навчальних закладах I–IV рівнів акредитації навчалося 375 студентів (у 1990/1991 н.р. – 316 студентів). Водночас у професійно-технічних навчальних закладах цей показник у 2015/2016 н.р. складав всього 71 учень (у 1990/1991 н.р. – 127 учнів). Співвідношення кількості студентів ВНЗ I–IV рівнів акредитації та кількості учнів, слухачів професійно-технічних навчальних закладів у 2015/2016 н.р. складало 5,3 (у 1990/1991 н.р. – 2,8) [57, с. 13]. За період 1990–2015 рр. випуск кваліфікованих робітників в Україні скоротився на 56,2%. При цьому випуск фахівців із вищою освітою збільшився на 22,4% (кількість фахівців, випущених з вищих навчальних закладів I–IV рівнів акредитації, складала у 1990/1991 н.р. 365,6 тис. осіб, у 2000/2001 н.р. – 422,2 тис. осіб, у 2015/2016 н.р. – 447,4 тис. осіб). Така структура підготовки робітничих кадрів і фахівців з вищою освітою призводить до того, що після закінчення ВНЗ їх випускники вищих навчальних закладів

не мають можливості працевлаштуватися за фахом, а підприємства відчують гостру нестачу кваліфікованих робітничих кадрів.

Водночас дослідження динаміки розвитку мережі ПТНЗ дає підстави стверджувати, що її звуження триватиме й далі. Це пояснюється не тільки падінням престижу професійно-технічної освіти в Україні, а й скороченням демографічного базису населення, на якому наголошують демографи. Зокрема, демографічні прогнозні оцінки фахівців Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України свідчать про скорочення населення вікової групи 14–20 рр. з 2,9 млн осіб у 2014 р. до 2,33 у 2018 році, вікової групи 15–19 рр. – з 2,19 млн осіб до 1,84 млн осіб, відповідно [11]. Що на сьогодні отримало підтвердження в фактичному скороченні контингенту здобувачів професійно-технічної освіти.

Варто також зазначити, що сучасна молодь не прагне здобувати освіту у ПТНЗ, оскільки здебільшого не хоче обирати важкі, непривабливі за умовами та оплатою праці робітничі професії. Про це переконливо свідчать численні соціологічні опитування в Україні, які повністю спростовують гіпотезу, що у разі створення сприятливих умов праці за робітничими професіями молодь зможе переорієнтуватися з отримання вищої освіти на професійно-технічну. Кожен шостий респондент з опитаних у рамках проекту МОП «Перехід на ринок праці молоді України» висловив своє небажання переорієнтуватися на здобуття професійно-технічної освіти, навіть якщо вона гарантуватиме відносно більшу стабільність зайнятості та вищі доходи [98]. Сучасна молодь свої професійні устремління, успішну побудову кар'єри та отримання вищого соціального статусу здебільшого пов'язує з вищою освітою. За умови зберігання подібних стереотипів у суспільстві ми дедалі гостріше відчуватимемо розбалансованість структури підготовки робітничих кадрів і фахівців з вищою освітою.

Ще однією пересторогою щодо звуження контингенту системи професійно-технічної та вищої освіти є істотне зменшення навчальної активності української молоді у вікових групах 20–24 рр., 25–29 рр. та 30–34 рр. [35]. Наприклад, більшість батьків учнів ПТНЗ (58%) прагне, щоб їхні діти продовжили навчання у ВНЗ, водночас лише 44% дітей висловили бажання це зробити. Значна частина дітей не бажають продовжувати навчання взагалі (56%) [74, с. 9]. Подібні прагнення були виявлені й фахівцями Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України які зазначають, що більше половини респондентів, здобувши

певну професію не ставлять перед собою мету подальшого саморозвитку і не збираються продовжувати здобувати освіту [98, с. 12].

Переважає більшість батьків учнів, що навчаються в ПТНЗ (76%), забезпечені роботою, а, отже, мають можливість навчати і виховувати дітей. З них 45% опитаних зайняті на виробництві. Професійні устремління учнів ПТНЗ частіше пов'язані з сімейною належністю до представників робітничих професій. Так, більшість дітей кваліфікованих робітників також обирають робітничі спеціальності. Кожен третій з опитаних респондентів обрав професію в тій галузі, що й батьки [74, с. 19].

Переважно контингент ПТНЗ цілеспрямовано обирає навчання робітничим професіям. Наприклад, 67% респондентів відразу вступили до ПТНЗ, 21% навчались у ВНЗ і не закінчили, 12% намагались вступити до ВНЗ, та не вступили. Серед основних причин відтермінування навчання у ПТНЗ респонденти зазначали відсутність державних місць та можливостей сплачувати за освіту. Більше половини опитуваних (56%) вказали, що пішли б навчатися до іншого ПТНЗ, якби не вступили до цього навчального закладу. Це свідчить, що більшість респондентів були схильні до здобуття виключно робітничої професії. Також учні додають, що якби вони не вступили до ПТНЗ, то «повернулися б навчатися до школи» або «вступили б до цього навчального закладу, але на іншу спеціальність» [74, с. 29].

У пріоритетах очікувань учнів ПТНЗ основним є «отримання практичних навичок» (35% опитаних), отримання професії, яка цікавить (17%), прагнення отримання як знань (24%) для подальшого навчання, так і престижної професії (18%) з практичними вміннями і навичками. Водночас частина дітей (6%) не зацікавлені в цьому, а хочуть лише отримати диплом.

76% опитаних учнів ПТНЗ планують працювати за обраною професією. І лише 1% респондентів ще не визначилися, а також додають, що «буду працювати там, де буде робота», «працювати і навчатися», «залежно від обставин», «можливо, ще не вирішив» [74, с. 23].

На думку майже двох третин опитаних батьків (64%), доступ до якісної середньої освіти має більшість учнів [74, с.12]. Щодо професійно-технічної освіти в Україні, то вона характеризується порівняно більшою доступністю для населення, ніж вища освіта. Це засвідчили й результати опитування, проведеного науковцями Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України. Переважає більшість студентів ПТНЗ (83,4%) зазначили, що навчаються за рахунок державних коштів, тоді як серед

студентів ВНЗ таких виявилось трохи менше половини (43,8%) [98], що підтверджує залежність рівня освіти молоді від матеріального стану домогосподарства: зі зростанням добробуту збільшується частка тих, хто здобув вищу освіту, та зменшується – тих, хто отримав професійно-технічну та середню освіту (рис. 3.20).

У сучасних умовах професійно-технічна освіта разом з освітньою та економічною функціями виконує важливу функцію соціального захисту молоді, оскільки через здобуття професійної освіти забезпечується можливість участі у суспільному виробництві. Значна частина учнів (28%) потребують соціального захисту, зокрема це молодь із неповних, малозабезпечених, неблагополучних сімей та особи з обмеженими можливостями.

Для працевлаштування осіб із фізичними та розумовими вадами, дітей-сиріт і дітей, які залишилися без піклування батьків, на підприємствах та організаціях бронюються робочі місця. Поліпшенню працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів сприяє те, що майже кожен другий учень тут готується за двома і більше спорідненими або суміжними професіями. Це розширює можливості працевлаштування, сприяє підвищенню майстерності випускників, а отже, і підвищенню їх конкурентоспроможності на транзитивному ринку праці.

Проте в цілому сучасна система професійно-технічної освіти незбалансована і характеризується неефективністю розподілу державних коштів. Існуючий механізм формування, фінансування й виконання державного замовлення на підготовку робітничих кадрів не забезпечує в повному обсязі дотримання державних гарантій щодо отримання відповідно до ст. 38 Закону України «Про професійно-технічну освіту», першого робочого місця, нівелює мету державного замовлення як засобу регулювання задоволення потреб економіки та суспільства у кваліфікованих кадрах.

Випускники ПТНЗ стикаються зі складнощами працевлаштування за отриманою професією. За даними Державного центру зайнятості, на початок липня 2015 р. було зареєстровано 171 тис. безробітних з професійно технічною освітою (за наявності 18 тис. вакансій, які потребували відповідного рівня підготовки). Як наслідок станом на 01.09.2014 р. не працевлаштовано 19 тис. випускників 2014 року, які навчалися за держзамовленням (13% загальної кількості), а наступного року станом на 01.09.2015 р. – 18 тис. таких випускників 2015 р. (відповідно 14%) [74].

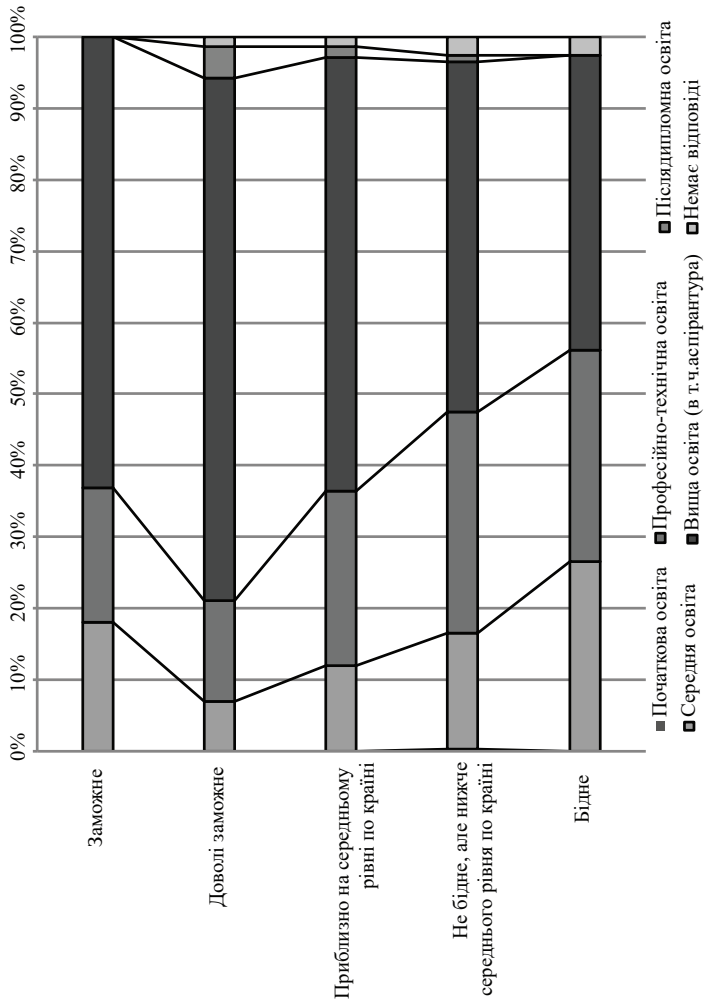


Рис. 3.20. Розподіл молоді, яка закінчила навчання, за рівнем освіти та матеріальним станом домогосподарства у 2015 році

Джерело: [98].

За даними моніторингу МОН України, 77% ПТНЗ укладають договори щодо працевлаштування. Проте гарантоване працевлаштування за максимальними оцінками отримують лише 37% випускників [74, с. 60]. Існує проблема в закріпленні працевлаштованих випускників на першому робочому місці. Негативно впливає на рівень закріплення випускників невисока оплата праці, відсутність можливості підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання, відсутність соціального пакета тощо. Як свідчить практика, через півроку після працевлаштування випускників за направленнями спостерігається зменшення їх кількості на 26–38%, а протягом трьох років – на 70–75% [7, с. 9].

Законом України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» від 20 листопада 2012 р. № 5499–VI було визначено порядок формування державного замовлення, де передбачено механізм формування середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на транзитивному ринку праці. Проте слабким місцем у цьому напрямі й досі лишається інформаційне забезпечення прогнозування потреби економіки у робітничих кадрах за видами економічної діяльності та професіями. Потребує також удосконалення механізму узгодження кількісних прогнозних оцінок з пропозиціями центральних і місцевих органів виконавчої влади та соціальних партнерів щодо перспективної потреби у робочій силі за професіями й видами економічної діяльності.

Дослідження ситуації з працевлаштуванням випускників різних спеціальностей на базі моніторингового дослідження МОН України серед керівників професійно-технічних навчальних закладів свідчить про те, що практично у всіх регіонах України достатньо високий попит мають професії, пов'язані зі сферою громадського харчування, зокрема «кухар», «кухар-бармен», «кухар-кондитер», «бармен-офіціант». Кращі можливості щодо працевлаштування практично в усіх областях мають випускники ПТНЗ, які здобули професію «муляр», «штукатур», «маляр», «столяр», «облицювальник-плиточник», «токарь», «електрогазоварник», «електрозварник», «водій», «автослюсар», «верстатник широкого профілю» [74, с. 5]. Водночас існують і певні регіональні розбіжності в можливостях працевлаштування за різними професіями. Зокрема, різні умови для працевлаштування за регіонами України мають опера-

тори комп'ютерного набору, при цьому порівняно кращі можливості – у випускників ПТНЗ Дніпропетровської, Львівської, Одеської, Полтавської, Чернівецької областей. Мало затребуваними на транзитивному ринку праці є «обліковці з реєстрації бухгалтерських даних», «конторські службовці», «секретарі». Тому визначення потреби транзитивного ринку праці у кваліфікованих робітниках (за професіями, видами економічної діяльності, регіонами) сприятиме покращенню управління й фінансування сфери освіти та професійної підготовки. Розробка прогнозних оцінок у цих сферах сприятиме визначенню найбільш актуальних (для підготовки у професійно-технічних навчальних закладах) професій.

Сучасна система професійно-технічної освіти в Україні потребує пильної уваги з боку держави. Це пов'язано не тільки з економічною та політичною нестабільністю, які впливають на кон'юнктуру транзитивного ринку праці й поволі відбиваються на можливостях працевлаштування випускників ПТНЗ, а і з демографічними зрушеннями у структурі населення, зокрема його поступовим скороченням через передчасну смертність, депопуляцію, старіння та еміграцію. Крім того, варто враховувати ціннісні вподобання сучасної молоді, насамперед її зорієнтованість на здобуття вищої освіти, що дедалі посилюватиме падіння престижу робітничих професій. Усі перелічені чинники негативно позначаються на якійсь структурі робочої сили та призведуть у перспективі до дефіциту кваліфікованих кадрів за робітничими спеціальностями, що гальмуватиме національну економіку у період її піднесення.

Однією з системних проблем професійно-технічної освіти в Україні є недосконалість професійних стандартів, слабкі темпи їх розробки та впровадження на базі компетентностей. Постанова Кабінету Міністрів України від 17 серпня 2002 р. № 1135 «Про затвердження Державного стандарту професійно-технічної освіти» зобов'язала Міністерство освіти і науки України разом з іншими стейкхолдерами забезпечити розроблення й запровадження державних стандартів із конкретних професій. За участю представників галузевих рад та Федерації роботодавців України було розроблено Закон України «Про систему професійних кваліфікацій», прийнято Національну рамку кваліфікацій, розроблено пілотні професійні стандарти, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності професійно-технічної освіти. І хоча на сьогодні Законом України «Про зайнятість» чітко прописана регламентація взаємодії між

ПТНЗ та об'єднаннями роботодавців щодо створення державних стандартів з конкретних робітничих професій на основі компетентнісного підходу, все ж кількість професійних стандартів з конкретних робітничих професій ще залишається незначною.

За даними Міністерства освіти і науки України, на початок 2015 р. було розроблено та впроваджено у навчально-виробничий процес 316 державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій. З них: для промисловості – 110, сільського господарства та переробної галузі – 45, транспорту – 36, торгівлі та сфери послуг – 38, будівництва – 31, зв'язку – 9, добувної промисловості – 19, енергетики – 3, правоохоронної галузі та Міністерства надзвичайних ситуацій в Україні – 6, комунального господарства – 13 [23, с. 3]. Станом на 1.10.2015 р. було затверджено 43 ДСПТО, з яких розроблено вперше – 9; за галузевим спрямуванням: промисловість та загальні професії – 11; сільське господарство – 3, переробна промисловість – 7; торгівля та сфера послуг – 5; будівництво – 11; добувна промисловість – 3, транспорт – 2, зв'язок – 1.

Не сприяє гнучкості ринку освіти й успадкований з радянських часів високий рівень централізації освітньої системи, за якої всі повноваження щодо прийняття рішень зосереджені в державних органах управління освітою, тоді як регіональні та локальні учасники, що більш наочно бачать структурні зрушення на транзитивному ринку праці та могли б ефективніше впливати на ситуацію з підготовкою кваліфікованих кадрів, обмежені в можливостях управління. Планування коштів на утримання ПТНЗ здійснюється відповідно до величини граничних обсягів видатків на їхнє утримання. Фінансування ПТНЗ України на сьогодні реалізується переважно за рахунок державного бюджету (89% від загального фінансування галузі). Однак фактично за рахунок бюджетних коштів повністю фінансуються тільки витрати на виплату заробітної плати, стипендій, оплату комунальних послуг і харчування учнів пільгових категорій. Причому комунальні платежі складають 10% поточних витрат державного сектору на професійно-технічну освіту, а заробітна плата – 60%.

Усього 24% керівників ПТНЗ задоволені станом матеріально-технічної бази, зазначаючи при цьому, що забезпечення достатнє, є практично все необхідне, однак обладнання застаріле. 6% керівників ПТНЗ вказують, що забезпечення практично відсутнє, а більшість керівників (68%) – що навчальні заклади забезпечені частко-

во. Серед «іншого» керівники зазначили, що навчально-матеріальна база закладу оновлюється та поповнюється за рахунок зароблених коштів, а також необхідного замало для якісної освіти [74]. Тобто, сучасним ПТНЗ не вистачає фінансових ресурсів для оновлення матеріально-технічної бази та залучення кадрового потенціалу, а відтак, ефективність професійно-технічної освіти весь час знижується. Нині діяльність професійно-технічної освіти в основному фінансується з державного бюджету (88% від загальних витрат у 2015 році). Причому, комунальні платежі складають 12% поточних витрат державного сектора на професійно-технічну освіту, а заробітна плата 57%. Надходження від домогосподарств у структурі фінансування ПТНЗ у 2015 р. склали 10%, у середньому 2237 грн. на одного учня / слухача, допомога від бізнесу – 2% загальної вартості професійно-технічної освіти або 487 грн в середньому на одного учня/слухача, а решта – надходження з інших джерел. Це підтверджує і той факт, що кількість учнів та слухачів професійно-технічних навчальних закладів на кожні 10 тис. населення зменшилась протягом 2004–2015 рр. на 31,7% (зі 104 до 71) [39, с. 13].

Слабкими залишаються стимули роботодавців до розбудови технічної бази професійно-технічних навчальних закладів, передачі для навчальних цілей обладнання, техніки, матеріалів. Згідно зі статтею 29 Закону «Про професійно-технічну освіту», підприємства, установи, організації – замовники підготовки кваліфікованих робітників зобов'язані відповідно до укладених угод перераховувати кошти на зміцнення навчально-виробничої бази, безоплатно передавати для навчальних цілей професійно-технічним навчальним закладам приміщення, споруди, обладнання, техніку, інструменти, матеріали, енергоносії, науково-технічну інформацію, нові технології виробництва тощо, надавати консультаційну технічну і технологічну допомогу та можливість стажування на виробництві викладачам, майстрам виробничого навчання [7]. Однак це недостатньо дієво мотивує роботодавців до інвестування в техніку, устаткування, оскільки законодавством не передбачене звільнення від податків витрат на купівлю техніки.

Отже, принципи фінансування ПТНЗ не відповідають вимогам сучасного ринку освіти. Повна залежність роботи ПТНЗ від обсягів бюджетного фінансування, нормативна неврегульованість критеріїв та процедури визначення їх ефективності не стимулюють заклади забезпечувати високу якість підготовки кваліфікова-

них робітників. На сьогодні нормативно не визначений механізм планування діяльності навчальних закладів, який, на мій погляд, має базуватися на результатах оцінки фактичної та перспективної кон'юнктури транзитивного ринку праці та враховуватися при визначенні пріоритетів і розподілі фінансових ресурсів. Податковий кодекс України передбачає запровадження пільг, якими звільняються від оподаткування податком на додану вартість операції з постачання послуг зі здобуття професійно-технічної освіти, харчування учнів у ПТНЗ та інші операції. Також Податковим кодексом передбачається можливість звільнення від оподаткування доходів ПТНЗ (зокрема, навчальних закладів аграрного профілю), а також звільнення від плати за землю дослідних господарств навчальних закладів сільськогосподарського профілю та професійно-технічних училищ. Видатки на підготовку кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах з огляду на витрати залежно від матеріалоємності та складності підготовки робітничих професій, якості підготовки кадрів недостатньо враховуються при формуванні державного та місцевих бюджетів.

Проблеми, з якими сьогодні стикнулася система професійно-технічної освіти України, подібні проблемам більшості країн пострадянського простору та окремих країн ЄС. Головною з них лишається централізація системи управління, за якої прийняття рішень здійснюється на рівні вищих органів влади у той час, коли регіональні та місцеві органи самоврядування обмежені в діях. Розв'язання цієї проблеми лежить у площині забезпечення децентралізації управління, головним завданням якої є надання регіональним учасникам більшої автономії та гнучкості з метою підвищення їхньої адаптованості до структурних змін економіки та розширенню можливостей залучення додаткових фінансових коштів [20, с. 180].

Децентралізація системи професійно-технічної освіти допомагає «поставити процес управління освітою на раціональну основу, що дає змогу з одного боку, продуктивно розробляти та успішно реалізовувати єдину загальнодержавну освітню стратегію та політику, а з іншого – підвищити ступінь свободи та міру державної підтримки позитивних ініціатив, що надходять від місцевих органів влади та освітніх установ» [2]. Вона передбачає підвищення рівня внутрішнього контролю та підзвітності, а також рівня соціальної відповідальності всіх зацікавлених сторін. За таких умов всі ПТНЗ

повинні будуть самостійно створити й упровадити ефективну систему управління якістю, здатну відповідати на всі виклики, пов'язані з децентралізацією.

Більшість європейських країн прагнуть у сучасних умовах забезпечити більше автономії професійно-технічним навчальним закладам в організаційній, педагогічній і в економічній діяльності. Така автономія передбачає надання більшої свободи в управлінні, що дозволяє швидше й адекватніше реагувати на структурні зрушення в економіці, зміни кон'юнктури товарного ринку та потреб у кваліфікаціях без залучення центральних органів влади, але в тісному співробітництві з усіма соціальним партнерами регіонального та локального рівнів. Децентралізація дозволяє навчальним закладам вносити корективи у зміст освіти, оновлювати професійні стандарти, переглядати методологію викладання, закривати застарілі програми та вводити нові. Крім того, вона передбачає значне розширення повноважень ПТНЗ в економічній сфері, а саме планування джерел наповнення власного бюджету, можливість за необхідністю здійснювати модернізацію матеріально-технічної бази, залучати додаткові фінансові ресурси від соціальних партнерів. Одночасно виникає потреба у розробленні відповідної нормативної бази, здатної регулювати всі процеси від методологічних до організаційних. Вивчаючи досвід Великої Британії [113], Данії [88], Литви [99], Польщі [101], Угорщини [97] та Словаччини [106], можна побачити, що попри значні розбіжності цих країн у політичному устрої, рівнях соціально-економічного розвитку й організації освітніх систем спільною рисою для них у процесі децентралізації професійної освіти є делегування повноважень на локальні рівні. Таким чином, ПТНЗ отримують значно більшу автономію у розв'язанні організаційних та фінансових питань, функціонують відповідно до ринкових законів та несуть повну відповідальність за прийняття рішень. У країнах же пострадянського простору, і в Україні зокрема, переважна частина ПТНЗ перебуває під контролем держави.

Вивчення проблем управління якістю професійної освіти у європейських країнах свідчить про наявність тісного зв'язку між ступенем централізації системи професійно-технічної освіти та характером підходів до забезпечення якості надання освітніх послуг. У високоцентралізованих освітніх системах всі проблеми вирішуються на рівні центрального керівного органу, у зв'язку з чим

ПТНЗ державної форми власності обмежені у прийнятті незалежних рішень і змушені приймати систему забезпечення якості, що базується на контролі, управлінні зверху та постійно підлягає зовнішнім процедурам оцінки.

Системи професійно-технічної освіти високого ступеня децентралізації, навпаки, характеризуються підходами до забезпечення якості освіти, які надають більше можливостей для навчання та розвитку. В умовах децентралізації системи професійно-технічної освіти навчальні заклади самостійно визначають напрям розвитку і мають більшу гнучкість, що дозволяє їм швидше пристосовуватися до потреб транзитивного ринку праці.

Умовно можна визначити п'ять послідовних етапів децентралізації системи професійно-технічної освіти:

- I. Децентралізація до рівня регіональних органів влади;
- II. Делеговані повноваження;
- III. Деволуція;
- IV. Партнерство;
- V. Приватизація.

На першому етапі методи організації професійно-технічної освіти та практика управління нею визначаються централізовано, але контролюються регіональними органами влади. На другому етапі розширюються форми і об'єми повноважень регіональних органів влади у сфері управління професійно-технічною освітою, але офіційно влада ще знаходиться у руках Міністерства освіти та науки. Так звана деволуція (форма децентралізації), або третій етап, передбачає врегульовану законом передачу влади та контролю над системою професійно-технічної освіти регіональним органам з певним ступенем незалежності від центральної влади.

Однак всі три попередні етапи передбачають вкрай обмежену роль ПТНЗ у самоврядуванні. І лише на четвертому та п'ятому етапах центральна й регіональна влада знижують контроль і розширюють можливості навчальних закладів у прийнятті рішень, завдяки чому останні можуть розробляти нові напрями підготовки робітничих кадрів з урахуванням потреб регіону та активно залучати до співробітництва соціальних партнерів. У випадку приватизації ПТНЗ отримують ще більшу свободу в організації та управлінні. Всі етапи децентралізації передбачають поступову передачу влади від держави до регіонів і від них до навчальних закладів. У зв'язку з цим постають запитання: в який спосіб забезпечуватиметься

якість професійно-технічної освіти? І чи здатні ПТНЗ самостійно контролювати якість наданих послуг?

Досвід країн ЄС, які перейшли до децентралізації освітніх систем, переконливо доводить, що якість професійно-технічної освіти при цьому значно підвищується. Наприклад, у централізованій системі між суб'єктами управління освітою та окремим ПТНЗ існує величезна дистанція, що негативно позначається на якості освітніх послуг. Міністерство освіти та науки визначає широкий спектр питань, зокрема: політику у сфері професійно-технічної освіти; перспективи розвитку навчальних закладів та напрями освітньої підготовки; правила використання майна; порядок організації, реорганізації та ліквідації навчальних закладів; організацію інформаційного, науково-методичного, матеріально-технічного та фінансового забезпечення; контроль за виконанням законодавства тощо [53]. Тобто, центральна влада відповідає практично за всі сфери діяльності ПТНЗ. Останні, у свою чергу, зобов'язані збирати величезну кількість інформації, яка засвідчує, що вони працюють відповідно до задекларованої державою освітньої політики.

Деяку інформацію для перевірки достовірності внутрішніх документів збирають зовнішні спостерігачі шляхом інспектування. Водночас у децентралізованих системах більшість функцій з організації та управління делеговано навчальним закладам. Дані про результативність власної діяльності ПТНЗ збирають самостійно. Зовнішні перевірки повністю виключаються, але існує можливість проведення зовнішнього аудиту за ініціативою соціальних партнерів.

Безумовно децентралізація передбачає високий рівень соціальної відповідальності як навчального закладу, так і всіх соціальних партнерів у регіоні. Прогресивна європейська практика свідчить, що фальсифікації практично виключені, оскільки всі зацікавлені сторони регіонального та локального рівнів представлені у наглядових радах. Пріоритетним завданням для ПТНЗ в умовах децентралізації стає надання якісних освітніх послуг, оскільки у протилежному випадку ці заклади, конкуруючи на ринку освіти, втрачатимуть престиж, а отже, й контингент учнів. В умовах децентралізації управління освітня політика формується з урахуванням інтересів професійно-технічних навчальних закладів і соціальних партнерів, які отримують значні важелі впливу при розробці нових нормативних документів та модернізації існуючих. Уся нормативна база, що стосується потреб галузі, є результатом консенсусу, що

досягається у процесі перемовин між зацікавленими сторонами (роботодавцями, профспілками, учнями, викладачами, керівниками ПТНЗ).

У країнах ЄС представники роботодавців та профспілок входять до складу управлінських рад ПТНЗ та є з'єднувальною ланкою між навчальними закладами і місцевою громадою. Управлінські ради відповідають за управління навчальним закладом, займаються розробкою професійних стандартів, беруть участь у створенні стратегії розвитку, ухваленні рішень щодо оптимізації навчальних програм згідно з потребами регіону чи галузі, готують рекомендації щодо вдосконалення освітньої політики професійної освіти, затверджують бюджет та фінансову звітність, інформують відповідні державні органи про порушення законодавства, виявлені зовнішнім аудитом. Члени управлінських рад висуваються організаціями, які беруть активну участь у розвитку ПТНЗ.

Найважливішою умовою ефективності управління професійно-технічною освітою є систематичний моніторинг ринків праці та освіти, що надаватиме уявлення про перспективи розвитку обох систем, трансформацію вимог до компетенцій та слугуватиме базою для внесення корективів у освітні плани і програми.

У країнах ЄС за сприяння всіх стейкхолдерів створені наукові центри, що спеціалізуються на розробці макроекономічних прогнозів та футурологічних сценаріїв. Майже всі вони так чи інакше торкаються перспектив розвитку освіти, оскільки вона розглядається як галузь, із найбільшими можливостями для втручання у майбутнє шляхом формування кадрів для мінливих потреб економіки [3, с. 93].

В Україні система професійної освіти має високий рівень централізації. Контроль якості освітніх послуг здійснюється державною інспекцією навчальних закладів України, що підпорядкована Міністерству освіти та науки та підзвітна Кабінету Міністрів України. Інспекції ПТНЗ проводяться раз на п'ять років, хоча у випадках скарг можливі й додаткові перевірки. До складу таких інспекцій входять керівники та експерти з інших ПТНЗ, а також представники регіональних органів управління освітою. Соціальні партнери у таких інспекціях не представлені. Перевірка здійснюється за такими напрямками: дотримання законодавства і приписів у галузі професійно-технічної освіти; відповідність вимогам державних освітніх стандартів; набір студентів, у тому числі професійна орі-

ентація і консультації; якість навчання; кваліфікація та компетентність викладацького складу; використання інфраструктури та ресурсів; управління [41]. Оцінка здійснюється за 127 показниками, які, на відміну від Європейської базової рамки, в основному зорієнтовані на вхідні ресурси. За результатами перевірки ПТНЗ отримує категорію «високого», «середнього» або низького ступеня ризику. У двох перших випадках навчальний заклад має у визначений термін виправити всі порушення, бо інакше до нього будуть застосовані санкції від дисциплінарних щодо керівництва до позбавлення акредитації, ліцензування на підготовку кадрів за окремими спеціальностями, скорочення фінансування тощо. Система самооцінки в українських ПТНЗ призначена для внутрішнього користування і не враховується в офіційній процедурі оцінки.

Система залучення соціальних партнерів до вирішення проблем професійно-технічної освіти в Україні не передбачає широкого кола повноважень. Як правило, представники роботодавців і профспілки активно залучаються до участі у засіданнях з обговорення проблем професійно-технічної освіти, представлені й у парламентському комітеті, можуть вносити пропозиції, коментувати рішення, але формальних повноважень не мають. На рівні ПТНЗ соціальні партнери представлені в наглядових радах, які є консультативним органом керівника навчального закладу, беруть участь в екзаменаційних комісіях, займаються розробкою професійних стандартів.

Отже, децентралізація професійно-технічної освіти в Україні на сьогодні цілком актуальна та своєчасна. Розширення повноважень суб'єктів управління системою професійно-технічної освіти регіонів дозволить: удосконалити її зміст відповідно до потреб регіональної економіки; зробити її більш гнучкою та адаптованою до потреб транзитивного ринку праці; розробити механізми активного залучення соціальних партнерів до узгодження Переліку професій для професійної підготовки, професійних стандартів, атестації випускників; забезпечити інтеграцію професійно-технічної освіти з наукою та виробництвом; збалансувати об'єми підготовки кваліфікованих робітників і вийти на якісно новий рівень освіти.

Таким чином, пріоритетними завданнями держави у сфері регулювання професійно-технічної освіти є:

- 1) створення нормативно-правових, управлінських та організаційно-методичних умов для розвитку системи професійно-технічної освіти (розробка нормативних документів які б

- регулювали питання розрахунків підприємств із навчальними закладами за підготовку робітничих кадрів; розробка та впровадження економічних механізмів стимулювання роботодавців та інвесторів до участі у розвитку закладів професійно-технічної освіти та відновленні трудового потенціалу держави і т. ін.);
- 2) оптимізація мережі професійно-технічних навчальних закладів (різних типів і форм власності) та сприяння її розвитку з урахуванням демографічних прогнозів, регіональної специфіки й потреб транзитивного ринку праці;
 - 3) модернізація організаційно-економічного механізму формування та виконання державного замовлення на підготовку робітничих кадрів;
 - 4) удосконалення механізму співпраці з замовниками кадрів шляхом укладання тристоронніх угод між ПТНЗ, учнем та підприємством (організацією), що передбачатимуть виділення коштів на вдосконалення матеріально-технічної бази навчального закладу, впровадження в навчальний процес новітніх сучасних виробничих технологій, доплати до стипендії учням, використання виробничої бази підприємств (організацій) для організації виробничого навчання та виробничої практики учнів ПТНЗ;
 - 5) удосконалення організаційно-економічного механізму безперервного оновлення змісту професійно-технічної освіти шляхом залучення роботодавців до активної участі в розробці робочих навчальних планів, основних і додаткових освітніх програм;
 - 6) розробка та реалізація стратегії управління якістю професійно-технічної освіти на базі моніторингу результатів діяльності ПТНЗ та системи незалежної зовнішньої оцінки якості професійної освіти;
 - 7) модернізація системи підвищення кваліфікації кадрів галузі з урахуванням обсягів регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів відповідних професій та його конкурсного розміщення у закладах професійно-технічної освіти;
 - 8) забезпечення гідної оплати праці педагогічних працівників професійно-технічних закладів освіти та розробка мотиваційних стимулів для розвитку інноваційно-педагогічної активності викладачів і майстрів виробничого навчання;

- 9) забезпечення навчальних закладів сільськогосподарського профілю автотранспортними засобами, машинобудівного профілю – сучасними металорізальними верстатами, обладнанням тощо;
- 10) упровадження у практику провідного світового досвіду організації професійно-технічної освіти та поширення міжнародного співробітництва ПТНЗ з професійними школами, підприємствами Німеччини, Італії, Франції, Туреччини та ін.

Список використаних джерел до 3 розділу

1. Богданова Э.Н. Эффективность развития рынка образовательных услуг // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2012. № 6. URL: <http://uecs.ru/uecs42-422012/item/1388-2012-06-13-07-45-25> (Дата звернення: 25.07.2017).
2. Вишнякова С.М. Профессиональное образование: словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. URL: <http://didacts.ru/slovari/professionalnoe-obrazovanie-slovar-klyuchevye-ponjatija-terminy-aktualnaja-leksika.html> (Дата звернення: 20.05.2016).
3. Вульфсон Б.Л. Актуальные проблемы управления образованием за рубежом: централизация и децентрализация // Проблемы современного образования: науч. – информ. журнал. 2012. № 2. URL: http://pmedu.ru/res/2012_2_8.pdf (Дата звернення: 18.02.2016).
4. Вхідження національної системи вищої освіти в європейський простір вищої освіти та наукового дослідження: моніторингове дослідження. Аналіт. звіт / кер. авт. кол. Т.В. Фініков. Міжнарод. благод. фонд «Міжнародний Фонд досліджень освітньої політики». Київ: Таксон, 2012. 54 с.
5. Гамбургская декларация об обучении взрослых. URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/hamburg_decl.shtml (Дата звернення: 28.07.2016).
6. Ганф Г. Модернізація законодавчих стандартів та принципів освіти та навчання у відповідності до політики ЄС щодо навчання впродовж життя / Проект Twinning, Україна, UA11/ENP-PCA/SO33. URL: http://www.ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.03.18_Twinning_final_conference/NQF%20Implementation%20-%20

- State%20of%20the%20art%20and%20outlook.%20Optional%20paper_UKR.pdf (Дата звернення: 20.02.2016).
7. Головінов В. Аналіз практики застосування Закону України «Про професійно-технічну освіту». URL: <http://proftekhosvita.org.ua/uk/news/details/5348/> (Дата звернення: 12.01.2017).
 8. Голубенко О., Морозова Т. Національна рамка кваліфікацій у контексті європейських перетворень освітнього простору // Вища школа. 2009. № 3. С. 44–56.
 9. Джавадова С. А., Гончарова В. Д. Европейская социальная модель в новом социальном измерении. Экономический журнал. 2009. Т. 16. № 2. с. 143–150.
 10. Демографічна криза в Україні: причини та наслідки / за ред. С. Пирожкова. – Київ: ДКСУ, 2003. – 231 с.
 11. Демографічний прогноз ІДСД імені М. В. Птухи НАН України. URL: <http://www.idss.org.ua/> (Дата звернення: 18.09.2016).
 12. Деякі питання розроблення Національної рамки кваліфікацій: Розпорядження від 27.08.2010 № 1727-р // База даних «Законодавство України» / Кабінет Міністрів України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1727-2010-%D1%80> (Дата звернення: 20.09.2016).
 13. Доктрина економіки знань (проект). URL www.semynozhenko.net/ufv/files/ec_znan.doc (Дата звернення: 28.02.2016).
 14. Досвід працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: погляд випускників та роботодавців. URL: www.scm.com.ua (Дата звернення: 15.01.2017).
 15. Дошкільна, загальна, середня, позашкільна та професійно-технічна освіта: Інформаційні матеріали до підсумкової колегії: Про підсумки розвитку дошкільної, загальної середньої, позашкільної та професійно-технічної освіти у 2013/2014 навчальному році та завдання на 2014/2015 навчальний рік. URL: <http://www.mon.gov.ua/img/zstored/files/zbirnyk2014.pdf> (Дата звернення: 15.12.2016).
 16. Економічна активність населення України. 2004: стат. зб. / Державний комітет статистики України. Київ. 2005. 215 с.
 17. Економічна активність населення України. 2013: стат. зб. / Державна служба статистики України. Київ. 2014. 197 с.
 18. Економічна активність населення України. 2015: [стат. зб.] / Державна служба статистики України. Київ. 2016. 201 с.
 19. Заробітна плата за професійними групами (за матеріалами вибіркового обстеження). 2012: стат. зб. / Державна служба статистики України. Київ. 2014. – 167 с.

20. Ильич Л. Н. Децентрализация как фактор повышения качества системы профессионального образования // Социально-трудовые вопросы: теория и практика: сб. науч. труды. 2015. № 2. С. 178–184.
21. Ильич Л. Н. Рынок образования и образовательные услуги в контексте современного развития общества: кол. монография // Маркетинг, менеджмент и организация производства в сфере образования и публикаций в условиях стран бывшего Советского Союза и Восточной Европы / под ред. В. Стриелковского, И. Чабелковой. Прага: Карлов Университет в Праге, 2013. 235 с.
22. Ільїч Л. М. Інституційні засади участі роботодавців у процесах взаємодії ринків праці та освіти // Вчені записки Університету «КРОК». 2012. Вип. 32. Т. 1. С. 11–16.
23. Інноваційні перспективи структурних трансформацій ринку праці в умовах модернізації економіки: звіт про науково-дослідну роботу. Київ: ІДСД імені М. В. Птухи НАНУ, 2016. 384 с.
24. Карпенко Н. В., Дробіш Л. В. Формування конкурентного середовища регіонального ринку освітніх послуг // Регіональні перспективи: наук. – практ. журнал. 2000. № 2–3. С. 386–389.
25. Карпюк О. А. Організаційно-економічні засади формування та розвитку ринку освітніх послуг (регіональний аспект): автореферат дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.05 «Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка». Чернігів. 2011. 20 с.
26. Конвенція про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів від 23.06.1975 № 142 // База даних «Законодавство України». URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_106 (Дата звернення: 15.12.2016).
27. Конвенція про технічну та професійну освіту від 10.11.1989 № 995_271 // База даних «Законодавство України». URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_271 (Дата звернення: 25.10.2016).
28. Кондратьев Н. Д., Яковец Ю. В., Абалкин Л. И. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения. Избранные труды. Москва: Экономика, 2002. 767 с.
29. Курило І. О. Соціально-економічна структура населення: еволюція, сучасність, трансформації: монографія. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2006. С. 23.
30. Лопатина А. Н. Современная система образования как экономическая категория: методологические и практические аспекты

- // Вестник Московского государственного областного университета. 2010. № 1. С. 90–95.
31. Мельник С. Зарубіжний та вітчизняний досвід розробки національних систем та рамок кваліфікацій: в схемах та таблицях. Луганськ: ДУ НДІ СТБ, 2011. 46 с.
 32. Методологічні рекомендації щодо розроблення стандартів вищої освіти / Міністерство освіти і науки України. URL: <http://mon.gov.ua/activity/education/reforma-osviti/naukovo-metodichna-rada-ministerstva/metodichni-rekomendacziyi.html> (Дата звернення: 10.10.2016).
 33. Мильнер Б. З. Управление знаниями. Москва: ИНФРА-М, 2003. 178 с.
 34. Молодь на порозі самостійного життя / Дмитрук Д. А. та ін. Київ: Держ. інститут проблем сім'ї та молоді, 2004. 166 с.
 35. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти. За даними Першого Всеукраїнського перепису населення / за ред. Е. М. Лібанової. Київ: ІДСД імені М. В. Птухи НАНУ, 2010. 248 с.
 36. Моніторинг інтеграції української системи вищої освіти в Європейський простір вищої освіти та наукового дослідження: моніторингове дослідження. Аналіт. звіт / за заг. ред. Т. В. Фінікова, О. І. Шарова. Міжнарод. благод. фонд «Міжнародний Фонд досліджень освітньої політики». Київ: Таксон, 2014. 144 с.
 37. Набойченко С., Соболев А., Богатова Т. К реализации партнерства высшей школы // Высшее образование России. 2007. № 1. С. 3–10.
 38. Національна доктрина розвитку освіти: затверджена Указом Президента України від 17.04.2002 № 347/ 2002 // База даних «Законодавство України». URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/347/2002> (Дата звернення: 18.09.2016).
 39. Національні рахунки освіти України. 2014: стат. бюл. / Державна служба статистики України. Київ. 2016. 89 с.
 40. Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу / за ред. Е. М. Лібанової. Київ: Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАНУ, 2012. 404 с.
 41. Об утверждении типовых программ комплексных проверок дошкольных, общеобразовательных, внешкольных и профессионально-технических учебных заведений: Приказ Государственной инспекции учебных заведений Украины от 04.07.2012 № 27-а // База даних «Законодавство України». URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN75436.html (Дата звернення: 10.07.2017).

42. Оболенська Т.Є. Маркетинг освітніх послуг: вітчизняний і зарубіжний досвід: монографія. Київ: КНЕУ, 2001. 208 с.
43. Освіта протягом життя: світовий досвід і українська практика: Аналітична записка. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/252/> (Дата звернення: 10.06.2017).
44. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2015/16 навчального року: стат. бюл. / Державна служба статистики України. Київ. 2015. 171 с.
45. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (Дата звернення: 28.07.2017).
46. Пискунова Е.В. Определение компетенций в образовательных программах. URL: <http://www.pandia.ru/text/77/192/20521.php> (Дата звернення: 05.12.2016).
47. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII // База даних «Законодавство України». URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (Дата звернення: 18.09.2016).
48. Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 № 796»: Постанова Кабінету Міністрів України від 20.05.2015 № 305 // База даних «Законодавство України» / Кабінет Міністрів України. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/305-2015-%D0%BF> (Дата звернення: 10.07.2017).
49. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341 // База даних «Законодавство України» / Кабінет Міністрів України. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-п> (Дата звернення: 10.10.2016).
50. Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти: Постанова Кабінету Міністрів України від 29.04. 2015 № 266. // База даних «Законодавство України» / Кабінет Міністрів України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/266-2015-%D0%BF> (Дата звернення: 28.06.2016).
51. Про затвердження переліку платних послуг, які можуть надаватися навчальними закладами, іншими установами та закладами системи освіти, що належать до державної і комунальної форми власності: Постанова Кабінету Міністрів України від 27.08.2010 № 796 // База даних «Законодавство України» / Кабінет Міністрів України. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/796-2010-%D0%BF> (Дата звернення: 10.07.2017).

52. Про основні напрями реформування професійно-технічної освіти»: Указ Президента України від 8.05.1996 № 322/96 // База даних «Законодавство України». URL: <http://www.president.gov.ua/documents/7618.html> (Дата звернення: 18.07.2017).
53. Про професійно-технічну освіту: Закон України від 10.02.1998 № 103/98-ВР // База даних «Законодавство України». URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=103%2F98-%E2%F0>. (Дата звернення: 25.12.2015).
54. Про результати аналізу формування та проведення видатків на професійно-технічну освіту за рахунок коштів міжбюджетних трансфертів з державного бюджету місцевим бюджетам. URL: http://www.ac-rada.gov.ua/doccatalog/document/16747597/R_RP_11-5.pdf (Дата звернення: 10.07.2017).
55. Про систему професійних кваліфікацій: Закон України від 06.09.2012 № 5199-VI // База даних «Законодавство України». URL: http://allsecurity.info/attachments/article/254/UK.zakon_5199-VI_06.09.2012.pdf (Дата звернення: 18.09.2016).
56. Про утворення міжвідомчої робочої групи з питань розроблення та впровадження Національної рамки класифікацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 29.12.2010 № 1225 // База даних «Законодавство України» / Кабінет Міністрів України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1225-2010-%D0%BF> (Дата звернення: 10.07.2017).
57. Продовження навчання та здобуття професії. 2014: стат. бюл. / Державна служба статистики України. Київ. 2015. 27 с.
58. Професійно-технічна освіта України: інформаційні матеріали (станом на 01.01.2014) / Міністерство освіти і науки України. URL: http://old.mon.gov.ua/img/zstored/files/%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%B6%D0%BA%D0%B0%20%D0%BD%D0%B0_01_2014.pdf (Дата звернення: 10.07.2017).
59. Рашкевич Ю. М. Болонський процес та нова парадигма вищої освіти: монографія. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2014. 168 с.
60. Рекомендація о розвитку образования взрослых: принята на 19-й сессии Генеральной конференцией ООН по вопросам образования, науки и культуры, Найроби, 26 ноября 1976 г. Париж: ЮНЕСКО, 1976.
61. Рекомендації щодо професійної орієнтації і професійної підготовки в галузі людських ресурсів № 150. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_092 (Дата звернення: 28.07.2016).

62. Рекомендація Європейського Парламенту та Ради ЄС «Про основні компетенції для навчання протягом усього життя» URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_975 (Дата звернення: 28.07.2016).
63. Рекомендація Європейського парламенту та Ради щодо створення Європейської рамки кваліфікацій для навчання впродовж життя від 23.04.2008 // База даних «Законодавство України». URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_988 (Дата звернення: 10.07.2017).
64. Рекомендація щодо професійного навчання від 27.06.1962 № 117 // База даних «Законодавство України». URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_106 (Дата звернення: 10.07.2017).
65. Реформа вищої освіти: погляд ректорів URL: http://dif.org.ua/ua/polls/2015a/reforma-vishoi-osviti-pogljad-rectoriv_1438091733.htm (Дата звернення: 10.07.2017).
66. Розроблення рамок кваліфікацій в Україні: аналіт. огляд. URL: http://www.osenu.org.ua/files/files/00000268/cf_files/Zvit_QF_draft_24.03.2015.pdf (Дата звернення: 10.07.2017).
67. Романенко І. О., Івахненко Т. О., Хмелевська О. О. Аналіз процесу планування в системі освіти країн – членів НАТО // 36. Наук. праць Харківського університету Повітряних Сил. 2015. Вип. 3 (44). С. 160–164.
68. Семенов Е. В. Человеческий капитал в российской науке // Наука. Инновации. Образование. 2007. Вып. 4. С. 20–40.
69. Солдатова І. В. Розвиток професійно-технічної освіти в контексті кадрового забезпечення економіки регіону: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07 «демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика». Донецьк. 2009. 20 с.
70. Стадний Є. Кількість студентів-українців за кордоном. URL: <http://www.cedos.org.ua/uk/osvita/kilkist-studentiv-ukraintsiv-zakordonom> (Дата звернення: 10.07.2017).
71. Статистичний щорічник України. 2014 / Державна служба статистики України. Київ: ДП «Інформ. – аналіт. агентство», 2015. 586 с.
72. Стратегія реформування вищої освіти в Україні до 2020 року (проект). URL: <http://www.tnpu.edu.ua/EKTS/strate2014.pdf> (Дата звернення: 28.06.2016).
73. Техническое и профессиональное образование и подготовка для XXI века: [рек. Организации объединённых наций по вопр. образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), МОТ]. Париж; Женева: ЮНЕСКО; МОТ, 2001. 38 с.

74. Узагальнені статистичні матеріали моніторингового дослідження «Стан і розвиток професійно-технічної освіти» / Київ: Мінмолодьспорт України. 2011. 83 с.
75. Учиться быть / Фор Э. и др. Париж – Лондон: ЮНЕСКО/Харрап, 1972.
76. Филатов С. А., Сухорукова Н. Г., Дудина Т. Н. Формирование новой модели профессионального образования – императив постиндустриального развития // Высшее образование России. 2013. № 1. С. 54–62.
77. Цимбал Л. І. Особливості регулювання ринку освітніх послуг в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.03 «економіка та управління національним господарством». Чернігів. 2010. 20 с.
78. Цілі Розвитку Тисячоліття: 2000–2015 роки. URL: <http://www.ua.undp.org/content/dam/ukraine/docs/PR/Post%202015%20brief%20ukr.pdf> (Дата звернення: 10.07.2017).
79. Чужиков В., Антонюк Л. Соціальні наслідки євроінтеграції України. Система вищої освіти. Київ: Фонд ім. Фрідріха Еберта, 2012. 20 с.
80. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития. Москва: Директ-Медиа, 2007. 400 с.
81. Якимова Н. С. Забезпечення продуктивної зайнятості через регулювання професійно-освітніх траєкторій молоді: дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.07 «демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика». Харків. 2014. С. 121.
82. A Framework for Qualifications of the EHEA / Report by the Working Group on QF // Bologna process seminar in Copenhagen, Jan. 13–14, 2005. URL: http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00-Main_doc/050218_QF_EHEA.pdf (Accessed: 13.05.2017).
83. A Memorandum on Lifelong Learning. URL: http://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum_on_Lifelong_Learning.pdf (Accessed: 28.07.2016).
84. Becker G. S. The Economic Approach to Human Behavior. Chicago: University of Chicago, 1976. 320 p.
85. Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies. OECD Publishing, 2012.
86. Coles M. A Review of International and National Developments in the Use of Qualifications Frameworks / ETF Project № WP06–42–05: Work Programme 2006. URL: [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/4B4A9080175821D1C12571540054B4AF/\\$File/SCAO6NYL38.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/4B4A9080175821D1C12571540054B4AF/$File/SCAO6NYL38.pdf) (Accessed: 10.02.2017).

87. Dave R. H. Foundation of Lifelong Education: Some Methodological Aspects / Foundation of Lifelong Education. Oxford, Pergamon Press; Hamburg: UNESCO Institute for Education, 1976. 388 p.
88. Denmark: VET in Europe. Brussels: Cedefop, 2012. 66 p.
89. Dollar D., Collier P. Globalization, Growth and Poverty: Building an Inclusive World Economy. NY. 2001.
90. European Employment Strategy URL: <http://www.institutdelors.eu/media/policypaper18-en.pdf?pdf=ok> (Accessed: 28.07.2016).
91. Explaining the European Qualifications Framework for Lifelong Learning, URL: https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/brochexp_en.pdf (Accessed: 20.08.2016).
92. Freeman C. Technological Infrastructure and International Competitiveness, URL: http://www.redesist.ie.ufrj.br/globelics/pdfs/GLOBELICS_0079_Freeman.pdf (Accessed: 28.02.2016).
93. Global employment trends for youth 2013: A generation at risk / International Labour Office. Geneva: ILO, 2013. 116 p.
94. Gonzalez J. Real Time Jobs Data Show Community Colleges What Employers Need Now // Chronicle. 2012. August 13.
95. Government expenditure per tertiary student as% of GDP per capita (%) / The World Bank. URL: <http://data.worldbank.org/indicator/SE.XPD.TERT.PC.ZS> (Accessed: 28.06.2016).
96. Guichard J. Career guidance, education, and dialogues for a fair and sustainable human development. URL: www.scm.com.uahttp://www.pedagogika.uni.wroc.pl/unesco/Guichard13UNESCO.OpeningConference.RevisedRJG.pdf (Accessed: 27.09.2016).
97. Hungary: VET in Europe. Brussels: Cedefop, 2013. 73 p.
98. Labour market transitions of young women and men in Ukraine / E. Libanova et al. Geneva, International Labour Office, 2014. 105 c.
99. Lithuania: VET in Europe. Brussels: Cedefop, 2013. 40 p.
100. Mintzberg H. Managers not MBA: A hard look at the soft practice of managing and management development. San Francisco: Berrett & Koehler Publishers, Inc., 2005.
101. Poland: VET in Europe. Brussels: Cedefop, 2013. 51 p.
102. Policy Paper for Change and Development in Higher Education. Paris: UNESCO, 1995. 44 p.
103. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European qualifications framework for lifelong learning // Official Journal of the European Union. 2008. 6 May. P. 1–7. URL: <http://eurlex.europa.eu/>

- LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ: C:2008:111:0001:0007: EN: PDF (Accessed: 15.07.2016).
104. Report on the European Commission report on the implementation, results and overall assessment of the European Year of Lifelong Learning, 1996, URL: http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11024_en.htm (Accessed: 20.08.2016).
 105. School enrollment, tertiary (% gross) / The World Bank. URL: <http://data.worldbank.org> (Accessed: 13.05.2017).
 106. Slovakia: VET in Europe. – Brussels: Cedefop, 2013. – 86 p.
 107. Teaching and Learning – towards the learning society. URL: http://europa.eu/documents/comm/white_papers/pdf/com95_590_en.pdf (Accessed: 28.07.2016).
 108. The dynamics of qualifications: defining and renewing occupational and educational standards. Luxembourg: CEDEFOP, Office for Official Publications of the European Communities, 2009. 75 p.
 109. The European Higher Education Area – Achieving the Goals / Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education. Bergen, 19–20 May, 2005. URL: http://www.ehea.info/Uploads/Declarations/Bergen_Communique1.pdf (Accessed: 19.06.2016).
 110. The framework of qualifications for the European Higher Education Area. URL: <http://www.ehea.info/Uploads/Documents/QF-EHEA-May2005.pdf> (Accessed: 28.06.2016).
 111. The Global Competitiveness Report 2016–2017. Geneva: World Economic Forum, 2016. 400 p.
 112. Towards the European Higher Education Area: responding to challenges in a globalised world / London Communiqué. URL: http://www.ehea.info/Uploads/Declarations/London_Communique18May2007.pdf (Accessed: 27.09.2017).
 113. United Kingdom: VET in Europe. Brussels: Cedefop, 2013. 47 p.
 114. World Bank Open Data: Gross enrolment ratio, tertiary, both sexes. URL: <http://data.worldbank.org/indicator/SE.TER.ENRR/countries?display=default> (Accessed: 20.08.2016).
 115. World of Work Report 2014. Developing with jobs. Geneva: ILO, 2014. 233 p.
 116. World University Ranking 2015–2016. URL: <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2015> (Accessed: 14.01.2017).

Розділ 4

Оцінка кваліфікаційної та освітньої відповідності робочої сили потребам транзитивного ринку праці

4.1. Теоретичні підходи до вивчення освітньої та кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам транзитивного ринку праці

Упродовж останніх років проблеми заповнення вакансій розглядаються вченими всього світу під принципово іншим кутом зору – відповідності (невідповідності) кваліфікацій вимогам робочих місць. За результатами опитування роботодавців у ЄС, яке було проведене в 2013 р., кожен четвертий відчував складнощі в заповненні вакансій через нестачу претендентів з потрібними навичками [122, с. 23]. Зазначена невідповідність є серйозною перепоною на шляху до забезпечення сталого економічного розвитку та зростання продуктивності праці. Уперше на проблеми невідповідності кваліфікацій потребам економіки звернув увагу Р. Фрімен, який дослідив вплив надмірної освіченості на продуктивність праці та втрати у заробітній платі висококваліфікованого персоналу внаслідок його неповної реалізації [55]. Г. Беккер визначав проблеми невідповідності кваліфікацій потребам як тимчасові й рекомендував підприємцям коригувати свої технології так, щоб максимально використовувати наявний людський капітал, а індивідам – розважливо ставитися до інвестицій у вищу освіту, оскільки ринок не потребує значної кількості висококваліфікованої робочої сили [26]. Розвиток ідей Р. Фрімена та Г. Беккера можна можна простежити в роботах Г.М. Ван ден Брінк [96], П. Слоуна [125; 126; 127], С. МакГінеса

[99; 100; 101; 102; 103; 104], де досліджуються втрати в доходах висококваліфікованих осіб, які працювали на менш кваліфікованих робочих місцях. На необхідність регулювання невідповідності компетенцій на ринку праці України, з огляду результатів дослідження транзиту молоді від навчання до стабільної трудової діяльності, вказували Е. Лібанова, Л. Лісогор, І. Марченко, О. Цимбал, О. Ярош [88]. Пошуками шляхів подолання дисбалансу на ринку праці та визначення напрямів формування системи прогнозування кваліфікацій за професіями займалися О. Грішнова, М. Семикіна, І. Петрова [7] та Л. Лісогор [91].

Загально визнаної теорії невідповідності кваліфікацій не існує. Однак, як явище невідповідності кваліфікацій вперше була описана в різних теоретичних розробках (див. табл. 4.1).

Таблиця 4.1

Теоретичні підходи до вивчення невідповідності кваліфікацій

Теорія	Розробники	Чинники, що впливають на оплату праці	Прогнозування надмірної освіченості / кваліфікації
1	2	3	4
Людський капітал	Теодор Шульц (1960–1961), Генрі Беккер (1964), Джейкоб Мінсер (1974), Едвард Денісон (1974), Джон Кендрік (1976), Лестер Туроу (1980), Марк Блауг (1987)	Пропозиція (особистісні характеристики)	Дохід від років надмірного навчання = доходу від років здобуття необхідної освіти
Теорія освітніх сигналів	Майкл Спенс (1974)	Попит і пропозиція	Дохід від років надмірного навчання = доходу від років здобуття необхідної освіти
Теорія конкуренції за робочі місця	Лестер Туроу (1975)	Попит (з боку найманого працівника)	Дохід від надмірної освіченості = 0

Продовження табл. 4.1

1	2	3	4
Модель привласнення та розподілу доходу	Майкл Саттінджер (1993)	Попит і пропозиція	Дохід від років надмірної освіченості < доходу необхідної освіченості
Теорія кар'єрної мобільності	Нахум Січерман, Оded Галор (1990)	Вартість навчання (переважно сплачується індивідом)	Дохід за надмірну освіченість < доходу необхідної освіченості
Теорія диференційованої надмірної освіченості	Роберт Френк (1978)	Гендер та сімейний статус	Дохід від років надмірної освіченості заміжніх одружених жінок \leq доходу необхідної освіченості

Джерела: [26; 27; 79; 116; 117; 118; 131].

Постійний пошук економістами додаткових резервів та чинників економічного зростання, усвідомлення необхідності переосмислення соціально-економічного значення освіти, кваліфікації, здоров'я людини сприяли розвитку **теорії людського капіталу**. Вагомі здобутки у цьому напрямі належать економістам ХХ століття. Фундаментальні праці Т. Шульца, Г. Беккера, Е. Денісона, Л. Туроу, М. Блауга, Дж. Кендріка, присвячені розширенню категоріального апарату людського капіталу, сприяли визнанню цієї теорії як самостійного напрямку економічної науки. Концептуальною основою теорії людського капіталу стала адаптація неокласичної теорії капіталу до процесів формування професійних знань, умінь і навичок та використання робочої сили.

Знання людини та її професійна компетентність були визнані особливою формою капіталу, оскільки, як і щодо матеріально речовинних засобів виробництва, їх формування вимагає і від особистості, і від суспільства в цілому певних інвестицій, здатних забезпечити отримання значно вищого прибутку. Під відтворенням людського капіталу почали розуміти процес створення продуктивних характеристик шляхом інвестицій в освіту, охорону здоров'я, фахову підготовку працівника та підвищення його кваліфікації тощо.

У своїх роботах «Формування капіталу освіти» (1960 р.) та «Інвестиції в людський капітал» (1961 р.) Т. Шульц зазначав, що оскільки однією з форм капіталу є освіта, його називають людським тому, бо ця форма стає частиною людини, а капіталом – бо він являє собою джерело майбутніх задоволень індивідуальних потреб або отримання доходів, або того й іншого разом [117]. Г. Беккер розглядає людський капітал як наявний у кожного запас знань, здібностей і мотивацій, що формується за рахунок інвестицій у людину, серед яких можна назвати витрати на навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію і пошуки інформації про ціни та доходи [26].

Г. Беккер поєднав соціальні та економічні мотиви розвитку людини, стверджуючи, що при вкладенні власних ресурсів у підготовку на навчання як учні, так і їхні батьки поведуться раціонально, враховуючи відповідні вигоди і витрати. Залежно від того, яка економічна віддача очікується від інвестицій у професійну підготовку і навчання, ухвалюється рішення щодо їх продовження або припинення.

Теорія людського капіталу дістала подальшого розвитку завдяки роботам відомих зарубіжних економістів М. Фішера, У Боуена, Ф Махлупа та ін. Цілком зрозумілим є те, що в період інтенсивного прискорення наукового-технічного прогресу, появи нових технологій, скорочення життєвих циклів товарів зростали вимоги до якості людського капіталу умовами нарощування якого є безперервність та прискорення набуття найманими працівниками нових компетенцій. У зв'язку з цим у розвинених країнах у той період спостерігався своєрідний «бум» підвищення кваліфікації та здобуття додаткової освіти. Інвестиції в освіту розглядалися як корисні і для найманого працівника, і для роботодавця, причому для останнього – навіть більше. Рентабельність інвестицій вважалася оптимальною. В результаті підвищення професійного рівня працівники одержували вищу заробітну плату, однак ефективність віддачі від їхньої реалізації була значно більшою. Таким чином, теорія людського капіталу визнавала економічну доцільність капіталовкладень, пов'язаних з набором персоналу, збереженням його працездатності, організацією безперервного навчання, виявленням здібностей та потенційних можливостей найманого працівника з подальшим розвитком тих здібностей, які є важливими для конкретної професійної діяльності. Г. Беккер та Дж. Мінсер вказували, що оплата праці має визна-

чатися з обдарованості людського капіталу, рівня освіти та досвіду.

Водночас у цьому контексті науковці не розрізняли фактичні та необхідні роки навчання, тому з їх погляду дохід від років надмірного навчання дорівнював доходу від років здобуття необхідної освіти. Відповідно до теорії людського капіталу, роботодавці повністю використовують продуктивні якості працівників і заробітна плата дорівнюватиме граничній продуктивності праці.

Альтернативний погляд на освіту та віддачу від неї міститься у **теорії освітніх сигналів на ринку праці**, яка пов'язана з проблемою відбору працівників, з'ясування їх потенційних здібностей та можливої продуктивності праці ще до укладання трудової угоди. Основоположником теорії сигналів в економіці був А. Спенс [131]. У класичній інтерпретації теорії освітніх сигналів передбачається, що освіта безпосередньо не впливає на продуктивність праці працівників, а є лише свідченням наявності у них всіх необхідних якостей для здобуття професійних компетенцій. А. Спенс стверджував, що вищий рівень освіти впливатиме на продуктивність праці. Важливою передумовою цієї теорії є прагнення роботодавця з мінімальними витратами виявити продуктивність працівника.

Теоретично доводиться, що вищий рівень освіти вказує на більшу продуктивність праці працівника, так як за інших рівних умов у більш здатного до навчання та відповідно й до інтелектуальної праці працівника будуть менші витрати на придбання освітнього сигналу (освіти), а відповідно він з більшою імовірністю отримає цю освіту у розрахунку на перспективну віддачу від нього. При цьому необхідною умовою дієвості освітнього сигналу є те, що освіта представляє собою складний процес отримання, засвоєння та проявлення знань, що спираються на інтелектуальні здібності індивіда і вимагають таких якостей, як дисциплінованість, відповідальність, результативність, ініціативність тощо. Тривалість освітнього циклу та рівень вимог до того, хто навчається визначають прямі витрати на оплату освітніх послуг, проживання тощо. Витрати пов'язані зі складністю навчання визначаються здебільшого інтелектуальними та особистісними здібностями індивіда, ніж рівнем матеріального добробуту домогосподарства. Тоді можна визначити рівень освіти, що слугуватиме рівноважною точкою, яка розділятиме високопродуктивних працівників від менш продуктивних.

Теорія освітніх сигналів ілюструється на рис. 4.1. Припустимо, що існують два типи працівників – менш схильні до освіти

та, відповідно, до інтелектуальної праці й більш схильні, а також два типи робочих місць – таке, що не вимагає спеціального рівня підготовки, з низькою оплатою праці (W_1), і навпаки, з високими вимогами до працівника і водночас більш високою оплатою праці (W_2). Крива OC_1 показує витрати менш здібного працівника (другого). Освітній сигнал e^* буде оптимальним освітнім сигналом (рівновагою), оскільки він дає змогу розділити працівників за рівнем потенційної продуктивності праці й не стимулює більш здібних із них з погляду вибору майбутньої роботи отримувати надлишкову освіту та сплачувати вищу ціну за неї.

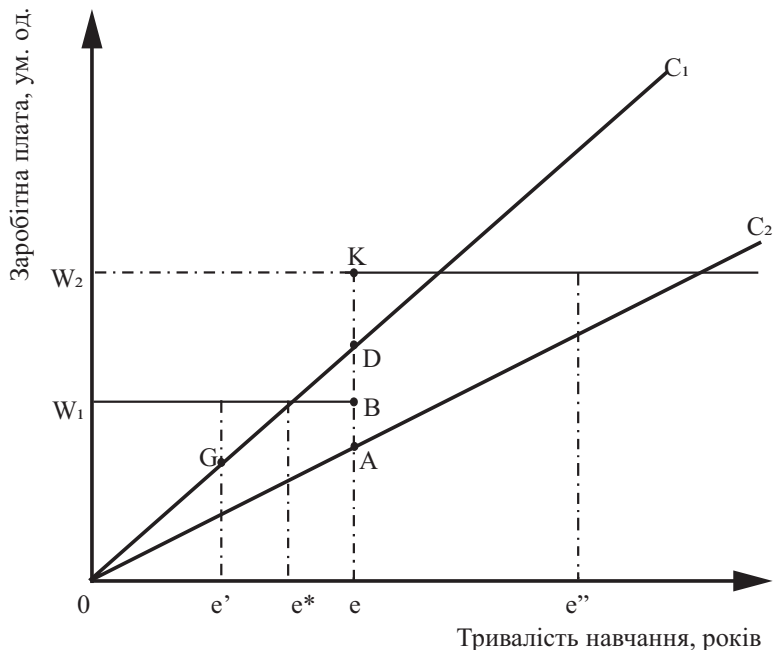


Рис. 4.1. Освітні сигнали

Освітній сигнал e'' не буде спрацьовувати, оскільки такий рівень освіти характеризується надто коротким періодом навчання, що не вимагає суттєвих витрат. Відповідно такий рівень освіти вигідно отримувати не лише більш здібним працівникам, а й менш здібним. Освітній сигнал, що перевищує e^* , наприклад e' , також не спрацьовує: його отримання вимагає надвисоких витрат не лише від менш здібних, а й від більш здібних працівників. Подібна освіта

в ринковій економіці, швидше за все, не матиме попит. Теоретично за сигнал про потенційні здібності на ринку праці зручніше за все використовувати рівень освіти відповідно до існуючої системи загальної та професійної підготовки, тим паче, що у більшості країн світу базова шкільна освіта не потребує особливих витрат, на відміну від вищої та професійної освіти.

Теорія освітніх сигналів пов'язана з різними аспектами подолання інформаційної асиметрії про компетенції працівника. Реальний роботодавець як правило краще, ніж потенційний володіє інформацією про компетенції та можливості свого працівника, що зумовлює монопсонічну владу над своїми співробітниками. Людина, яка звільняється, нерідко стикається з проблемою негативного відбору, коли потенційні роботодавці не можуть відрізнити її здібності від здібностей інших, менш гідних з точки зору ринку праці претендентів на робочі місця. Таким чином, працівник не отримує повної віддачі від інвестицій у людський капітал у формі заробітної плати. Підприємству вигідніше взяти на себе частину витрат на загальну освіту, оскільки воно отримає частину віддачі від вкладених коштів. Більш загальна ідея моделі освітніх сигналів полягає в тому, що певні чинники ринку праці «стискають» структуру зарплат на користь менш кваліфікованих працівників, стримуючи тим самим підприємства до стимулювання підвищення кваліфікації своїх працівників [13, с. 359–372].

Теорії людського капіталу та освітніх сигналів мають певні спільні риси та відмінності. Обидві концепції пояснюють, чому більш освічені працівники отримують вищу заробітну плату. Відповідно до теорії людського капіталу освіта веде до підвищення продуктивності працівників; згідно з теорією освітніх сигналів, освіта пов'язана з природними здібностями людини. Однак ці теорії розходяться у питаннях підвищення кваліфікації співробітників: за теорією людського капіталу воно веде до зростання продуктивності й, відповідно, заробітної плати. А у теорії освітніх сигналів рівень освіти не впливає на продуктивність праці, а відтак – і на заробітну плату. На мою думку, зиски від освіти проявлятимуться в об'єднанні ефекту підвищення продуктивності праці (за теорією людського капіталу) та ефекту виявлення можливостей її підвищення (згідно з теорією освітнього сигналу).

Теорія конкуренції за робочі місця Л. Туроу стверджує, що на ринку праці діє так званий «залізний» закон заробітної плати:

впродовж тривалого часу утримуються лише ті розбіжності у заробітній платі, які виправдовуються кваліфікацією, що забезпечує вищу продуктивність праці. Водночас слід урахувувати, що технології постійно розвиваються й вимагають оновлення знань найманих працівників. Синхронні запаси, статистичний контроль якості, зниження рівня прийняття рішень, комп'ютерні технології, бригадна робота та подолання внутрішніх функціональних бар'єрів – усе це потребує більш кваліфікованої робочої сили. В Америці всього за вісім років (1988–1995 рр.) коефіцієнт, що пов'язував математичні навички та заробітки, зріс втричі для чоловіків і вдвічі – для жінок [112, с. 7]. І хоча важко передбачити майбутній розвиток технологій, однак з упевненістю за таких умов можна говорити, що зрушення в напрямі підвищення кваліфікації будуть прискорюватися. До прикладу, американські автомобільні компанії, що зазвичай на найпростіші професії наймали людей, які закінчили школу, згодом підвищили вимоги до претендентів на робочі місця і почали наймати робочу силу з освітою коледжів та обов'язковими математичними навичками. Новітні технології перетворили колишню некваліфіковану працю за конвеєром у нові види роботи, які вимагали значно вищого рівня освіти та кваліфікації. Зварювальник легко замінювався роботом, а його робоче місце переходило до того, хто мав потрібну кваліфікацію для ремонту роботів. У сфері автомобілебудування для робіт зі збирання почали винаймати студентів та випускників коледжу (так, на заводі «Chrysler Windsor» вони склали 26% персоналу) [136, с. 5].

У період 1970–1990 рр. минулого століття високооплачувані робочі місця в Америці зникали в міру того, як скорочувалася частка американських фірм на ринку автомобілів, сталі, станків. Але таке скорочення зумовлено й тим, що в цих галузях продуктивність праці зростала швидше, ніж попит на їхню продукцію. Загальна зайнятість населення зростала, але здебільшого за рахунок сфери послуг, де заробітна плата на третину нижча, ніж у таких видах індустрії, як машинобудування, виробництво сталі та станків. Економісти не дійшли спільної думки, наскільки таке скорочення заробітків можна віднести на вирівнювання чинників виробництва і наскільки – на тенденцію до підвищення кваліфікації. Точні дані щодо таких залежностей не були наведені в жодному з досліджень того часу, оскільки технології та вирівнювання чинників виробництва значно взаємодіяли між собою і їхній вплив залежав від ступеня напруженості на ринку праці.

Л. Туроу наголошував, що в період штучної інтелектуальної індустрії ті країни, які роблять інвестиції у кваліфікації, в інфраструктуру, заводи, обладнання, не бажають вести макроекономічну політику та зберігають жорсткі ринки праці, будуть мати високу частку людей з низькою оплатою праці. Водночас люди без необхідної кваліфікації, які проживають у розвинених країнах, не зможуть отримувати високу заробітну плату. Освіта дає змогу людині претендувати на більш привабливі робочі місця та отримувати значно вищу заробітну плату порівняно з менш освіченими. Зиски роботодавців у цьому випадку полягають не лише у використанні робочої сили високої якості, а й у скороченні витрат на професійну підготовку персоналу. Водночас Л. Туроу звертав увагу на те, що роботодавці не мають платити додаткові кошти за надмірну освіченість персоналу. Тому доходи від надмірної освіченості, відповідно до теорії конкуренції за робочі місця, дорівнюватимуть нулю.

На відміну від попередніх теорій, **модель привласнення та розподілу доходу** (М. Саттінджер, 1993) передбачає, що заробітна плата визначається попитом та пропозицією на працю, оскільки існує проблема гетерогенності робочих місць та найманих працівників. Малоімовірно, що претенденти на робочі місця повністю відповідатимуть вимогам, які до них висуваються. Тому надмірна (недостатня) освіченість може бути постійною суспільною проблемою. Водночас надмірна (недостатня) освіченість, на думку М. Саттінджера, – явище тимчасове. Заробітна плата залежатиме від кваліфікаційних характеристик найманих працівників [116, с. 835]. Це пов'язано з тим, що у випадку, коли людина за кваліфікаційними ознаками не відповідатиме вимогам робочого місця, але з певних причин винаймається (наприклад, за умови існування дефіциту кадрів в галузі), роботодавець нестиме додаткові витрати, пов'язані з озброєнням її необхідними компетенціями. Тому, відповідно до моделі привласнення та розподілу доходу, заробітна плата осіб з надмірною освіченістю буде меншою від заробітної плати працівників з необхідним рівнем освіченості.

Подібної позиції дотримувалися Н. Січерман і О. Галор їхній **теорії кар'єрної мобільності**. Вчені виходили з позитивної залежності між тривалістю трудової діяльності працівника у одного роботодавця та можливістю його звільнення, пояснюючи цим причини вертикальної мобільності найманих працівників та можливість їхнього професійного розвитку як у рамках однієї компанії, так

і за її межами [118, с. 169–192]. Тобто передбачається, що віддача від інвестицій у людський капітал відбувається не тільки у формі високої заробітної плати, а й у можливості переміщення на більш високу ієрархічну сходинку або більш привабливу посаду всередині компанії. Працівник схильний погодитися на роботу зі спочатку нижчою оплатою праці за умови його швидкого перспективного просування кар'єрними сходами. У цьому контексті надмірна освіченість – явище тимчасове, а отримання додаткових доходів від неї відтермінується на майбутнє.

Разом з тим теорія кар'єрної мобільності припускає, що людина, накопичуючи людський капітал, може змінювати сферу своєї професійної діяльності, посилюючи міжсекторальну та професійну (зміна професії) мобільність. Чим довше людина працюватиме на одній посаді, тим більший розмір специфічного людського капіталу вона матиме і тим вищою буде ймовірність її переходу на вищу посаду всередині компанії.

Взаємозв'язок внутрішньофірмової трудової мобільності, динаміки рівня загальної винагороди та професійного навчання працівників у прикладних дослідженнях аналізується з кількох позицій. Зокрема, у контексті відповідності «найманий працівник – робоче місце» та укладання ефективних трудових угод між працівником та роботодавцем, які регламентують розмір загальної винагороди працівника за певну роботу, її динаміку залежно від рівня професійної підготовки, оцінку особистого внеску працівника в досягнення стратегічних цілей підприємства тощо.

Досягнення відповідності працівника робочому місцю (*job matcing*), на думку Б. Йовановича [79] та С. Фліна [54], створює додаткову цінність для обох сторін соціально-трудових відносин «робітник-роботодавець». Узгодження робочих місць та компетенцій робочої сили передбачає забезпечення відповідності між виробничими завданнями, виконання яких потребує роботодавець, та якісними характеристиками працівників, що забезпечують розв'язання цих завдань. Тому процеси відбору та найму, навчання і призначення працівників на робочі місця відповідно до їх найвищої продуктивності визначатимуть розмір винагород залежно від можливих перспектив кар'єрного зростання [61, с. 681–724]. Разом з тим працівники розвивають специфічний людський капітал, що відповідає конкретному підприємству.

Отже, призначення на вищі посади матимуть персоніфікований характер, впливатимуть на розвиток кар'єри та диференціацію рівнів заробітної плати [61, с. 75]. У дослідженнях, сфокусованих на природі внутрішньофірмових трудових угод, проілюстровано, як рух на більш високооплачувані позиції та контракти типу «вверх або геть» стимулюють працівників і роботодавців до побудови ефективної моделі розвитку та професійного навчання персоналу, створення специфічного людського капіталу підприємства [110, с. 423–444; 80, с. 523–534]. Просування працівника кар'єрними сходами розглядається як процес «якості відповідності» працівника робочому місцю, що знаходить відображення в можливому зростанні ефективності, тобто продуктивності праці працівника та динаміці заробітної плати. Іншими словами, внутрішньофірмові кар'єрні переміщення сприяють розподілу функцій між працівниками, дозволяючи тим самим вирішити завдання ефективної (оптимальної) алокації ресурсів на рівні окремого економічного суб'єкта. Крім того, динаміка рівня загальної винагороди аналізується як відображення зміни посади працівника, що навчається, коли заробітна плата значною мірою залежить від характеру роботи, яка виконується, а не від індивіда.

У дослідженнях В. Смітса і Ф. Варзінські доведено, що організаційно-посадові ієрархічні структури та внутрішньофірмові умови кар'єрного зростання зберігають стабільність упродовж тривалого часу навіть за умов зміни зовнішнього середовища функціонування підприємства. Таким чином, внутрішньофірмова ієрархічна структура виконує низку функцій [128]. Посадова ієрархія розглядається як вертикальна спеціалізація та координація інформаційних потоків, що дозволяють забезпечити необхідний контроль в організації і мінімізації витрат щодо передачі та поширення інформації. Крім того, ієрархія виконує функції як механізму стимулювання працівників до професійного навчання та розвитку, спостереження та призначення їх на робочі місця, де вони будуть більш продуктивними, так і інструменту мінімізації витрат передачі та поширення інформації в організації.

Моделі людського капіталу та конкуренції за робочі місця можуть бути представлені в загальному рівнянні Дж. Дункана і С. Гофмана, яке в науковій літературі зустрічається під назвою модель ORU (*Overeducation / Required education / Under-education*) [46, с. 75–86].

У цій моделі залежною змінною є натуральний логарифм заробітків ($\ln Y_i$), а часова змінна (реальні роки навчання) розкладається на три періоди. Таким чином,

$$\ln Y_i = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Over_Educ}_i + \alpha_2 \text{Req_Educ}_i + \alpha_3 \text{Under_Educ}_i + \dots + u_i \quad (4.1)$$

де, α_i – параметри рівняння;

u_i – похибка вимірювання;

Over_Educ_i – роки профіциту або надмірної освіченості;

Req_Educ_i – необхідні роки навчання;

Under_Educ_i – роки дефіциту або недостатньої освіченості.

Тобто, $\text{Over_Educ}_i + \text{Req_Educ}_i + \text{Under_Educ}_i$ – фактичні роки навчання.

Слід зазначити, що для кожної людини, Over_Educ_i і Under_Educ_i не можуть одночасно бути позитивними. Один з них або обидва мають дорівнювати нулю. Рівняння (4.1) може містити й інші змінні, як правило, включені до функції доходу, такі як потенційний досвід на ринку праці, сімейний стан, місце, расова / етнічна належність, і змінні, характерні для іноземців, наприклад тривалість перебування в країні, громадянство та ін., залежно від країни походження людини. У переважній більшості досліджень це рівняння застосовують для загальної кількості найманих працівників, хоча існують дослідження, де модель використовувалася виключно для визначення розбіжностей в отриманні доходів залежно від рівня освіченості для певних професійних та кваліфікаційних груп працівників [23; 114; 141; 143].

Усі дослідження показують, що існує високий рівень освітньої невідповідності на ринку праці. Дж. Хартог припускає, «що відповідність кваліфікацій має місце лише у 60 випадках зі 100». Такі збігання й розбіжності він виявив, вивчаючи вплив надмірної (недостатньої) освіченості на прибуток [67, с. 133]. У дослідженні було також визначено, що заробітна плата найманих працівників залежить від статі, віку, професійної групи та рівня кваліфікації [68; 69; 114; 143].

Теорія диференційованої надмірної освіченості та кваліфікованості, основоположником якої є Р. Френк, базується на припущенні, що для подружніх пар пошук двох робочих місць обмежується географічно і тому лише в поодиноких випадках чоловік і дружина знайдуть привабливу, гарно оплачувану роботу в одному

місці. Як правило, заміжні жінки зіштовхуються з більш обмеженою пропозицією якісних робочих місць порівняно з їх чоловіками або жінками й чоловіками, які не перебувають у шлюбі. Тому на локальних транзитивних ринках праці з невеликою кількістю вакансій ризику надмірної освіченості та кваліфікованості для заміжніх жінок досить високі. Це пов'язано насамперед з тим, що одружені жінки за умови стабільного заробітку чоловіка швидше погоджуються на роботу, яка вимагає нижчого рівня кваліфікації, ніж той, яким вони володіють, особливо якщо така зайнятість дозволяє їм поєднувати роботу з доглядом за дітьми. Таким чином, маючи вищий рівень кваліфікації, такі жінки отримуватимуть таку саму (або й нижчу) заробітну плату порівняно з працівниками, що повністю відповідатимуть вимогам цих робочих місць. Тому дохід від років надмірної кваліфікованості одружених жінок буде рівним (нижчим) доходу необхідної кваліфікованості.

Однак ця теорія є досить суперечливою. Варто сказати, що рішення про максимізацію доходу в сім'ї приймається подружжям і як правило воно схиляється в бік того з пари, хто має кращі шанси отримати високооплачувану роботу. Ця теорія була протестована К. Макголдрик та Дж. Робст, які перевірили, чи дійсно заміжні жінки на невеликих локальних ринках праці порівняно з великими містами зазнають вищих ризиків надмірної освіченості [98, с. 280–284]. Результати, отримані ними, не підтвердили теорію диференційованої надмірної кваліфікації. Учені зазначають, що з опитувань вони побачили схильність жінок уникати дрібних локальних транзитивних ринків праці та працювати у містах, що сприяє покращенню якості кваліфікаційної відповідності у їхніх межах.

Невідповідність кваліфікацій або їх дефіцит неминуче веде до зниження конкурентоспроможності економіки. Підприємства, відчуваючи нестачу кваліфікацій, змушені наймати менш кваліфіковану або надмірно освічену робочу силу, яка не володіє необхідними компетенціями. У пошуках більш-менш підходящих кандидатів на робочі місця, роботодавці за таких умов готові до підвищення оплати праці, що також не сприяє продуктивній зайнятості.

Д. Файнгольд, Д. Соскіс, а згодом Дж. Хаскель і Р. Холт, досліджуючи невідповідність кваліфікацій потребам ринку праці, довели, що дефіцит навичок неодмінно призведе до порушення рівноваги в економіці [53; 69]. У їхніх дослідженнях наголошується, що підприємства, реагуючи на нестачу навичок, схильні збільшувати

інвестиції у технології, здатні замінити низькокваліфіковану працю. Внаслідок цього економіка характеризується низькими ставками заробітної плати та поступовим скороченням попиту на кваліфіковану робочу силу. Низькі ставки оплати праці не стимулюють населення здійснювати інвестиції у нарощення власного людського капіталу. Таким чином, встановлюється рівновага, за якої попит матиме низькокваліфіковану робочу силу. Б. Тезер наголошував, що у випадку встановлення подібної рівноваги вкрай важко знову відновити попит на висококваліфіковану працю [138]. Водночас, попри широке обговорення цієї теоретичної концепції, у науковій літературі недостатньо фактичних доказів щодо взаємозв'язку дефіциту навичок та ринкової рівноваги, за якої попит має низькокваліфіковану робочу силу, так звану низькокваліфіковану рівновагу.

Взаємозв'язок заробітної плати з надмірною (недостатньою) освіченістю та кваліфікованістю досліджувався також у працях Дж. Хартога, П. Слоуна, К. Мавромараса, С. Макгіннеса та ін. [67; 97; 102; 125]. Водночас вплив цих типів невідповідності кваліфікацій на продуктивну зайнятість недостатньо висвітлений у науковій літературі. На недосконалому ринку праці підприємства можуть отримувати ренту за послуги своїх співробітників, а отже зв'язок між заробітною платою і продуктивною зайнятістю нечіткий. Існує також різниця між короткостроковим та довгостроковим ефектами, зокрема відомо, що надмірна освіченість з часом зменшує задоволеність від роботи, а це негативно відображається на продуктивній зайнятості. У своїй роботі М. Тсанг і Г. Левін наголошують, що надмірно освічені працівники часто демонструють контрпродуктивну поведінку на робочому місці [140]. Однак це може бути пов'язано з їхньою низькою компетентністю у роботі, яку вони виконують, проблемами зі здоров'ям, ставленням до обов'язків тощо.

Вплив надмірної освіченості на продуктивну зайнятість може бути вимірний двома способами:

- 1) зіставленням граничної продуктивності та ставки заробітної плати;
- 2) обчисленням виробітку на одну особу на мікро-, мезо- та макрорівнях.

У першому випадку якщо заробітна плата дорівнюватиме граничній продуктивності, то надмірно освічені працівники будуть високопродуктивними та отримуватимуть вищу заробітну плату

порівняно з іншими колегами. У другому випадку очікується, що надмірно освічені працівники негативно впливатимуть на продуктивну зайнятість, оскільки матимуть змогу лише частково реалізуватися, а отже, поступово втрачатимуть інтерес до роботи і будуть низькопродуктивними.

Водночас Дж. Хартог зазначав, що надмірно освічені працівники впливають на зменшення ставок заробітної плати, оскільки невідповідність робочому місцю в освітньому та кваліфікаційному сенсі не спонукає роботодавця платити більше [67]. Кваліфікаційна невідповідність веде до перерозподілу робочої сили на макрорівні, що у кінцевому підсумку має позитивно вплинути на обсяги валового національного виробництва та продуктивність. У свою чергу, Л. Баргенс та А. де Гріп наголошували, що для об'єктивної оцінки кваліфікаційної відповідності робочому місцю варто керуватися точним уявленням про навички, якими володіє людина, та про те як вона ними користується [31].

Однією з небагатьох спроб дослідити взаємозв'язок надмірної освіченості та продуктивності було дослідження М. Тсанг і Г. Левін [140], проведене в Bell Corporation (США). Вчені отримали докази того, що надмірна освіченість деморалізує людину за відсутності повної реалізації, негативно позначається на якості виконуваної роботи, спричинює збільшення витрат виробництва та незначне зниження продуктивності праці. Пізніше Дж. Херш підтвердив цю ж залежність, провівши дослідження впливу освіченості на якість виконання роботи у штаті Орегон. Однак в усіх роботах результати оцінювання не показали значного зниження продуктивності праці через найм надмірно освіченої робочої сили [70; 71].

Більш вагомий вплив на продуктивну зайнятість справляє нестача кваліфікації, яка гальмує нарощення темпів економічного зростання та підвищення добробуту. Дж. Хаскель і К. Мартін довели, що нестача кваліфікованих кадрів спричинила незначне скорочення продуктивності у Великій Британії (на 0,4 в.п.) у 1984 р. порівняно з 1983 р. [69]. Досліджуючи взаємозв'язок нестачі кваліфікацій та продуктивності, С. Ніккель та Д. Ніколітсас дійшли висновку, що при зростанні кількості підприємств, які відчувають нестачу кваліфікацій, щонайменше на 10% інвестиції на НДДКР знижуються на 4% [108, с. 253].

М. Фрогнер з метою дослідження впливу невідповідності кваліфікацій на продуктивну зайнятість провів соціальне опиту-

вання, яке дозволило виявити незначний взаємозв'язок між ними [57, с. 18]. Роком пізніше дослідження Г. Мейсона та Р. Уїлсона засвідчили, що нестача кваліфікації негативно позначається на загальних результатах виробництва та продуктивності праці. Результати дослідження показали, що виробіток на одного зайнятого в промисловості Великої Британії був на 60% нижчим, ніж у Німеччині, що пояснювалося нестачею необхідного кваліфікаційного рівня британських працівників [95, с. 150]. Дж. Беннетт і С. Макгіннес довели, що високотехнологічні підприємства відчувають спад продуктивності у період, коли вакансій незаповнені робочою силою відповідного кваліфікаційного рівня [27, с. 730]. Аналогічну ситуацію описали Т. Хогарт і Р. Уїлсон, виявивши, що через нестачу висококваліфікованої робочої сили на британських фірмах, зокрема інженерів та дослідників, відбулося зниження виробітку на одного працівника [72].

Водночас не всі дослідження в цьому напрямі підтвердили взаємозв'язок між нестачею вакансій та продуктивною зайнятістю. Так С. Макгіннес і К. Боннер, та Дж. Дойл знайшли жодних доказів того, що незаповнені вакансії вплинули на продуктивність будівельної галузі Північної Ірландії [101; 102; 103]. Крім того, як у цих дослідженнях, так і у праці Г. Мейсона і Р. Уїлсона [95] доведено, що нестача кваліфікованих кадрів, яка виникає через невідповідність претендентів робочим місцям, може й не відобразитися на загальних показниках продуктивності, насамперед через специфіку виробництва.

Порівняно зі взаємозв'язком продуктивності та нестачі кваліфікацій практично недослідженими лишаються взаємозв'язки між розривом у кваліфікаціях та продуктивністю. Певні спроби в цьому напрямі були зроблені у вищезазначених дослідженнях С. Макгіннес, К. Боннер та Дж. Дойл, однак суттєвого останнього взаємозв'язку не було виявлено [99; 101; 103]. Наукові розвідки Т. Хогарта та Р. Уїлсона у цьому напрямі доводять, що ефективність підприємства внаслідок існування розриву у кваліфікаціях буде незначною [72]. З іншого боку, галузеві дослідження фахівців Економічного дослідницького центру Ірландії та Дж. Еріні доводять, що розрив у компетенціях істотно ускладнює діяльність компаній [10; 11; 12]. Підтвердженням цьому є національне обстеження зайнятості у Великої Британії, проведене у 2003 році, результати якого показали: більше п'ятої частини роботодавців відчували розрив

у компетенціях на власних підприємствах, у зв'язку з чим мали низькі темпи впровадження нових продуктів. А кожен третій роботодавець заявив, що прогалини у компетенціях стали бар'єром для впровадження нової техніки та технологій, нової організації праці [9, с. 56]. Голландські вчені Дж. Аллен та Р. Ван дер Вельден виявили, що розрив у компетенціях зумовлює зниження когнітивних навичок найманого працівника (часткове їх використання або втрату взагалі), що є доказом на користь профілактики надмірної освіченості, яка, у свою чергу, дає змогу найманому працівнику почуватися більш впевнено й забезпечує порівняно вищі конкурентні переваги на транзитивному ринку праці [16, с. 30].

Усупереч очікуванням більшості науковців вони спростували існування довгострокових економічних проблем пов'язаних зі старінням професійних навичок, і довели, що цей тип невідповідності компетенцій практично не впливає на продуктивну зайнятість [16, с. 31]. Працівники, що володіють застарілими навичками, можуть за бажанням пройти професійну підготовку (перепідготовку) за місцем роботи або знайти можливості для прикладання власної праці у неформальному секторі економіки.

Надмірно освічена або недостатньо освічена робоча сила, як правило, заробляє менше. І в першому, і в другому випадках вона не відповідає запитам роботодавця. Однак у першому випадку роботодавець не готовий платити вищу заробітну плату за надлишок компетенцій, а у другому – за їх нестачу. Таким чином, і перші, і другі на тих самих робочих місцях завжди отримуватимуть нижчу заробітну плату порівняно з найманими працівниками, які повністю відповідають вимогам цих робочих місць і володіють необхідною кваліфікацією. Тому надмірно освічена робоча сила, будучи незадоволеною відсутністю можливості повної реалізації власних знань та низькою оплатою праці, прагнучиме знайти роботу, яка відповідатиме її кваліфікаційному рівню. Недостатньо ж освічені постануть перед вибором: набути нових компетенцій шляхом професійної перепідготовки й отримувати вищу винагороду за працю або перейти на робоче місце, яке відповідатиме їхньому кваліфікаційному рівню. Отже, недостатньо кваліфікована робоча сила завжди потребуватиме більшої уваги з боку уряду щодо зниження ризику її соціального відторгнення у сфері праці.

4.2. Типологізація освітньої та кваліфікаційної відповідності на транзитивному ринку праці

Розбіжності між попитом та пропозицією на транзитивному ринку праці можуть бути кількісними та якісними. Якщо мова йде про кількісні розбіжності, то насамперед маються на увазі невідповідності між кількістю робочих місць та кількістю людей, які володіють відповідними кваліфікаціями, що дозволяє їм якісно виконувати роботу на цих робочих місцях. Під якісною невідповідністю розуміють відсутність необхідних компетенцій у претендентів на робочі місця, що є свідченням слабкої взаємодії між ринками освіти та праці.

У роботах Л. Лассніґа, присвячених збалансуванню ринків праці та освіти, наголошується, що освіту та бізнес слід розглядати як дві взаємопов'язані та взаємодіючі підсистеми суспільства, які мають власні потреби, правила і логіку розвитку [89, с. 23]. Тому основним завданням в умовах зростання дефіциту кваліфікованих кадрів є пошук шляхів зближення, гармонізації цих двох систем, розробки механізму їх регулювання, що у комплексі допоможе знизити кількісні та якісні розбіжності у кваліфікаціях. Механізм регулювання ринків праці й освіти має охоплювати широкий спектр інструментів, політик та інституційних механізмів, спрямованих на розв'язання кількісних та якісних невідповідностей робочої сили потребам транзитивного ринку праці.

Найбільш дієвим у подоланні кількісно-якісних невідповідностей на сьогодні лишається прогнозування кваліфікованої робочої сили, яке дозволяє визначити вектори розвитку попиту та пропозиції на ринку праці й маркетинговими методами впливати на вибір споживачів з метою скорочення дисбалансу. Крім того, дієвим механізмом скорочення освітньої та кваліфікаційної невідповідності на транзитивному ринку праці є удосконалення освітніх та професійних стандартів, що сприятиме забезпеченню прозорості інформації для всіх суб'єктів ринків праці та освіти про необхідність, затребуваність, характер, профіль і вимоги конкретного кваліфікаційного рівня, відповідності існуючих кваліфікацій потребам робочих місць, обґрунтування потреб реформування і модернізації освітніх процесів, удосконалення навчальних програм та методик навчання, гнучкості кваліфікаційних систем до суспільних потреб.

У 2001 р. Д. Фретвел запропонував модель взаємодії між ринками праці та освіти, що отримала назву «зворотної петлі» або безперервної комунікації (рис. 4.2) [8, с. 23].

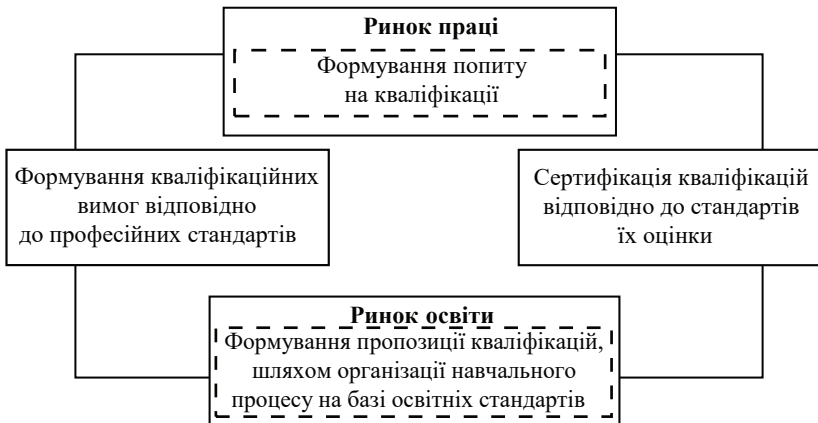


Рис. 4.2. **Модель безперервного зв'язку між ринками праці та освіти («зворотна петля Фретвела»)**

У цій моделі освітнім та професійним стандартам розробник відводить посередницьку роль. Автор справедливо відмічає, що ринок праці формує вимоги до робочої сили, тоді як ринок освіти намагається розв'язати завдання озброєння робочої сили необхідними освітніми та кваліфікаційними характеристиками. Д. Фретвел наполягає на тому, що обидві системи мають підлягати постійному моніторингу, спрямованому на оцінку їхньої взаємодії та ефективності.

Повне подолання якісного розриву між освітньо-кваліфікаційними характеристиками робочої сили та потребами робочих місць в умовах глобалізації економіки та мінливості кон'юнктури транзитивного ринку праці на думку більшості науковців є утопією [8, с. 23]. Досі не існує моделей, які б давали точні прогнози потреб ринку праці, а система підготовки кадрів завжди зберігає певний часовий лаг (4–6 років), що стримує можливість оперативного реагування на кваліфікаційні розбіжності між попитом і пропозицією праці. Однак переважна більшість країн світу намагається знизити розриви між пропозицією та попитом на працю і пом'якшити негативні впливи, зумовлені їхнім існуванням.

Відповідно до моделі Д. Фретвела, кваліфікаційні стандарти є результатом взаємодії окремих суб'єктів ринку праці та освіти (урядовців, об'єднань роботодавців, профспілок, служби зайнятості та інших посередників з працевлаштування, керівників вищих та професійних навчальних закладів тощо). Така взаємодія може бути прямою (двосторонньою співпрацею основних гравців обох ринків) або непрямою (коли представники освітньої сфери у прийнятті рішень щодо кваліфікаційних стандартів керуються інформацією, отриманою в результаті моніторингу ринку праці та опитувань роботодавців тощо). На базі порівняльного дослідження освітніх систем розвинених країн світу Д. Фретвел чітко продемонстрував, що використання стандартів у галузі професійної освіти та навчання сприяє узгодженню інтересів основних суб'єктів ринків праці та освіти та забезпеченню більшої гнучкості системи освіти. Водночас принциповим моментом, на думку розробника моделі лишається необхідність укладання освітніх стандартів відповідно до вимог ринку праці (професійних стандартів).

Б. Менсфілд, підтримуючи ідеї Д. Фретвела, також наголошував, що неможливо укласти освітні стандарти, розробляти навчальні плани й формувати систему сертифікації кваліфікацій, абстрагуючись від потреб ринку праці [93, с. 5] та попиту на них. На базі порівняльного дослідження, Б. Менсфілд продемонстрував, як застосування стандартів у галузі професійної освіти і навчання сприяє підвищенню гнучкості кваліфікаційних систем до потреб ринку праці. Ключовим моментом він вважає те, що специфікації навчання (освітні стандарти) неодмінно повинні розроблятися з урахуванням вимог зайнятості (професійних стандартів) або в об'єднаному процесі, або послідовно.

У суспільстві постійно йдуть дискусії про те, наскільки тісним має бути зв'язок між ринками праці та освіти і наскільки система освіти має враховувати потреби робочих місць. Нині сьогодні існує чимало наукової літератури, яка доводить позитивний вплив високоосвіченої робочої сили на економіку, водночас практично відсутні напрацювання щодо впливу освітньої та кваліфікаційної відповідності (невідповідності) робочої сили на макроекономічні показники. Окремі дослідження переконливо доводять наявність досить тісного взаємозв'язку між компетенціями, які засвідчуються кваліфікацією, і вимогами робочих місць у розрізі певних професій, що потребують переважно високої кваліфікації. Таким чином,

кваліфікаційна відповідність робочої сили потребам транзитивного ринку праці має певні розбіжності в розрізі певних професій [15] і потребує подальшого вивчення.

Попри широту спектра досліджень, присвячених вирішенню проблем дисбалансу на транзитивному ринку праці, у науковій літературі недостатньо уваги приділено проблемам типологізації невідповідностей кваліфікацій та їхнього впливу на продуктивність праці. Власне термін «кваліфікація» сьогодні є часто вживаним у наукових публікаціях та може мати велику кількість визначень і відтінків. Під кваліфікацією розумітимемо наявність спеціальної освітньої підготовки, професійних знань і досвіду для виконання певних виробничих завдань за певною спеціальністю чи посадою. Більшість теоретиків та практиків звертають увагу на невідповідність сучасних кваліфікацій вимогам транзитивного ринку праці, що є стримуючим чинником для забезпечення ефективного використання робочої сили.

Загальне уявлення про невідповідність кваліфікацій потребам роботодавців було вперше представлено Р. Фріменом у книзі «Занадто освічені американці». Зростання інтересу американців до вищої освіти та бажання домогосподарств більше інвестувати в освіту у 1970-х роках науковець пов'язував, насамперед, з бажанням уникнути призову на В'єтнамську війну [55, с. 28]. Обираючи напрям підготовки, студенти перш за все концентрувалися на професіях, що забезпечували високі заробітки. Однак при виборі абітурієнти не враховували, що переважна більшість конкурентів керувалася тими самими мотивами. Р. Фрімен схилився до думки, що надмірна освіченість американців – явище тимчасове. Перенасичення ринку випускниками вищої кваліфікації зрештою зумовить зменшення попиту на неї, і на ринку праці встановиться баланс. У США з метою стримування поширення надмірної освіченості населення реальні доходи працівників із професійною освітою поступово підвищували, тоді як випускників коледжів лишали на тому самому рівні впродовж наступних двадцяти п'яти років. Проте з часом ситуація не змінилася, і проблеми надмірної освіченості робочої сили та невідповідності кваліфікацій потребам роботодавців постали з новою гостротою. Інформаційні технології внесли свої корективи в організацію праці, її змістовне наповнення, форми зайнятості, що значно вплинуло на компетентнісне забезпечення в професійному розрізі, через це проблеми невідповідності кваліфікацій потребам економіки стали ще більш очевидними.

Науковий інтерес до вивчення невідповідності кваліфікацій потребам роботодавців посилюється після світової економічної кризи 2008–2009 рр. Скорочення обсягів світового виробництва зумовило зростання безробіття, а одночасні процеси скорочення старих робочих місць і створення нових, більш продуктивних пришвидшили структурні зміни в економіці. Формування попиту на кваліфікації в умовах економічного пожаття відбувалося здебільшого під впливом технологічних змін, глобалізації і торгівлі. У сучасному розумінні «невідповідність кваліфікацій» означає існування прогалин та дисбалансу в кваліфікаціях, а саме: надмірна (недостатня) освіченість, надлишок (дефіцит) кваліфікацій, старіння професій тощо [120, с. 13]. Кажучи про баланс на транзитивному ринку праці, більшість науковців схильється до думки, що він має передбачати насамперед кваліфікаційну відповідність робочої сили потребам робочих місць.

Національні ринки праці по всьому світу демонструють різні типи невідповідності кваліфікацій, що зумовило потребу їх узагальнення та типологізації (табл. 4.2).

Таблиця 4.2

Ознаки та типи невідповідності кваліфікацій

Ознака 1	Тип 2	Характеристика 3
Невідповідність пов'язана з рівнем освіти	Надмірна освіченість	Претендент на заповнення вакансії має більшу за тривалістю років освіти, ніж вимагається
	Недостатня освіченість	Претендент на заповнення вакансії має меншу за тривалістю років освіти, ніж вимагається
Невідповідність пов'язана з рівнем кваліфікації	Надмірна кваліфікованість	Претендент на заповнення вакансії володіє вищою кваліфікацією, ніж вимагається
	Недостатня кваліфікованість	Претендент на заповнення вакансії володіє меншою кваліфікацією, ніж вимагається
	Дефіцит кваліфікації	Попит на певні навички перевищує пропозицію носіїв відповідних навичок
	Профіцит кваліфікації	Пропозиція носіїв певних навичок перевищує попит на них

Продовження табл. 4.2

1	2	3
Невідповідність пов'язана з рівнем кваліфікації	Розрив у кваліфікації	Рівень навичок людини менший, ніж це потрібно для якісного виконання роботи, а тип майстерності не відповідає вимогам роботи
	Витіснення з / скачування донизу	Працівники вищої кваліфікації найняті для виконання роботи, яка потребує меншої кваліфікації. Таким чином, відбувається витіснення менш кваліфікованої робочої сили з традиційної для неї сфери зайнятості Скачування донизу характеризується переходом менш кваліфікованих робітників до нижчого рівня кваліфікації, а в окремих випадках взагалі – до втрати роботи
Невідповідність, пов'язана з рівнем майстерності	Надмірна майстерність	Можливість повністю використовувати всі знання та навички при виконанні роботи, відчуття часткової реалізації майстерності
	Недостатня майстерність	Брак необхідних знань, навичок та вмій для виконання конкретної роботи
Невідповідність, пов'язана зі старінням компетенцій	Старіння економічних компетенцій	Компетенції, які раніше використовувалися в роботі, несуттєві або взагалі непотрібні, що пов'язано напіврозпадом компетентності (її зниженням на 50% внаслідок появи нових знань, пов'язаних з технологіями виробництва). За переважною більшістю професій такий період напіврозпаду настає менш ніж за п'ять років.

Продовження табл. 4.2

1	2	3
Фізичне (технічне) старіння компетенцій	Компетенції втрачаються через захворювання, втрату працездатності, старіння найманого працівника, його низьку здатність адаптуватися до зростаючих вимог виробництва, недостатню мотивацію до саморозвитку тощо	
Невідповідність, пов'язана з вимогами до робочого місця	Вертикальна невідповідність	Рівень освіти або навичок менший (більший), ніж необхідно
Горизонтальна невідповідність	Рівень освіти або навичок відповідає вимогам робочого місця, проте тип освіти чи навичок не підходить для якісного виконання роботи	

Джерело: Узагальнено та доповнено автором на базі джерел [19; 51; 82; 139].

Кожен із типів невідповідності кваліфікацій може бути вимірний різними способами, і кожен з цих способів матиме свої переваги або недоліки. Розглядаючи типи невідповідності кваліфікацій, можна помітити, що вони здебільшого пов'язані або з нестачею певних професійних навичок, або з їхнім надлишком. В обох випадках невідповідність кваліфікацій є свідченням слабого зв'язку між ринком праці та ринком освіти. І якщо в першому випадку нестача необхідних компетенцій може бути усунена шляхом організації додаткової професійної підготовки, то в другому вона є свідченням дисбалансу на транзитивному ринку праці й потребує системної роботи щодо узгодження змісту професійної і вищої освіти з потребами роботодавців та обсягами підготовки кадрів.

За даними опитування ОЕСР, невідповідність кваліфікацій потребам ринку праці характерна для кожного сьомого працівника

[122, с. 13]. Надмірно кваліфіковані наймані працівники володіють порівняно більшими та складнішими кваліфікаціями і частіше відчують труднощі використання набутих компетенцій, оскільки їхні робочі місця не потребують такого широкого спектра навичок. Висококваліфікована робоча сила частіше схильна до стресів унаслідок неповної реалізації, незадоволеності власною роботою і в окремих випадках – до психічних розладів, що, у свою чергу, негативно позначається на продуктивності праці. Таких висновків дійшли бельгійські вчені, що опитали понад 16 тисяч найманих працівників віком 25–60 рр. у 23 країнах Європи. Дослідники на базі анкетних даних визначили рівні депресії респондентів і стверджують, що надмірно освічені люди можуть мати підвищений ризик психічних розладів, оскільки не можуть повністю бути реалізованими й застосувати на практиці всі надбані вміння та навички [142, с. 5–20].

Водночас люди з недостатньою освіченістю мають вдвічі більші ризики потерпати від тяжких або частих симптомів депресії (однак наголошується, що ступінь ризику залежить від рівня добробуту країни). Крім того, для країн, в яких високий рівень освіти не супроводжується високими заробітками, характерне погіршення психічного здоров'я навіть серед найманих працівників, що повністю відповідають за освітніми та кваліфікаційними характеристиками вимогам робочих місць.

Надмірна кваліфікація характерна здебільшого для сучасної молоді, а розрив у кваліфікаціях частіше спостерігається у старших вікових групах і може бути усунений шляхом перенавчання або підвищення кваліфікації. Надмірна кваліфікація також негативно впливає на мотивацію до праці, оскільки більшість роботодавців готові сплачувати кошти лише за кваліфікації, яких потребує конкретне робоче місце. Таким чином, надмірно кваліфікована робоча сила не реалізує повністю власний потенціал і з часом втрачає частину спеціальних навичок, якими не користується на робочому місці.

На індивідуальному рівні невідповідність кваліфікацій проявляється в надмірній освіченості або дефіциті кваліфікації для виконання певного виду роботи. У періоди економічного спаду висококваліфіковані люди більш схильні переходити на робочі місця, що потребують нижчої кваліфікації, але забезпечують вищий заробіток. Підприємства охоче наймають їх на вакантні посади, які не потребують високої кваліфікації, однак з часом висококваліфіко-

вані працівники на таких робочих місцях відчують невдоволення через відсутність можливості реалізуватися повністю. Крім того, ця ситуація посилює напругу на транзитивному ринку праці, оскільки висококваліфікована робоча сила поступово витісняє з економіки менш кваліфіковану. Збереження відповідних тенденцій може спостерігатися й у часи поживлення, коли частина працівників не прагне переходити на вакансії, які потребують вищої кваліфікації, в силу різних причин, зокрема через звичку до свого місця роботи, старіння компетенцій, небажання проходити підвищення кваліфікації тощо. Наприклад, дослідження невідповідності компетенцій у Великій Британії засвідчило, що частка випускників, які були більш кваліфіковані, ніж того потребували їхні робочі місця, скорочувалася, але дуже повільно: з 31% після закінчення до 24% через два – чотири роки [51, с. 2].

Надмірна (недостатня) кваліфікованість або освіченість більш наочно проявляються на рівні підприємства у відносинах між працівником та роботодавцем. У табл. 4.3 та 4.4 представлено можливі взаємозв'язки невідповідності в освіченості та кваліфікації на рівні підприємства, а також типи та форми старіння компетенцій.

Таблиця 4.3

Поєднання невідповідності в освіченості та кваліфікації на рівні підприємства

Тип невідповідності	Дефіцит кваліфікації	Розрив у кваліфікації
1	2	3
Надмірна освіченість	Надмірна освіченість та дефіцит кваліфікації не властиві одному підприємству. Однак у рамках різних підприємств галузі в розрізі професій це можливо	Між надмірною освіченістю та розривом у кваліфікації існує кореляційний зв'язок. Наприклад, надмірно освічений працівник може не володіти навичками, необхідними підприємству
Надмірна кваліфікація	Надмірна кваліфікація та дефіцит кваліфікації у професійному розрізі не властиві одному підприємству. Але вони можуть співіснувати за професіями на різних підприємствах	Надмірна кваліфікованість та розрив у кваліфікації можуть співіснувати в розрізі професій певного підприємства, коли надлишок кваліфікації особистості не використовується

Продовження табл. 4.3

1	2	3
Недостатня освіченість	Недостатня освіченість та дефіцит кваліфікації можливі на підприємстві, якщо воно відчуває брак кваліфікованих кадрів та спонукає персонал до підвищення освітнього рівня	Між недостатньою освіченістю і розривом у кваліфікації може існувати певний взаємозв'язок як на рівні підприємства, так і у професійному розрізі, коли вимоги до робочого місця змінюються та потребують вищого рівня освіти
Недостатня кваліфікація	Недостатня кваліфікація та дефіцит кваліфікації в професійному розрізі можливі та існують у рамках підприємства, якщо воно реагує на нестачу кваліфікованих кадрів, сприяє перенавчанню наявного персоналу, але дефіцит все ще залишається	Між недостатньою кваліфікацією і розривом у кваліфікації може існувати певний взаємозв'язок як на рівні підприємства так і у професійному розрізі, коли роботодавець та працівник визнають нестачу необхідних для роботи компетенцій

Джерело: Узагальнено та доповнено автором на базі джерел [5; 51; 82; 139].

Надмірна освіченість та дефіцит кваліфікацій у комплексі передбачають використання підприємством високоосвіченої робочої сили, яка з різних причин не відповідає його потребам у розрізі професій. Тобто завдяки високому рівню освіти працівники можуть бути озброєні загальними компетенціями, яких потребує конкретне робоче місце, однак їм бракуватиме специфічних навичок. А отже, виникає дефіцит кадрів певної кваліфікації, що на макрорівні свідчить про невідповідність змісту освіти потребам економіки.

Нестача кваліфікації може бути характерною не лише для недостатньо освіченого працівника. Наприклад, в останні роки роботодавці все частіше зазначають високий освітній рівень претендентів на робочі місця, який, однак, у більшості випадків не характеризується набором компетенцій, необхідних підприємствам. Зрозуміло, що роботодавці можуть дозволити собі найм більш освіченої робочої сили та її озброєння необхідними компетенціями безпосередньо на робочому місці. Проте за таких умов відбувається відтермінування ефективного використання виробничих ресурсів, а відтак, говорити про узгодженість ринків праці та освіти не коректно.

Таблиця 4.4

Типи і форми старіння компетенцій

Типи	Форми старіння компетенцій
Фізичне (технічне) старіння компетенцій	
Моральна амортизація	<ul style="list-style-type: none"> • погіршення розумових і фізичних здібностей через старіння, захворювання або травму • погіршення здатності вчитися й адаптуватися до нових ситуацій
Атрофія	недостатнє використання навичок у результаті надмірної освіченості, поглиблення спеціалізації або безробіття
Старіння економічних компетенцій	
Старіння професійних компетенцій	Поява нових вимог до базових компетенцій у зв'язку зі змінами на виробництві
Старіння базових галузевих компетенцій	Зниження зайнятості на галузевому або професійному рівні
Старіння виробничих компетенцій, що пов'язані зі специфікою підприємства	Добровільна або примусова заміна компетенцій у результаті реорганізації підприємства або його закриття
Старіння компетенцій, внаслідок внутрішніх організаційних змін	
Організаційна втрата знань	Поєднання зносу навичок окремих працівників підприємства або приток працівників з новими компетенціями, що задовольняють потреби підприємства
Старіння компетенцій, внаслідок суб'єктивних поглядів (переконань)	
Перспективне старіння компетенцій	Застарілі погляди або переконання щодо характеру роботи та виробничого середовища

Джерело: Складено автором [6].

Слід зазначити, що на практиці надмірна кваліфікація проявляється більш відчутно, ніж надмірна освіченість. На макрорівні існування надмірної кваліфікованості та дефіциту кваліфікацій вимагає перегляду змістовного наповнення напрямів підготовки кадрів щодо його відповідності у практичній площині. Надмірна кваліфікованість та розрив у кваліфікаціях можуть спостерігатися на рівні фірм у розрізі професій, коли людина володіє набором компетенцій, в яких немає необхідності на її робочому місці, і водночас відчуває брак компетенцій, обов'язкових для цієї роботи [139, с. 43].

За результатами опитування в країнах ОЕСР, кожен п'ятий працівник стверджує, що він надмірно кваліфікований порівняно з робочим місцем, яке займає, і лише кожен десятий вважає себе

недостатньо кваліфікованим [55, с. 142]. Надмірна кваліфікація поширена й серед працівників-мігрантів, які працюють на умовах неповної зайнятості чи за строковими угодами. Надмірна й недостатня кваліфікація по-різному впливають на якість трудового потенціалу: так, у першому випадку відбувається його поступова деградація через відсутність повноцінної реалізації, а в другому – поступовий розвиток унаслідок необхідності підвищення кваліфікації. Однак невідповідність кваліфікацій в обох випадках призводить до посилення напруги на ринку праці, та перевитрат на підготовку персоналу.

Тип та рівень освіти можуть впливати на ймовірність невідповідності кваліфікації при виході на ринок праці. Дж. Стіглер зазначав, що чим вищий рівень освіти, тим вищі можливості працевлаштування має здобувач на ринку праці, тим кращі уявлення він має про природу ринку праці та механізм його функціонування. Так, претенденти на робочі місця з більш вузьких сфер спеціалізації (наприклад, медицина та природничі науки) мають порівняно вужчі уявлення про можливості працевлаштування та альтернативи робочих місць, ніж, скажімо, представники гуманітарних та соціальних наук [132, с. 213–225]. А. Купел і Д. Бірн дотримувалися позиції, що представники більш вузьких спеціалізацій менш інформовані про правила поведінки на ринку праці та менш мобільні. На базі проведеного обстеження робочої сили у Великій Британії в 2003–2005 рр., яке охоплювало інформацію про тип, рівень освіти та характер пошуку роботи, вони виявили, що випускники вузько спеціалізованих напрямів підготовки значно рідше користувалися послугами служби зайнятості, частіше спираючись на рекламу або власні сили у працевлаштуванні. Загалом феномен надмірної освіченості вчені пояснювали існуванням асиметрії на транзитивному ринку праці [87, с. 18–20].

Ф. Бюхель стверджував, що надмірна освіченість впливає на прийняття рішень та поведінку як роботодавців, так і найманих працівників [34, с.482–493]. Наймані працівники, маючи надлишкову освіту, у більшості випадків не бояться втрачати роботу, оскільки володіють певним запасом знань, які не використовуються на певному робочому місці, але дають додаткові конкурентні переваги на транзитивному ринку праці. Роботодавці здебільшого з задоволенням наймають надмірно освічену та кваліфіковану робочу силу, оскільки за ту саму ринкову ціну отримують здобува-

ча на робоче місце з більшим набором компетенцій. Однак існують випадки, зокрема у вузько кваліфікованих галузях економіки, де найм надмірно освіченої робочої сили не вирішує проблему продуктивної зайнятості. Мова, насамперед, йде про промислові галузі економіки, які сьогодні відчувають гострий дефіцит у заповненні вакансій, де роботодавців не влаштовує надмірна освіченість претендентів на робочі місця і вони потребують робочої сили певного освітнього та кваліфікаційного рівня. За даними Федерації роботодавців України, вже сьогодні відчувається дефіцит фахівців інженерно-технологічного профілю – конструкторів, агрономів, агроінженерів, апаратників, механіків, операторів промислових машин, слюсарів, газозварювальників, токарів та ін. [2]. До 2020 року цей перелік поповниться наладчиками промислових комп'ютерів, інженерами контрольно-вимірювальних приладів, газопровідниками та будівельниками. Саме тому, роботодавці цих галузей частіше звертаються до рекрутингових компаній у пошуку необхідної робочої сили і висловлюють готовність співпрацювати з державою у напрямі розв'язання кадрових проблем. Слід зазначити, що цільові дослідження, які розглядають моделі прийняття рішень роботодавцями і найманими працівниками, пов'язані з вибором в умовах надмірної освіченості, практично відсутні. Бракує також досліджень, щодо вивчення поведінки споживача на транзитивному ринку праці в умовах невідповідності кваліфікацій, що частково пояснюється мінливою кон'юнктурою ринку праці та підвищенням попиту на кваліфіковану робочу силу.

П. Слоун зазначав, що недостатньо освічені працівники в окремих випадках компенсують нестачу власної кваліфікації наявністю певного професійного досвіду та комплексом навичок, набутих на безпосередньо на робочому місці (так зване неформальне навчання) [126, с.511–515]. Досвід та навички, набуті на конкретному робочому місці, можуть бути взаємно заміщуваними до відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня, але за умови існування практики визнання результатів неформального навчання.

Світова практика показує, що визнання неформального навчання сприяє більш ефективному розподілу людських ресурсів на транзитивному ринку праці та розв'язанню проблеми заповнення вакансій з робітничих професій. Слід зазначити, що у світі по-різному трактується поняття «визнання неформального навчання». Наприклад, в Угорщині, Ісландії, Норвегії та деяких інших країнах таке

визнання трактують як зняття бар'єрів для отримання формальної освіти. В інших випадках визнання неформального навчання використовують для формалізації, підтвердження наявних компетенцій документом встановленого зразка. Єдиною країною, де на основі визнання неформального навчання відкритий доступ до будь-яких кваліфікацій, є Ірландія. У Норвегії, Австралії та Нідерландах доступ на основі визнання відкритий для обмеженого спектра кваліфікацій. Офіційна згадка про визнання неформального навчання спостерігається лише в кількох країнах, проте непряме визнання неформального навчання наголошується в політиці більшості держав у межах підтримки навчання впродовж життя [3, с. 35]. У європейських країнах ключовими галузями застосування валідації неформального й інформального навчання є такі:

1. Традиційні професії. У деяких країнах традиційні професії (наприклад, у деревообробній промисловості) є значущою галуззю щодо застосування методів валідації неформального й інформального навчання. У цих галузях працівники, переважно, менш кваліфіковані й підприємствам складно відпускати їх на навчання. Це дозволяє розглядати валідацію неформального та інформального навчання як економічно найбільш ефективний спосіб підвищення кваліфікації працівників. Традиційні професії займають провідне місце в практиці валідації у Норвегії, Литві та Фінляндії.

2. Нові професії, за якими ще не були розроблені формальні кваліфікації. Вони є найбільш перспективною сферою для застосування методів валідації неформального та інформального навчання. Так, в Ісландії нові професії займають провідне місце у застосуванні методів валідації. Це поняття може трактуватись у такому контексті двояко. Процедура валідації може застосовуватися до професій, які з'явилися відносно недавно, наприклад пов'язані з інформаційними технологіями і для яких ще не існує рамок тестування кваліфікацій, схожих з уже наявними спеціальностями. Новими професіями можуть також бути ті, щодо яких не було раніше розроблено навчальних програм (наприклад, догляд за літніми людьми на дому). Професії, які підпадають під цю категорію, стосуються ринку нерухомості, сфери ІТ і дозвілля, немедичного догляду за літніми людьми, немічними, дітьми та іншими особами на дому, також це тренери, менеджери проектів тощо.

3. Визнання в громадянському суспільстві. До цієї групи відносять як волонтерство, так і визнання суспільством особистих

досягнень за допомогою валідації. Валідація неформального й інформального навчання тут може забезпечувати соціальну та економічну інтеграцію соціально незахищених груп (іммігранти, працівники старшого віку або безробітна молодь) за допомогою демонстрації їм і зовнішньому світу їхніх здібностей та досягнень.

Отже, практика визнання неформального та інформального навчання дає змогу ефективніше використовувати людські ресурси та певним чином уникати втрат часу і фінансових ресурсів на повторне озброєння робочої сили компетенціями, що вже були здобуті самостійно в процесі виробництва.

Водночас актуальною проблемою для науковців, що займаються дослідженнями транзитивного ринку праці, залишається визначення невідповідності кваліфікацій. Здебільшого невідповідність кваліфікацій оцінюється за освітніми рівнями робочої сили. Так, переважна більшість досліджень розвинених країн світу показує надмірну освіченість населення, що, як зазначалося вище, пов'язана зі зростанням попиту на вищу освіту. Х. Бату зазначав, що менш здібні випускники в подальшому можуть звертатися за отриманням додаткової освіти й таким чином поповнюватимуть власні компетенції, а це неодмінно зумовить надмірну освіченість населення. За результатами досліджень, проведених ученим у Великій Британії, які враховували освітній рівень випускників та тип навчального закладу, було виявлено, що рівень освіти, статус навчального закладу та його профіль впливають на заробіток випускників. Зокрема, випускники вторинного освітнього рівня отримували заробітну плату на 8–13% нижчу, ніж випускники третинного рівня [127, с. 1437].

У свою чергу, на рівні третинної освіти випускники престижних британських університетів мали більший попит на ринку праці та заробітки в середньому на 11% більші, ніж їхні конкуренти з таким же освітнім рівнем, які закінчили менш престижні навчальні заклади. Подібні взаємозв'язки були описані в роботах П. Долтона і А. Віньюля [44, с. 179–198], Ф. Гріна та У. Чжу [63, с. 740–763], де вчені дійшли такого висновку: випускники престижних університетів рідше потерпають від надмірної освіченості, що насамперед пов'язано з підвищеним попитом на якісно освічену робочу силу з боку роботодавців та переважну зорієнтованість на випускників найкращих університетів світу. Таким чином, випускники престижних вишів швидше працевлаштовуються і рідше потре-

бують додаткового навчання чи перенавчання, чим і пояснюється менша ймовірність надмірної освіченості для них [63, с. 740–763].

Однак було б хибно пов'язувати надмірну освіченість (кваліфікованість) суто з поповненням ринку праці випускниками менш престижних вузів, які за своєю природою частіше зорієнтовані на попит на освітні послуги з боку домогосподарств. Слід також ураховувати, з одного боку, розвиток науково-технічного прогресу, глобалізацію економіки та її циклічність, які викликають структурну перебудову економіки й зміну кон'юнктури ринку праці, а з іншого – ступінь централізації освітніх систем, який визначає гнучкість (жорсткість) ринку освіти. Слабка гнучкість ринку освіти до потреб економіки неодмінно вестиме до надлишку (дефіциту) робочої сили за певними кваліфікаціями.

П. Готьє, досліджуючи зайнятість високоосвіченої робочої сили в період кризи, писав, що в умовах невідповідності кваліфікацій надлишкова робоча сила погоджуватиметься на менш оплачувану роботу не за спеціальністю, однак прагнутиме підвищити кваліфікацію (або перевчитися), щоб перейти на більш оплачувані робочі місця [59, с. 20–24]. Мотивація до здобуття додаткового навчання посилюватиметься не тільки умовами та оплатою праці, а й можливостями кар'єрного просування, соціальним пакетом, віддаленістю роботи від основного місця проживання тощо. У будь-якому випадку процес пошуку більш підходящої роботи та підвищення кваліфікації вимагатиме певного часу, тому більшість учених схиляються до думки, що невідповідність кваліфікацій є тимчасовим явищем.

Оцінка невідповідності кваліфікацій потребам транзитивного ринку праці здебільшого пов'язана з дослідженнями самого стану такої невідповідності, а не з процесом її виникнення. На сьогодні практично відсутні дослідження, які б розкривали тривалість невідповідності кваліфікацій та ознаки її стійкості на різних рівнях (національному, виробничому, особистісному), а також визначали індивідуальну невідповідність кваліфікацій. Однією зі спроб дослідження індивідуальної невідповідності в часі було обстеження, проведене Ф. Гріном серед британських підлітків 16-ти років, яке показало, що ті учні, які успішно складають тести з математики, мають меншу ймовірність бути надмірно (недостатньо) кваліфікованими впродовж трудового життя [64, с. 32].

Результати міжнародного опитування щодо грамотності дорослого населення (*International adult literacy survey*) також засвідчи-

ли, що люди, які мають невисокі бали в атестатах, швидше за все, опиняються у категорії надмірно освічених. Подібну залежність описував у своїх дослідженнях Ф. Бюхель, який виявив, що в Німеччині найбільший ризик надмірної освіченості існує серед випускників, які за результатами підсумкових тестів знаходилися на середньому рівні й нижче, причому переважна більшість з них була вихідцями з сімей з низьким рівнем доходів [34, с.10].

4.3. Методологія вимірювання освітньої та кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам транзитивного ринку праці

Як йшлося в попередніх параграфах, надмірна (недостатня) освіченість передбачає наявність надлишку (нестачі) спеціального рівня знань для виконання певного виду робіт. Методологія вимірювання надмірної (недостатньої) освіченості є досить суперечливою. У науковій літературі зустрічаються чотири основні підходи до її вимірювання: нормативний, статистичний, соціологічний (суб'єктивний), дохідний. Кожен з цих підходів має свої переваги та недоліки і використовується залежно від мети, яку переслідує дослідник. У Додатку Е узагальнено основні підходи та методи вимірювання освітньої та кваліфікаційної невідповідності, що найчастіше використовуються у рамках цих чотирьох підходів

I. Нормативний підхід до вимірювання невідповідності кваліфікацій базується на використанні при оцінці освітньої чи кваліфікаційної невідповідності міжнародних стандартних класифікацій, зокрема Міжнародної стандартної класифікації професій та Міжнародної стандартної класифікації освіти. З використанням цього підходу кваліфікаційна відповідність робочої сили може бути визначена двома способами:

1. Систематична оцінка робочих місць передбачає визначення кваліфікаційних вимог до робочого місця. Іншими словами, визначення того, який рівень освіти та кваліфікації необхідний для якісного виконання роботи на конкретному робочому місці. Вважається, що кожен вид роботи потребує наявності певного освітнього та кваліфікаційного рівня. Коли кваліфікаційні вимоги визначені,

проводиться оцінка відповідності (невідповідності) найманих працівників вимогам робочих місць і визначається частка надмірно (недостатньо) освічених або надмірно (чи недостатньо) кваліфікованих найманих працівників.

Систематична оцінка робочих місць може розглядатись як об'єктивна міра, оскільки вона виконується за чіткими критеріями, навіть у рамках одного освітнього рівня, оскільки лише він придатний для виконання роботи на аналізованому робочому місці. Використання такого способу дозволяє більш чітко визначити компетенції, якими має володіти робоча сила, перевірити їхню наявність у зайнятих на конкретних робочих місцях, визначити перспективну потребу у компетенціях, підвищенні освітнього чи кваліфікаційного рівня найманих працівників. Таким чином, досягається максимально точна оцінка відповідності робочої сили потребам робочих місць, що дозволяє своєчасно коригувати стратегії розвитку кадрів та підбору персоналу.

Проведення систематичної оцінки робочих місць вимагає проведення моніторингу робочих місць або може бути забезпечене даними мікрофайлів опитування населення з питань економічної активності чи обстеження домогосподарств. Такі обстеження мають проводитися на національному рівні державною службою статистики.

Відомо що у рамках опитування робочої сили з питань економічної активності є запитання, які стосуються оцінки робочих місць у розрізі професійних груп. Важливо щоб кожна професійна група була пов'язана з певним освітньо-кваліфікаційним рівнем за задалегідь визначеними критеріями. Цей спосіб оцінки невідповідності дає змогу отримати найточніший результат, оскільки професії співвідносяться з певним освітнім рівнем, однак серед його недоліків – є тривалий процес визначення співвідношення рівнів освіти або кваліфікації та професій. За умови доступності даних мікрофайлів опитування населення з питань економічної активності оцінку можливо виконати на макро- та мезорівнях. У іншому випадку така оцінка потребує проведення спеціального моніторингу робочих місць та робочої сили.

2. Визначення кваліфікаційної відповідності в розрізі основних професійних груп виконується з використанням Міжнародної стандартної класифікації професій (*International Standard Classification of Occupations, ISCO-88*). Цей спосіб оцінки передба-

чає розподіл зайнятих основних професійних груп (рівнів за першим знаком ISCO) на три групи і визначає рівень освіти кожної групи відповідно до Міжнародної стандартної класифікації освіти (*International Standard Classification of Education, ISCED-97*). Зокрема, перші три групи визначаються на рівнях ISCED5 і 6; наступні п'ять груп – на рівні MCKO 3 і 4; дев'ята група – на рівні ISCED1 і 2 (табл. 4.5) [74; 75].

Таблиця 4.5

Основні групи професій за відповідним освітніми рівнями

№ проф. групи	Групи професій за ISCO	Розширені професійні групи	Освітній рівень	
1	Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	Висококваліфіковані працівники не ручної праці	Вищий (ISCED5–6)	
2	Професіонали			
3	Фахівці			
4	Технічні службовці	Низькокваліфіковані працівники не ручної праці	Середній (ISCED3–4)	
5	Працівники сфери торгівлі та послуг			
6	Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства	Кваліфіковані працівники ручної праці		
7	Кваліфіковані робітники з інструментом			
8	Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин			
9	Найпростіші професії	Некваліфіковані працівники		Початковий (ISCED1–2)

Джерело: [88].

У разі доступності даних цілком можливо порівняти невідповідність кваліфікацій за професіями для різних вікових груп. Подібне дослідження було проведене для країн ОЕСР у 2010 р., в ньому розраховувались освітні та професійні розбіжності для молоді [47].

Таким чином, якщо працівник певної професійної групи має відповідний освітній рівень, що передбачається кваліфікаційною

рамкою, то вважається, що рівень його кваліфікації відповідає вимогам робочого місця. Працівник, який матиме вищий рівень освіти, ніж вимагає робоче місце, вважається надмірно кваліфікованим, а той, хто має нижчий за необхідний рівень освіти, – недостатньо кваліфікованим. Наприклад, випускник вищого навчального закладу, який працює секретарем (низька кваліфікація, не ручна праця) є надмірно кваліфікованим, тоді як випускник середньої школи, який працює бухгалтером-економістом (висока кваліфікація, не ручна праця), є недостатньо кваліфікованим. В Україні така оцінка була виконана вченими Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України у рамках дослідження щодо переходу від освіти до роботи.

Обчислення невідповідності таким способом вимагає наявності даних про зайнятість за рівнями освіти та професійної діяльності. Для аналізу, як правило, обирають певні вікові групи. Базою даних у цьому випадку є обстеження населення з питань економічної активності, в яких виконується розбивка на десять вікових груп. Проблемою побудови тривалого динамічного ряду є зміна методології опитування та незбігання певних вікових груп. Загалом показник надає інформацію про те, наскільки застосовуються освітні компетенції на робочих місцях. Однак спосіб не передбачає врахування даних щодо відповідності компетенцій серед безробітного та економічно неактивного населення, тому при використанні цього способу доцільно поєднувати його з іншими, які передбачають оцінку кваліфікаційної відповідності цих категорій населення.

Пересторога з приводу оцінки типу невідповідності кваліфікацій пов'язана з тим, що здебільшого в розвинених країнах спостерігається зростаюча динаміка, пов'язана зі збільшенням попиту на робочу силу з вищою освітою, яка нерідко займає робочі місця, що потребують значно нижчої кваліфікації. Збільшення пропозиції висококваліфікованої робочої сили в умовах існування надмірної освіченості зумовлюватиме ще більшу напругу на ринку праці, оскільки більш освічені працівники через відсутність підходящих вакантних робочих місць будуть заповнювати ті робочі місця, які потребують нижчого рівня освіти. Цей тип невідповідності зростає в періоди економічної кризи, коли спостерігається падіння попиту на робочу силу і зростає безробіття населення.

У країнах, які розвиваються, де рівень освіченості населення невисокий частіше спостерігається недостатня кваліфікованість

робочої сили, що характеризується ситуацією, коли високопродуктивні робочі місця не можуть бути заповнені через брак претендентів з необхідним освітньо-професійним рівнем. При цьому в країні може спостерігатися зростання безробіття осіб з вищою освітою, що є свідченням невідповідності структури робочих місць та освітньо-кваліфікаційної підготовки робочої сили.

Перевагою є можливість об'єктивного розподілу працівників у розрізі професійних груп за категоріями «повна відповідність потребам робочого місця, «недостатньо» або «надмірно» освічені.

Недоліком цього способу є те, що він не враховує фактичного розподілу кадрів за рівнем освітньої підготовки. У країнах з високим рівнем освіченості працівники на переважній кількості робочих місць будуть більш освічені, відповідно й частка надмірно освіченої робочої сили буде вищою, ніж тих, хто повністю відповідає робочим місцям. Ще одним недоліком цього способу оцінки невідповідності кваліфікацій є те, що середній рівень освіти відповідає п'яти основним групам, які охоплюють широкий спектр професій кваліфікованої ручної праці та низькокваліфікованої не ручної праці. Отже, до цих категорій належать одночасно працівники професійних груп, які потребують ширшої професійної підготовки і навчання, й ті, які можуть бути підготовлені за короткий період навчання за умови володіння базовою грамотністю та вміннями здійснювати нескладні розрахунки [137].

II. Статистичний підхід до вимірювання освітньої або кваліфікаційної невідповідності базується на розрахунку статистичних показників та використанні даних офіційної статистики. У рамках статистичного підходу виділяють кілька способів визначення освітньої та кваліфікаційної відповідності: співвідношення безробітних та зайнятих; крива Беверіджа; емпіричне вимірювання освітньої та кваліфікаційної невідповідності; коефіцієнт варіації зайнятості за освітніми рівнями; вимірювання невідповідності кваліфікацій, що враховує роки очної освіти робочої сили в розрізі професійних груп; індекс кваліфікаційної невідповідності; різниця відносних показників безробіття (дисперсія рівнів безробіття); відносна дисперсія зайнятості показників за трьома кваліфікаційними групами, дисперсія показників зайнятості та безробіття за кваліфікаційними рівнями.

1. Співвідношення безробітних та зайнятих. Методологія не передбачає визначення єдиного показника ступеня кваліфіка-

ційної чи освітньої невідповідності. У цьому випадку за невідповідність приймається протиставлення чисельності безробітного з певним освітнім рівнем чисельності зайнятих такого самого освітнього рівня. Таким чином, якщо кількість безробітних певного освітнього рівня переважає зайнятих, то існує надлишок пропозиції (кваліфікацій) цієї категорії економічно активного населення за відповідним освітнім рівнем, а у протилежному випадку мова буде йти про розрив у кваліфікаціях тобто про існування «надлишкового попиту». Зіставлення зайнятих та безробітних певних освітніх рівнів упродовж тривалого періоду дозволяє виявити динаміку змін, їхню спрямованість та наявність нестачі чи надлишку кваліфікацій. Статистична база для виконання таких розрахунків цілком доступна з обстеження населення з питань економічної активності, де відображені дані щодо зайнятих та безробітних у розрізі освітніх рівнів. Цілком прийнятним буде і зіставлення чисельності зайнятих з економічно неактивним населенням у розрізі освітніх рівнів.

Перевагою цього способу є те, що він дає змогу чітко виявити, за яким рівнем освіти на ринку праці відчувається надлишок або дефіцит. А недоліком вважають його обмеженість у оцінці лише на національному рівні, оскільки дані щодо економічної активності населення за освітніми рівнями локального та регіонального рівні недоступні, а виконання подібних розрахунків на індивідуальному рівні неможливе.

2. Крива Беверіджа (рис. 4.3) показує співвідношення між кількістю безробітних та вакансій, і по осі абсцис відображається рівень безробіття, а на осі ординат – частка вакансій у загальній чисельності зайнятих (норма вакансій). Тобто, вона може трактуватись як відображення динаміки процесу узгодження інтересів безробітних та роботодавців (або узгодження попиту і пропозиції на ринку праці).

Кожній економіці властива власна крива Беверіджа, яка має спадний характер, відображає всі доступні вакансії на певний проміжок часу, і ілюструє, як змінюються норма вакансій та рівень безробіття впродовж економічного циклу. Чим більша ефективність узгодження попиту і пропозиції праці, тим ближче до початку координат буде розміщена крива.

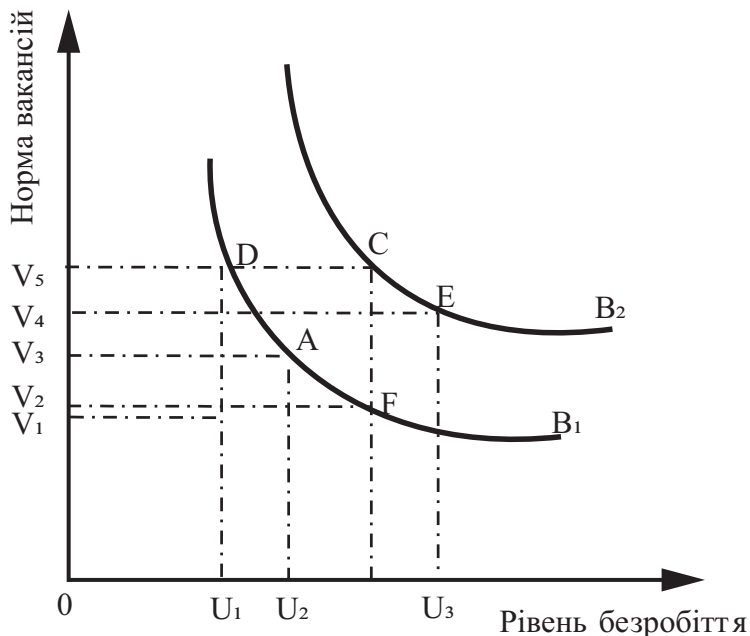


Рис. 4.3. Крива Беверіджа

За умов ефективного узгодження попиту й пропозиції праці (вакансії з'являються й заповнюються швидко) крива Беверіджа розміщуватиметься ближче до початку координат. На рис. 4.3. крива B_1 відображає повну зайнятість для структури ринку праці (точка А, за якої $\Sigma V = \Sigma U$).

Природно, що в період економічного піднесення збільшуватиметься норма вакансій, а норма безробіття буде знижуватися. Усі точки кривої Беверіджа, що розміщені вище бісектриси характеризуватимуть надлишок попиту на робочу силу ($V > U$). У точці D (на фазі економічного буму) $\Sigma V > \Sigma U$, об'єм попиту на працю перевищуватиме її пропозицію ($V_5 > U_1$). Рівень фактичного безробіття (U_1) буде менший за природний рівень (U_0), рух відбуватиметься вгору по кривій. Надлишкова зайнятість характеризуватиметься різницею між цими величинами.

Протилежна ситуація характерна для періоду економічного спаду, коли норма вакансій скорочуватиметься, а безробіття зростатиме. Рух економіки відобразатиметься зверху вниз по кривій Беверіджа, відбувається спад виробництва, який супроводжується відповід-

ним скороченням робочих місць та зростанням безробіття (точка F, де $\Sigma V < \Sigma U$). Обсяг пропозиції робочої сили у цьому випадку перевищуватиме попит на неї. Рівень фактичного безробіття перевищуватиме природний рівень безробіття і характеризуватиме величину циклічного безробіття ($U_3 - U_1$). Поступовий рух по кривій Беверіджа вниз означатиме зростання безробіття та зменшення вакантних місць, що сприятиме ще більшому росту циклічного безробіття.

Крива може зрушуватися, що свідчатиме про існування певних аномалій, збільшення перешкоду збалансуванні інтересів безробітних та роботодавців. Однак вона не відображує реального шляху даних з плином часу, оскільки вони можуть бути результатом різноспрямованих рухів вздовж кривої і зрушенням самої кривої. Дані для побудови кривої не допускають дезагрегації (розпаду) цих рухів. Оскільки дані відображаються впродовж кількох періодів часу, то рухи по кривій можуть бути використані для опису еволюції неузгодженості. Чим вищою буде норма вакантних робочих місць, тим меншого рівня безробіття можна очікувати, оскільки в умовах існування їх значної кількості ймовірність знайти роботу зростає.

Якщо природний рівень безробіття (тобто структурне та фрикційне) зростатиме, то кількість безробітних також збільшуватиметься, що виражатиметься у зміщенні кривої вправо вгору (B_2). Зміни ефективності системи працевлаштування також можуть спричинити зміщення кривої. Підвищення ефективності діяльності Державної служби зайнятості сприяє більш швидшому працевлаштуванню безробітних, і крива зміщуватиметься праворуч, а у зворотному випадку відбуватиметься протилежний рух (ліворуч). Ще однією з причин подібних зрушень може бути зміна часток безробітних у загальній чисельності працездатного населення. Здебільшого економісти схиляються до думки, що зрушення кривої Беверіджа вгору є ознакою негнучкості ринку праці, а зрушення вниз, – навпаки свідченням підвищення ефективності функціонування інститутів ринку праці. Тоді як будь-який рух кривою зумовлений виключно циклічністю економіки і жодним чином не пов'язаний зі змінами у функціонуванні ринку праці як такого.

Загалом модель Беверіджа не позбавлена недоліків і має досить обмежене використання. Варто пам'ятати, що вона будується на базі статистичних даних, які цілком доступні. Норма вакансій розраховується як співвідношення кількості існуючих вакансій до суми чисельності зайнятих та кількості вакансій. Однак слід ро-

зуміти, що наявні дані здебільшого характеризують зареєстрований ринок праці й не відображають реальний стан економіки як формальної, так і неформальної. Крім того, побудова кривої не дає розмежування фрикційного та структурного безробіття.

Відомо також, що зростання безробіття може відбуватися й через працівників, які звільняються або втрачають робочі місця, тоді як збільшення вакансій пояснюється створенням нових робочих місць або звільненням найманих працівників. Отже, модель має досить обмежене використання і певну складність коректної інтерпретації отриманих результатів.

У цілому криву Беверіджа можна розглядати як практичний інструмент для підведення підсумків аналізу динаміки попиту та пропозиції на транзитивному ринку праці, дефіциту чи надлишку кваліфікованих кадрів, ефективності його та ступеня гнучкості до мінливої кон'юнктури. Однак слід пам'ятати, що точність результатів залежатиме від надійності даних, за якими будується крива. Якщо дані надійні, то криву можна будувати для безробітних та вакансій за певними освітніми рівнями, професійними групами тощо. Ненадійні дані нестимуть викривлену інформацію і проектуватимуться на криву, що не відображатиме достовірної ситуації про транзитивний ринок праці.

3. Емпіричне вимірювання освітньої та кваліфікаційної відповідності використовується, коли набори доступних даних не містять відомостей, що дозволяють сформувати уявлення про надмірну (недостатню) освіченість або кваліфікованість. Емпіричне вимірювання є виключно статистичним вимірюванням, за якого для кожної професії виконується розподіл за освітою. Теоретично припускається, що всі зайняті у певній професії не можуть повністю відповідати робочим місцям за освітніми та кваліфікаційними вимогами. Надмірна освіченість визначається у випадку, коли рівень освіти, якого потребує конкретна професія, на понад одне стандартне відхилення вищий за середній [25, с. 224] або значно вищий за нього [105, с. 202] у протилежному випадку мова йде про недостатню освіченість. Середній рівень освіченості для кожної професії визначається дослідником самостійно, що також може мати певні хибні наслідки. Водночас, при використанні емпіричного вимірювання правильне визначення середнього рівня освіти для кожної професії є принципово важливим, оскільки помилки на цьому етапі приведуть до отримання неточних результатів.

Дані про освіту та професії цілком доступні з обстеження населення з питань економічної активності. В основному цей метод досить простий, що робить його привабливим, однак його не можна розглядати як методологічно надійним оскільки дослідник емпіричним методом, за власним припущенням, визначає середній рівень освіти для кожної конкретної професії. Використання методу рекомендується, коли освітню чи кваліфікаційну відповідність неможливо оцінити іншим способом.

4. Коефіцієнт варіації зайнятості за освітніми рівнями. Базою даних для розрахунку коефіцієнта є матеріали обстеження населення з питань економічної активності. Коефіцієнт варіації є відносною величиною, що використовується, як правило, для оцінки мінливості ознаки. Він характеризує однорідність сукупності та дозволяє порівняти ступінь відхилення ознаки від її середнього значення.

Коефіцієнт варіації (k_{var}) розраховується як відношення стандартного відхилення до середнього, а у випадках, коли результат потрібно виразити у відсотках, – помножене на 100. Якщо $k_{var} < 17\%$, то сукупність абсолютно однорідна; якщо він знаходиться в інтервалі 17–33%, то сукупність достатньо однорідна, 35–40% – недостатньо однорідна, 40–60% – сукупність не однорідна. У нашому випадку розрахунок коефіцієнта передбачає визначення співвідношення розподілу кваліфікацій за різними освітніми рівнями, що виражається сукупним показником:

$$k_{var} = \sqrt{\sum_i \frac{\left[w_i \left(\frac{e_i}{p_i} - \frac{e_0}{p_0} \right) \right]^2}{\left(\frac{e_0}{p_0} \right)}}, \quad (4.2)$$

де w_i – ваги зайнятості;

e_i – зайняті з i -м рівнем освіти (кваліфікації);

p_i – працездатне населення i -го рівня освіти (кваліфікації);

e_0 – сукупна чисельність зайнятих різних освітніх (кваліфікаційних) рівнів, $e_0 = \sum_i e_i$; а сукупна чисельність працездатного населення різних освітніх (кваліфікаційних) рівнів, $p_0 = \sum_i p_i$.

Як правило, оцінки здійснюються для високо- середньо- та низькокваліфікованої робочої сили. Значення різниці цих співвідношень зайнятого населення та працездатного за різними освітніми рівня-

ми є результативним показником невідповідності освітнього рівня потребам транзитивного ринку праці.

Недоліком коефіцієнта варіації зайнятих за освітніми рівнями є те, що він не враховує чисельності безробітного населення за відповідними освітніми рівнями. Однак, результативний показник можна порівняти з показником, розрахованим аналогічним способом для безробітних (або незайнятих), визначивши в такий спосіб невідповідність кваліфікацій між зайнятими та безробітними (або незайнятими). Обидві величини обчислюються за рівнями освіти зайнятих, безробітних (незайнятих) та працездатних. Тоді чим вищим буде коефіцієнт, тим більша різниця між кваліфікаціями, якими володіють зайняті та безробітні (незайняті). Таким чином, розбіжність у показниках може розглядатись як міра невідповідності, зумовлена процесом формування дисбалансу попиту та пропозиції на транзитивному ринку праці. Теоретично рівні освіти можна розбити на будь-яку кількість груп, але до тих пір, поки вони підтримуватимуться базовою структурою статистичних даних. До працездатного відносять населення віком 25–64 рр., оскільки ця вікова група вважається найбільш збалансованою порівняно з іншими (65 і старшими), що остаточно залишили навчання. Враховуючи, що в різних вікових групах варіації зайнятих та безробітних за освітніми рівнями різняться, доречним є розрахунок коефіцієнтів для різних вікових груп.

На практиці зазвичай виділяють три освітні (кваліфікаційні) рівні відповідно до Міжнародної стандартної класифікації освіти: первинний – МСКО 1–2; вторинний – МСКО 3–4; і третинний – МСКО 5–6. Таке розмежування є досить узагальненим і не дає змогу зробити ретельний аналіз невідповідності, однак це зумовлено тим, що більш детальна класифікація не забезпечується наявною статистичною базою. Не зважаючи на ці обмеження, отримані результати є корисними на шляху до аналізу відповідності компетенцій потребам ринку праці та дозволяють вимірювати розбіжності у компетенціях на локальному, регіональному та національному рівнях. Водночас ці результати доцільно доповнювати альтернативною інформацією про структурні зрушення в економіці та зайнятості, динаміку безробіття, вакансії тощо.

Коефіцієнт цілком прийнятний для виконання розрахунків на макрорівні та для проведення порівнянь невідповідності кваліфікацій між країнами. Проте в останньому випадку це може бути

неможливо через незіставність освітніх класифікацій з освітніми рівнями МСКО. Інші ускладнення можуть бути пов'язані з невідповідністю основних вікових груп (як правило, для оцінки використовують вікові групи 15–64 рр. або 15⁺ р.).

З математичної точки зору коефіцієнт варіації є більш коректним для виконання порівняння даних щодо зайнятості, безробіття та незайнятості за різними освітніми рівнями. Водночас він є дещо спрощеним вимірником, і коли середнє значення наближується до 0, то коефіцієнт варіації прямуватиме до нескінченності, а отже, буде чутливим навіть до незначних змін у середньому.

Крім того, коефіцієнт варіації не може бути використаний для побудови довірчих інтервалів середнього значення, тоді як стандартне відхилення цілком прийнятне. Ураховуючи складнощі у доборі статистичних даних, коефіцієнт варіації цілком прийнятний для вимірювання освітньої (кваліфікаційної) невідповідності, однак напрям невідповідності неможливо визначити за його допомогою. Скажімо, абсолютно неможливо усвідомити, чи є попит на високоосвічену робочу силу занадто високим порівняно з попитом на низькокваліфіковану робочу силу. Компенсація цього недоліку може досягатися за рахунок інтерпретації коефіцієнтів зайнятих та безробітних за кожним освітнім рівнем.

5. Вимірювання невідповідності кваліфікацій з урахуванням років очної освіти робочої сили в розрізі професійних груп. Для кожної двозначної групи за ISCO розраховується середня тривалість навчання та його стандартне відхилення. Потім відповідно до отриманих результатів визначаються респонденти, які мають кількість років навчання, вищу (нижчу) за середній рівень за стандартним відхиленням. Іншими словами, передбачається, що розраховані середні періоди навчання для кожної з професійних груп і відображають вимоги до роботи.

Перевагою цього способу оцінки є те, що він характеризується меншою неоднорідністю всередині професійних груп порівняно з нормативним способом оцінки. Крім того, збільшення середнього числа років навчання працівників у певній професійній групі відображає зміну у вимогах до певних робочих місць.

Статистичний підхід до вимірювання невідповідності кваліфікацій є більш чутливим до середнього рівня освітньої підготовки в країні. Відповідно до нього, зростання освітнього рівня працівників веде до зростання середнього освітнього рівня всієї

робочої сили. Водночас така чутливість є й недоліком підходу, оскільки середній рівень освіти може (або не може) бути зумовлений вимогами робочого місця. Наприклад, у країнах з дуже низьким рівнем освіти середній рівень освіти є поганим індикатором вимог до робочих місць. Таким чином, використання статистичного підходу вимірювання невідповідності кваліфікацій буде некоректним [129].

6. Ще одним способом статистичного вимірювання невідповідності кваліфікацій між попитом та пропозицією на ринку праці є обчислення **індексу кваліфікаційної невідповідності**, що розраховується на базі відмінностей за освітніми рівнями зайнятих порівняно з безробітними. Цей показник є відображенням невідповідності кваліфікацій між попитом на них (визначається компетенціями зайнятих) та їх пропозицією (що визначається компетенціями безробітних) за рівнем освітньої підготовки і розраховується за формулою:

$$I^{mismatch} = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^3 \left| \frac{E_i}{E} - \frac{U_i}{U} \right|, \quad (4.3)$$

де i – рівень освіти (первинна або нижче; вторинна; третинна);

E/E – частка зайнятих з i -м рівнем освіти;

U/U – частка безробітних з i -м рівнем освіти.

Чим вищим є значення індексу, тим вищим є рівень невідповідності кваліфікацій. Цей індекс може тлумачитися, з одного боку, як міра невідповідності кваліфікацій між попитом і пропозицією на них, а з іншого – як зведений умовний показник різниці між попитом та пропозицією робочої сили з різними рівнями освіти. Якщо носії первинного, вторинного та третинного рівнів освіти матимуть однаковий рівень безробіття, то індекс дорівнюватиме нулю, що свідчитиме про відсутність невідповідності кваліфікацій між групами. У випадку досягнення індексом одиниці на ринку праці існує повна невідповідність кваліфікацій, у такому випадку зайняті переважно матимуть первинну та третинну освіту, а безробітні – вторинну.

Перевагою оцінки невідповідності кваліфікацій за ISCO є те, що, враховуючи незмінність цього класифікатора, отримані результати можуть бути цілком порівнюваними з іншими країнами. Недолік полягає в неможливості оцінити надмірну освіченість у професійних групах 1–3 рівнів. Крім того, вимірювання невідповідності

кваліфікацій на базі ISCO припускає, що назви професій і характер роботи в рамках кожної з них є незмінним, а відтак, і освітні вимоги скрізь однакові. Водночас відомо, що існують певні розбіжності між країнами щодо освітніх рівнів за професіями.

Ще однією проблемою порівнянності отриманих результатів є узгодження вікової межі. Верхня межа при вимірюванні невідповідності кваліфікацій встановлюється на рівні 29 років (тобто до категорії «молодь» належать особи віком 25–29 рр.). Проте відомо, що деякі молоді люди старші 24 років можуть ще продовжувати здобувати вищу освіту (особливо це характерно для країн, які розвиваються). Тому різниця у віковій групі може перешкоджати узгодженню обсягів зайнятості молоді (оскільки молодь, як правило, визначається у інтервалі від 15 до 24 рр.). Водночас існують дослідження, де індекс невідповідності розраховується й для інших вікових груп.

Наприклад, за оцінками МОП, високий показник невідповідності кваліфікації вікової групи найманих працівників 30 років і старші Литви (26,6%), пов'язаний з високим рівнем безробіття серед некваліфікованих працівників (33%), тоді як наймані працівники, які мають повну середню та вищу освіту (низько та висококваліфіковані відповідно) характеризуються значно нижчими рівнями безробіття (15% і 4,1%, відповідно).

Португалія у 3,8 раза має менший індекс невідповідності кваліфікації вікової групи найманих працівників 30 років і старші (8%), що пов'язано зі значно меншими розбіжностями у показниках безробіття робочої сили за освітою (рівень безробіття некваліфікованих працівників відповідної вікової групи – 14,5%; низькокваліфікованих – 13,8%, висококваліфікованих – 8,4% відповідно). Інакше кажучи, рівень безробіття в Португалії швидше за все є відображенням проблем сукупного попиту, а не проблем недосконалості системи освіти в країні [82, с. 101].

Сам по собі індекс невідповідності кваліфікацій не несе інформації про вікову групу безробітного населення, яка знаходиться у більш сприятливих умовах. Однак динаміка рівня невідповідності кваліфікацій з плином часу показує тенденцію до збільшення або зменшення. Збільшення (зменшення) індексу впродовж тривалого часу може слугувати сигналом для підтримки на ринку праці певних вікових груп робочої сили. Наприклад, індекс невідповідності кваліфікацій може показувати зростаючу динаміку через

низький попит на робочу силу з низьким рівнем освіти. За розрахунками МОП, у віковій групі робочої сили 30 років і старші цей показник в Іспанії за 2002–2012 рр. зріс з 11,8% до 20,2%. Не дивлячись на те, що впродовж цього періоду в Іспанії рівень безробіття зростав для робочої сили всіх рівнів освіти, найбільш вразливими виявилися некваліфіковані робітники 30 років і старші, що стало сигналом для заохочення інвестицій у додаткову освітню підготовку для них [82, с. 102].

VII. Різниця відносних показників безробіття (дисперсія рівнів безробіття) може розглядатись як альтернатива коефіцієнта варіації [88, с. 1–31] у тому сенсі, що останній розраховується для визначення невідповідності у компетенціях серед зайнятих і безробітних відповідних освітніх рівнів, тоді як дисперсія відносних показників безробіття (m_0) передбачає оцінку виключно цієї категорії економічно активного населення [78, с. 1–32].

$$m_0 = \text{Var} \left(\frac{U_i}{U} \right) \quad (4.4)$$

Чим вищим буде значення дисперсії, тим вищі розбіжності у кваліфікаціях. За умови доступності даних про безробіття дисперсія може бути розрахована як міра неоднорідності ринку праці за освітніми рівнями, основними професійними групами на національному та регіональному рівнях.

З технічної точки зору показник тлумачиться як рівень безробіття i -ї групи щодо загального рівня безробітних. Цікавою з науково-практичної позиції є можливість оцінки дисперсії рівнів безробіття як міри невідповідності у кваліфікаціях за регіонами або, скажімо, визначення чутливості розбіжностей у показниках безробіття залежно від професійної групи, галузевого чи регіонального розподілу.

Усі дані для обчислення дисперсії цілком доступні з обстеження населення з економічної активності. Розрахунки за рівнем освіти, основними професійними групами, видами економічної діяльності та регіонами можна виконати на національному рівні. Однак для проведення оцінок у регіональному розрізі необхідно скористатися мікрофайлами, які не доступні широкому загалу. Альтернативою у цьому випадку можуть бути соціологічні опитування, проведені в регіонах, що передбачають розподіл безробітних за освітніми рівнями, професійними групами тощо.

8. Основним макроекономічним показником невідповідності кваліфікацій є **відносна дисперсія показників зайнятості за трьома кваліфікаційними групами**. Показник розраховується як сума по трьох групах кваліфікацій абсолютних різниць між частками певної кваліфікаційної групи зайнятих та частками економічно активного населення відповідної кваліфікаційної групи:

$$\sigma = \sum_{i=1}^3 \left| \frac{E_i}{E_t} - \frac{LF_i}{LF_t} \right|, \quad (4.5)$$

де σ – відносна дисперсія зайнятості;

LF_i – кількість працездатного населення i -ї кваліфікаційної групи;

LF_t – загальна кількість працездатного населення;

E_i – кількість зайнятих i -ї кваліфікаційної групи;

E_t – загальна кількість зайнятих.

Як альтернатива цей показник може бути переписаний з позиції рівня зайнятості $\left(R_E = \frac{E}{LF} \right)$, як відносна дисперсія рівня зайнятості, відповідно до методології Р. Мартіна, який обчислював аналогічний показник для узагальнення регіональних диспропорцій з безробіття [94, с. 237–252.]:

$$\sigma = \frac{1}{E_t} \sum_{i=1}^3 \left| \frac{LF_i}{LF_t} (E_i - E_t) \right|, \quad (4.6)$$

У цій формулі індикатор базується на абсолютному відхиленні загального рівня зайнятості кожної кваліфікаційної групи z_i , це зважене середнє значення рівня зайнятості кожної кваліфікаційної групи щодо національного рівня зайнятості з часткою працездатного населення різних кваліфікаційних груп як вага.

Цей спосіб оцінки кваліфікаційної невідповідності був успішно апробований у наукових роботах М. Естево [49], А. Арпайо [20], а також у відповідних звітах Європейського центрального банку [50], Європейської комісії [119].

Цей індикатор можна проілюструвати на прикладі. Припустимо, що країна поділена на дві кваліфікаційні групи, які містять 60% і 40% від працездатного населення ($P_1/P_t=0,7$ та $P_2/P_t=0,3$). Якщо обидві групи матимуть однаковий рівень зайнятості, то це означатиме, що їхня частка у зайнятості буде рівною частці працездатного населення ($E_1/E_t=0,7$ та $E_2/E_t=0,3$), а значення індикатора невід-

повідності дорівнюватиме 0. В іншому крайньому випадку, якщо всі зайняті належать до однієї кваліфікаційної групи (жоден з них не належить до іншої кваліфікаційної групи) значення індикатора дорівнюватиме 1 ($|1-0,7|+|1-0,3|=1$). У проміжному випадку, якщо рівень зайнятості другої кваліфікаційної групи вищий ніж першої, то друга група буде домінувати у сфері зайнятості. Така ситуація може спостерігатися, коли частки обох груп при наймі на роботу збігаються ($E_1/E_t=E_2/E_t=0,5$). У цьому випадку значення індикатора розбалансованості становитиме 0,4 ($|0,5-0,7|+|0,5-0,3|=0,4$).

9. Інший спосіб статистичної оцінки невідповідності кваліфікацій передбачає її вимірювання за трьома основними кваліфікаційними групами. Основними показниками невідповідності кваліфікацій макрорівня є **дисперсія показників зайнятості та безробіття за кваліфікаційними рівнями**. Якщо між рівнями зайнятості та безробіття спостерігається значний розрив у кваліфікаціях, то це є свідченням того, що робоча сила не володіє навичками потрібними економіці.

Практична цінність цих показників полягає в тому, що вони легко розраховуються на базі даних обстеження економічної активності населення. Як правило, розрахунки здійснюються для трьох кваліфікаційних груп працівників: осіб з початковою або неповною середньою освітою (МСКО 0–2); осіб з повною середньою та неповною вищою освітою (МСКО 3–4) та осіб з повною вищою освітою (МСКО категорії 5–6), тобто низько- середньо- та висококваліфікованої робочої сили. Недоліками цих показників невідповідності компетенцій є ігнорування даних про незадоволений попит на робочу силу (тобто вакансії), а також нівелювання даних про відповідність робочим місцям зайнятих в економіці.

Таким чином, для вимірювання невідповідності ми користуємося показниками зайнятості та безробіття у кваліфікаційних розрізах. Дисперсія рівня зайнятості є більш інформативною для оцінки базового незбігання у кваліфікаціях, якщо спостерігаються прояви зневіри серед населення (коли безробітні перестають шукати роботу).

III. Суб'єктивний підхід до вимірювання освітньої або кваліфікаційної невідповідності базується на збиранні інформації серед найманих працівників та роботодавців про освітню та кваліфікаційну підготовку, відповідність компетенцій потребам робочих місць. При цьому отримана інформація має суб'єктивний характер, оскільки

ки відображає думку респондента. Суб'єктивний підхід передбачає проведення соціального моніторингу **самооцінки освітньої та компетентнісної відповідності**. Така самооцінка виражається шляхом опитування найманих працівників щодо відповідності набутих компетенцій роботі, яку виконують. Подібне опитування можна проводити й серед роботодавців, воно має на меті оцінювання відповідності найманих працівників за освітніми та кваліфікаційними рівнями потребам робочих місць. Така двостороння оцінка, не зважаючи на її суб'єктивний характер, є носить найбільш наближеною до реальності. Це пов'язано з тим, що на конкретних робочих місцях працівники точніше відчують, які освітній та кваліфікаційний рівні потрібні їм для повноцінного виконання роботи. Крім того, таке опитування дає змогу отримати більш детальну картину як від найманих працівників, так і від роботодавців про відповідність компетенцій робочому місцю й розробити на цій основі рекомендації освітнім закладам щодо вдосконалення навчальних програм з урахуванням існуючого дефіциту в компетенціях та перспективної потреби в них. Розбіжності в освітньо-кваліфікаційних рівнях визначаються шляхом зведення відповідей респондентів обох груп.

Обстеження підприємств з питань відповідності робочої сили за освітніми та кваліфікаційними рівнями мають носити системний характер і проводитися, як правило, раз на рік, що уможливить дослідження у динаміці якісного складу персоналу, виявлення суб'єктивного сприйняття рівня задоволеності робочими місцями, умовами та оплатою праці, самооцінку власної кваліфікаційної та компетентнісної відповідності виконуваний роботі, яку виконують. Роботодавцям таке дослідження допоможе сформулювати суб'єктивну позицію щодо сучасних вимог до робочої сили, її освітньо-професійної та кваліфікаційної відповідності запитам робочих місць, взаємозв'язку з продуктивністю праці й узагальнити компетенції, які будуть затребувані в найближчій перспективі.

На сьогодні не існує чіткої методики проведення такого опитування. У науковій літературі зустрічаються поодинокі згадки про подібні дослідження у Сполученому Королівстві [24] та Швейцарії [45]. Анкети мають містити запитання щодо визнання освітнього та кваліфікаційного рівнів, наявності додаткової освіти, можливостей підвищувати кваліфікацію, відповідності наявних знань і навичок вимогам посади на якій працює респондент, впливу над-

лишку чи нестачі відповідних знань на результативність роботи, яку доводиться виконувати, тощо.

Перевагою цього методу оцінки є точність збирання інформації, однак слід пам'ятати, що через доволі суб'єктивний характер його результати потрібно інтерпретувати дуже обережно. Іншими стримуючим чинником є масовість проведення різноманітних соціальних опитувань, що викликає певну байдужість респондентів до участі у чергових анкетуваннях. До прикладу, на великих підприємствах можуть проводитися власні опитування щодо визначення суб'єктивної оцінки персоналом умов та оплати праці, тому опитування з запитаннями про їхню відповідність робочим місцям зумовлює певну напруженість і небажання об'єктивно відповідати на запитання. Тобто результати можуть давати дещо викривлене сприйняття реальності. Варто також зазначити, що цей метод оцінки невідповідності кваліфікацій вимагає більш тривалої підготовки до проведення анкетування, обробки даних та оприлюднення результатів. Тому з метою оптимізації витрат на проведення такого опитування до анкет бажано долучати ще кілька запитань, які можуть бути предметом інших наукових розвідок.

IV. Дохідний підхід у оцінці освітньо-кваліфікаційної невідповідності базується на збиранні та використанні даних, що характеризують матеріальні зиски робочої сили від здобуття освіти (заробітну плату, окупність інвестицій в освіту тощо). Серед способів цього підходу виділяють так зване **«повернення до освіти»** та **«взаємозв'язок заробітної плати та рівнів освіти»**.

Повернення до освіти характеризується бажанням людей збільшувати інвестиції в освіту, які приносять суспільству значні зиски, що доводиться численними дослідженнями науковців. Однак підрахунок таких зисків має доволі суперечливий характер, як і оцінка окупності інвестицій домогосподарства в освіту. У цьому випадку спрацьовує відома в економіці проблема «зовнішніх зисків», або так званих екстерналій: витрати на навчання працівника приносять зиск не лише йому, а й суспільству. Проте витрати та зиски особистості й суспільства не збігаються. Суспільні зиски проявляються у зростанні ВВП та продуктивності праці, підвищенні конкурентоздатності національної економіки, зниження рівня безробіття тощо. Підвищення освітнього рівня населення несе суспільству значні зиски. Наприклад, люди з вищим рівнем освіти швидше поповнюють лави середнього класу, що гарантує суспіль-

ству соціальну стабільність, зокрема зниження рівня злочинності, тощо. Оцінка економічної ефективності інвестицій в освіту показує, що норма дисконтування для суспільства буде нижчою, ніж для індивіда, оскільки перше здебільшого зорієнтоване на досягнення довгострокових цілей. Тому, підрахунок зисків за способом «повернення до освіти» тлумачать як відображення грошової вартості, привласненої ринком праці від різних рівнів освіти.

Використання цього способу оцінки освітньо-кваліфікаційної невідповідності досить поширене у міжнародних дослідженнях [21; 22; 29; 36; 37; 43; 106; 133]. Повернення до освіти може бути інтерпретоване як сигнал збільшення віддачі від освіти та зміни відносного попиту на освіту. Відносне збільшення віддачі від освіти для випускників вищих навчальних закладів порівняно з випускниками загальноосвітніх шкіл може бути свідченням того, що ринок праці відчуває зростаючу освітню невідповідність робочої сили за освітньо-кваліфікаційними рівнями (коли попит на випускників вищих навчальних закладів перевищує їхню пропозицію). У США цей ефект – збільшення чисельності випускників коледжів супроводжувалося зниженням їхньої заробітної плати порівняно з менш кваліфікованими працівниками див. п. 4.1. – був описаний Р. Фріменом [55, с. 25–26], коли. Уряд США, намагаючись регулювати ситуацію з масовістю вищої освіти, тривалий час стримував зростання заробітної плати для випускників коледжів за її поступового підвищення найманим працівникам, які мали професійно-технічну освіту.

Найважливішими даними для оцінки освітньо-кваліфікаційної характеристики робочої сили за цим способом є дані про рівні освіти робочої сили та про її заробітну плату, які доступні з обстеження робочої сили з питань економічної активності. Однак серед практиків існує занепокоєння, що ці дані недостатньо достовірні, оскільки респонденти можуть давати неправдиві відомості про особисті доходи через побоювання недотримання повної анонімності наданої інформації. Основною проблемою при використанні цього способу є те, що він потребує використання низки змінних, які прямо не пов'язані з освітньо-кваліфікаційною невідповідністю попиту та пропозиції.

2. Взаємозв'язок заробітної плати та рівнів освіти Приклади використання цього способу можна зустріти у сучасних працях, присвячених дослідженню взаємозв'язків між освітньо-кваліфі-

каційними рівнями та оплатою праці [42; 67; 115; 144], але воно досить обмежене через низку чинників. У реальному житті заробітна плата не є рівноважною ціною на працю, і вона не регулює переміщення працівників та їхнє розміщення по робочим місцям. Розбіжності в оплаті праці можуть бути пов'язані як з попитом та пропозицією на робочу силу, так і з попитом на продукт, що виробляється, з різною еластичністю пропозиції робочої сили та попиту на неї за заробітною платою. Важливе значення має і різно-рідність робочих місць та робочої сили. При цьому продуктивність праці залежить не лише від людського капіталу кожного окремого працівника, а й від того, як він реалізує цей капітал, зокрема наскільки добросовісно працює на робочому місці.

Величина заробітної плати здебільшого залежить від наявності (та об'єму) пільг, соціальної допомоги, негрошових винагород, а також від якості використовованого капіталу, яка впливає на ставлення людини до праці та її продуктивність. Іншою причиною розбіжностей у заробітній платі є недосконалість ринку праці, пов'язана з численними порушеннями умов та принципів вільної конкуренції. Крім того, розбіжності у заробітній платі можуть бути зумовлені неринковим, інституційним впливом на соціально-трудо-ві відносини з боку держави, неформальних інститутів, інфраструктури ринку праці – центрів зайнятості, кадрових та рекрутингових агенцій, державних та суспільних структур, що надають підтримку окремим соціальним групам населення тощо.

Спосіб вимірювання взаємозв'язку заробітної плати та рівнів освіти передбачає порівняння заробітної плати кожного рівня освіти у динаміці з еталонним рівнем заробітної плати або індексованою заробітною платою щодо базового року. Як правило, такі результати представляють графічним способом, що дає змогу чітко простежити, робоча сила якого освітнього рівня більше оплачувана впродовж тривалого часу. Отримана інформація може бути сигналом до того, що робоча сила певного освітнього рівня, яка має стабільно вищі доходи, має більший попит транзитивному на ринку праці. При використанні цього способу варто пам'ятати, що вища заробітна плата зазвичай спостерігається серед робочої сили, яка має освітньо-кваліфікаційні ступені магістрів та бакалаврів. Тому, на мій погляд, щоб не йти хибним шляхом, доцільно виконувати більш деталізований аналіз у розрізі професійних груп або окремих професій. Також необхідна база даних про заробітну плату, що,

як правило, цілком доступні з опитування населення з питань економічної активності та обстежень домогосподарств. Але варто зважати, що такі дані мають обмежену надійність, оскільки по-перше, відображатимуть зайнятих лише формального сектору економіки, а по-друге респонденти можуть вказати неправдиву інформацію і занижувати рівень оплати праці через недовіру до інтерв'юера.

Перевагою використання цього способу є простота його застосування та інтерпретації результатів. Водночас можуть виникати перестороги щодо надійності бази даних, про які вже згадувалося вище. Ще одним недоліком є те, що заробітна плата не лише є відображенням попиту на ринку праці, а й знаходиться під впливом низки економічних та політичних чинників. В окремі періоди економічного розвитку її зростання для одних професійних груп може штучно стримуватися, а для інших, навпаки, заохочуватися. Ці обставини варто також враховувати при дослідженні взаємозв'язків заробітної плати та рівнів освіти.

Загалом на міжнародному рівні не існує чітко встановленого порядку вимірювання невідповідності кваліфікацій. Вибір способу залежить від мети, яку ставить перед собою дослідник, та від доступності й репрезентативності даних, що закладаються в основу оцінки. Як правило, невідповідність кваліфікацій асоціюють з наявністю різних видів дисбалансів, зокрема між наявними кваліфікаціями та тими, яких потребує ринок праці, що насамперед асоціюється з зайнятими та безробітними. Оцінка невідповідності кваліфікацій статистичним способом за окремими країнами ускладнюється через відсутність необхідних статистичних даних.

Вимірювання невідповідності кваліфікацій робочої сили та структури робочих місць значно варіює і залежить від використовуваних способів. Наприклад, за методологією МОП середня частка надмірно кваліфікованої робочої сили у європейських країнах становила 10,2% і коливалася від 3,6% до 16,8%, тоді як недостатня освіченість у середньому становила 30,6% (і коливалася від 15,9% до 45,6%) [62, с. 93]. Результати досліджень МОП показують, що ризики надмірної кваліфікації збільшуються для мігрантів, молоді та осіб з обмеженими можливостями. Однак, ураховуючи масовість вищої освіти та структурні зміни на транзитивних ринках праці країн, які розвиваються, складно сказати, чи буде молодь із цих країн надмірно кваліфікованою у розвинених країнах.

4.4. Діагностика стану освітньої та кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам транзитивного ринку праці в окремих країнах Європи та Україні

Проблеми виміру відповідності кваліфікацій набули нової актуальності в розвинених країнах після світової економічної кризи 2008–2009 рр., хоча слід зазначити, що різні форми невідповідності є іманентною характеристикою транзитивного ринку праці. Оцінювання невідповідності кваліфікацій, як зазначалось у попередньому параграфі, є складним з точки зору врахування впливу багатьох чинників, які впливають на попит і пропозицію робочої сили, серед яких, демографічні тенденції, рівень економічного розвитку країни, технологічні зміни та мобільність працівників.

З іншого боку, узгодження попиту та пропозиції на кваліфікації є головним чинником, який визначає соціально-економічні результати транзитивного ринку праці, економічне зростання економіки та її конкурентоспроможність. Вирішення цього завдання вимагає ув'язки кваліфікаційних потреб для поточної зайнятості та перспективного економічного розвитку, що передбачає залучення всіх соціальних партнерів та зацікавлених сторін до забезпечення гнучкості систем вищої та професійної освіти.

Невідповідність кваліфікацій як серед зайнятого населення, так і серед тих, хто шукає роботу, у всьому світі характеризується значним розривом. Як правило вона варіює від 10% до 30% серед надмірно освіченої робочої сили та становить близько 20% серед недостатньо освічених. До прикладу, загальна невідповідність кваліфікацій серед зайнятого населення у європейських країнах сягає від 30% до 60% [121]. На рис. 4.4. та 4.5. відображено показники надмірної та недостатньої освіченості в розрізі статей.

Дослідження науковців у цьому напрямі показують, що надмірно освічена робоча сила має низку недоліків порівняно з робочою силою, чиї компетенції повністю відповідають робочим місцям. У першу чергу це стосується оплати праці. Так надмірно освічені працівники отримують ту саму заробітну плату, що й працівники з необхідними компетенціями, оскільки роботодавці не бажають сплачувати більше за компетенції, які не використовуються на їхніх підприємствах.

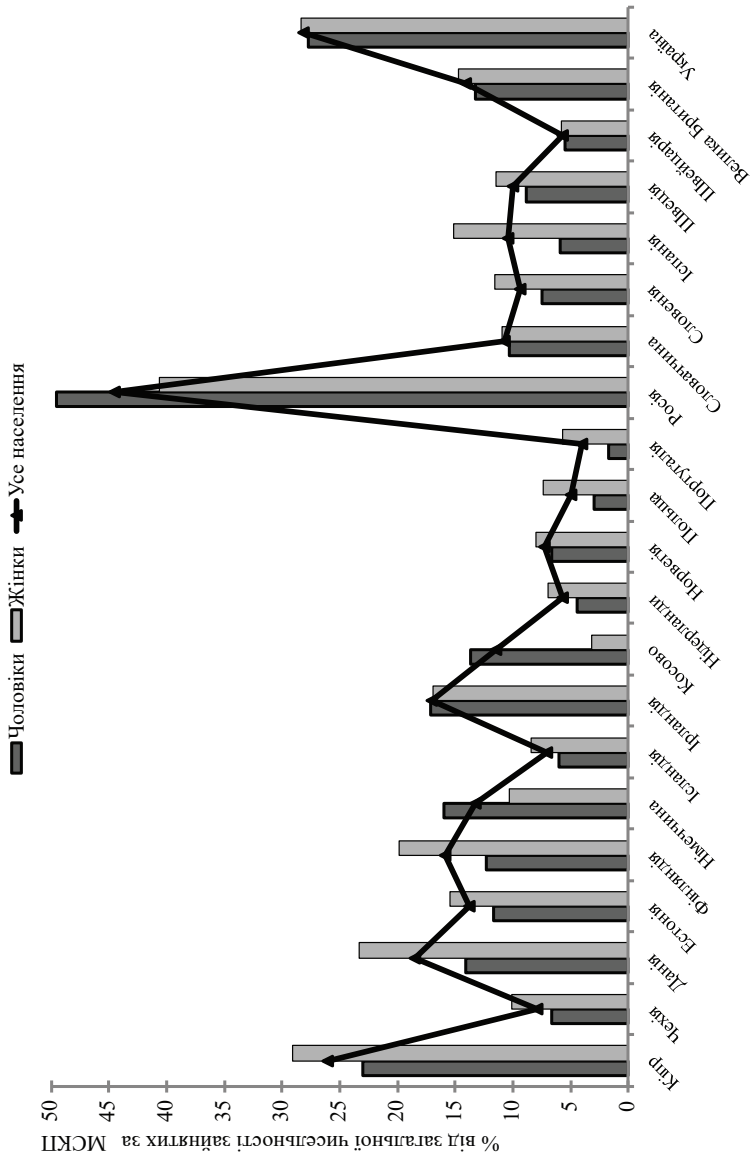


Рис. 4.4. Надмірна освіченість робочої сили за статтю в окремих європейських країнах

Джерело: [121].

Відповідно, недостатньо освічені наймані працівники отримують значно меншу заробітну плату, ніж у випадку, якби їхня кваліфікація відповідала робочому місцю. Загалом роботодавці більш охоче винаймають надмірно освічену робочу силу, ніж недостатньо освічену, оскільки останні потребують значно більших капіталовкладень для подолання невідповідності компетенцій робочому місцю (тобто перенавчання чи підвищення кваліфікації) та необхідного для цього часу [65, с. 704; 67, с. 111].

У випадку вертикальної невідповідності компетенцій існування надмірної освіченості не стимулює роботодавців підвищувати заробітну плату, оскільки вони можуть наймати людей з більшим набором компетенцій за ті самі гроші, що й достатньо кваліфіковану робочу силу [85, с. 186]. Однак існують значні ризики, що надмірно освічені працівники не будуть лояльними до компанії через відсутність перспектив кар'єрного росту та намагатимуться якомога швидше підшукати собі більш підходящу роботу [30, с. 628]. Накопичення надмірно освіченої робочої сили не бажане для підприємства, оскільки такі працівники, будучи не задоволені своєю роботою, шукатимуть кращі варіанти прикладання праці [135, с. 85], а це, у свою чергу зумовлює зростання плинності кадрів [145, с. 148] та може негативно позначатися на загальній продуктивності праці.

За типами невідповідності кваліфікацій між європейськими країнами спостерігаються суттєві розбіжності. Зокрема, за останні десять років спостерігалася зростаюча динаміка надмірно освіченої робочої сили. Найбільша частка надмірно освічених, за підрахунками МОП, характерна для Росії – 44,5% найманих працівників, України – 28,1%, Кіпру – 26,1%. Найнижчі показники надмірної освіченості мають Португалія (4%), Польща (5,0%), Швейцарія (по 5,7%), Нідерланди (7,3%), Ісландія (7,1%), Чехія (7,9%). У гендерному розрізі жінки частіше характеризуються надмірною освіченістю, ніж чоловіки, однак, як зазначають експерти МОП, існують і винятки: у Росії та Косово (гендерний розрив за надмірною освіченістю становить, відповідно 9,5% і 10,5% на користь чоловіків). Серед молоді найбільші частки надмірно освічених спостерігаються у Росії (48,5%), на Кіпрі (36,1%), в Ірландії (26,0%) та в Україні (21,0%). Найменша частка надмірно освіченої молоді проживає в Ісландії (3,9%) [121, с. 25].

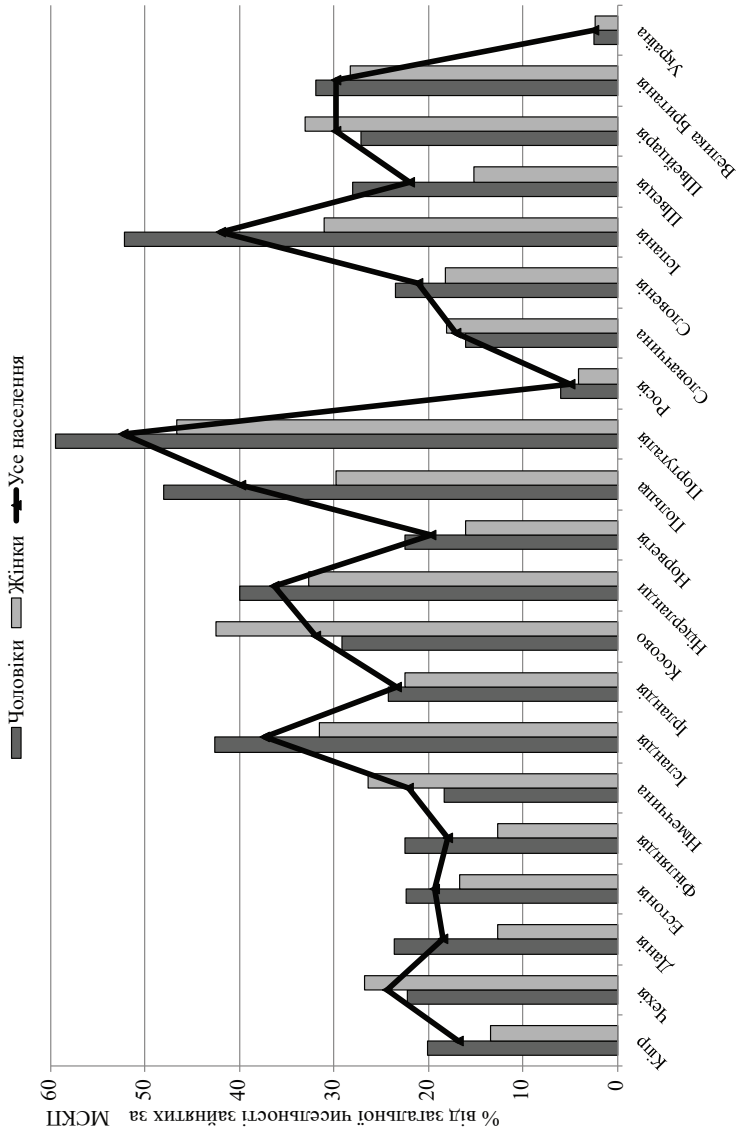


Рис. 4.5. Недостатня освіченість робочої сили за статтю в окремих європейських країнах
Джерело: [121].

На рис. 4.5 відображено показники недостатньої освіченості. Якщо порівнювати їх з надмірною освіченістю, то можна переважання на користь перших для більшості країн ЄС. Лише окремих з них показники надмірної і недостатньої освіченості практично однакові (наприклад, Данія (18,4% та 18,5% відповідно). Більше 25% недостатньо освіченої робочої сили проживає в Ісландії, Італії, Іспанії, Нідерландах, Польщі, Португалії. Загалом діапазон недостатньо освіченої робочої сили становить від 5 до 52,3%. Найбільша нестача кваліфікованої робочої сили відчувається у Португалії, де кожен другий недостатньо освічений; в Іспанії, Польщі, Нідерландах – кожен четвертий, у Швейцарії, Італії – кожен третій.

За віковими ознаками в Європі впродовж останніх дванадцяти років простежується стабільна тенденція до зростання надмірно освіченої молоді та скорочення недостатньо освіченої. Переважна більшість країн демонструє коливну динаміку за показниками надмірної та недостатньої освіченості для різних вікових груп. Упродовж 2002–2012 рр. зростання надмірної освіченості в ЄС у середньому склало 3,6 в.п. У гендерному розрізі спостерігалася протилежна ситуація: зростаюча тенденція надмірної освіченості була характерна для жінок, а спадна – для чоловіків. У цілому скорочення недостатньої освіченості характерне щонайменше для 14 із 25 країн, а зростання – лише для п'яти. І лише у чотирьох країнах спостерігається стійка тенденція до скорочення невідповідності кваліфікацій, це Ірландія, Ізраїль, Польща та Словенія [121].

Західні експерти вказують на сплеск надмірної освіченості серед жінок, який спостерігався у розпал світової економічної кризи (2008–2010 рр.), що було свідченням загострення конкурентної боротьби за робочі місця між чоловіками й жінками в той період [62; 119]. Водночас за нормативним підходом оцінки надмірна освіченість була більш стабільна у часі та поширена серед жінок та молоді. Гендерні розбіжності у надмірній освіченості пояснюються кількома факторами, зокрема дискримінацією у конкурентній боротьбі за робочі місця та необхідністю поєднувати виховання дітей (догляд за хворими, літніми тощо) з неповною зайнятістю. Жінки частіше працюють на умовах неповної зайнятості або дистанційно. Вони швидше погоджуються на здобуття додаткової освіти у прагненні знайти більш підходящу роботу з можливістю поєднання сімейного життя та кар'єри, що пояснює їх надмірну освіченість. Подібна ситуація характерна і для неформального сектору економі-

ки, де претенденти на робочі місця часто погоджуються на роботу, нижчу за свою кваліфікацію. Таким чином, у неформальній економіці утворюється освітньо-кваліфікаційний надлишок, чим пояснюється існування надмірної освіченості та кваліфікованості [130]. За результатами галузевих досліджень окремі фахівці сходяться до думки, що через більшу схильність жінок до надмірної освіченості за видами економічної діяльності, в яких вони переважно зосереджені (наприклад, галузі знань економіки, права, мистецтва і гуманітарних наук), здатні до накопичення й утримання надмірно освіченої (кваліфікованої) робочої сили [22; 28; 42; 76; 146].

Показник недостатньо освіченої робочої сили за 2002–2012 рр. скоротився на 8,9 в.п. щодо нормативного значення і на 1,0 в.п. щодо середнього рівня. Слід зазначити, що в середньому недостатність кваліфікації серед жінок є більш поширеним явищем, ніж серед чоловіків [121].

За віковими категоріями молодь частіше характеризується як надмірно освічена [62]. У конкурентній боротьбі за робочі місця слабким місцем для молоді є відсутність досвіду, і нерідко перше робоче місце не пов'язується зі спеціальністю, за якою навчався здобувач. Тому молодь охоче береться за будь-яку роботу; не стримані сімейними зобов'язаннями, вони легше погоджуються на переїзд і з метою підвищення власної мобільності – на підвищення кваліфікації.

Експерти Європейського центру розвитку професійної освіти (CEDEFOP) стверджують, що у 2020 році в Європі лише 31,5% робочих місць вимагатимуть кваліфікації третинного рівня і 34% робочої сили відповідного кваліфікаційного рівня претендуватиме на їх заповнення. Близько 50% робочих місць вимагатимуть кваліфікації вторинного рівня, якому буде відповідати близько 48% робочої сили відповідного кваліфікаційного рівня. І лише 18,5% робочих місць вимагатимуть наявності некваліфікованої або низькокваліфікованої робочої сили, на які претендуватиме 18% економічно активного населення [51, с. 2]. Саме тому пріоритетним завданням для країн – членів ЄС є необхідність узгодження освітньої підготовки кадрів з потребами роботодавців.

В Україні витоки проблеми невідповідності кваліфікацій потребам роботодавців сягають перехідного періоду, коли через структурну перебудову економіки значна частина робочої сили потребувала перенавчання. Усе більшої популярності набувала вища освіта

і все менш привабливою здавалася професійно-технічна. Приватизація ВНЗ, з одного боку, сприяла посиленню конкуренції на освітньому ринку, а з іншого – дозволила суттєво знизити вступні бар'єри, чим зумовила збільшення контингенту вищої освіти за рахунок часткового перетоку з професійно-технічної. З міжнародних рейтингів людського розвитку та людського капіталу можна побачити, що Україна має високі показники за критеріями освіченості, грамотності, доступності та якості освіти. Водночас побоювання в міжнародних експертів викликає невідповідність кваліфікацій потребам економіки, що посилює напругу на локальних транзитних ринках праці. Оскільки невідповідність кваліфікацій може бути як кількісною, так і якісною, то мова насамперед йде про випадки, коли людина не відповідає вимогам вакансії та коли існує дефіцит (надлишок) кадрів за окремими кваліфікаціями. У сучасних умовах визначити таку невідповідність вкрай важко через недосконалість моніторингов у цій сфері. Однак МОП, спираючись на дані обстеження робочої сили, адміністративні дані Державної служби зайнятості та опитування роботодавців, пропонує обчислювати цей показник у формі індексу, що характеризує невідповідність між кваліфікаційними та освітніми рівнями [5, с. 97].

Надмірну освіченість та невідповідність кваліфікацій українських працівників як проблему, що гальмує економічний поступ держави, виділяють і вітчизняні науковці. Зокрема, результати досліджень Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України доводять, що кожен шостий найманий працівник серед молоді працює на робочому місці, яке відповідає його рівню освіти, а кожен четвертий вважає себе добре або недостатньо освіченими для робочого місця, яке він займає (табл. 4.6). У цілому 26,6% молодих працівників вважають себе надмірно освіченими для роботи, яку вони виконують, і лише 23,5% – недостатньо освіченими [62, с. 27]. Така ситуація зумовлена здебільшого тим, що переважна частина української молоді має освіту вищу, ніж повна середня.

Таблиця 4.6

Частка надмірно та недостатньо кваліфікованих молодих працівників (за наявності відповідного диплому) за основними групами професій (ISCO-08), у 2015 р.,
(% до загальної кількості зайнятих у відповідній професійній групі)

Основні групи професій (ISCO-08)	Надмірна кваліфікація	Відповідна кваліфікація	Недостатня кваліфікація
Разом, у тому числі:	27,6	48,9	23,5
– законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	–	3,2	96,8
– професіонали	0,2	95,9	4,0
– фахівці	26,1	66,3	7,6
– технічні службовці	60,5	8,2	31,3
– працівники сфери торгівлі та послуг	38,5	19,2	42,2
– кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	26,5	3,3	70,2
– кваліфіковані робітники з інструментом	24,3	50,9	24,8
– робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування	35,3	41,1	23,6
– найпростіші професії	48,7	51,3	–

Джерело: [88].

Вивчення сучасного стану використання освітньо-кваліфікаційних характеристик молоді у сфері зайнятості дозволяє виявити значні диспропорції у освіченості. Аналіз даних щодо відповідності кваліфікації найманих працівників робочим місцям, на яких вони зайняті, підтверджує на практиці тезу про визначальну роль досвіду, адаптивності та ініціативності в сучасних умовах використання соціального потенціалу зайнятих. У таблиці 4.7 показано групи професій, де, як правило, зосереджена кваліфікаційна невідповідність. Так, у 2015 році відповідність кваліфікації та професії

була характерною лише для 48,9% зайнятого населення, що свідчить про недостатню ефективність використання соціального потенціалу працівників.

Для України найвищий рівень відповідності отриманої кваліфікації вимогам робочих місць у розрізі професійних груп спостерігався серед професіоналів (95,9%), фахівців (66,3%) та кваліфікованих робітників з інструментом (50,9%). Тобто необхідний базовий соціальний потенціал зайняти в цих професіях отримують на рівні професійного навчання. Тому, потреби та здібності для реалізації інновацій серед представників цих професій слід формувати саме на рівні професійної підготовки.

У професійному розрізі надмірна кваліфікованість молоді найбільше проявляється серед технічних службовців (60,5%). Експерти зазначають, що це зумовлено необхідністю високого рівня адаптивності у процесі професійної діяльності за цими спеціальностями. Зазначене явище досить неординарне і має двозначне трактування: з одного боку, високий показник надмірно освіченої робочої сили серед технічних службовців вказує на невисокі вимоги на робочих місцях за цими професіями, а з іншого ми володіємо значним кадровим потенціалом, який може бути використаний в умовах інформатизації та інтелектуалізації праці, що сприятиме швидшому сприйняттю та поширенню інновацій на всі сфери суспільного життя. Надмірна кваліфікованість молоді також спостерігається серед зайнятих найпростішими професіями (48,7%), працівників сфери торгівлі та послуг (38,5%), робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування (35,3%), кваліфікованих робітників сільського господарства (26,5%), фахівців (26,1%) та кваліфікованих робітників з інструментом (24,3%).

Варто зазначити, що для української молоді високий показник надмірної кваліфікації є свідченням одночасно невідповідності траєкторії розвитку економіки запитам молоді та недостатньої ефективності механізмів її професійної орієнтації та функціонування системи професійної освіти (як технічної, так і вищої). Наукові розвідки вчених Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України у напрямі вивчення проблем переходу молоді від навчання до ринку праці переконливо довели, що у сучасної молоді сформовані мотиваційні настанови щодо вищої освіти порівняно з професійно-технічною.

Таким чином, висока пропозиція молоді з вищою освітою призводить до зниження вартості кваліфікованої праці, а також до завищених вимог з боку роботодавців. У свою чергу, роботодавці, як засвідчили результати опитування, схиляються до думки, що високоосвічені молоді претенденти на робочі місця будуть демонструвати, відповідно, вищі креативні, культурні та соціальні компетенції навіть незважаючи на обмеженість їх застосування на робочому місці та порівняно невисоку оплату праці. Негативним наслідком такого ставлення до висококваліфікованої робочої сили є виштовхування на роботи нижчих кваліфікаційних щаблів працівників, рівень кваліфікації яких відповідав вимогам робочих місць, зайнятих особами з вищою освітою, що й далі продовжує ланцюг невідповідності кваліфікаційних рівнів робочого місця і працівника.

Недостатня кваліфікованість характерна для молоді, що працює на робочих місцях законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (96,8%), кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (70,2%). Ураховуючи специфіку роботи за цими професійними групами, можна припустити, що для першої з названих необхідною передумовою є підприємництво, креативність, ініціативність та вміння гуртувати колектив навколо виробничих завдань у поєднанні з досвідом роботи, тоді, як для другої найбільш вагомим є професійний досвід. Тому, для обох професійних груп резервом підвищення кваліфікованості набуття практичного досвіду, можливості реалізації якого забезпечуються рівнем ініціативності. Високі показники недостатньої кваліфікованості також характерні для працівників сфери торгівлі та послуг (42,2%), технічних службовців (31,3%), кваліфікованих робітників з інструментом (24,8%), робітників з обслуговування (23,6%) [88, с. 51].

Окремої уваги заслуговують зайняті у найпростіших професіях, діяльність у яких не потребує особливих професійних навичок та досвіду. З таблиці 4.7 бачимо, що у цій професійній групі відповідність кваліфікації мають 51,3% осіб, які не отримали професійної підготовки, а 48,7% зайнятих класифікуються як недостатньо освічені. Цілком імовірно, такі пропорції зайнятих серед молоді цієї професійної групи сформувались унаслідок поширення негативних практик зайнятості, через що зайняті з певним рівнем

професійно-кваліфікаційної підготовки не можуть повноцінно реалізувати власний трудовий потенціал.

Феномен надлишкової кваліфікації має місце, коли спостерігається недостатня кількість робочих місць, що відповідають певному рівню освіти. Подібна невідповідність попиту та пропозиції змушує молодих людей із високою освітою погоджуватися на роботу з нижчими кваліфікаційними вимогами. З одного боку, молоді працівники з надлишковою кваліфікацією, швидше за все за все, заробляють менше, аніж могли б, та не мають можливості нарощувати свій трудовий потенціал. З іншого, відбувається витіснення молоді, що представляє нижню частину освітньої піраміди: менш освічені молоді люди опиняються в кінці черги навіть на ті робочі місця, для яких вони краще підходять.

Проблема невідповідності кваліфікацій в Україні поглиблюється й існуванням в окремих випадках невиправдано завищених вимог для претендентів на робочі місця, що спонукає останніх постійно підвищувати свій освітній рівень, а в суспільстві тим часом зростає дефіцит на вакансії, для заповнення яких вища освіта не потрібна (наприклад такі робітничі професії як: газозварник, слюсар, токар, ливарник, фрезерувальник, електрогазозварник, муляр, штукатур, кухар, продавець, двірник, комірник тощо). У цьому контексті популярні поширюють міф, що сучасна молодь, яка націлена на отримання вищої освіти, у разі необхідності зможе за сприятливих умов переорієнтуватися на здобуття професійно-технічної освіти. Спростування цієї тези можна побачити за результатами обстеження «Перехід молоді від навчання до стабільної роботи», проведеного Інститутом демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, яке засвідчило, що дві третини молоді (62,3%) не погодяться на професійно-технічну освіту, навіть якщо вона гарантуватиме їм більшу стабільність та вищу оплату праці. Основною причиною цього є те, що робота, якою вони хочуть займатися, вимагає вищої освіти. Тільки 5,4% опитаних зазначило, що професійно-технічна освіта має погану репутацію, а 18,1% – що цього не схвалить їх родина [88, с. 6–7].

Перевищення темпів формування кваліфікацій над темпами зростання попиту на них зумовлює утворення надлишку кваліфікованих працівників та надмірну освіченість робітників, що негативно позначається на процесах працевлаштування, нерідко призводить до поширення безробіття та гальмує соціально-економічний розвиток (рис. 4.6).

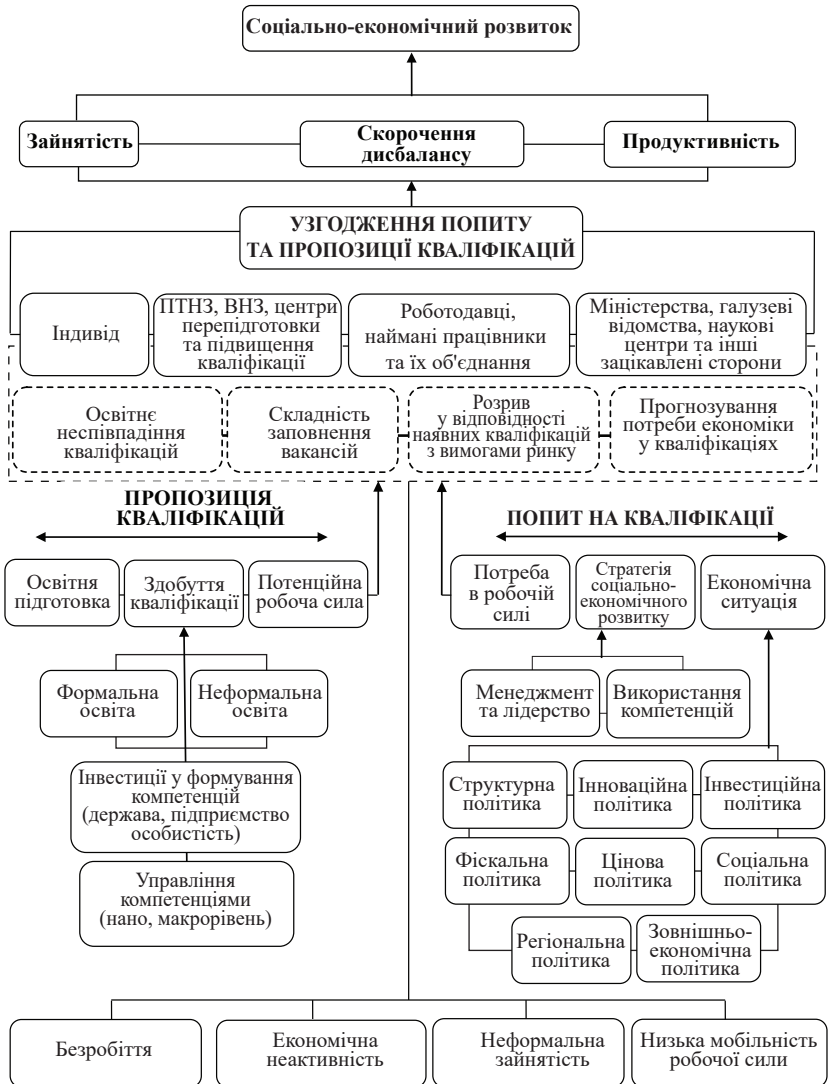


Рис. 4.6. Взаємозв'язок соціально-економічного розвитку та узгодження кваліфікацій

Постає необхідність у удосконаленні моніторингу попиту та пропозиції кваліфікацій на транзитивному ринку праці з метою залучення всіх зацікавлених сторін до розв'язання проблеми невідповідності кваліфікацій, зокрема представників уряду, керівників професійно технічних та вищих навчальних закладів, центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації, роботодавців, найманих працівників та їх об'єднань, громадських організацій. Забезпечення достовірної статистичної інформації про розвиток ринків праці та освіти сприятиме більш глибокому усвідомленню проблем заповнення вакансій, більш точнішому оцінюванню існуючих дисбалансів на ринку праці за освітою та кваліфікаціями, а відтак і надійності прогнозування потреби у кваліфікованих кадрах.

Занадто освічена робоча сила приносить економіці такий самий негативний ефект, як і недостатньо освічена. У першому випадку надмірна освіченість людських ресурсів не даватиме їм змоги повністю реалізувати власний потенціал, у другому підприємства не зможуть досягти бажаного рівня результативності через використання менш продуктивної робочої сили.

Подібна ситуація негативно впливає не лише на транзитивний ринок праці, а й на розвиток економіки загалом. Тому вкрай важливо об'єднати зусилля всіх стейкхолдерів, включно з представниками уряду, роботодавців та найманих працівників, у напрямі подолання дисбалансу між попитом на кваліфікації та пропозицією на них. Успішність взаємодії основних зацікавлених сторін сприятиме зменшенню напруги на транзитивному ринку праці, а в макроекономічному аспекті – забезпеченню сталого економічного розвитку, зростанню продуктивності праці та нарощуванню конкурентоспроможності людського капіталу.

4.5. Соціологічний моніторинг кваліфікаційної та освітньої відповідності робочої сили потребам транзитивного ринку праці в Україні

Для отримання більш розлогої інформаційної бази про відповідність кваліфікацій робочої сили потребам робочих місць в Україні в рамках дисертаційного дослідження було проведено соціологічне опитування серед найманих працівників та роботодавців. Метою опитування з боку найманих працівників було вивчення їхніх настроїв щодо задоволеності робочими місцями, умовами та оплатою праці й самооцінки власної кваліфікаційної та компетентнісної відповідності роботі, яку виконують; з погляду роботодавців – виявлення суб'єктивної думки щодо сучасних вимог до робочої сили, її освітньо-професійної та кваліфікаційної відповідності запитам робочих місць і взаємозв'язку з продуктивністю праці, а також узагальнення компетенцій, які будуть затребувані в найближчій перспективі. Аналіз отриманих даних дозволив сформулювати цілісну картину щодо суб'єктивного сприйняття проблем відповідності кваліфікацій потребам робочих місць в Україні, встановити її суб'єктивний зв'язок з продуктивністю праці та визначити пріоритети у системі підготовки кадрів з урахуванням особливостей різних статевих-вікових груп.

Об'єктами дослідження виступили наймані працівники та роботодавці. Вибірку було сформовано методом простого випадкового відбору, при цьому вона є репрезентативною, тобто значення помилки вибірки дає змогу перенести зроблені висновки на генеральну сукупність. Загальна кількість респондентів склала 1200 найманих працівників та 300 роботодавців. Серед з найманих працівників, які взяли участь в опитуванні, було 576 чоловіків і 624 жінки віком 18–55 років і старші. В умовах повної зайнятості працювали 1054 респондента, в умовах неповної зайнятості – 146.

В опитуванні представлені відповіді респондентів, що очолюють або працюють на підприємствах різних форм власності та розмірів. Серед найбільш відомих – ПАТ «Фармак», ТОВ «Метінвест Холдинг», ПАТ «Полтавський турбомеханічний завод», ПАТ «Київгаз», Компанія «БРСМ–Нафта», ТОВ «ВОО Рітейл», ПАТ Житомирський

маслозавод – компанія «Рудь»), ТОВ «Комплекс Агромарс», АТ «Росава», ПАТ «Оболонь», ПрАТ «АТ Тютюнова компанія В.А.Т. – Прилуки», ТОВ «Нью Медікал Технолоджіс», ТОВ «Самсунг Електронікс Україна Компані», ТОВ «Сучасні торговельні технології», ТОВ «Приват–АгроХолдинг», Агрохолдинг «Мрія», ТОВ Аграрний холдинг «Авангард», ТОВ «Фоззі–Фуд», Корпорація «Данон Україна», ПАТ «Крафт Фудз Україна», Корпорація «Бісквіт–Шоколад», ЗАО КФ «Житомирські ласощі», АТ «Райффайзен Банк Аваль», АТ «Ощадбанк», ПАТ «Альфа–Банк», ПрАТ СК «Провідна», ТОВ «КОФ ПАЛІТРА», ПрАТ «БУД», ТОВ «Цепелін Україна», ТОВ «Українська виробнича компанія», ПАТ «САН Ін Бев Україна», Дослідний завод ННЦ «ХФТІ», ФП «Здоров'я», ПП «Ярослав», ТОВ «Камелія», ДП «Савервіс столиця» та ін.

Освітня підготовка найманих працівників, шляхи пошуку робочого місця та персоналу на заміщення вакансій

За результатами опитування з усієї сукупності респондентів переважна більшість найманих працівників мали повну вищу освіту – 60,5%, базову вищу освіту мали 18,4%, неповну вищу – 16,1%, повну загальну – 5,0%. За освітньо-кваліфікаційними рівнями 31% – магістри, 30% – спеціалісти, 18% – бакалаври, 16% – молодші бакалаври, 5% – кваліфіковані робітники.

Додаткову вищу або професійну підготовку мали всього 19% опитаних. Більшість респондентів зазначили, що здобули освіту за рахунок державного фінансування (52,5%), майже кожен третій із них навчався за рахунок батьків, кожен восьмий здобував освіту за власні кошти і лише 2,6% опитаних зазначили, що навчалися за рахунок підприємств. Таким чином, основними джерелами інвестицій у людський капітал лишаються державні кошти та кошти домогосподарств.

Серед основних шляхів пошуку робочого місця українці назвали рекомендації друзів та знайомих (43,7% найманих працівників), звернення безпосередньо до роботодавця (23,7%), пошук вакансій у засобах масової інформації та Інтернеті (21,6%). Незначна частка опитаних вказала на сприяння у працевлаштуванні центрів зайнятості (3,4%) та рекрутингових або кадрових агенцій (2,5%). Лише близько 5% опитаних зазначили інші можливості пошуку роботи, зокрема: започаткування власної справи – 17 осіб; отримання особистого запрошення від роботодавця (у тому числі й після проходження виробничої практики на підприємстві) – 19 осіб; отримання

робочого місця за цільовим призначенням – 12 осіб; пропозиція вакансії через Центр розвитку кар'єри університету.

Роботодавцям було запропоновано проранжувати способи підбору персоналу за пріоритетністю від 0 до 5, де 5 балів – частіше за все користуюся, 0 балів – взагалі не використовую (рис. 4.7). У числі найбільш пріоритетних способів підбору персоналу, якими частіше за все користуються, роботодавці зазначили рекомендації знайомих, родичів, друзів – 34,5%, Job портали (rabota.ua, hh.ua, work.ua, alljob.com.ua тощо) – 31,7%, серед установ, послугами яких роботодавці користуються, виділяються освітні заклади, що готують фахівців потрібного профілю, – 14,4%, центри зайнятості та працевлаштування – 7,7%, рекрутингові та кадрові агенції – 7,4%. Водночас у числі пріоритетних роботодавці зазначили й інші можливі шляхи підбору персоналу, які ними часто використовуються. Зокрема, це створення власних баз даних фахівців необхідного профілю, хедхантинг, лізинг, аутсорсинг, пошук персоналу у соціальних мережах (зокрема Linkelin) та пошукових системах, створення власного кадрового резерву, відбір персоналу під час виробничої практики.

У суспільстві здебільшого побутує думка, що ринок перенасичений робочою силою з вищою освітою, яка легко може інтегрувати набуті знання в різні сфери і здатна швидко вчитися, тому роботодавці знаходяться в більш вигідному становищі, бо обирають з множини претендентів на вакансії і віддають перевагу здобувачам з вищою освітою. Однак результати опитування показують, що 37,7% респондентів відчують труднощі у підборі персоналу; 30,6% – швидше відчують, ніж не відчують, 22,2% – швидше не відчують, ніж відчують і лише 9,5% – не відчують жодних складнощів у підборі персоналу. Насамперед, ці складнощі роботодавці пов'язують з дефіцитом кваліфікованих кадрів (52,0%), низьким рівнем оплати праці (49,0%), невідповідністю знань і вмінь претендентів вимогам робочих місць (45,3%), завищеними вимогами претендентів на робочі місця (23,3%), непривабливістю змісту роботи та умов праці (13,0%), змінами вимог до робочого місця (7,7%), швидким старінням навичок (6,7%). Крім того, кожен четвертий з опитаних виділив інші причини, серед яких низька мотивація до продуктивної праці у претендентів, нестача професійної майстерності, низька професійна мобільність, відсутність фінансових резервів до додаткового матеріального стимулювання кадрів, невисокий рівень професійної етики у претендентів на вакансії, скорочення соціальних гарантій, відсутність внутрішньої системи оцінки професійної відповідності кандидата на робоче місце.

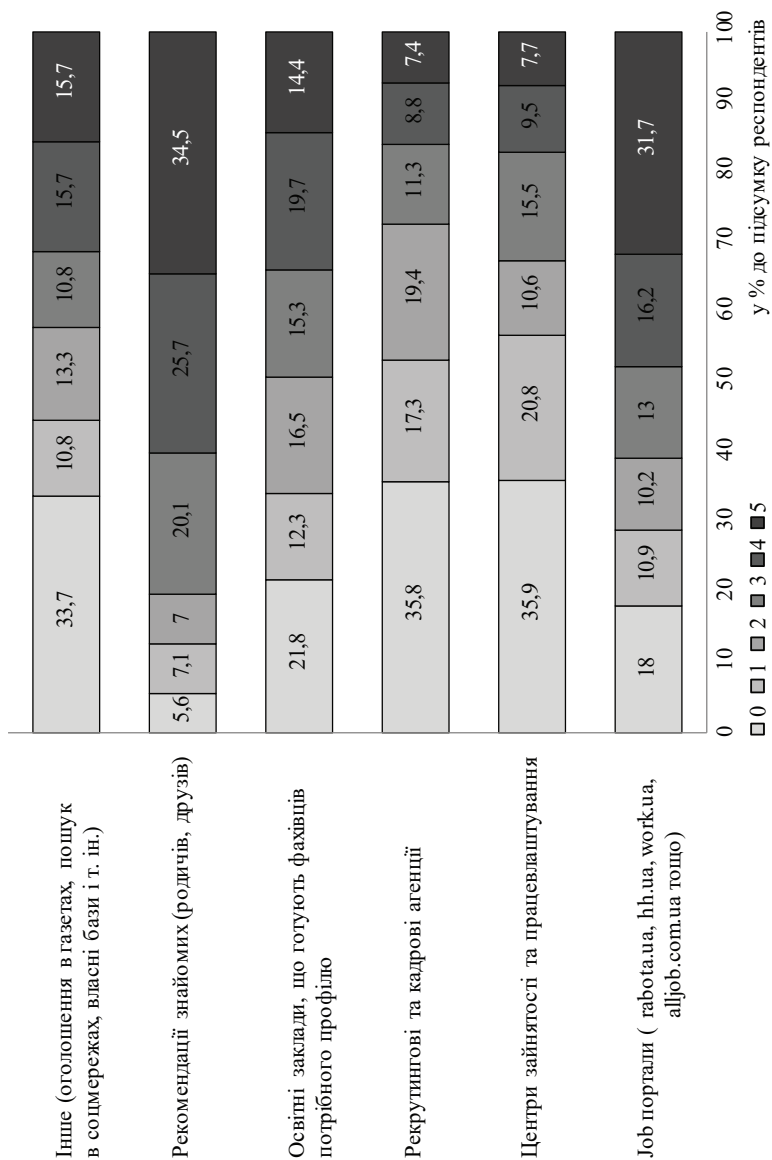


Рис. 4.7. Ранжування за пріоритетністю шляхів пошуку персоналу (відповіді роботодавців)

Шляхом ранжування характеристик претендента на робоче місце, якими керуються роботодавці при виборі, у числі пріоритетних було названо: досвід практичної роботи у галузі (55,6% респондентів надають першочергового значення), наявність навичок, важливих для роботи (54,6%), рівень освіти та кваліфікація, що підтверджуються відповідними документами (41,5%), соціально-психологічні характеристики кандидата (38,0%). У числі характеристик, яким не надається першочергове значення (а інколи респонденти зазначають, що вони взагалі не суттєві), обрано оцінки за профільними дисциплінами в додатку до диплому, рейтинг навчального закладу, який закінчив претендент на робоче місце, наявність документів про вищу освіту (рис. 4.8).

Роботодавцям і найманим працівникам було запропоновано оцінити відповідність професійної та вищої освіти потребам робочих місць за шеститибальною шкалою, де 5 балів передбачає повну відповідність, а 0 – повну невідповідність (рис. 4.9). У цьому випадку роботодавці оцінювали відповідність професійної підготовки своїх працівників або здобувачів, які претендують на вакантні посади. Результати показали, що роботодавці та наймані працівники по-різному оцінюють систему підготовки кадрів. Переважно наймані працівники оцінюють відповідність професійної та вищої освіти потребам робочих місць в інтервалі від 3 до 5 балів, тоді як роботодавці – від 2 до 4 балів.

Таким чином, існують розбіжності в суб'єктивних оцінках освітньої підготовки самих найманих працівників та роботодавців. Зокрема, 45,1% роботодавців вважають, що знання, які дають навчальні заклади професійної та вищої освіти, відповідають середньому рівню, тоді як 37,9% найманих працівників оцінюють власну підготовку як добру, 22,8% – як відмінну, а – 25,4% – як задовільну.

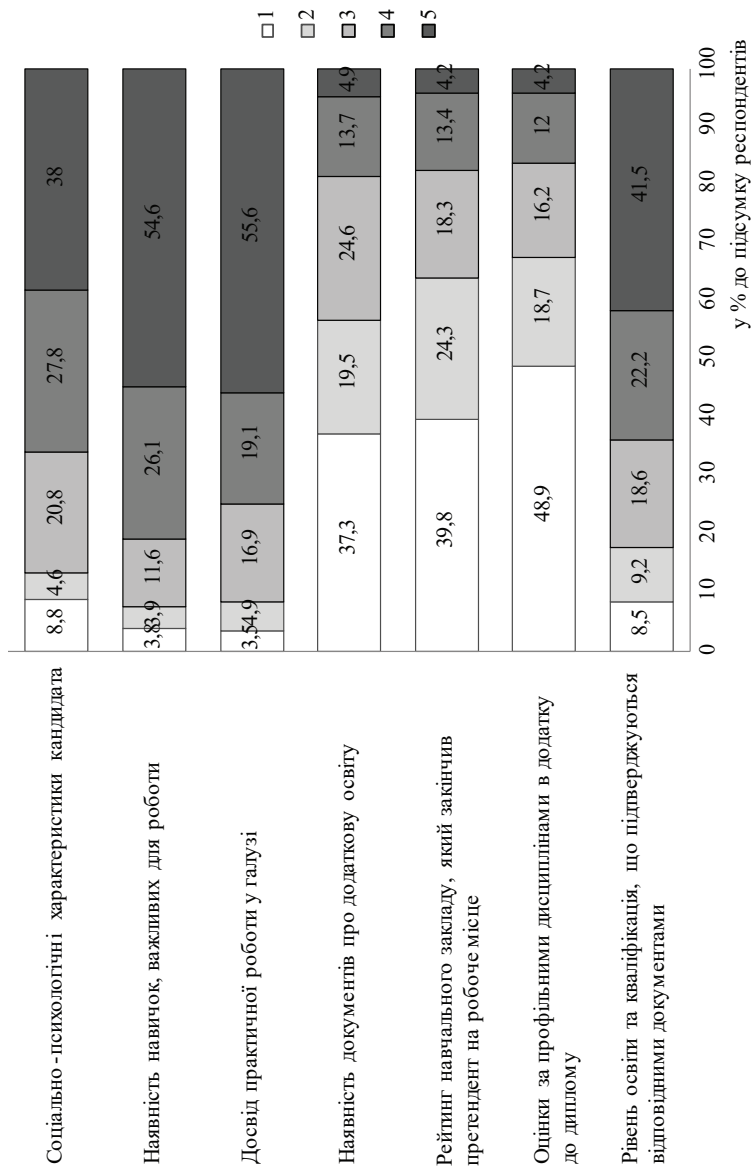


Рис. 4.8. Ранжування основних характеристик претендента на вакансію за пріоритетністю від 1 до 5
(1 бал – не має значення, 5 балів – має першочергове значення)

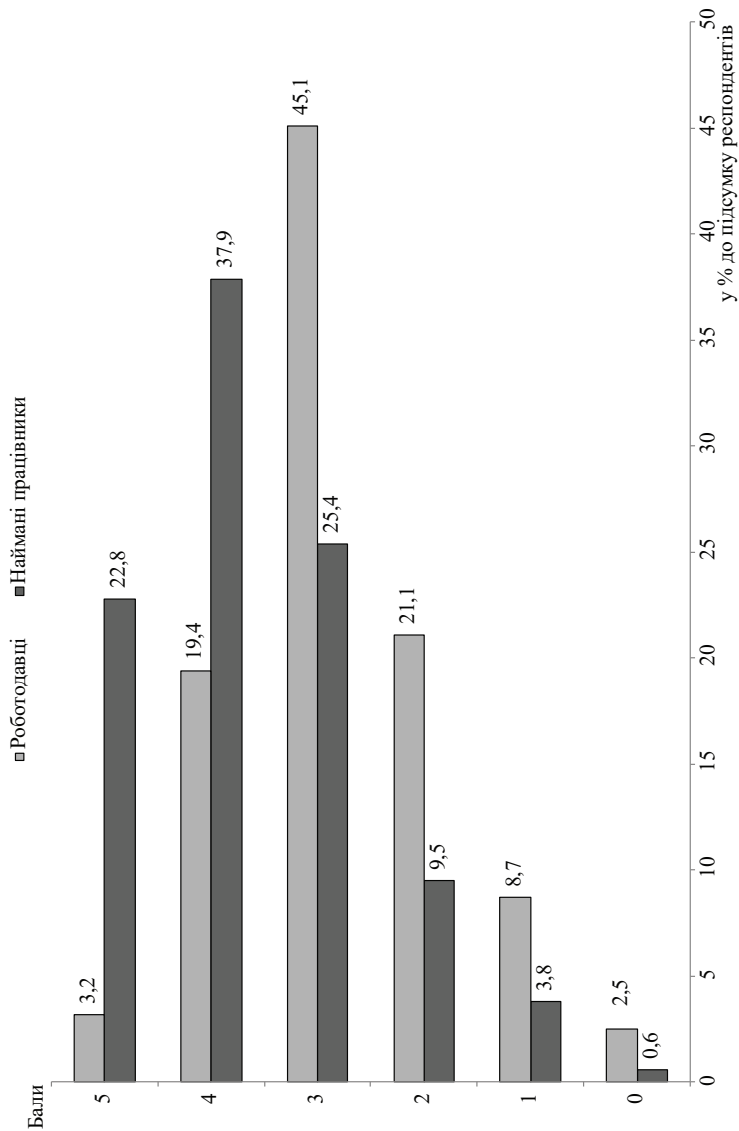


Рис. 4.9. Суб'єктивна оцінка відповідності професійної та вищої освіти потребам робочих місць на конкурентних підприємствах

У більшості випадків роботодавці зазначають, що набуті в навчальних закладах теоретичні знання й соціальні компетенції претендентів відповідають потребам робочих місць частково (76,8% та 75,1%), а практичні навички взагалі не відповідають потребам робочих місць (59,5%), (рис. 4.10). Подібні результати були отримані й фахівцями Київського міжнародного інституту соціології при проведенні опитування про досвід працевлаштування випускників вищих навчальних закладів у 2013 році [6, с. 185]. У цьому опитуванні роботодавці зауважили, що найчастіше бар'єрами для прийому на роботу стають низький рівень практичної підготовки (59,0%), завищені вимоги до зарплати і неадекватні кар'єрні очікування з боку випускників (40,0%) та досвід роботи (37,0%). Крім того, у звіті вказувалося на невдоволення роботодавцями рівнем теоретичної підготовки випускників вітчизняних вузів, що визначався як низький, та відсутність навичок, важливих для роботи (32,0%) [2, с. 18].

Сьогодні роботодавці все більше сходяться на думці, що система підготовки кадрів має бути більш наближеною до реалій сьогодення, а навчальні заклади – бути більш відкритими до нових технологій у реальному житті та у навчанні. Сучасна система підготовки має спрямовуватися на формування практичних вмінь і навичок, тоді як суспільство все частіше стикається з ситуацією, коли надмірно теоретизована підготовка фахівців стає на заваді до повноцінної реалізації набутих компетенцій у трудовій сфері. Нерідко претенденти на робочі місця зазначають, що знання, отримані ними в навчальних закладах професійної та вищої освіти, застарілі й абсолютно не потрібні у практичній сфері. Як правило, проблема вирішується безпосередньо на виробництві шляхом проведення різних навчальних програм та тренінгів, що дозволяють «підтягти» персонал до внутрішньовиробничих вимог, або шляхом спроби взаємодії з навчальними закладами, які готують фахівців необхідного профілю.

Переважна більшість опитаних найманих працівників (51,7%) зазначили, що працюють за фахом, а решта не бажають цього робити. Серед основних причин небажання продовжувати роботу за фахом 48,3% найманих працівників виділяють низьку заробітну плату, яка не здатна задовольнити їхні поточні потреби (35,8%), незадоволення характером та змістом професійної діяльності (17,0%), втрату інтересу до здобутої професії (17,5%), відсутність перспектив кар'єрного зростання (8,7%), неprestижність професії (3,3%) (рис. 4.11).

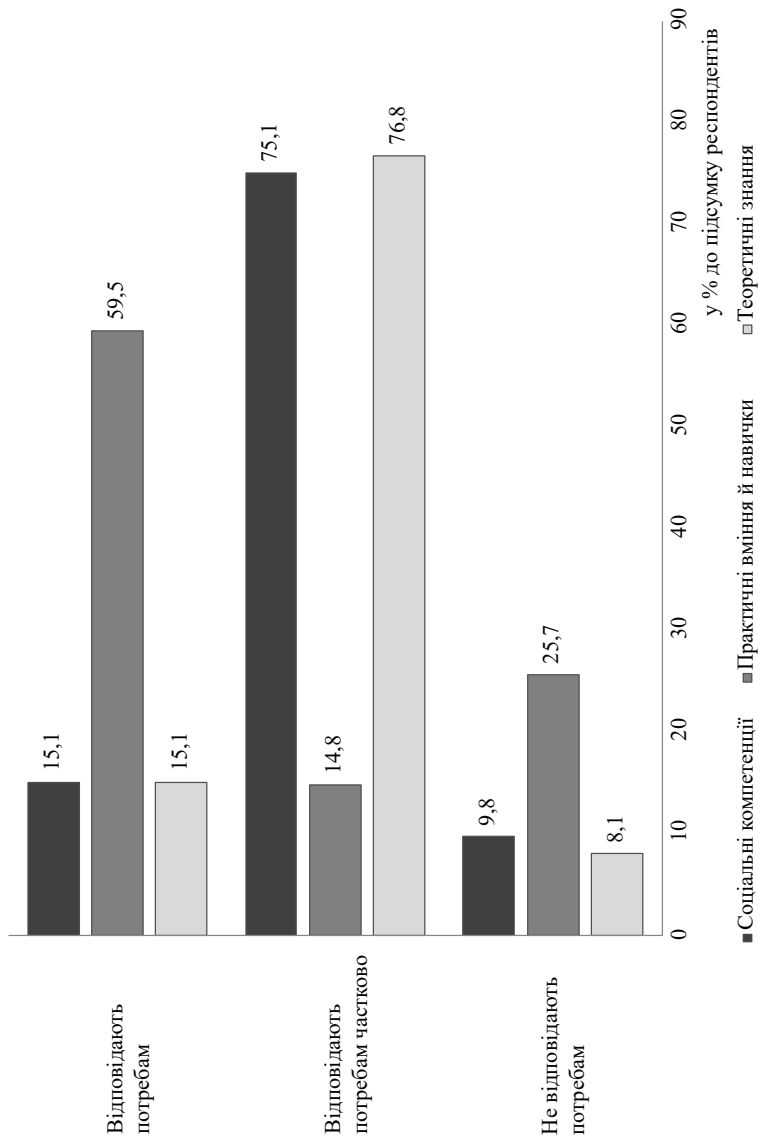


Рис. 4.10. Відповідність знань, вмінь та навичок найманих працівників потребам робочих місць на конкурентних підприємствах

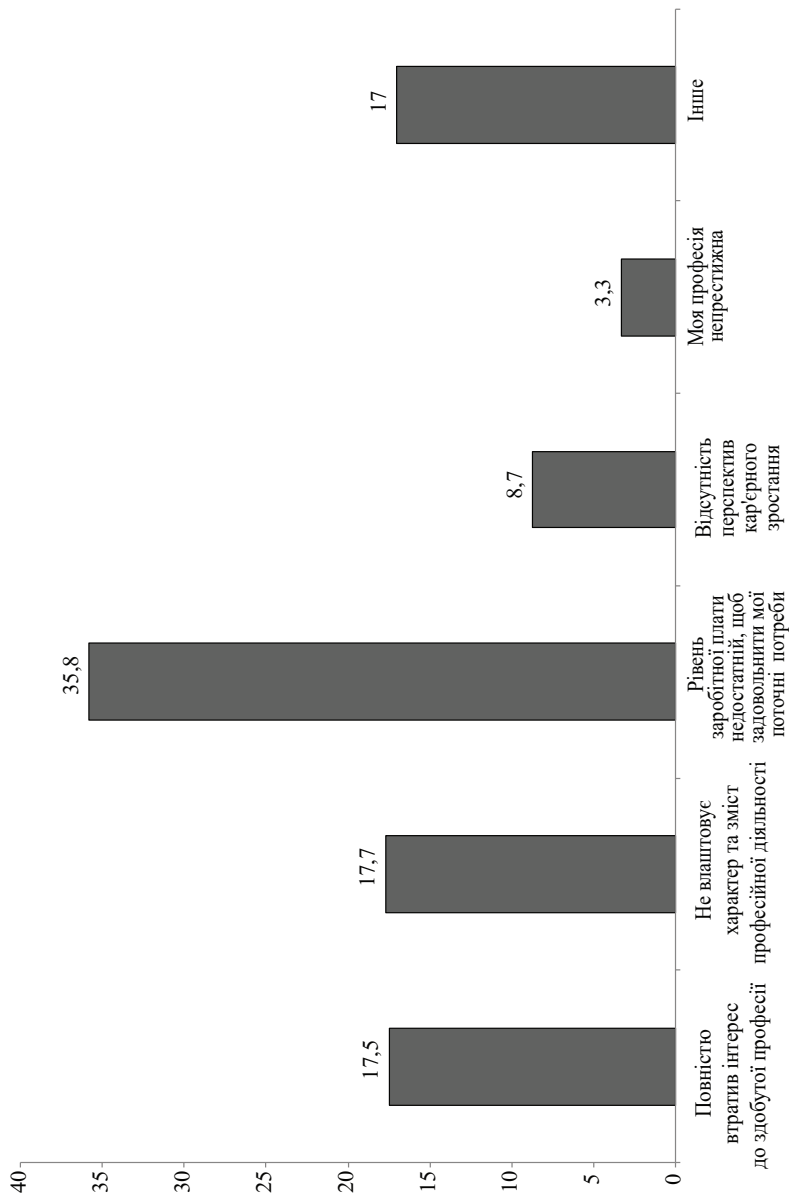


Рис. 4.11. Основні причини, з яких наймані працівники не продовжили роботу за фахом

17,0% (або 204 особи) зазначили інші причини, у числі яких були названі: неможливість працевлаштування без повної вищої освіти (46 респондентів); відмову у працевлаштуванні через брак досвіду роботи (42 респонденти); незатребуваність професії ринком праці (32 респондент); бажання перепрофілювання (34 респонденти); банкрутство підприємства (15 респондентів); зміна місця проживання і відсутність робочого місця за фахом (19 респондентів); сімейні обставини (16 респондентів).

Вкрай важливим для нас у ході дослідження було з'ясування ступеня задоволеності робочим місцем найманих працівників та власної самооцінки відповідності займаній посаді за освітньо-кваліфікаційними характеристиками. Тому найманим працівникам було запропоновано визначити, наскільки вони задоволені (чи незадоволені) оплатою й умовами праці, а також наскільки їхні компетенції відповідають робочим місцям, на яких вони працюють (рис. 4.12).

Отже, задоволені оплатою праці 18,9% опитаних; соціальним пакетом – 26,5%; умовами праці – 39,9%; змістом праці – 41,7%; можливостями кар'єрного зростання – 32,1%; можливостями отримання додаткових знань – 37,4%. Щодо власної самооцінки відповідності набутих професійних компетенцій потребам робочих місць, то 43,3% опитаних зазначили, що задоволені відповідністю власних знань, умінь і навичок, а 37,3% швидше задоволені, ніж не задоволені, 14,6% – швидше не задоволені, ніж задоволені, 4,8% – не задоволені.

Одним із завдань опитування було виявлення сприйняття найманими працівниками відповідності власної кваліфікації потребам робочих місць на яких вони працюють. З цією метою їм було поставлене запитання: «Як Ви вважаєте, наскільки вимоги до роботи, яку Ви маєте виконувати на своєму робочому місці, відповідають рівню отриманої Вами освіти?». Половина респондентів зазначили, що вимоги до роботи повністю відповідають їхньому рівню освіти (50,3%). Кожен четвертий працював на робочому місці, де вимоги до роботи були нижчі від набутого рівня освіти, а кожен п'ятий – де робота потребувала вищого рівня освіти, ніж той, яким володів працівник. Лише 9,5% відмітили, що їхня освіта повністю відповідає вимогам виконуваної роботи.

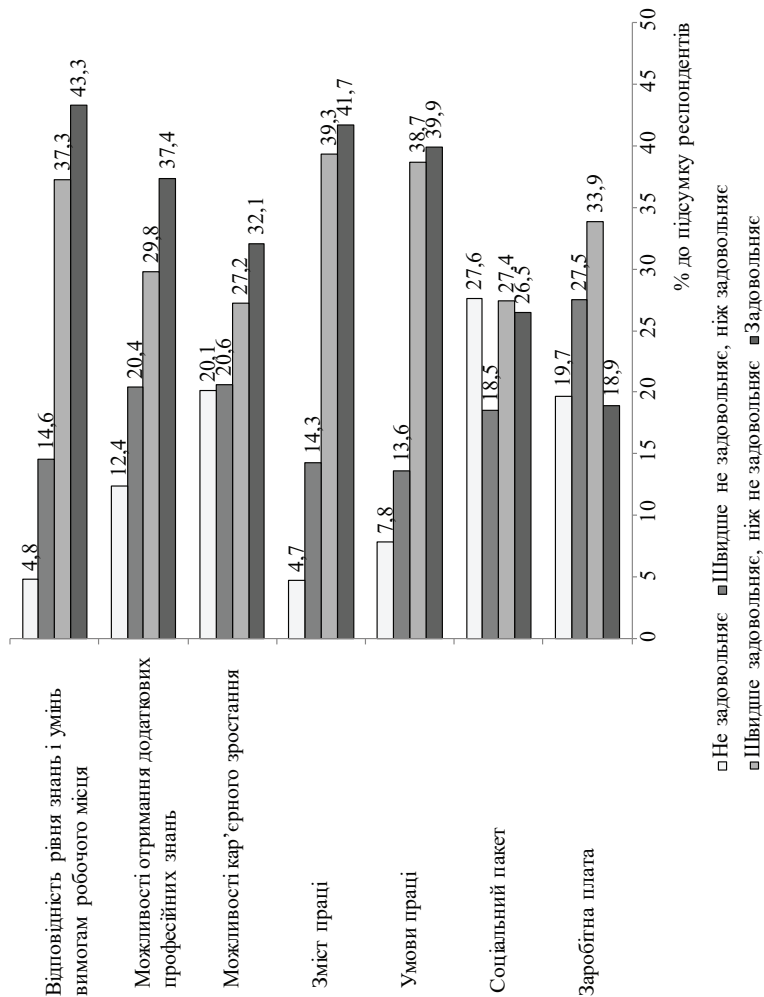


Рис. 4.12. Ступінь задоволення найманих працівників умовами та оплатою праці та ступінь відповідності їхніх компетенцій потребам робочих місць

Оцінюючи кваліфікаційну відповідність вимогам робочих місць, 33,4% найманих працівників зазначили, що їхня кваліфікація повністю відповідає вимогам робочих місць, 22,8% – повністю відповідає, але існує потреба оновлення знань, 22,6% – рівень їхньої кваліфікації частково задовольняє потреби робочого місця, 11,9% – відповідає робочому місцю, але знання і вміння, якими володіють респонденти, несуттєві або взагалі непотрібні для виконуваної роботи (рис. 4.13). Лише 4,2% опитаних найманих працівників вважають, що їхня кваліфікація не підходить для якісного виконання роботи на займаній посаді, а 5,1% не знають як відповісти на це запитання.

Виявивши, що наймані працівники визнають в окремих випадках існування невідповідності освітньо-кваліфікаційного рівня потребам робочих місць і врахувавши нарікання роботодавців на недостатність теоретичних знань та практичних навичок для якісного виконання роботи, обом групам респондентів було запропоновано оцінити вплив такої невідповідності на продуктивність праці.

У обох анкетах респондентам було поставлене завдання: «Чи впливає на продуктивність праці нестача / надлишок кваліфікацій? Оцінити за шкалою: «взагалі не впливає», «незначно впливає», «впливає», «дуже впливає». Варто зазначити, що роботодавці більш категоричні у своїх судженнях щодо взаємозв'язку продуктивності праці та надмірної або недостатньої кваліфікації: 67,5% опитаних вважають, що значно впливає, 24,7% – що впливає, лише 4,6% зазначають, що цей вплив незначний, а 3,2% – що він взагалі відсутній. Серед найманих працівників розподіл відповідей такий: 14,5% вважають, що взагалі не впливає; 19,8% – незначно впливає; 23,8% – впливає; 41,9% – дуже впливає. Однак незалежно від того, як розділилися голоси, спільним є те, що обидві сторони визнають вплив надмірної або недостатньої кваліфікації на продуктивність праці. Тому перспективні дослідження у цьому напрямі можуть бути пов'язані з оцінкою такого впливу безпосередньо на робочих місцях.

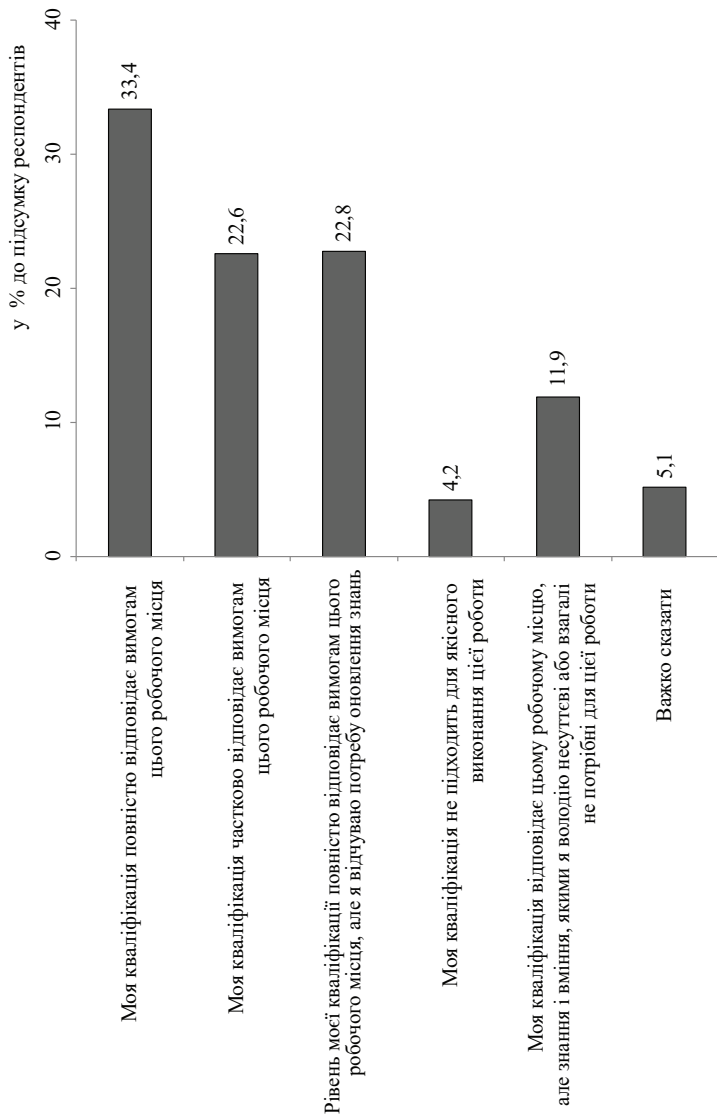


Рис. 4.13. Сприйняття найманими працівниками відповідності власної кваліфікації вимогам робочого місця

У процесі опитування було з'ясовано, які компетенції найбільш затребувані на ринку праці, та виявлено розбіжності у отриманих знаннях, вміннях, навичках і вимогах до робочих місць з точки зору як прямих, так і непрямих споживачів освітніх послуг. Така оцінка, на мій погляд, може свідчити не лише про суб'єктивне сприйняття наявних та бажаних компетенцій, а й про рівень задоволеності споживачів освітніх послуг системою підготовки кадрів. Для реалізації цього завдання наймані працівники та роботодавці було запропоновано оцінити за п'ятибальною шкалою наявний та необхідний рівні існуючих компетенцій. Основним завданням оцінювання якості набутих компетенцій у блоці «наявний рівень» було виявлення ступеня володіння найманими працівниками тими чи іншими узагальненими компетенціями, що є найбільш затребуваними на виробництві, зокрема: комунікативні (1), математичні (2), навчальні (3), підприємницькі (4), соціально-економічні (5), управлінські (6), психологічні (7), аналітично-діагностичні (8), предметні (9), технологічні (10), дослідницькі (11), нормативно-правові (12). Метою блоку «необхідний рівень» було визначення оцінок важливості тих чи інших компетенцій відповідно до робочих місць, які створені роботодавцями і на яких працювали респонденти. Зрозуміло, що ці оцінки мали дещо загальний характер, оскільки у опитуванні приймали участь респонденти різних видів діяльності, але вони дозволили виявити певні розбіжності між «наявним» та «бажаним» рівнями з позицій роботодавців та найманих працівників. Такий підхід до оцінки адаптований з маркетингової методики оцінки якості послуг ServQual, яка дозволяє оцінити думки споживачів щодо очікувань (для даного випадку очікувань відповідності (невідповідності) компетенцій шляхом порівняння суб'єктивних оцінок наявного та необхідного рівня). У такий спосіб вдалося з'ясувати, які компетенції найбільш важливі сьогодні для споживачів освітніх послуг, які з них за якістю найповніше задовольняють потреби робочих місць і на скільки самооцінка найманих працівників збігається (або має розбіжності) з відповідною оцінкою роботодавців.

Результати, отримані у блоці «наявного рівня» оцінки компетенцій засвідчили, що наймані працівники оцінюють наявний рівень компетенцій значно вище, ніж роботодавці (рис. 4.14).

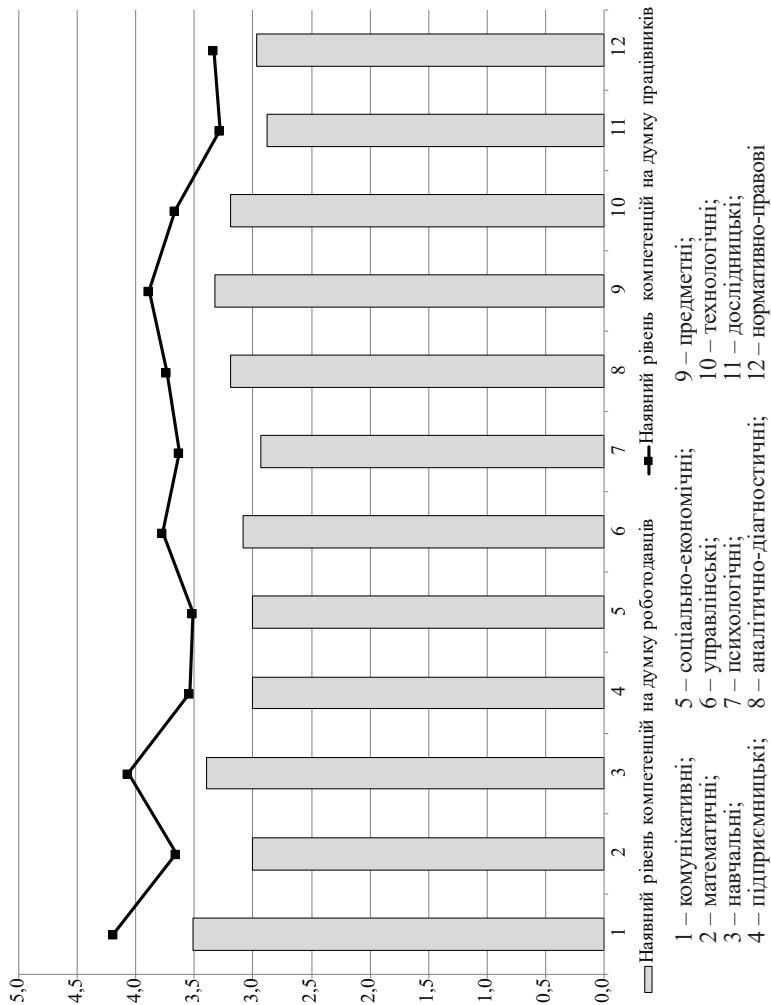


Рис. 4.14. Найвищий рівень компетенцій на думку роботодавців та працівників

У цілому за суб'єктивною оцінкою наявний рівень загальних компетенцій найманих працівників варіюється у межах 3,2–4,1 бали (середній рівень – 3,7), тоді як роботодавці вважають, що відповідність наявних компетенцій робочої сили знаходиться в межах 2,9–3,5 бали (середній рівень – 3,1).

Серед своїх сильних сторін наймані працівники вказують достатній рівень володіння комунікативними (4,2), навчальними (4,0), предметними (3,9), аналітично-діагностичними (3,7), управлінськими (3,7) та технологічними компетенціями. Найбільш уразливими вважають щодо нормативно-правових та дослідницьких компетенцій [73, с. 477].

Роботодавці на достатньому рівні визнають лише наявність комунікативних компетенцій (3,5), навчальних компетенцій (3,0), тоді як решту оцінюють на середньому та низькому рівні. Найнижчий наявний рівень компетенцій найманих працівників роботодавці надають дослідницьким компетенціям (2,8), збігаючись у цьому з найманими працівниками.

При аналізі необхідного рівня компетентнісної підготовки також виявленні розбіжності в оцінках, але оцінки обох сторін знаходяться приблизно в однакових діапазонах (рис. 4.15).

Так, за суб'єктивною оцінкою «необхідний» рівень загальних компетенцій найманих працівників варіює в межах 3,4–4,1 бали (середній рівень – 3,9), тоді як роботодавці вважають, що рівень необхідних компетенцій робочої сили знаходиться в межах 3,7–4,5 бали (середній рівень – 4,1).

Більш наочно простежити невідповідність компетенцій за суб'єктивною оцінкою можна за допомогою розрахунку коефіцієнта якості:

$$k_i = p_i - e_i,$$

де, k_i – коефіцієнт якості за i -ою компетенцією;

p_i – суб'єктивна оцінка наявного рівня компетенцій за i -ою компетенцією;

e_i – суб'єктивна оцінка необхідного рівня компетенцій за i -ою компетенцією.

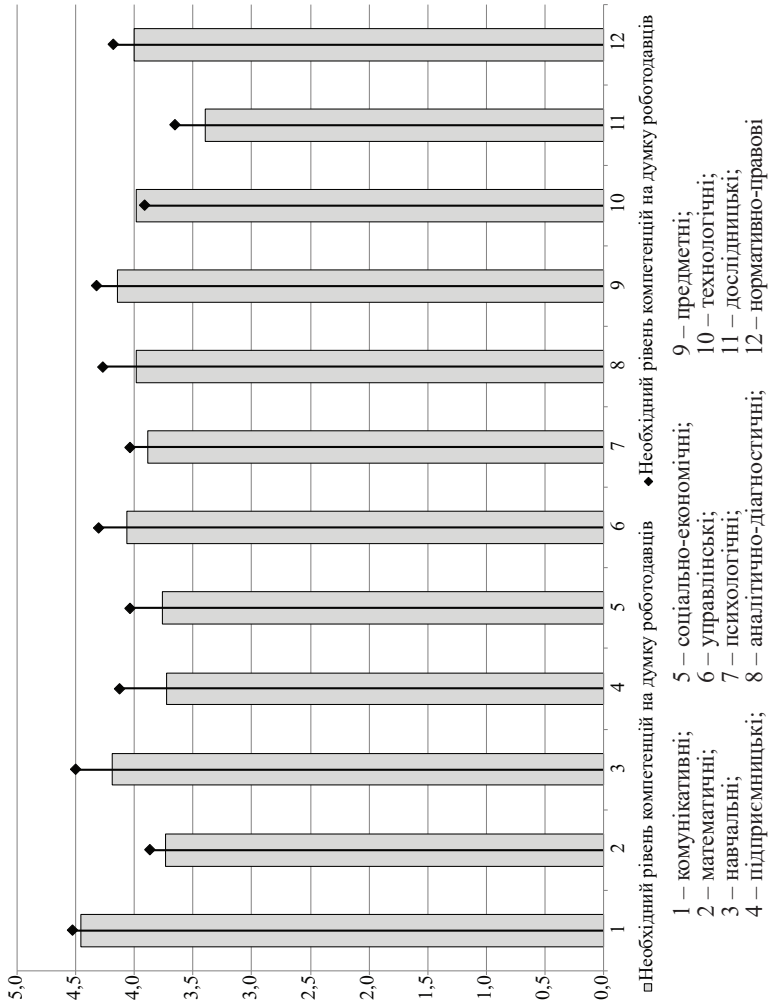


Рис. 4.15. Співвідношення необхідного рівня кваліфікації на думку роботодавців та працівників

Позитивне значення коефіцієнта вказує на так звану «суперякість», яка на практиці зустрічається дуже рідко. Для більшості випадків коефіцієнт набуватиме від'ємних значень або наближатиметься до нуля, що свідчитиме про задовільну якість компетенцій у робочій силі. Як зазначалося вище, для опитування в анкетуванні було запропоновано узагальнений набір з 12 компетенцій.

Результати обробки даних опитування переконливо свідчать, що розбіжності у наявному та необхідному рівнях компетенцій значно більші за оцінками роботодавців (рис. 4.16). Тобто роботодавці вважають, що наймені працівники значно більше не задовольняють потреби робочих місць, ніж останні відчують [73, с. 477].

Так, у середньому роботодавці невідповідність між наявним і необхідним рівнями визначають на 1 бал, тоді як наймені працівники – лише на 0,25 бала. Найбільший розрив за оцінками наймених працівників і роботодавців характерний для управлінських компетенцій (-1,22 відповідно).

Найвищі коефіцієнти якості було отримано для технологічних, дослідницьких та математичних компетенцій (-0,72, -0,78 та -0,87 відповідно). Найнижчі коефіцієнти якості, що характеризують найвищий ступінь невідповідності компетенцій потребам робочих місць: нормативно-правові (-1,21); підприємницькі (-1,13), навчальні та психологічні (-1,10), аналітично-діагностичні (-1,07); комунікативні (-1,01), предметні (-1,00) та соціально-економічні (-1,03).

З метою унаочнення отриманих результатів на базі зіставлення коефіцієнтів якості обраних компетенцій та ступеня їхньої важливості у професійній діяльності побудуємо матрицю збалансованості ринку праці за окремими компетенціями, що дозволить виявити ті з них, ситуація щодо яких є найкритичнішою, та на основі цього розробити рекомендації щодо вирівнювання наявного та необхідного рівнів професійних знань. Продемонструємо отримані результати графічно (рис. 4.17).

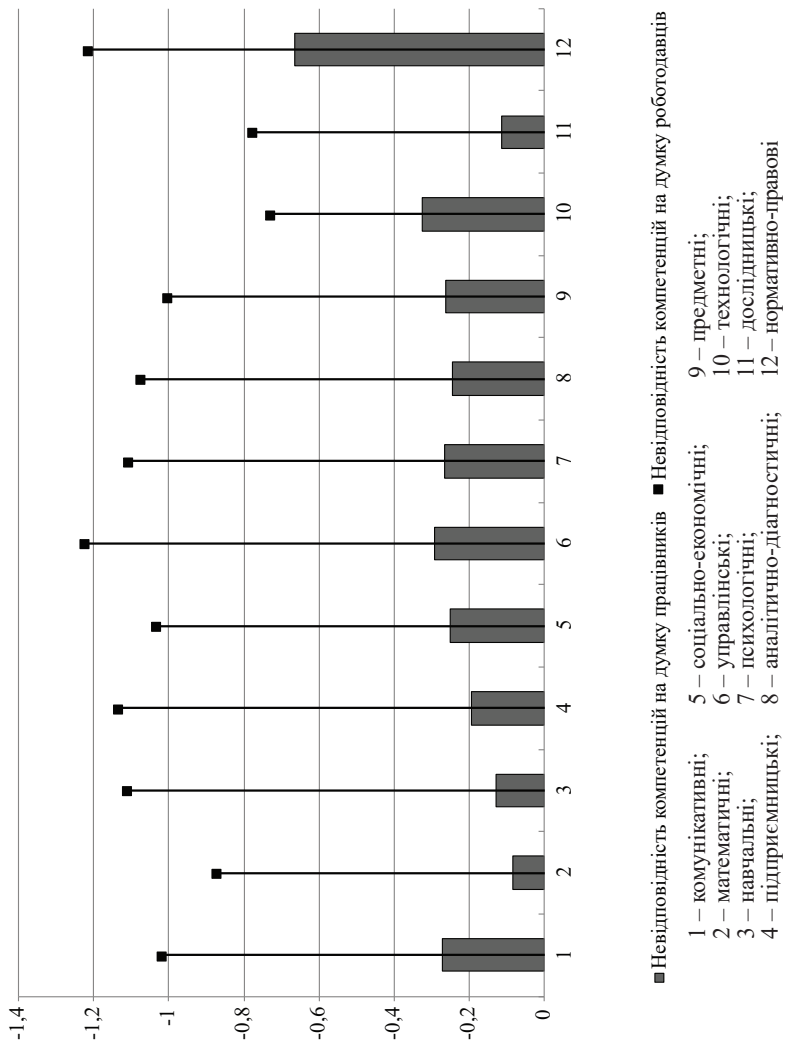


Рис. 4.16. Співвідношення невідповідностей компетенцій на думку роботодавців та працівників

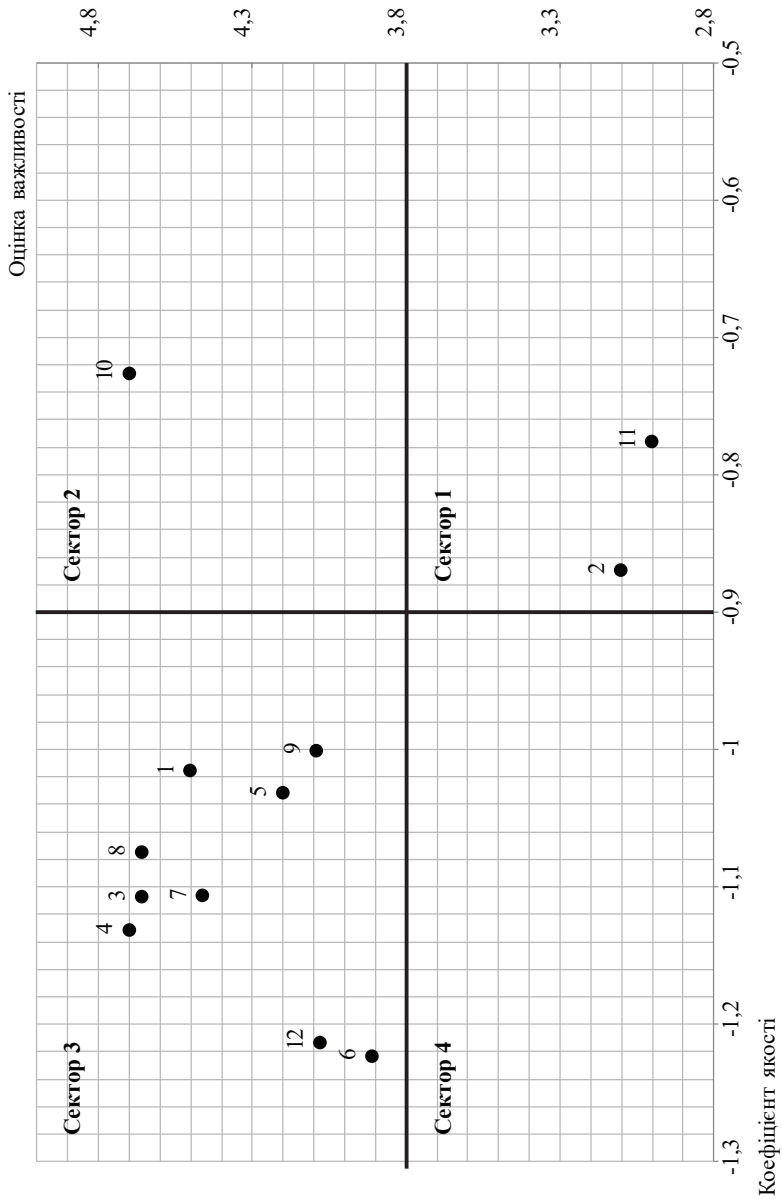


Рис. 4.17. Матриця збалансованості ринку праці за окремими компетенціями

До *першого сектору* належать компетенції, що характеризуються низькими значеннями показників важливості та високими коефіцієнтами якості, наявний рівень яких задовольняє потреби роботодавців, однак вони більшістю опитаних респондентів не розглядаються як пріоритетні.

Це математичні та дослідницькі компетенції, які вимагають наявності наукового мислення, умінь спостерігати й аналізувати, висувати гіпотези та обробляти результати наукових спостережень. Як бачимо, ці компетенції мають відносно високі показники якості ($-0,8$ та $-0,9$ відповідно), однак як наймані працівники, так і роботодавці вказують на низький ступінь їхньої важливості у більшості видів економічної діяльності (оцінка важливості становить $3,1$ та $3,0$ відповідно).

До *другого сектору*, який охоплює компетенції високого ступеня важливості для сучасних роботодавців та високого рівня їхньої якості, увійшли технологічні компетенції, що складаються з системи функціональних знань і вмінь у контексті технологічної діяльності, знань про виробничі об'єкти і технологічні процеси, умінь швидко пристосуватися до нових умов праці (оцінка важливості становить $4,7$, а коефіцієнт дорівнює $-0,7$).

Найбільш затребуваними сьогодні з позицій респондентів та проблемними з погляду відповідності їхньої якості потребам робочих місць є компетенції, які знаходяться у *третьому секторі*. Як бачимо з рисунку 4.17, цей сектор охоплює переважну більшість загальних компетенцій:

1. Комунікативні компетенції передбачають володіння культурою мови, уміння її результативно використовувати в реальних життєвих та професійних ситуаціях, навички міжособистісного спілкування, володіння сучасними інформаційними технологіями, вміння доносити за допомогою медіа свою думку, а також критично оцінювати і використовувати контент. Роботодавці надають цим компетенціям першорядного значення, визначаючи їх сьогодні як базові компетенції найманих працівників, що необхідні у процесі реалізації виробничих завдань та побудови успішної кар'єри. Оцінка важливості цих компетенцій становить $4,5$, а коефіцієнт якості – свідчить одночасно про важливість комунікативних компетенцій в економіці та потребу підвищення їх якості ($-1,0$).

3. Навчальні компетенції, які вбирають у себе вміння здобувати й обробляти нові знання з послідовним застосуванням їх

на практиці. В умовах швидкого старіння компетенцій виникає необхідність, крім формування компетенцій за певною професією, розвивати здатності до навчання протягом усього професійного життя, навички адаптивності, самовдосконалення, організаційної й групової ефективності та низку інших якостей. Тому цілком зрозумілим є висока оцінка важливості навчальних компетенцій, що становить 4,67. Однак коефіцієнт якості цих компетенцій є досить низьким (-1,1), що є свідченням розриву їхнього рівня та рівня потреби у них і вимагає удосконалення процесу їхнього формування.

4. Підприємницькі компетенції, що включають новаторство, готовність проявляти ініціативу, ризикувати, вміння планувати і керувати проектами також мають високу оцінку важливості 4,7 і розглядаються у числі пріоритетних, оскільки вони, на думку роботодавців, є передумовою високого рівня професіоналізму найманих працівників, а у випадку виявлення останніми цілеспрямованості, активності й самостійності мислення виступатимуть запорукою успішного виконання виробничих завдань. Однак за результатами опитування респондентів було виявлено, що коефіцієнт якості підприємницьких компетенцій є низьким (-1,1), а отже, існує суттєвий розрив між їх наявним і необхідним рівнями.

5. Соціально-економічні компетенції, які передбачають розуміння глобальних процесів розвитку цивілізації та функціонування ринку, знання правил економічної поведінки, що у підсумку дозволяє ефективно і конструктивно брати участь у виробничих процесах. Ці компетенції вирізняються доволі високим рівнем важливості (4,2), але характеризуються низьким рівнем якості (-1,0).

6. Управлінські компетенції передбачають готовність до прийняття рішень, здатність адекватно оцінювати ситуацію, розпізнавати й урахувати більшість суб'єктивних чинників, знаходити рішення у нових та непередбачуваних ситуаціях. На думку роботодавців, ці компетенції забезпечують виконавчу складову професійної діяльності найманого працівника й актуалізуються за умов відповідної мотивації. Саме тому вони мають відносно високу оцінку важливості (3,9), але, як показало дослідження, характеризуються низьким коефіцієнтом якості (-1,2).

7. Психологічні компетенції охоплюють знання основних принципів і категорій, загальної та соціальної психології, що забезпечують формування вмінь постійно поліпшувати якість виконання

своїх функцій. Володіння такими компетенціями в соціально-орієнтованій економіці вкрай важливе з позицій диференційованого підходу до особистості та побудови ефективної діяльності у колективі. Важливість психологічних компетенцій у сучасному світі підтверджується і відповідною високою оцінкою респондентів (4,5), однак наявний рівень володіння цими компетенціями значно відстає від необхідного, що підтверджується низьким коефіцієнтом якості (-1,1).

8. Аналітично-діагностичні компетенції передбачають володіння навичками збирання, обробки, аналізу, узагальнення інформації та презентації результатів. Ці компетенції забезпечують здатність найманого працівника використовувати новітні методи творчого вирішення поставлених виробничих завдань, оцінювати результативність власної роботи та виявляти недоліки, що вплинули на оперативність розв'язання поставленого завдання та відповідність результату поставленій меті. Аналітично-діагностичні компетенції найманих працівників мають найвищий рівень важливості (4,7), проте також характеризуються низьким коефіцієнтом якості (-1,1), що є сигналом необхідності покращання умов формування цих компетенцій.

9. Предметні компетенції, що передбачають володіння теоретичними основами виконуваної роботи, уміння застосовувати набуті знання у виробничій і громадській діяльності й виконувати основні професійно-методичні функції. Цілком прогнозовано, що наявність предметних компетенцій характеризується високим рівнем важливості (4,09) за коефіцієнта якості - (-1,0).

12. Нормативно-правові, що передбачають обізнаність із законодавчо-нормативною базою у сфері професійної діяльності, а також цивільного та господарського права. Високий рівень важливості цієї компетенції (4,08) зумовлений мінливістю правил ринку та необхідністю обізнаності найманих працівників у нормах права, що сприятиме розв'язанню виробничих завдань та прийняттю рішень відповідно до задекларованих приписів чинного права. Однак результати анкетування засвідчили існування значного розриву між наявним та необхідним рівнем нормативно-правових компетенцій (-1,2), що зумовлює потребу вдосконалення цих знань у процесі як їхнього формування, так і розвитку.

До *четвертого сектору*, відповідно до матриці збалансованості, мають належати показники, що характеризуються низьким рівнем

важливості та високим рівнем коефіцієнта якості. За результатами моніторингу до цього сектору не віднесена жодна з розглянутих загальних компетенцій через відсутність такого набору компетенцій.

Результати соціологічного моніторингу дозволили виявити розрив між наявним та необхідним рівнями компетенцій найманих працівників, отримати узагальнену картину про освітню та кваліфікаційну відповідність і створити суб'єктивну картину збалансованості ринку праці. Однак ці результати переконливо свідчать, що в сучасних умовах роботодавці відчують нестачу кадрів необхідної кваліфікації, а наймані працівники визнають існування надлишку (нестачі) кваліфікацій, що негативно позначається на продуктивності праці. Отже, виникає необхідність розробки системи заходів, спрямованих на подолання існуючих дисбалансів на ринку праці, насамперед у частині удосконалення існуючої системи підготовки кадрів.

Слід відмітити, що в цілому як наймані працівники, так і роботодавці визнають існування певних розбіжностей між освітньо-кваліфікаційними характеристиками та вимогами робочих місць. Серед основних шляхів розв'язання цієї проблеми майже 68% роботодавців вказують на необхідність більше уваги приділяти практичній підготовці, зокрема шляхом обов'язкової виробничої практики на підприємствах (рис. 4.18).

46,3% опитаних роботодавців наголошують на необхідності залучення до навчальних процесів викладачів-практиків, 41,0% – на узгодженні навчальних програм з вимогами виробництва за всіма видами економічної діяльності, 31,7% вбачають за доцільне прогнозування потреби у кваліфікаціях відповідно до запитів економіки. Серед інших шляхів наближення відповідності кваліфікацій робочої сили суспільним запитам респонденти зазначили:

- посилення соціальної відповідальності навчальних закладів за якість підготовки кадрів;
- участь роботодавців у розробці професійних стандартів;
- забезпечення публічності інформації щодо перспективного соціально-економічного розвитку та результатів прогнозування кадрових потреб;
- розвиток мережі консалтингу щодо побудови кар'єри.

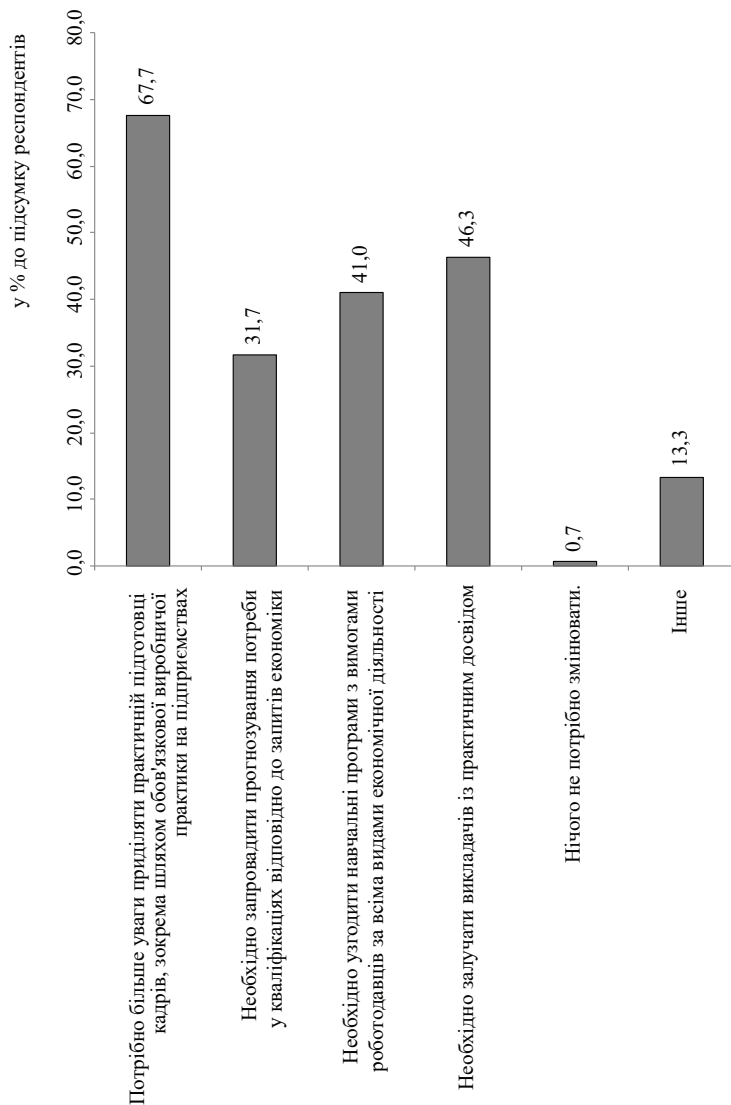


Рис. 4.18. Шляхи наближення відповідності кваліфікацій робочої сили суспільним запитам
(прогонувалося обирати кілька варіантів)

Нерідко на засіданнях робочих груп з роботодавцями під час обговорення проблем незгодженості ринків праці та освіти доводиться чути, що сучасні підприємства витрачають значні кошти на додаткову підготовку персоналу. У зв'язку з цим респондентам були поставлені запитання: чи проходили вони за останні 5 років курси, тренінги, стажування і, якщо так, то за чий рахунок здійснювалася відповідна підготовка (рис. 4.19)?

Більше половини найманих працівників (53,3%) були охоплені додатковою підготовкою (перепідготовкою) та підвищенням кваліфікації, при цьому усього 32,4% опитаних навчалися за рахунок підприємства, 18,6% – за свій рахунок, 2,3% – за рахунок третіх осіб. Решта (46,7% респондентів) впродовж останніх п'яти років не оновлювали професійні компетенції, не проходили такої підготовки, зокрема 39,8% не отримували такої пропозиції, а 6,9% вважають це недоцільним.

Переважає більшість опитаних (54,2%) вважає, що сплачувати за додаткову підготовку (перепідготовку) має роботодавець, 18,6% платником бачать державу (водночас у цій сукупності 52,4% найманих працівників бюджетної сфери), 3,9% хотіли б навчатися за рахунок третіх осіб (наприклад, міжнародних організацій, освітніх центрів, фондів, тощо). Виявили бажання навчатися за власний рахунок близько чверті опитаних (23,3%). Кожен дев'ятий з опитаних на професійну підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації готовий витратити кілька днів, кожен третій – кілька місяців, кожен п'ятий кілька місяців.

Одним зі способів вирішення проблеми кваліфікаційної невідповідності робочої сили потребам робочих місць є соціальне партнерство у сфері підготовки кадрів. В Україні існує практика взаємодії між роботодавцями та навчальними закладами професійно-технічної і вищої освіти. Однак з обох боків нерідко лунають взаємні обвинувачення щодо недостатньої зацікавленості у такому партнерстві. Тому одним із завдань опитування було встановлення ступеня взаємодії з професійно-технічними та вищими навчальними закладами охоплених соціальним опитуванням роботодавців та виявлення найбільш ефективних напрямів у цій сфері.

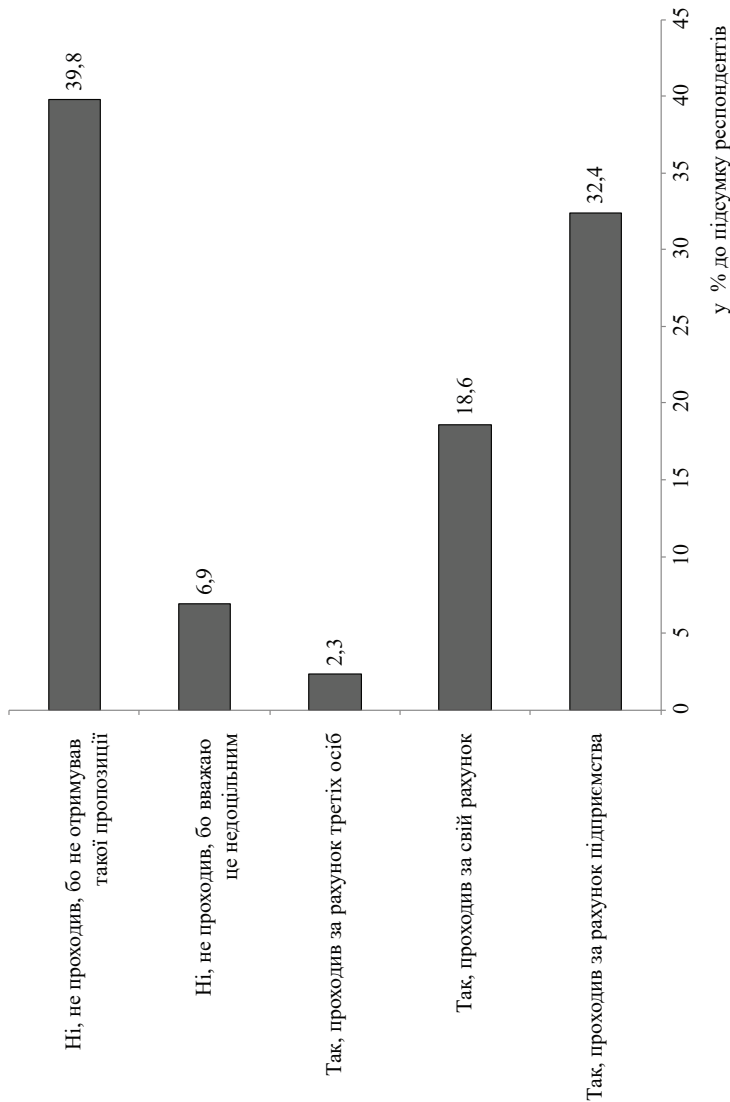


Рис. 4.19. Чи пройшли Ви, за останні 5 років, додаткову підготовку (перепідготовку), підвищення кваліфікації (курси, тренінги, стажування)?

Більше половини опитаних роботодавців (51,1%) зазначили, що їх підприємства (організації) не співпрацюють з навчальними закладами. Однак серед них лише 9,6% роботодавців не зацікавлені у такій співпраці (це переважно підприємства з кількістю персоналу до 50 осіб). Кожен п'ятий з опитаних навіть у випадку пропозиції співробітництва швидше не погодиться на співпрацю, ніж погодиться. Решта в цілому позитивно оцінюють таку співпрацю (рис. 4.20).

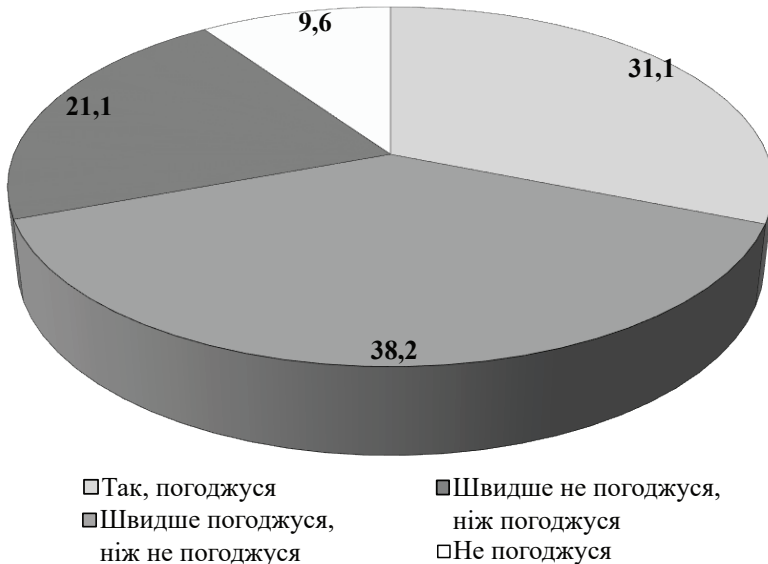


Рис. 4.20. Готовність роботодавців, які не співпрацюють з навчальними закладами у сфері підготовки кадрів, до перспективної співпраці

Досвід співпраці з професійно-технічними та вищими навчальними закладами мали 48,9% роботодавців. Оцінюючи рівень такої співпраці, лише 13,2% опитаних відзначили його як високий, 23,7% роботодавця вважають його вищим за середній, 7,4% – нижчим за середній. Кожен третій з них (34,2%) вважає таку співпрацю задовільною (середній рівень), а кожен п'ятий (21,5%) – незадовільною (низький рівень).

З метою виявлення можливостей покращання взаємодії між професійно-технічними й вищими навчальними закладами та роботодавцями останнім було запропоновано обрати кілька напрямів, за якими така співпраця була б найбільш ефективною (рис. 4.21).

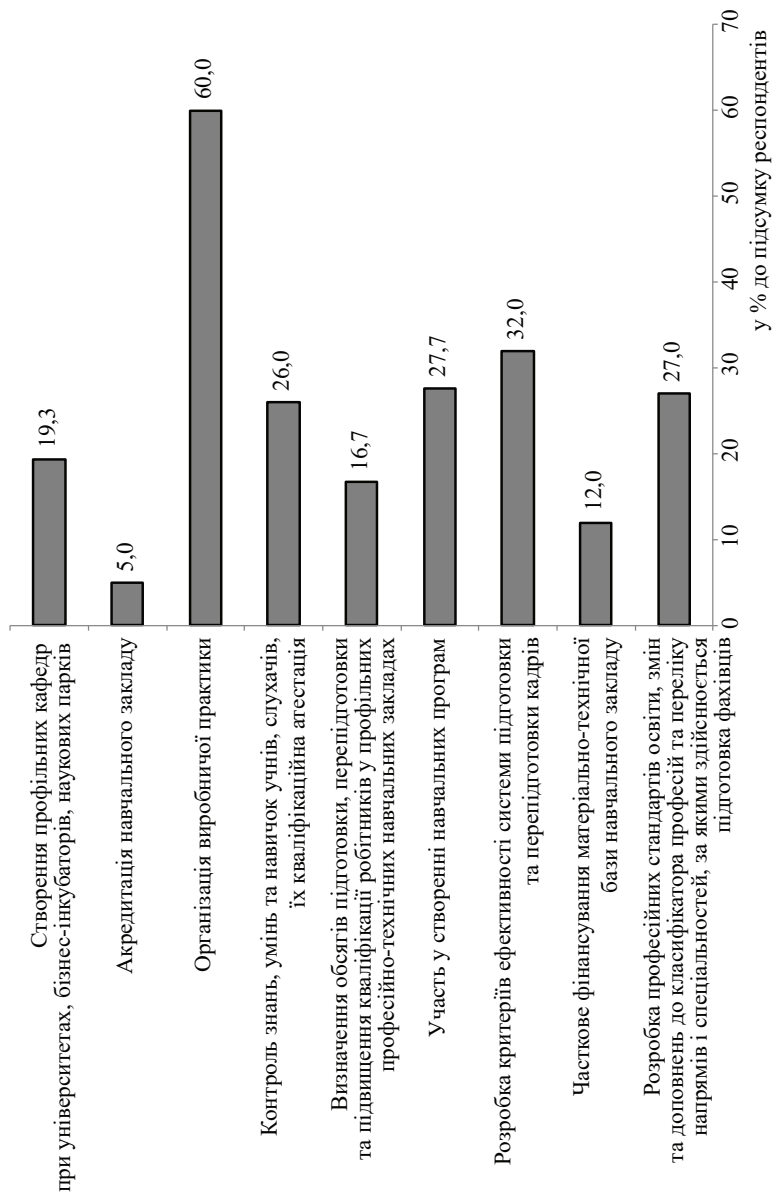


Рис. 4.21. Напрями взаємодії підприємств (організацій) професійно-технічними та вищими навчальними закладами

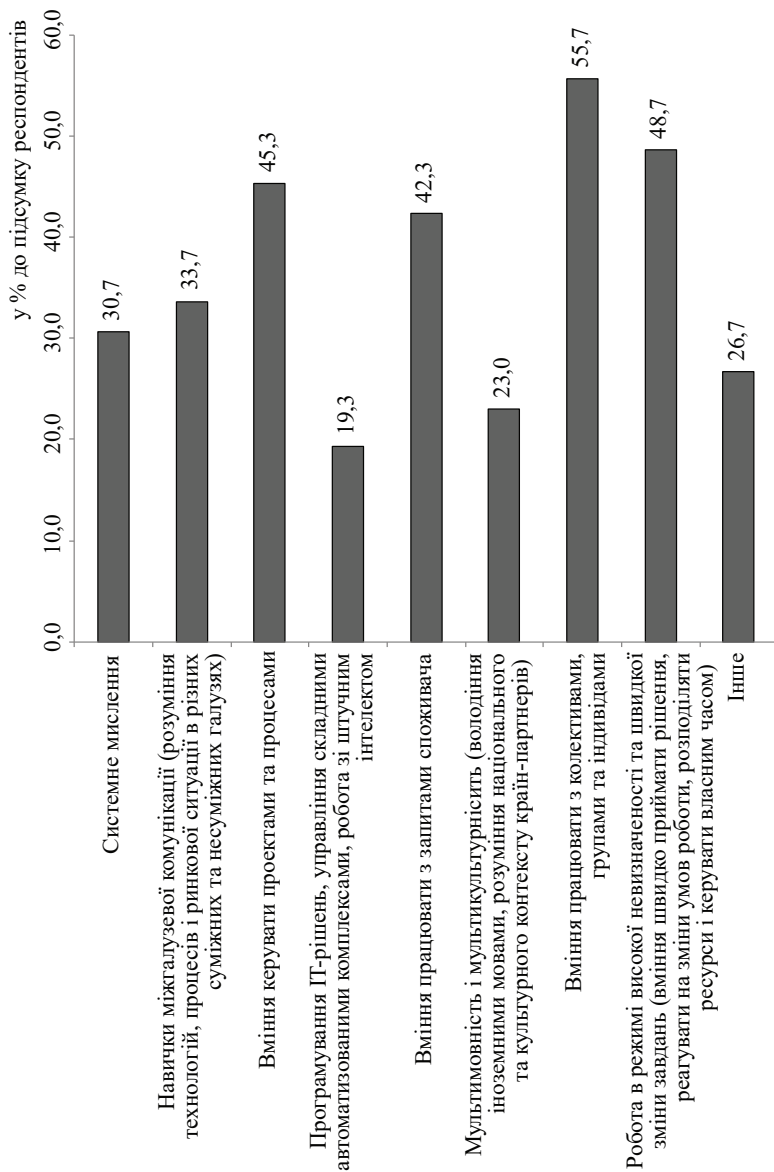


Рис. 4.22. Компетенції, які в майбутньому будуть мати попит

Роботодавці здебільшого виділяють організацію виробничої практики (60,0%), розробку критеріїв ефективності системи підготовки та перепідготовки кадрів (32,0%), участь у створенні навчальних програм (27,7%); розробку професійних стандартів освіти, змін та доповнень до класифікатора професій та переліку напрямів та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців (27,0%); контроль знань, умінь та навичок учнів, слухачів, їх кваліфікаційну атестацію (26,0%); створення профільних кафедр при університетах, бізнес-інкубаторів, наукових парків (19,3%); визначення обсягів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників у профільних професійно-технічних навчальних закладах (16,7%).

Водночас, лише 12% опитаних роботодавців готові брати участь у частковому фінансуванні матеріально-технічної бази навчального закладу, а 5% – у акредитації навчального закладу.

У рамках цього обстеження роботодавцям було запропоновано обрати найважливіші компетенції, які на їхню думку користуватимуться попитом до 2030 року.

Серед найбільш затребуваних компетенцій до 2030 року роботодавці виділяють навички працювати з колективами, групами та індивідами (55,7%), в режимі високої невизначеності та швидкої зміни завдань (48,7%), керувати проектами й процесами (45,3%), вміння працювати з запитом споживача (42,3%), що вимагатиме від найманих працівників здатності швидко приймати рішення, реагувати на зміни умов роботи, розподіляти ресурси і керувати власним часом. Кожен третій серед компетенцій майбутнього виділяє навички міжгалузевої комунікації, що передбачають розуміння технологій, процесів і ринкової ситуації у різних суміжних та несуміжних галузях, а також системне мислення, що полягає у вмінні визначати складні системи і працювати з ними. Кожен п'ятий роботодавець зазначає зростання перспективної потреби у мультимовності та мультикультурності, що передбачає володіння іноземними мовами, розуміння національного та культурного контексту країн-партнерів, а також навички програмування ІТ-рішень, управління складними автоматизованими комплексами, роботу зі штучним інтелектом.

Серед інших компетенцій 26,7% опитаних роботодавців зазначили: участь в роботі, пов'язаній з пошуком розв'язання виробничих проблем; здатність працювати в умовах дефіциту часу та інформації; мобільність прийняття рішень у нестандартних ситуаціях; навички раціоналізації технологічних процесів; володіння технологіями обробки великих масивів даних; схильність до протистояння невизначеності ситуації.

4.6. Методичні підходи до прогнозування кваліфікацій

Вивчення прогресивного досвіду прогнозування кваліфікацій у різних країнах доводить, що досі не існує єдиної універсальної моделі, яка б задовольняла запити всіх стейкхолдерів (Додаток Ж). Загалом результати проведеного дослідження показують, що кожна розвинена країна має власну історію прогнозування потреб ринку праці та власні оригінальні моделі прогнозування, які задовольняють національні запити.

У світовій практиці виділяють два основні підходи до прогнозування кваліфікацій: кількісний і якісний. Перший поширений у США, Канаді, Данії, Великій Британії, Франції, Німеччині, Австрії, Латвії, Норвегії. За цього підходу довгострокові тенденції визначаються на основі формальних загальнонаціональних кількісних прогнозів, які обчислені шляхом моделювання і створюють послідовну й прозору проекцію майбутнього. Залежно від наявності інформації таке моделювання може базуватися на простій екстраполяції минулих тенденцій, на більш складних методах динамічного ряду або з урахуванням біхевіористичного змісту. У країнах ЄС проводиться широкий спектр заходів різних типів із середньо- та довгострокового кількісного прогнозування [18, с. 11]

Другий підхід поширений у Італії, Іспанії, Фінляндії, Греції та на Кіпрі. За якісного прогнозування виконуються багаторівневі проекції з застосуванням сценарних підходів, які стосуються як економіки, ринку праці, так і системи освіти. Як правило, при цьому використовуються якісні методи (експертні групи, методи прогнозування Delphi, розробка сценаріїв), а також формальні кількісні оцінки та прогнози на довгострокову перспективу. Метою якісного прогнозування є визначення основних чинників змін та вироблення найбільш наближених до реальності сценаріїв розвитку ситуації з послідовною розробкою рекомендацій для усіх зацікавлених сторін. Експертні групи організують для того, щоб отримати підтримку всіх зацікавлених сторін, включно з роботодавцями, вченими та експертами у сфері освіти.

Водночас існує чимало практик, коли для отримання більш достовірних прогнозів використовують поєднання обох методів: кількісного та якісного, зокрема в Ірландії, Чехії, Нідерланд-

дах та ін. [18; 19; 84]. З метою створення детальної та послідовної картини перспективних потреб ринку праці у кваліфікаціях, як правило, поєднують величезні масиви даних, які відображують демографічну ситуацію в країні, макроекономічні показники, які характеризують соціально-економічний розвиток, галузеві показники тощо.

Практично в усіх країнах, незалежно від обраного підходу до прогнозування, розрахунки виконують як у секторальному, так і в освітньо-професійному розрізі, що дозволяє не тільки визначити структурні зрушення на ринку праці, а й одночасно внести корективи у зміст системи підготовки кадрів [4, с. 374].

Інформаційною базою для прогнозування кваліфікацій, як правило, є – відомчі та експертні галузеві макропрогнози, дані офіційної статистики, зокрема переписи населення, основні соціально-економічні показники, обстеження підприємств з питань статистики праці, опитування робочої сили та періодичні моніторинги ринку праці. Галузеві макропрогнози, як правило, виконуються на національних рівнях спеціальними радами по галузевим кваліфікаціям (Нідерланди, Велика Британія, Чехія). Найчастіше вони пов'язані з планами розвитку локомотивних галузей країни працевзабезпечення яких є стратегічно важливим для певної країни.

В окремих випадках використовуються спеціалізовані опитування роботодавців про поточний та перспективний попит на компетенції. Як правило в країнах ЄС такі опитування проводяться державними службами зайнятості шляхом онлайн-анкетування або деталізованого індивідуального інтерв'ю з метою отримання інформації про коротко- середньостроковий попит на компетенції. Проте такі оцінки є досить приблизними, оскільки роботодавці через нестабільність економічної ситуації, а інколи й незнання макроекономічних тенденцій не завжди можуть достовірно спрогнозувати попит на робочу силу з певними компетенціями [107].

Доповненням альтернативних джерел інформаційної бази прогнозування можуть бути опитування випускників, результати додаткових обстежень науково-дослідних інститутів, результати міжнародних соціальних досліджень щодо грамотності та кваліфікацій дорослого населення тощо. Зазвичай такі опитування проводяться з метою накопичення інформації про практичне використання набутих кваліфікацій, мобільність робочої сили, виявлення моделей поведінки при виборі напрямку професійної освіти чи зайнятості,

складнощах переходу від освіти до професійної діяльності, а також виявлення суб'єктивної оцінки на предмет затребуваності набутих кваліфікацій ринком праці.

Свідченням незіставності прогнозування кваліфікацій різних країн є розбіжності застосовуваних ними статистичних систем класифікації. Переважна більшість країн ЄС використовують міжнародні системи класифікації, а решта – класифікації, які не сумісні з міжнародними (табл. 4.7).

Таблиця 4.7

**Галузеві, професійні й освітні класифікації,
які використовуються в країнах ЄС**

Країна	Класифікація видів економічної діяльності	Професійна класифікація	Освітня класифікація
1	2	3	4
Австрія	МСГК 2-знак	МСКП (2-знак)	МСКО у найближчому майбутньому (2-знак)
Кіпр	МСГК 2- знак	МСКП (до 4-знаку)	Відсутня
Чехія	МСГК	МСКП (2-знак)	МСКО (1-знак)
Естонія	МСГК 2- знак	МСКП (5 основних груп)	Класифікація не зіставна з МСКО
Фінляндія	МСГК	МСКП	МСКО
Франція	Класифікація, що частково зіставляється з МСГК	Національна класифікація PCS (приблизно зіставна з МСКП) або Національна класифікація FAP (абсолютно не зіставна з МСКП)	Класифікація сумісна з МСКО
Німеччина	МСГК агрегована	22 професійні групи, не сумісні з МСКП	Формальна класифікація, що перенесена з МСКО
Греція	МСГК	МСКП	Формальна класифікація, що перенесена з МСКО

Продовження табл. 4.7

1	2	3	4
Ірландія	Класифікація сумісна з МСГК	Національна класифікація професій, що сумісна зі Стандартною класифікацією професій (США) та МСКП	Приблизні освітні рівні
Італія	МСГК 2- знак	МСКП (2–4 знаки)	Офіційні національні кваліфікації, що перекладені з МСКО
Нідерланди	Класифікація сумісна з МСОК та МСГК	Класифікація, сумісна з МСКП	Класифікація, сумісна з МСКО
Польща	Класифікація сумісна та МСГК	Класифікація, сумісна з МСКП	Класифікація, сумісна з МСКО
Румунія	МСГК 1- знак	Класифікація, сумісна з МСКП	Класифікація, сумісна з МСКО
Велика Британія	Стандартна промислова класифікація сумісна з МСГК	Стандартна класифікація професій (США) сумісна з МСКП	Національна рамка кваліфікацій (освітні рівні в цілому співпадають з МСКО)

Джерело: [18; 19; 51; 84; 121].

Галузі економіки, як правило, класифікуються відповідно до Міжнародної стандартної галузевої класифікації всіх видів економічної діяльності (МСГК), або відповідно до національних систем класифікацій. Зокрема, в Австрії, Естонії, Німеччині, Італії, Румунії та на Кіпрі галузеві класифікації базуються на МСГК, тоді як в Ірландії, Нідерландах та Польщі використовуються національні системи класифікацій, які зіставні з МСГК. У Великій Британії види економічної діяльності класифікують з використанням стандартної промислової класифікації, розробленої у США (SIC2003), що також сумісна з МСГК. Водночас у Франції використовується власна національна класифікація, яка не сумісна з будь-якою міжнародною класифікацією. В результаті, не зважаючи на те, що майже всі країни-члени ЄС виконують галузеве прогнозування, кількість видів економічної діяльності та їх специфіка різняться.

Спостерігається певна диференціація прогнозування кваліфікацій і за професійними групами, оскільки матриці та коефіцієнти

(такі як галузь – професія та професія – рівень освіти розраховуються практично у всіх країнах за різними рівнями агрегації. Крім того, можлива більша деталізація прогнозування кваліфікацій, наприклад: чисельність учнів (студентів) за рівнями освіти (Німеччина); оцінка попиту і пропозиції кваліфікацій за статтю (Ірландія, Нідерланди та Велика Британія); оцінка попиту і пропозиції кваліфікацій за професійними групами, освітніми рівнями та статтю (Чехія, Ірландія та Нідерланди); визначення частки заміщення робочої сили (Чехія та Ірландія).

Як професійні кваліфікації п'ять країн використовують *Міжнародну стандартну* класифікацію професій (МСКП): Чехія (2 – знаки), Естонія (основні професійні групи), Греція (2 або 3 знаки), Італія (від 2 до 4-х знаків), Кіпр (від 1-го до 4-х знаків). Лише чотири країни ЄС застосовують власні національні класифікації, сумісні з МСКП: Ірландія, Нідерланди, Польща та Велика Британія. Майже всі країни використовують різні агреговані рівні класифікації (1, 2, 3 або 4 знаки), але більшість із них застосовує систему 2-х та більше знаків. Німеччина та Франція мають свої власні національні професійні класифікації, які не сумісні з МСКП. У Франції у різних прогнозах потреб кваліфікацій використовують кілька професійних класифікацій: зокрема FAP (*Familles professionnelles*), що абсолютно не сумісні з МСКП, та PCS (*Professions et categories socioprofessionnelles*), що приблизно зівставна з МСКП.

Значно складніше є ситуація із зіставністю результатів прогнозування кваліфікацій країн Євросоюзу за освітньою класифікацією. До прикладу, лише три країни – Франція, Нідерланди та Велика Британія – застосовують національні освітні класифікації, які збігаються з МСКО. Прогнозування потреб у кваліфікаціях Чехії базується на МСКО (1-значення), а більш детальна інформація закодована за унікальною національною класифікацією. У Німеччині та Греції використовуються національні класифікації, які формально перенесені з МСКО.

Поряд з національним прогнозуванням кваліфікацій існує практика прогнозування на рівні ЄС, яка має на меті створення інформаційної бази про [48, с. 21–27]:

- 1) конкурентні переваги конкретної національної освітньої програми на європейському ринку праці;
- 2) можливості працевлаштування після закінчення навчання як у рамках конкретної країни, так і за її межами, що доз-

- воляє випускникам певного освітнього рівня працювати в будь-якій державі ЄС;
- 3) міжнародні перспективи працевлаштування за спеціалізованими робочими місцями в країнах-членах ЄС, зокрема для осіб, які мають певний досвід роботи у рідній країні, що сприяло б підвищенню міжнародної мобільності на ринку праці;
 - 4) повноту використання людського капіталу в окремих країнах-членах ЄС, що є корисною інформацією для компаній, які планують розміщення власних виробничих потужностей на територіях інших держав або збираються набирати персонал з-за кордону.

Починаючи з 2008 року, у ЄС прогнозуванням кваліфікацій займається Європейський центр розвитку професійної освіти (далі – CEDEFOP). З 2010 року за дорученням Ради ЄС у рамках програми «Нові компетенції для нових робочих місць» CEDEFOP з періодичністю раз на два роки здійснює прогноз попиту на компетенції. З метою забезпечення прозорості ринку праці ЄС у рамках Стратегії – 2020 передбачено розробку Панорами кваліфікацій (План щодо розвитку нових кваліфікацій та робочих місць), ключовою складовою якої є прогноз [124].

Загальноєвропейська модель прогнозування кваліфікацій CEDEFOP дозволяє зіставляти досягнення різних країн у сфері збалансування ринку праці. Прогнози кваліфікацій CEDEFOP доповнюють картину про стан ситуації на ринку праці ЄС та відтворюють загальноєвропейські тенденції кадрового забезпечення економіки, які кожна країна може використовувати як додаткову інформацію [124, с. 8–12]. Найважливішим принциповим моментом у прогнозуванні CEDEFOP є уніфікованість систем статистичних класифікацій. Ураховуючи те, що окремі країни-члени ЄС використовують національні статистичні класифікації, які можуть бути частково зіставними з міжнародними або взагалі не зіставними, прогнозування кваліфікацій CEDEFOP виконує координуючу роль, сприяючи обміну інформацією між країнами шляхом створення єдиної електронної платформи для всіх сторін, зацікавлених в узгодженні попиту й пропозиції на європейському ринку праці.

Отже, CEDEFOP виконує прогнозування потреби в кваліфікаціях на рівні ЄС та національних ринків праці його країн-членів, що охоплює прогнози потреби в зайнятих, робочій силі та робочих місцях [58]. Потреби зайнятості та доступних робочих місць прогно-

зуються за трьома зрізами: професійним (ISCO 88, 2 знаки), галузевим (60 галузей (*Statistical Classification of Economic Activities in the European Community, Rev, NACE Rev 1*-знак)) та кваліфікаційним (низька, середня, висока). Прогнозування робочої сили виконується: 1) за гендерною ознакою; 2) за віковими групами (15–19, 20–24, 25–29, 30–34, 35–39, 40–44, 45–49, 50–54, 55–59, 60–64, 65+); 3) за кваліфікацією (низька, середня, висока).

Інформаційною базою для прогнозування є вибірккові обстеження домогосподарств країн-членів ЄС. Серйозною проблемою в цьому напрямі є забезпечення достовірності даних різних країн, оскільки кількість респондентів, які беруть участь в опитуваннях про економічну активність у рамках певної досліджуваної когорти та за кожною професійною групою, як правило, невелика. Незважаючи на те, що ця проблема суттєво ускладнює оцінку потреби заміщення робочої сили, результати опитувань економічної активності населення лишаються єдиними порівняльними даними для визначення структури зайнятих за професійними групами та підгрупами. При побудові прогнозів CEDEFOP використовує узгоджені дані та єдину методологію, що дозволяє забезпечити порівнянність результатів різних країн і на основі отриманої інформації визначити тенденції розвитку ринку праці як ЄС у цілому, так і для країн-членів зокрема.

Методологічною основою прогнозування кваліфікацій CEDEFOP є підхід, розроблений Інститутом дослідження проблем зайнятості та Кембриджським інститутом економетрики (рис. 4.23), що передбачає використання [124]:

- 1) регіональної багатосекторальної макроекономічної моделі (Модуль 1 «RMDM»);
- 2) модулів, що трансформують результати в наслідки при прогнозуванні попиту і пропозиції кваліфікацій.

Методичні підходи та результати прогнозування CEDEFOP проходять перевірку експертів Skillsnet. Отримані результати, як правило, представляють у вигляді таблиць, що містять:

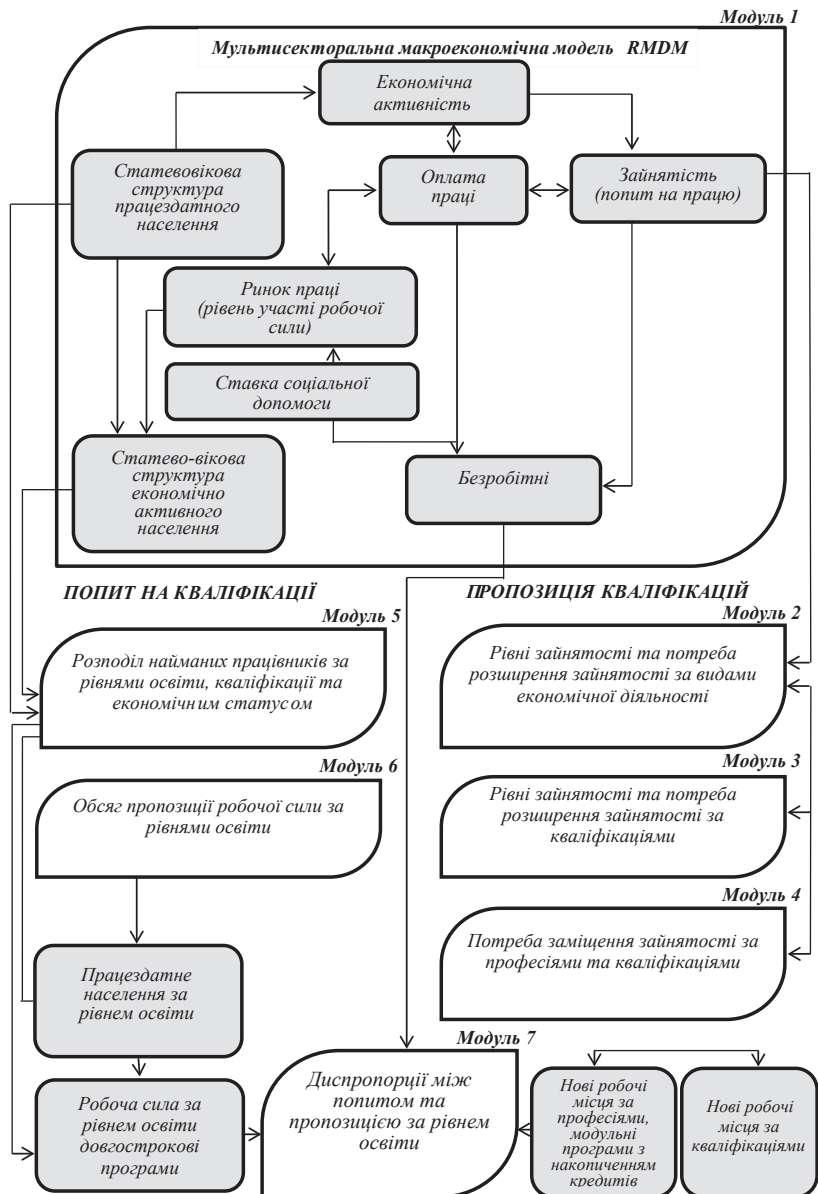


Рис. 4.23. Взаємозв'язок модулів у системі прогнозування кваліфікацій CEDEFOP

- 1) галузеві прогнози середньорічних показників зростання об'ємів виробництва за секторами економіки та галузями промисловості;
- 2) галузеві прогнози середньорічних показників динаміки зайнятості;
- 3) прогнози динаміки змін частки робочої сили у загальній чисельності населення працездатного віку в певних статевовікових групах (15–65₊ років);
- 4) тенденції зайнятості за професійними групами МСКП;
- 5) тенденції зайнятості за трьома укрупненими рівнями кваліфікацій МСКО (низька, середня та висока).

Регіональна багатосекторальна макроекономічна модель (Модуль 1 RMDM), базується на Леотьевському ядрі «витрати – випуск» та враховує взаємозв'язки між секторами економіки. Попит на товари та послуги з боку виробників, а також накопичення основного капіталу визначають об'єми виробництва товарів та послуг, що стимулюють зайнятість та доходи. Також у цій моделі враховується вплив екзогенних та ендогенних чинників на перспективи розвитку кожного виду економічної діяльності, міжнародної конкуренції та державної політики окремих країн.

При прогнозуванні попиту на робочу силу в розрізі професій та кваліфікацій використовують модулі, що визначають рівні зайнятості та можливості розширення попиту в розрізі професій (Модуль 2 EDMOD) і кваліфікацій (Модуль 3 QMOD). Ці модулі включають матриці «галузі – професії» та «спеціальності – кваліфікації», побудовані за гармонізованими даними обстежень економічної активності населення країн ЄС (EU-LFS).

Важливим елементом моделі CEDEFOP є Модуль 4 RDMOD, який розраховує заміщення потреби у робочій силі за професіями та кваліфікаціями внаслідок впливу демографічних чинників (смертності, виходу на пенсію), переходу у статус безробітного, чистої міграції та професійної мобільності. Така оцінка дозволяє врахувати показники, що відображають перспективи виходу на пенсію за кожною професійною групою в розрізі професій та кваліфікацій.

Потреба заміщення робочої сили залежить від частки найменших працівників професійної групи, що збираються вибути з підприємства (професії) упродовж періоду прогнозування. Частково вони визначаються професійною та кваліфікаційною структурою зайнятих з урахуванням вибуття з професії за різними причинами.

Поряд з цим недоліком прогнозу вважається неспроможність повною мірою оцінити потребу заміщення, пов'язану зі зміною професії, оскільки фактичні дані про плинність робочої сили за цією причиною практично відсутні. Згідно методологією CEDEFOP, рівень потреби заміщення визначається у більшості випадків на базі аналізу вікових структур респондентів, що беруть участь у опитуваннях з економічної активності населення і при цьому абсолютно не враховують реальні моделі поведінки учасників ринку праці. Таким чином, у прогнозуванні заміщення потреби за професіями та кваліфікаціями не враховується, що значна частина працівників пенсійного віку продовжує трудову діяльність, або згодом повертається до неї.

Модуль 5 QUALMOD характеризує розподіл працівників за рівнями кваліфікації, освіти та економічним статусом. Поточна пропозиція робочої сили є функцією економічної активності, реальної заробітної плати, рівня безробіття. Відповідно до теоретичних викладок І. Ліваноса та Р. Уїлсона, оцінка параметрів моделі необхідна для моделювання участі населення у здобутті професійної та вищої освіти і розробки базових сценаріїв ринку праці [92]. З метою забезпечення більш точного прогнозування пропозиції робочої сили за рівнями кваліфікації доцільно використовувати підхід Д. Босворда та Р. Уїлсона [32], за яким необхідно враховувати розвиток кваліфікацій упродовж трудового життя. Однак реальні можливості обліку цих кваліфікацій значно обмежені наявністю відповідних статистичних оцінок.

Модуль 6 FLOWMOD відображає об'єми пропозиції робочої сили за рівнями освіти, що формуються з випускників навчальних закладів. Збільшення (зменшення) їх чисельності суттєво впливає на перспективи розвитку ринку праці, зміну структури потреби в робочій силі як у розрізі професій, так і в розрізі кваліфікацій.

Модуль 7 BALMOD відображає диспропорції між попитом та пропозицією за рівнями освіти. Показники дисбалансу характеризують певною мірою невідповідність навичок, оскільки рівень кваліфікації робітників не завжди відповідає вимогам робочого місця [58].

Вивчення зарубіжного досвіду збалансування кваліфікацій на ринку праці переконливо свідчить, що в умовах динамічних і складних ринків праці узгодження кваліфікацій робочої сили з потребами існуючих, новостворених та перспективних робочих місць набуває першочергового значення. Збалансування кваліфікацій на ринку праці в умовах швидких технологічних змін та посилення глобальної конкурентної боротьби є надзвичайно актуальним стра-

тегічним завданням, розв'язання якого сприятиме забезпеченню продуктивної зайнятості населення, підвищенню його соціальної мобільності та зростанню доходів [4, с. 375].

У 2014 році на замовлення Міністерства економічного розвитку та торгівлі України й за сприяння Європейського фонду освіти розпочалася розробка моделі прогнозування потреб у кваліфікованій робочій силі. Розробником моделі на тендерних засадах виступив Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України. За результатами проведеної роботи у 2015 році громадськості й усім зацікавленим сторонам була презентована модель прогнозування кваліфікованої робочої сили. Структура запропонованої моделі складається з чотирьох модулів [91, с. 169]:

I. Макромодуль, що відображає прогнозну оцінку чисельності зайнятого населення за видами економічної діяльності для кожного прогнозного року.

II. Модуль оцінки попиту, зумовленого економічним розвитком, передбачає прогнозування трансформації зайнятості у матриці в розрізі видів економічної діяльності та кваліфікацій для кожного прогнозного року.

III. Модуль оцінки попиту, зумовленого вибуттям робочої сили, передбачає оцінку попиту на робочу силу за видами економічної діяльності, рівнями кваліфікації та професійними групами, пов'язаного з необхідністю заміщення робочої сили через її вибуття.

IV. Модуль оцінки пропозиції робочої сили за рівнями кваліфікацій та професійними групами для кожного прогнозного року.

Основними джерелами даних для прогнозування стали матеріали перепису населення, офіційні статистичні дані обстеження робочої сили й обстеження підприємств, комплексний макропрогноз Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, а також демографічний прогноз та прогноз економічно активного населення України за віковими групами, виконаний експертами Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України.

Водночас варто зазначити, що середньострокове прогнозування робочої сили в Україні ускладнюється через: нестачу інформації щодо зайнятих у неформальному секторі економіки та їх освітньо-кваліфікаційного розподілу; відсутність точних прогнозів економічного розвитку України в середньо- та довгостроковому періодах; закритість доступу до адміністративних реєстрів, що містять інформацію макрорівнів стосовно професійно-кваліфікаційного складу найманих працівників; обмеженість можливості прогнозування за статево-віковими групами та професійно-кваліфікаційним складом робочої сили.

Список використаних джерел до 4 розділу

1. Беккер Г. Человеческий капитал. Москва: Изд-во МГУ, 1997. 412 с.
2. Досвід працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: погляд випускників та роботодавців. URL: www.scm.com.ua (Дата звернення: 28.07.2016).
3. Европейский опыт признания профессиональных квалификаций, полученных в результате неформального и спонтанного обучения / авт. – сост.: О.В. Дехтяренко [и др.]; под ред. Э.М. Калицкого; пер. с англ. И.В. Павлючик, Е.С. Харченко. Минск: РИПО, 2011. С. 52.
4. Ильич Л.Н. Европейская практика согласования компетенций рабочей силы с потребностями рынка труда // Economic, Political and Legal Issues of International Relations 2016: Volume of Scientific Papers. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2016. P. 365–376.
5. Ільїч Л. М. Конкурентоспроможність людського капіталу країн східного партнерства у системі реалізації реформ // Сталій розвиток – ХХІ століття: управління, технології, моделі: кол. монографія / за наук. ред. Є. В. Хлобистова. Черкаси: ІПК НАНУ, 2015. С. 361–370.
6. Ільїч Л. М. Узгодження кваліфікацій з урахуванням потреб ринку праці: проблеми та шляхи розв’язання // Демографія та соціальна економіка. 2015. Вип. 3 (25). С. 173–185.
7. Петрова І. Л. Роль компетенцій у збалансуванні ринку праці та ринку освітніх послуг // Ринок праці та освітніх послуг: пошук взаємодії / за ред. І. Л. Петрової. Київ: Таксон, 2007. Вип. 1. С. 127–135.
8. A framework for defining and assessing occupational and training standards in developing countries / Fretwell D.H. et al. URL: http://www.unevoc.unesco.org/e-forum/A_Framework_for_Defining_Training_Standards.pdf (Accessed: 1.07.2017).
9. A literature review on skills and innovation: how does successful innovation impact on the demand for skills and how do skills drive innovation? / Tether B. et al. // Manchester: ESRC, 2005. 124 p.
10. A study of labour market conditions in the Northern Ireland electronics industry. URL: <https://www.economy-ni.gov.uk/sites/default/files/publications/del/Study%20of%20Labour%20Market%20Conditions%20in%20the%20NI%20Electronics%20Industry%20-%20Complete.pdf> (Accessed: 1.07.2017).

11. A study of the Northern Ireland labour market for IT skills. URL: <https://www.economy-ni.gov.uk/sites/default/files/publications/del/A%20Study%20of%20the%20NI%20Labour%20Market%20for%20IT%20Skills.pdf> (Accessed: 1.07.2017).
12. A study of the Northern Ireland labour market for mechanical engineering skills. URL: <https://www.economy-ni.gov.uk/sites/default/files/publications/del/A%20Study%20of%20the%20Northern%20Ireland%20Labour%20Market%20for%20Mechanical%20Engineering%20Skills.pdf> (Accessed: 1.07.2017).
13. Acemoglu D., Pischke J. The Structure of Wages and Investment in General Training // *Journal of Political Economy*. 1999. Vol. 107. № 3. P. 359–372.
14. Ahokas J., Honkatukia J., Marttila K. Forecasting Demand for Labour and Skills with an AGE-model in Finland / GIER. URL: <https://www.gtap.agecon.purdue.edu/resources/download/5016.pdf> (Accessed: 30.06.2017).
15. Ahola S. The matching of educational and occupational structures in Finland and Sweden: final report. Luxembourg: Publications Office, 1999. URL: http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/6001_en.pdf (Accessed: 23.05.2017).
16. Allen, J., van der Velden, R. When do skills become obsolete, and when does it matter? // *The economics of skills obsolescence*. 2007. P. 27–50.
17. An examination of the Northern Ireland labour market for construction skills URL: <https://www.economy-ni.gov.uk/sites/default/files/publications/del/A%20Study%20of%20the%20Northern%20Ireland%20Labour%20Market%20for%20Construction%20Skills%20-%20Full%20Report.pdf> (Accessed: 1.07.2017).
18. Anticipating and matching demand and supply of skills in ETF partner countries. URL: [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/FBEF620E5BFEB105C1257DEA004E333F/\\$file/ETF%20Position%20Paper%20on%20Matching.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/FBEF620E5BFEB105C1257DEA004E333F/$file/ETF%20Position%20Paper%20on%20Matching.pdf) (Accessed: 10.04.2017).
19. Anticipating skill needs of the labour force and equipping people for new jobs. Which role for Public Employment Services in early identification of skill needs and labour up-skilling? Brussels: European Commission, 2010. 137 p.
20. Arpaia A., Kiss A., Turrini A. Is unemployment structural or cyclical? Main features of job matching in the EU after the crisis // *European Economy Economic Papers* 527. Brussels: European Commission, 2014.

21. Baert S. Cockx B., Verhaest D. Overeducation at the start of the career: Stepping stone or trap? // *Labour Economics*. 2013. Vol. 25. P. 123–140.
22. Barone C., Ortiz L. Overeducation among European university graduates: A comparative analysis of its incidence and the importance of higher education differentiation // *Higher Education*. 2010. Vol. 61. № 3. P. 325–337.
23. Barry R. Ch., Miller P. W. An Explanation for the Lower Payoff to Schooling for Immigrants in the Canadian Labour Market // *IZA: Discussion Paper*. 2009. № 4448. 43 p.
24. Battu H., Belfield C., Sloane P. How well can we measure graduate over-education and its effects? // *National Institute Economic Review*. 2000. Vol. 171 (1). P. 82–93.
25. Bauer T. K. Educational mismatch and wages: A panel analysis // *Economics of Education Review*. 2002. Vol. 21. № 21 (3). P. 221–239.
26. Becker G. Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. 3 Ed. Chicago: The University of Chicago Press, 1993. 413 p.
27. Bennett J., McGuinness S. Assessing the impact of skill shortages on the productivity performance of high-tech firms in Northern Ireland // *Applied Economics*. 2009. Vol. 41. № 6. P. 727–737.
28. Betti G. Educational mismatch of graduates: A multidimensional and fuzzy indicator / Allen J., Van der Velden R. // *Social Indicators Research*. 2011. Vol. 103. № 3. P. 465–480.
29. Blazquez M., Budria S. Overeducation dynamics and personality // *Education Economics*. 2012. Vol. 20. № 3. P. 260–283.
30. Blenkinsopp J., Scurry T. Hey GRINGO! The HR challenge of graduates in nongraduate occupations // *Personnel Review*. 2007. Vol. 36. № 4. P. 623–637.
31. Borghans L., de Grip A. The overeducated worker. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2000. 260 p.
32. Bosworth D., Wilson R. Stock flow model and other modelling developments // *Forecasting skill supply and demand in Europe to 2020: technical report*. URL: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/forecasting-skill-demand-and-supply/data-visualisations> (Accessed: 25.07.2017).
33. Brynin M., Longhi S. Overqualification: Major or minor mismatch? // *Economics of Education Review*. 2009. Vol. 28. № 1. P. 114–121.
34. Buchel F., Battu H. The theory of differential overqualification: Does it work? // *Scottish Journal of Political Economy*. 2003. Vol. 50. № 1. P. 1–16.

35. Büchel F., Van Ham M. Overeducation, regional labor markets, and spatial flexibility / *Journal of Urban Economics*. 2003. Vol. 53. № 3. P. 482–493.
36. Budria S. Are educational mismatches responsible for the ‘inequality increasing effect of education? // *Social Indicators Research*. 2011. Vol. 102. № 3. P. 409–437.
37. Cainarca G., Sgobbi F. The return to education and skills in Italy // *International Journal of Manpower*. 2012. Vol. 33. № 2. P. 187–205.
38. Chevalier A. Measuring over-education // *Economica*. 2003. Vol. 70. № 279. P. 509–531.
39. Chiswick B., Miller P. Why is the Payoff to Schooling Smaller for Immigrants? // *Labour Economics*. 2008. Vol. 15. № 6. P. 1317–1340.
40. Comparative Advantage, Learning and Sectoral Wage Determination / Gibbons R. et al. // *Journal of Labour Economics*. 2005. Vol. 23. № 4. P. 681–724.
41. Croce G., Ghignoni E. Demand and Supply of Skilled Labour and Overeducation in Europe: A Country-level Analysis // *Comparative Economic Studies*. 2012. Vol. 54. № 2. P. 413–439.
42. Cuttillo A., Di Pietro G. The effects of overeducation on wages in Italy: A bivariate selectivity approach // *International Journal of Manpower*. 2006. Vol. 27. № 2. P. 143–168.
43. Dekker R., De Grip A., Heijke H. The effects of training and overeducation on career mobility in a segmented labour market // *International Journal of Manpower*. 2002. Vol. 23. № 2. P. 106–125.
44. Dolton P., Vignoles A. The incidence and effects of overeducation in the UK graduate labour market // *Economics of Education Review*. 2000 Vol. 19. P. 179–198.
45. Dorn D. Over-qualification: permanent or transitory URL: http://www.iza.org/conference_files/SUMS2006/dorn_d2647.pdf (Accessed: 27.06.2016).
46. Duncan J., Hoffman S. The incidence and wage effects of overeducation // *Economics of Education Review*. 1981. Vol. 1. № 1. P. 75–86.
47. Education at a glance 2010. URL: <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/45926093.pdf> (Accessed: 1.07.2017).
48. Employment guidelines 2005–2008 // *Official Journal of the European Union*. Council of the EU. 2005. Vol. 48. 31 p.
49. Estevao M. Has the Great Recession Raised U.S. Structural Unemployment? // *IMF Working Paper 11/105*. Washington: International Monetary Fund, 2011. 47 p.

50. Euro Area Labour Markets and the Crisis // Occasional Paper Series № 138. 2012. Task Force of the Monetary Policy Committee of the European System of Central Banks, European Central Bank, Frankfurt am Main. URL: <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/other/euroarealabourmarketsandthecrisis201210en.pdf> (Accessed: 26.06.2016).
51. Feiler L. Skills Needs Identification and Anticipation Policies and Practices in the Eastern Partnership Region: Cross-country Report. Brussels: EC, 2014. 118 p.
52. Fernandez C., Ortega C. Labor market assimilation of immigrants in Spain: employment at the expense of bad job–matches? // Spanish Economic Review. 2008. Vol. 10. № 2. P. 83–107.
53. Finegold D., Soskice D. The failure of training in Britain: analysis and prescription // Oxford Review of Economic Policy. 1988. Vol. 4. № 3. P. 21–52.
54. Flinn C.J. Wages and Job Mobility of Young Workers // Journal of Political Economy. 1986. Vol. 94. № 3. Part 2. P. 88–110.
55. Freeman R.B. The Over-Educated American. New York: Academic Press, 1976. 218 p.
56. Frei C., Sousa-Poza A. Overqualification: permanent or transitory? // Applied Economics. 2012. Vol. 44. № 14. P. 1834–1847.
57. Frogner M. Skill shortages // Labour Market Trends. 2002. January. P. 17–27.
58. Future skills supply and demand in Europe: Forecast 2012. Research Paper / Wilson R. et al. Luxembourg: Publications Office EU, 2012. 114 p.
59. Gautier P. Do more high skilled workers occupy simple jobs during bad times? // Research Memorandum. 1998. № 145. 36 p.
60. Ghignoni E., Verashchagina A. Educational qualifications mismatch in Europe. Is it demand or supply driven? // Journal of Comparative Economics (forthcoming). 2014. Vol. 42. № 3. P. 670–692.
61. Gibbons R., Waldman M. Enriching a Theory of Wage and Promotion Dynamics Inside Firm // Journal of Labour Economics. 2006. Vol. 24. № 1. P. 59–107.
62. Global Employment Trends for Youth 2013. A generation at risk. Geneva: ILO, 2013. 116 p.
63. Green F. Zhu Y. Overqualification, job dissatisfaction and increasing dispersion in the returns to graduate education // Oxford Economic Papers. 2010. Vol. 62. P. 740–763.

64. Green F., McIntosh S., Vignoles A. Overeducation and skills – Clarifying the Concepts. London: LSEPS, 1999. 59 p.
65. Groeneveld S., Hartog J. Overeducation, wages and promotions within the firm // *Labour Economics*. 2004. Vol. 11. № 6. P. 701–714.
66. Groot W., Van den Brink H. M. Skill mismatches in the Dutch labor market // *International Journal of Manpower*. 2000. Vol. 21. № 8. P. 584–595.
67. Hartog J. Overeducation and earnings: where are we, where should we go? // *Economics of Education Review*. 2000. Vol. 19. № 2. P. 131–148.
68. Haskel J., Holt R. Anticipating future skill needs: can it be done? Does it need to be done? Sheffield: Department for Education and Employment. 1999. 43 p.
69. Haskel J., Martin C. Technology, wages and skill shortages: evidence from UK micro data // *Oxford Economic Papers*. 2001. Vol. 53. № 4. P. 642–658.
70. Hersch J. Education and job match // *Review of Economics and Statistics*. 1991. № 79. P. 140–144.
71. Hersch J. Optimal mismatch and promotions / J. Hersch // *Economic Inquiry*. 1995. № 33 P. 611–624.
72. Hogarth T., Wilson R. Skills matter: a synthesis of research on the extent, causes and implications of skills deficiencies. Nottingham: Department for Education and Skills, 2001. 112 p.
73. Ilich L. Evaluation of Matching Skills and Jobs // *Current issues of world economy and politics. Volume of Scientific Papers*. Bratislava: University of Economics in Bratislava, 2016. P. 475–481.
74. ISCO-08. International Standard Classification of Occupations. Structure, group definitions and correspondence tables. Geneva: ILO, 2012. Vol. 1. – URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_172572.pdf (Accessed: 26.06.2016).
75. ISCO-88. International Standard Classification of Occupations, Geneva: ILO. URL: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/> (Accessed: 25.07.2017).
76. Jauhainen S. Overeducation in the Finnish regional labour markets // *Papers in Regional Science*. 2011. Vol. 90. № 3. P. 573–588.
77. Jensen U., Gartner H., Rässler S. Estimating German overqualification with stochastic earnings frontiers // *Advances in Statistical Analysis*. 2010. Vol. 94. № 1. P. 33–51.

78. Johansen J., Gatelli D. Measuring Mismatch In ETF Partner countries: A Methodological Note // Torino: European Training Foundation, 2012. – 32 p.
79. Jovanovic B. Job Matching and the Theory of Turnover // Journal of Political Economy. 1979. Vol. 87. № 1. P. 261–284.
80. Kahn C., Huberman G. Two-Sided Uncertainty and Up-or-out Contracts // Journal of Labor Economics. 1988. Vol. VI. P. 423–444.
81. Karakaya G., Plasman R., Rycx F. Overeducation on the Belgian labour market: Evaluation and analysis of the explanatory factors through two types of approaches // A Journal of Comparative and International Education. 2007. Vol. 37. № 4. P. 513–532.
82. Key Indicators of the Labour Market: 8th Ed. Geneva: ILO, 2014. 126 p.
83. Kiersztyn A. Stuck in a mismatch? The persistence of overeducation during twenty years of the post-communist transition in Poland // Economics of Education Review. 2013. Vol. 32. P. 78–91.
84. Kofronova O., Simova Z. Quality and flexibility of human resources in the Czech regions: Working Paper. Prague: National Training Fond, 2007. 42 p.
85. Korpi T., Tahlin M. Educational mismatch, wages, and wage growth: Overeducation in Sweden, 1974–2000 // Labour Economics. 2009. Vol. 16. № . 2. P. 183–193.
86. Koucky J., Lepic M. Country case study Czech Republic. Prague: Charles University, 2012. 16 p.
87. Kucel A., Byrne D. Are overeducated people insiders or outsiders? A case of job search methods and overeducation in UK. Working paper. Dublin: European Studies Research Insitute, 2008. 25 p.
88. Labour market transitions of young women and men in Ukraine: Results of the 2013 and 2015 school-to-work transition surveys / E. Libanova et al. Geneva, International Labour Office, 2014. 105 p.
89. Lassnigg L. Ways for improving the co-ordination of VET and employment. Vienna: IHS, 2001. URL: <http://www.ihs.ac.at/publications/soc/rs51.pdf> (Accessed 25.06.2017).
90. Lipsey R. The relation between unemployment and the rate of change of money wages in the United Kingdom, 1862–1957: a further analysis // *Economica*. 1960. Vol. 27 (105). P. 1–31.
91. Lisogor L. European Experience of Skills Anticipation: Lessons for Ukraine // *Демографія та соціальна економіка*. 2015. № 1 (23). P. 163–172. doi: 10.15407/dse2015.01.163

92. Livanos I., Wilson R. Modelling the demand for skills: technical report. Thessaloniki: Cedefop, 2010. 45 p.
93. Mansfield B., Schmidt H. Linking vocational education and training standards and employment requirements: An international manual. Turin: ETF, 2001. 90 p.
94. Martin R. Regional Unemployment Disparities and their Dynamics // *Regional Studies*. 1997. № 31 (3). P. 237–252.
95. Mason G., Wilson R. Employer skill survey: new analysis and lessons learned // London: NIESR, 2003. 215 p.
96. Massen van den Brink H. Overeducation in the Labor Market: A Meta-analysis // *Economics of Education Review*. 2000. № 19. P. 149–158.
97. Mavromaras K. The Problem of Overskilling in Australia and Britain / Mavromaras K. et al. // *The Manchester School*. 2010. Vol. 78. № 3. P. 219–241.
98. McGoldrick K. M., Robst J. Gender differences in overeducation: a test of the theory of differential overqualification // *American Economic Review*. 1996. Vol. 86. № 2. P. 280–284.
99. McGuinness S., Bennett J. Examining the link between skill shortages, training composition and productivity levels in the Northern Ireland construction industry // *International Journal of Human Resource Management*. 2006. Vol. 17. № 2. P. 265–279.
100. McGuinness S., Bennett J. Overeducation in the graduate labour market: A quantile regression approach // *Economics of Education Review*. 2007. Vol. 26, № 5. P. 521–531.
101. McGuinness S., Bonner K. Employer characteristics and practices as drivers of unfilled IT vacancies // *Service Industries Journal*. 2002. Vol. 22. № 4. P. 137–153.
102. McGuinness S., Doyle J. An examination of the Northern Ireland labour market for construction skills. Belfast: DEL, 2005. 38 p.
103. McGuinness S., Doyle J. Three years on: reassessing the Northern Ireland labour market for IT skills. Belfast: DEL, 2003. 40 p.
104. McGuinness S., Overskilling in the labour market // *Journal of Economics Surveys*. 2007. Vol. 20. 312 p.
105. Mendes de Oliveira M., Santos M., Kiker B. The role of human capital and technological change in overeducation // *Economics of Education Review*. 2000. Vol. 19 (2). P. 199–206.
106. Murillo I., Rahona-López M., Del Mar Salinas-Jiménez M. Effects of educational mismatch on private returns to education: An

- analysis of the Spanish case (1995–2006) // *Journal of Policy Modeling*. 2012. Vol. 34. № 5. P. 646–659.
107. New Skills for New Jobs Policy initiatives in the field of education: Short overview of the current situation in Europe. Brussels: EC, 2010. p. 38.
108. Nickell S., Nicolitsas D. Human capital, investment and innovation: what are the connections? Discussion paper. London: Centre for Economic Performance, 1997. 370 p.
109. Ortiz L., Kucel A. Do fields of study matter for over-education? The cases of Spain and Germany // *International Journal of Comparative Sociology*. 2008. Vol. 49. № 4–5. P. 305–327.
110. Prendergast C. The Role of Promotion in Inducing Specific Human Capital Acquisition // *Quarterly Journal of Economics*. 1993. Vol. 108. № 2. P. 523–534.
111. Ramos R., Sanroma E. Overeducation and Local Labour Markets in Spain // *Tijdschrift voor economische en sociale geografie*. 2013. Vol. 104. № 3. P. 278–291.
112. Richard J.M., Willet J.B., Levy F. The Growing Importance of Cognitive Skills in Wage Determination // *Review of Economics and Statistics Working Paper*. 1995. № 5076. 48 p.
113. Rubb S. Overeducation in the labor market: A comment and re-analysis of a metaanalysis // *Economics of Education Review*. 2003. Vol. 22. № 6. P. 621–629.
114. Rumberger R. The impact of surplus education on productivity and earnings // *Journal of Human Resources*. 1987. Vol. 22 (1). P. 24–50.
115. Sanchez-Sanchez N., McGuinness S. Decomposing the Impacts of Overeducation and Overskilling on Earnings and Job Satisfaction: An Analysis Using REFLEX data // *Education Economics*. 2015. Vol. 23. № 4. P. 419–432.
116. Sattinger M. Assignment models of the distribution of earnings // *Journal of Economic Literature*. 1993. Vol. 31. P. 831–880.
117. Schultz T. Capital Formation by Education // *Journal of Political Economy*. 1960. № 6. P. 571–583.
118. Sicherman N., Galor O. A theory of career mobility // *Journal of Political Economy*. 1990. Vol. 98. № 1. P. 169–192.
119. Skill mismatch in Europe [Briefing Note]. Thessaloniki: Cedefop, 2010. URL: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9023_en.pdf (Accessed 25.06.2017).

120. Skill mismatch in Europe. Europe's challenge is not just to improve skill levels, but to match people with the right skills to the right jobs [Briefing note]. Luxembourg: CEDEFOP, 2010. 4 p.
121. Skills mismatch in Europe [Statistics brief]. Geneva: ILO, 2014. 35 p.
122. Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills. Paris: OECD Publishing, 2013. 466 p.
123. Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills. Paris: OECD Publishing, 2013. 466 p.
124. Skills supply and demand in Europe: Methodological framework. Luxembourg: CEDEFOP, 2012. 152 p.
125. Sloane P. J. Much ado about nothing? What does the overeducation literature really tell us? / F. Büchel et al. (eds). Overeducation in Europe: current issues in theory and policy. Berlin: Max Planck Institute For Human Development, 2003. 51 p.
126. Sloane P., Battu H., Seaman P. Overeducation and the formal education / experience and training trade-off // Applied Economics Letters. 1996. Vol. 3. I.8. P. 511–515.
127. Sloane P., Battu H., Seaman P. Overeducation, undereducation and the British Labour market // Applied Economics. 1999. Vol. 31. I. 11. P. 1437–1453.
128. Smeets V., Warzinski F. Too Many Theories, Too Few Facts? What the Data Tell Us about the Link between Span of Control, Compensation and Career Dynamics // Labor Economics. 2008. Vol. 15. № 4. P. 688–704.
129. Sparreboom T. Gender equality, part-time work and segregation // International Labour Review. 2014. Vol. 153. № 2. P. 245–268.
130. Sparreboom T. Productive transformation, employment and education in Tanzania URL: <http://www1.wider.unu.edu/L2Conf/sites/default/files/L2CPapers/Sparreboom.pdf> (Accessed: 30.05.2015).
131. Spence A. Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes. Harvard: HUP, 1974. 221 p.
132. Stigler G. The economics of information // Journal of Political Economy. 1961. № 69. P. 213–225.
133. Storen L. A., Wiers-Jenssen J. Foreign diploma versus immigrant background: Determinants of labour market success or failure? // Journal of Studies in International Education. 2010. Vol. 14. № . 1. P. 29–49.
134. Sutherland J. Qualifications mismatch and skills mismatch // Education + Training. 2012. Vol. 54. № . 7. P. 619–632.

135. Tarvid A. Effects of the Field of Higher Education on the Prevalence of Overeducation in European Countries / E. Kesner (ed.). Education: Evaluation, Reform and Policy. Athens: AIER, 2012. P. 167–184.
136. Templin N., Goodwrench D. Auto Plants Are Demanding Higher Skilled Labor // Wall Street Journal. 1994. March 11. p. 1.
137. The case to update or revise the International Classification of Occupations, 2008 (ISCO-08). 19-th International Conference of Labour Statisticians. Geneva, 2–11 October 2013. 18 p.
138. The Labour Market Story: Skills for the Future. London: UKCES, 2014. 41 p.
139. The skill matching challenge Analysing skill mismatch and policy implications. Luxembourg: CEDEFOP, 2010. 93 p.
140. Tsang M.C., Levin H.M. The economics of overeducation // Economics of Education Review. 1985. Vol. 4. № 2. P. 93–104.
141. Vahey S. The great Canadian training robbery: evidence on the returns to educational mismatch // Economics of Education Review. 2000. Vol. 19. P. 219–227.
142. Van de Velde S., Bracke P., Levecque K. Gender differences in depression in 23 European countries. Cross-national variation in the gender gap in depression // Social science and medicine. 2010. Vol. 71. № 2. P. 305–313.
143. Verdugo R., Verdugo N. The impact of surplus schooling on earnings // Journal of Human Resources. 1989. Vol. 24. № 4. P. 629–643.
144. Verhaest D., Omey E. Overeducation, Undereducation and Earnings: Further Evidence on the Importance of Ability and Measurement Error Bias // Journal of Labor Research. 2012. Vol. 33. № 1. P. 76–90.
145. Wald S. The impact of overqualification on job search // International Journal of Manpower. 2005. Vol. 26. № 2. P. 140–156.
146. Wirz A., Atukeren E. An analysis of perceived overqualification in the Swiss labor market // Economics Bulletin. 2005. Vol. 9. № 2. P. 1–10.

Розділ 5

Стратегічні напрями досягнення освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам транзитивного ринку праці

5.1. Наукове обґрунтування соціально-економічного механізму взаємодії ринків праці та освіти

В умовах загострення освітньо-кваліфікаційного дисбалансу на транзитивному ринку праці та зростання частки незайнятого населення посилюються протиріччя між системою підготовки (пере-підготовки) кадрів та реальними потребами підприємств у кваліфікованій робочій силі, що вимагає переосмислення наукових поглядів щодо функціонування ринків праці й освіти і пошуку ефективних механізмів їх регулювання та налагодження взаємодії. Необхідність взаємодії цих ринків зумовлена тим, що саме вони є найважливішими природними регуляторами формування людського капіталу визначального чинника соціально-економічного розвитку. Проведене дослідження переконливо доводить, що транзитивний ринок праці України характеризується дисбалансом попиту та пропозиції праці за обсягами, структурою та якістю підготовки. Подібні результати демонструють і сучасні соціально-економічні дослідження, в яких науковці пов'язують цю проблему з невідповідністю змісту системи професійної та вищої освіти сучасним вимогам економіки. Дистанціювання від потреб економіки в освіті насамперед виражається у перевищенні обсягів випуску фахівців гуманітарного профілю над реальними суспільними потребами, що у кінцевому підсумку

обертається на неможливість працевлаштування молоді за фахом, зростання державних витрат на соціальні виплати з безробіття, пенявання тощо.

Для усвідомлення сутності взаємодії ринків праці та освіти принципове значення має розкриття основних тенденцій розвитку цих ринкових структур та відмінностей у їхньому функціонуванні. Варто зазначити, що загалом ринок праці є найскладнішим елементом ринкової економіки, оскільки на ньому не лише узгоджуються інтереси працівника та роботодавця при визначенні ціни праці, а й відображаються всі соціально-економічні явища, характерні для суспільства загалом. Відносно стабільна ситуація на ринку праці є ознакою відсутності соціальної напруги та врівноваження попиту і пропозиції праці, що позитивно відображаються на результатах соціально-економічного розвитку та рівні добробуту громадян. До головних тенденцій транзитивного ринку праці України належать: високі показники молодіжного безробіття; зростання зайнятості в неформальному секторі; поширення неформальної зайнятості у сільській місцевості; перевищення темпів найму в неформальному секторі аналогічного показника формального сектору; збільшення частки економічно неактивного населення; зростання частки зневірених; зростання обсягів не працевлаштованих осіб після закінчення загальноосвітніх закладів та ВНЗ I–IV рівнів акредитації.

Ринок освіти є домінантою в системі відтворення суспільного інтелекту, отримання та поширення нових знань. Його необхідно розглядати у трьох аспектах: з позиції освітньої системи; з позиції освітнього процесу; з позиції освітнього результату. У суспільній площині ринок освіти є центром науки та культури, який не лише задовольняє індивідуальні інтелектуальні потреби, здійснює підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації кадрів, а й сприяє виробництву та поширенню нових знань. Як підсистема ринкової економіки ринок освіти виконує роль виробника інтелектуальної та інтелектуальноємної продукції, що забезпечує постійне та безперервне оновлення ресурсної бази виробництва, удосконалення якості суспільного інтелекту, науково-технічний розвиток суспільства, соціально-економічні зміни в якості життя.

Характерною рисою освіти як галузі економіки є наявність в її результатах вагомій соціальної складової. Це ставить освіту поруч з тими видами діяльності, для яких ліберальні ринкові реформи є «провальними». З цієї позиції очевидно є потреба в комплексно-

му державному регулюванні ринку освіти. Водночас вища освіта (на відміну від загальної) має суттєву індивідуальну складову результату, тобто приносить корисний ефект у першу чергу тому, хто навчається. Тому вища школа лише частково має бути регульована державою. Держава має забезпечити виконання вищою освітою стратегічної функції – формування інтелектуального капіталу нації, а економічні механізми у цій сфері мають спиратись на стабільне і прогресивне законодавство та мінімально підлягати державному втручанню [11, с. 10]. Ринок освіти є ефективним інструментом ринкової економіки лише за умов наявності мобільної системи освіти, яка гнучко реагує на попит на рику праці та здатна забезпечити економіку фахівцями належного рівня.

Сучасні тенденції розвитку економіки вимагають кількісно-якісної зміни змісту освіти, що одночасно має задовольняти вимоги локального, національного та глобального ринків праці. З огляду на це перед національною системою освіти постає завдання забезпечення якісно нового професійно-освітнього та наукового потенціалів суспільства, що дозволить країні конкурувати на світовому ринку товарів та послуг, забезпечить рівний доступ громадянам країни до гідної праці та кращих умов життя. Розвиток системи освіти має орієнтуватися на довгострокові перспективи транзитивного ринку праці та корелювати з його середньостроковими тенденціями. Крім того, глобалізація економіки супроводжується посиленням ролі знань та розширенням сфери освітніх послуг, які стають не просто найбільш затребуваними продуктами людської діяльності, а й одними з ключових чинників соціально-економічного зростання. Доказом цього є те, що Світова організація торгівлі зарахувала освіту до переліку послуг, торгівля якими регулюється. В умовах сьогодення фінансова підтримка світового ринку освітніх послуг, включаючи курси іноземних мов, кошти на вищу освіту та додаткову професійну освіту, сягає 1 млрд дол. США на рік. Тому цілком актуальною є потреба прийнятності для суспільства системи освіти, яка працює на випередження економіки.

Для України, як і для всього світу, типовою є тенденція до подвійного перевищення молодіжного безробіття щодо загального рівня та труднощі пошуку першого робочого місця. Гальмування процесів ефективного працевлаштування випускників навчальних закладів професійно-технічної та вищої освіти відбувається внаслідок:

- 1) недостатньої поінформованості старшокласників про ситуацію на ринках праці й освіти, що ускладнює вибір професій, які користуватимуться попитом у перспективі;
- 2) нестачі необхідних навичок поведінки на транзитивному ринку праці, ведення переговорів з роботодавцями щодо можливостей працевлаштування та кар'єрного зростання;
- 3) незацікавленості навчальних закладів професійної освіти у проведенні профорієнтаційної роботи з абітурієнтами та студентами, а також у вивченні змін затребуваності працівників у розрізі конкретних професій та спеціальностей, рівнів кваліфікації;
- 4) падіння престижу робітничих професій серед молоді;
- 5) неефективності кадрової політики переважної більшості підприємств (організацій), що проявляється у низькій зацікавленості роботодавців щодо забезпечення умов підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників;
- 6) відсутності механізму узгодження потреб безробітних та незайнятих громадян у навчанні та перенавчанні відповідно до прогнозів соціально-економічного розвитку;
- 7) посилення невідповідності попиту на робочу силу та її пропозиції як за професійно-кваліфікаційними ознаками, так і за якісними характеристиками.

Означені чинники негативно відображаються на зайнятості населення, сприяють збереженню обсягів економічно неактивного населення та довготривалого безробіття, посилюють соціальну напругу в суспільстві та стримують соціально-економічний розвиток країни.

Зміст взаємодії ринків праці та освіти розкривається як на рівні окремих контактів, так і в контексті спільної діяльності. У широкому розумінні взаємодія означає таку сумісну дію кількох об'єктів або суб'єктів, за якої результат дії одного з них впливає на інші. Фактично вона проявляється у спільній діяльності всіх її суб'єктів через систему правових норм та організаційно-економічних механізмів, що сприяють ефективному функціонуванню обох ринків спрямованому на найповніше задоволення індивідуальних та суспільних потреб. Таким чином, *взаємодія ринків праці та освіти – це технологія узгодження поведінки всіх суб'єктів аналізованих ринкових відносин (держави, профспілок, організацій роботодавців, навчальних закладів, учнів та студентів),*

у процесі якого досягається збалансування попиту та пропозиції на кваліфіковану робочу силу, створюються передумови для відтворення людського капіталу та забезпечується стійке соціально-економічне зростання. Якщо розглядати взаємодію ринків праці та освіти з позицій національних інтересів, то її варто розуміти як узагальнену форму співпраці всіх її суб'єктів з метою задоволення потреб у кваліфікованій робочій силі, збалансування попиту та пропозиції за освітньо-професійними характеристиками та посилення конкурентоздатності робочої сили на зовнішніх ринках. Від налагодженої взаємодії ринків праці та освіти залежать становлення й розвиток сучасного людського капіталу, формування ефективної зайнятості на ринку праці, реалізація основних пріоритетів інноваційного та соціально-економічного розвитку.

Характерними рисами взаємодії ринків праці та освіти є:

- 1) *обмеженість часом та простором* (процеси взаємодії ринків праці та освіти спрямовані на подолання неузгодженості структури підготовки кадрів за освітньо-кваліфікаційними з потребами у них, тому вони ґрунтуються на моніторингових оцінках ринкових систем, які поєднують минуле, теперішнє та майбутнє функціонування ринків праці й освіти);
- 2) *динамічність та взаємозалежність ринків праці та освіти* (характер взаємодії ринків праці і освіти зумовлений циклічністю та розвитком економіки, що відображає галузеву структуру виробництва у професійній структурі робочої сили);
- 3) *неможливість саморегуляції обох ринків* (унаслідок диверсифікації ринкових структур, протиріч інтересів суб'єктів взаємодії ринків праці й освіти та низки чинників, які перешкоджають досягненню балансу між цими структурами, вони вимагають регулювання);
- 4) *необхідність використання специфічних важелів, здатних гармонізувати ринки праці та освіти* (проявляється у необхідності залучення методичного інструментарію для розв'язання дисбалансу у попиту та пропозиції на робочу силу, зокрема прогнозування потреб у кваліфікованій робочій силі на середньострокову перспективу та складання балансів попиту і пропозиції робочої сили);

- 5) *консолідація зусиль зацікавлених сторін* (зумовлена спрямованістю взаємодії ринків праці та освіти, визначається необхідністю узгодження поведінки їх суб'єктів на шляху вирішення проблеми своєчасної та якісної підготовки (перепідготовки), підвищення кваліфікації кадрів за інноваційного вектора розвитку національної економіки).

Модель взаємодії аналізованих ринків, яка базується на теоретичних знаннях про природу людського капіталу схематично відображена на рис. 5.1.

Із теорії відомо, що людський капітал має як особистісну, так і безпосередньо суспільну природу, оскільки доходи суспільства від інвестицій у розвиток людського капіталу значно більші, ніж індивідуальні. Таким чином, суспільство, порівняно з індивідом, є ще одним безпосереднім суб'єктом у відносинах, пов'язаних з інвестуванням та привласненням людського капіталу. Однак, як відомо, позитивні екстернальні ефекти досить складно піддаються кількісному вимірюванню. У рамках теорії людського капіталу основною формою економічної віддачі від інвестицій у людський капітал має грошовий ефект, що проявляється в зростанні заробітної плати працівника внаслідок підвищення його освітньо-кваліфікаційного рівня підготовки. Людський капітал, накопичений в наслідок здобуття вищої чи професійної освіти, а також навички, вироблені у процесі прикладання праці, набувають цінність для потенційного зростання заробітної плати у майбутньому або отримання більш престижної посади. Для суспільства зростання заробітної плати кваліфікованої робочої сили (тобто «індивідуальні» зиски) набуває також цінності, оскільки є відображенням їхньої продуктивності, а отже, і підвищення валового національного продукту.

Несвоечасність підготовки кваліфікованої робочої сили є серйозною перепорою на шляху забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку. Часовий лаг між попитом на працю та підготовкою необхідних для економіки спеціалістів можливо подолати лише у рамках взаємодії ринків праці та освіти. Впровадження сучасних інструментів, форм і методів такої взаємодії в економічну практику допоможе розв'язати проблеми розбалансування між обсягами підготовки (перепідготовки) кваліфікованих кадрів та попитом на них.

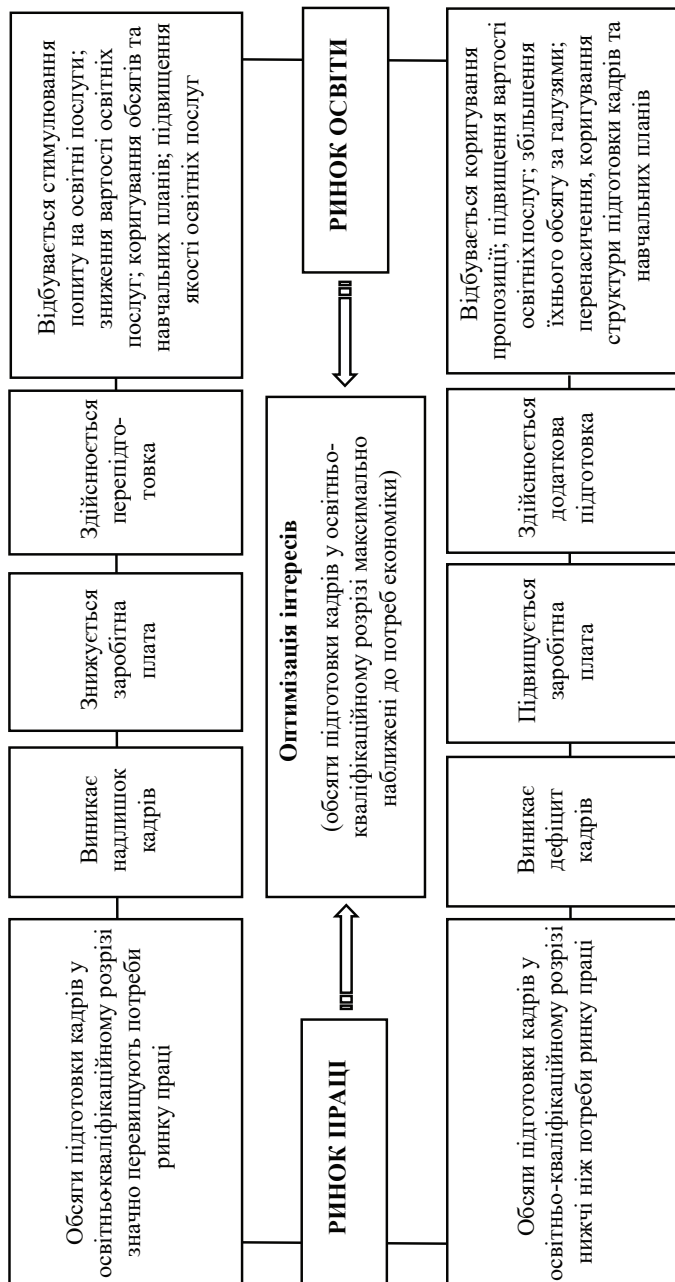


Рис. 5.1. Модель взаємодії ринків праці та освіти

Характер взаємодії ринків праці та освіти визначається сукупністю економічних, соціальних та інституційних відносин між ними (юридичними або фізичними особами) з приводу підготовки (перепідготовки) та підвищення кваліфікації кадрів, їх найму та використання. Однак слід зауважити, що одночасно на характер цієї взаємодії суттєво впливають тип та специфіка сучасного виробництва в цілому. У теперішній час ці особливості зумовлені необхідністю формування інноваційного типу вітчизняної економіки, що, у свою чергу, не лише передбачає використання нових технологій, а й висуває підвищені вимоги до якості та перспективних напрямів модифікації людських ресурсів, у складі яких провідна роль відводиться традиційній інтелектуальній та інноваційній праці.

Процеси інтелектуалізації праці нерозривно пов'язані з процесами формування, розвитку та використання інтелектуальної складової людського капіталу. У свою чергу, це потребує від працівника необхідної освітньо-професійної підготовки, вміння самостійно підтримувати горизонтальні зв'язки, приймати оперативні й нестандартні рішення, наявності природних та набутих здатностей і навичок до творчої діяльності, знань щодо обміну інформацією з іншими людьми, необхідних у створенні інтелектуального продукту.

Процеси інтелектуалізації праці ведуть до зростання участі фахівців у суспільному виробництві та формування так званого когнітаріату (широкого прошарку найманих працівників інтелектуальної праці), що спонукає до загострення конкуренції на ринку праці у тих сферах, які вимагають найбільшого прикладання розумових і творчих здібностей. Щоб відповідати швидко зростаючим вимогам, продиктованим інтелектуалізацією праці, наймані працівники мають бути зорієнтовані на постійний освітньо-професійний і особистісний розвиток і готові до розв'язання широкого кола виробничих завдань, які вимагають нетрадиційних інноваційних підходів, пошуків нестандартних рішень за різнобічними аспектами професійної діяльності.

Крім того, суттєво розширюються межі компетентності кваліфікованих робітників. Зокрема, вони мають бути озброєні різнобічними технічними знаннями, бути готовими до опанування нових видів продукції, нових технологій та, як наслідок, – до освоєння суміжних професій. Практика переконливо свідчить, що сучасний рівень підготовки робітничих кадрів для потреб підприємств, де зростає частка наукоємного високотехнологічного виробництва,

є недостатнім [3, с. 256]. Розв'язання цього протиріччя можливе лише за умови активної участі об'єднань роботодавців у розробці типових навчальних планів і програм, професійних стандартів, проведенні кваліфікаційної атестації, організації виробничої практики тощо. В Україні тривала відсутність механізму взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти негативно відображалася на обох ринках, зумовлюючи невідповідність професійно-кваліфікаційних стандартів вимогам виробництва, погіршуючи якість підготовки кадрів та загострюючи дисбаланс вакансій за професіями. Результати експертного опитування, проведеного Федерацією роботодавців України серед власників і керівників промислових підприємств і об'єднань, які входять до її складу, доводять, що в країні не вистачає професіоналів інженерно-технологічного напрямку, агрономів, агроінженерів, апаратників, механіків, токарів, операторів промислових машин, слюсарів і електрогазозварювальників. До 2018 року перелік найбільш затребуваних професій поповниться будівельниками, наладчиками промислових комп'ютерів, газопровідниками, інженерами контрольно-вимірювальних приладів і медсестрами. Опитані експерти зазначають, що існуюча освітня система не задовольняє потреб реального сектору економіки в підготовці кваліфікованих фахівців [1, с. 132].

У цьому контексті доцільним є врахування чинників, які повинні сприяти активізації взаємодії ринків праці та освіти. Н. Якімова пропонує розрізняти такі групи чинників: інноваційні, інвестиційні та інституційні. *Інноваційними* чинниками є: урахування потреб та перспектив розвитку економіки; сприяння розвитку нових форм зайнятості, професій, навичок та здібностей; формування інформаційної наповненості освіти; формування системи прогнозування потреб ринку праці; моніторинг динаміки вимог ринку праці. *Інвестиційні* чинники: стимулювання інноваційних процесів на ринку праці за рахунок їх інвестування; здійснення інвестицій у наукову діяльність навчальних закладів; стимулювання роботодавців до здійснення інвестицій у розвиток персоналу; стимулювання індивідів до інвестування у власну освіту. *Інституційні* чинники: соціальне партнерство між учасниками ринку праці та системи освіти; рівень розвитку інфраструктурної складової; розвиток публічно-приватного партнерства; удосконалення кадрового, організаційного, матеріально-технічного, інформаційного забезпечення освітньої системи та ринку праці [10, с. 85].

Механізм взаємодії ринків праці та освіти – це сукупність взаємопов'язаних соціально-економічних відносин суб'єктів ринків праці та освіти на базі використання й удосконалення національної системи кваліфікацій, спрямованих на оптимізацію професійно-кваліфікаційної структури підготовки кадрів відповідно до вимог економіки, збалансування попиту і пропозиції праці, досягнення стійкого економічного зростання.

Отже, *метою взаємодії ринків праці та освіти є максимальне задоволення потреб всіх зацікавлених сторін, що, з одного боку, дозволяє збалансувати попит та пропозицію на кваліфіковану робочу силу, досягти вищої якості освіти (покращення її змісту та удосконалення форми), а з іншого – задовольнити всіх стейкхолдерів у відповідних освітніх продуктах та послугах.* Максимальне задоволення суспільних потреб вимагає певної видозміни потреб у послугах ринку освіти та сфері прикладання праці й досягнення раціональної поведінки всіх суб'єктів взаємодії. Таким чином, постає необхідність у забезпеченні повноцінного функціонування системи взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти, яка по можливості максимально враховуватиме інтереси всіх сторін. У спрощеному варіанті структурно схема взаємодії представлена на рис. 5.2. Стан системи взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти визначається складом суб'єктів взаємодії, інструментами управління взаємодією, а також видами, формами і методами взаємодії. Вхід до цієї системи зумовлений низкою зовнішніх чинників, зокрема ринковою кон'юнктурою, урядовою політикою, рівнем інфляції та безробіттям, ступенем приватизації, бюджетним фінансуванням тощо. На виході передбачається оцінка ефективності як самостійних, так і групових дій економічних суб'єктів ринків праці та освіти [5, с.73].

Оскільки ринки праці та освіти проявляються через соціально-економічні відносини, то їхня взаємодія має системний характер. Це пояснюється тим, що:

- 1) механізм функціонування кожної з ринкових систем (ринки праці та освіти) ураховує інтереси та закономірності поведінки суб'єктів взаємодії;
- 2) у кожній із ринкових систем існує цілеспрямована система делегування повноважень, розподіл прав та відповідальності не лише від верхніх до нижніх ланок, а й між окремими суб'єктами ринків;

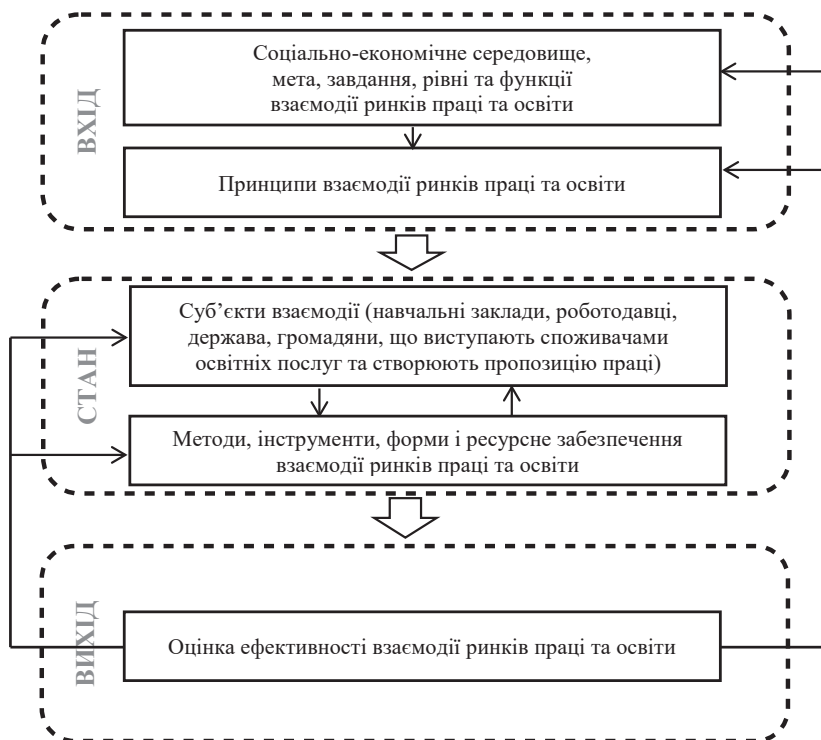


Рис. 5.2. Схема взаємодії ринків праці та освіти

- 3) особливе значення для функціонування ринків праці та освіти має організація системи інформаційних потоків між ними на принципах достовірності та своєчасності, соціального партнерства тощо;
- 4) кожна з систем має власні механізми контролю за раціональним функціонуванням, реалізацією цільових установок, виконанням прийнятих рішень та своєчасністю надання інформації про внутрішній стан системи.

Структура механізму взаємодії ринків праці та освіти виражена у просторовому та часовому взаєморозташуванні його складових, що зумовлює якість механізму і його ідею (рис. 5.3). Основними елементами є: суб'єкти та об'єкти; мета та завдання; рівні; функції; принципи; методи взаємодії щодо розробки, планування та реалізації заходів, спрямовані на узгодження попиту

і пропозиції робочої сили в освітньо-кваліфікаційному розрізах на коротко-, середньо- та довгостроковий періоди; інструменти взаємодії ринків праці та освіти, зокрема впливу на процеси формування відтворення та розвитку людських ресурсів у тому числі щодо стимулювання попиту на освітні послуги та професійні компетенції робочої сили, зміни мотивації взаємодії; ресурсне забезпечення механізму взаємодії ринків праці та освіти; форми взаємодії ринків праці та освіти.

Короткостроковим завданням взаємодії ринків праці й освіти є досягнення збалансованості робочих місць і людських ресурсів за професійно-кваліфікаційною структурою та підвищення рівня зайнятості населення. Довгострокові завдання полягають в організації випереджального розвитку та оновлення процесу підготовки (перепідготовки), підвищення кваліфікації кадрів відповідно до довгострокових планів соціально-економічного розвитку.

Формування соціальної відповідальності в забезпеченні розвитку трудового потенціалу притаманне всім базовим складовим соціально-трудова відносин [15, с. 4]. У більшості розвинених країн світу *головними суб'єктами взаємодії ринків праці є держава* (на центральному, регіональному та місцевому рівнях), навчальні заклади професійної та вищої освіти (приватні та державні), роботодавці та їхні об'єднання (на місцевому, галузевому та загальнонаціональному рівнях), індивіди, що формують попит на освітні послуги.

Варто зазначити, що в Україні за період незалежності сформувався прошарок роботодавців, які націлені на довгострокову перспективу створення сприятливих умов для виробництва вітчизняної продукції та підвищення її конкурентоспроможності на зовнішніх ринках. З огляду на це виникла необхідність встановлення для всіх єдиних правил гри, що дозволили б вирішувати проблемні питання окремих галузей промисловості та української економіки взагалі. Поєднання зусиль власників і делегування ними певної частини своїх повноважень у соціально-трудова сфері об'єднанням роботодавців дозволило їм репрезентувати свої інтереси на державному рівні, вирішувати загальні проблеми, адекватно відповідати на соціальні запити держави та очікування громадян [6, с. 365].

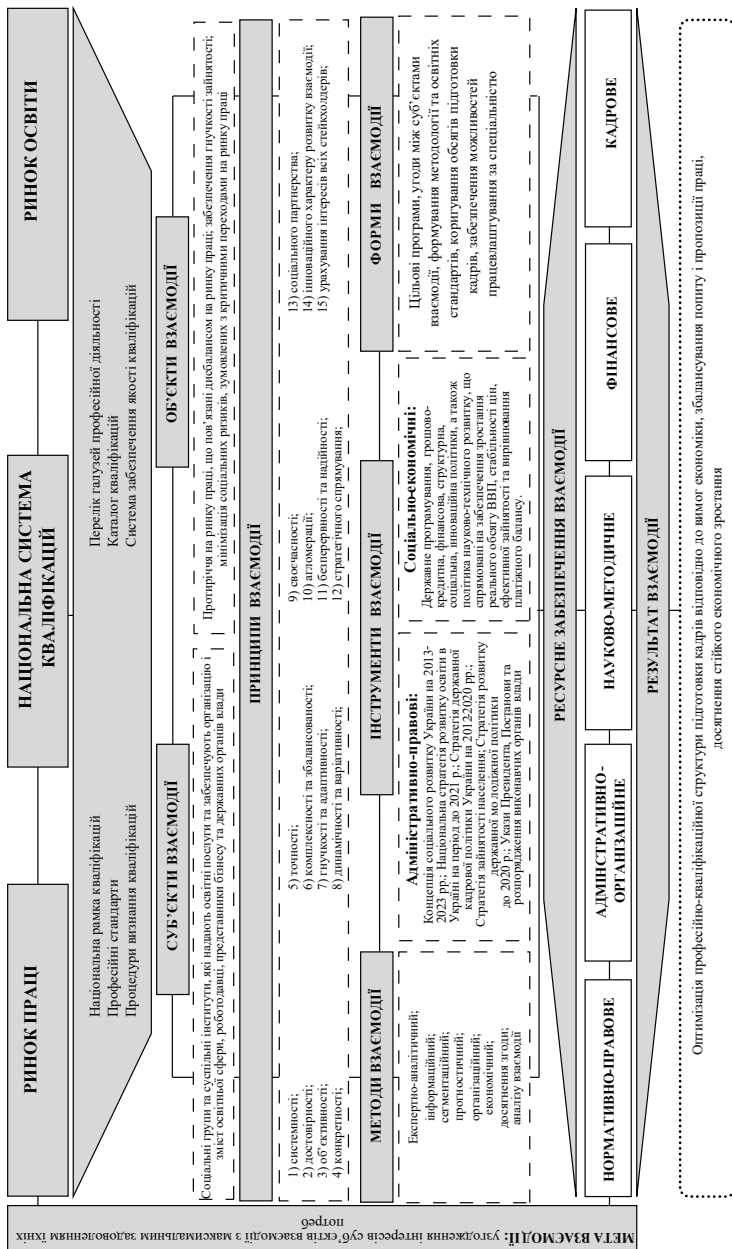


Рис. 5.3. Механізм взаємодії ринків праці та освіти

На сьогодні питання професійної орієнтації, навчання та працевлаштування молоді, права та обов'язки роботодавців, порядок формування державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою та інші питання регулюються Кодексом законів про працю України, Законами України «Про зайнятість населення» [17], «Про соціальний діалог в Україні» [20], «Про вищу освіту» [16], «Про професійно-технічну освіту» [19], «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [21], «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» [22] та іншими Законами України і підзаконними нормативно-правовими актами.

Основними напрямками співпраці суб'єктів взаємодії у подоланні протиріч, що пов'язані з дисбалансом попиту та пропозиції на ринку праці мають бути:

- 1) удосконалення системи моніторингу регіональних ринків праці та освіти;
- 2) запровадження в економічну практику аналізу стану працевлаштування випускників навчальних закладів, які навчалися за держзамовленням, та щорічного перспективного прогнозування потреб у кадрах відповідно до пріоритетів регіонального розвитку економіки;
- 3) створення системи інформаційного обміну між всіма суб'єктами ринків праці та освіти;
- 4) забезпечення взаємодії ринків праці і освіти, розмежування сфер їхньої діяльності та відповідальності, пов'язаних з плануванням, набуттям, оцінкою і визнанням кваліфікацій;
- 5) розроблення концепції щодо створення єдиної системи професійної орієнтації випускників та забезпечення її реалізації;
- 6) удосконалення нормативно-правової бази щодо питань працевлаштування випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів, які навчалися за рахунок державного бюджету;
- 7) удосконалення механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів, що базується на прогнозних оцінках потреб у кваліфікованій робочій силі;
- 8) забезпечення стимулювання роботодавців, які створюють нові робочі місця та гарантують працевлаштування молоді;

- 9) упровадження механізмів відповідальності та відшкодування коштів за порушення рамкових угод держзамовлення;
- 10) дотримання договірних форм працевлаштування: роботодавець – навчальний заклад – випускник;
- 11) удосконалення організаційно-економічного механізму безперервного оновлення змісту професійно-технічної освіти шляхом залучення роботодавців до активної участі в роботі робочих навчальних планів, основних і додаткових освітніх програм, а також розробці та апробації професійних стандартів з конкретних робітничих професій.

Об'єктами соціально-економічного механізму взаємодії ринків праці та освіти є протиріччя на ринку праці, пов'язані з освітньо-професійними характеристиками робочої сили та структурою робочих місць, забезпечення гнучкості зайнятості; створення сприятливих умов для запобігання соціальним ризикам, зумовлених критичними переходами працездатного населення на ринку праці.

Взаємодія суб'єктів ринків праці та освіти реалізується на мікро-, мезо- та макрорівнях. *Першим рівнем взаємодії ринків праці та освіти є макрорівень, який охоплює державні органи влади, що регулюють та координують функціонування ринків праці та освіти, навчальні заклади всіх типів, Федерацію профспілок України, Федерацію роботодавців України тощо. Макрорівень взаємодії ринків праці та освіти передбачає узгодження інтересів навчальних закладів професійної та вищої освіти (виробників освітніх послуг), бізнесу та робочої сили (споживачів освітніх послуг). Він характеризується взаємодією ринкових структур та суспільства в цілому, інтереси якого представляє держава.*

Другим рівнем механізму взаємодії ринків праці та освіти є мезорівень. На ньому зосереджені суб'єкти регіональних органів влади сфер праці та освіти, галузеві об'єднання роботодавців, профспілки, навчальні заклади вищої та професійної освіти тощо.

Третій рівень, мікрорівень, охоплює окремих економічних суб'єктів споживачів освітніх послуг, підприємства, навчальні заклади вищої та професійної освіти, що готують робітничі і кваліфіковані кадри відповідного профілю.

Більш ефективною взаємодія ринків праці й освіти може бути на *мезорівні*, оскільки тут найповніше проявляються протиріччя у попиті та пропозиції на кваліфіковану робочу силу. Саме на цьому рівні відбувається концентрація міжгалузевих зв'язків, організація та управління ними. Мезосистемне струк-

турування господарських відносин відображає сукупність взаємозв'язків економічних суб'єктів всіх рівнів та відкриває можливості налагодження ефективного механізму взаємодії державних органів влади з організаціями представництва всіх зацікавлених сторін.

У сфері координації господарської діяльності суб'єктів ринкової економіки актуальність механізмів взаємодії ринків праці та освіти щорічно зростає, оскільки вони є надійним інструментом зменшення соціальної напруги на ринку праці та адаптації усіх учасників господарських відносин до вимог економіки. На цьому рівні найпростіше сформувати оптимальну професійно-кваліфікаційну структуру кадрового потенціалу, яка може бути максимальним відображенням галузевого складу сукупності підприємств з урахуванням структури та динаміки робочих місць, існуючих кадрів, форм їх підготовки й перепідготовки.

Локальні та регіональні ринки суттєво різняться за розмірами, структурою економічної діяльності, рівнем зайнятості населення та іншими особливостями, пов'язаними з демографічними та історичними процесами відповідної території. Ці розбіжності проявляються як у чисельності економічно активного населення, так і в інтенсивності процесів реструктуризації промислових підприємств регіону і зрештою – у рухливості процесів формування бізнес-центрів у регіоні. Саме тому взаємодія ринків праці й освіти тут може бути реалізована якнайкраще, враховуючи поточні та довгострокові завдання і напрями соціально-економічного розвитку регіону.

Мікрорівень є найбільшим за кількістю суб'єктів управління рівнем соціально-економічного механізму взаємодії ринків праці та освіти. На цьому рівні рішення щодо управлінської діяльності та її регулювання приймаються індивідуально.

Функціональне призначення соціально-економічного механізму взаємодії ринків праці та освіти спрямоване на узгодження економічних інтересів всіх суб'єктів взаємодії. Цей механізм є сукупністю соціально-економічних методів, прийомів та інструментів, що дозволяють виявити потреби суб'єктів взаємодії, забезпечити узгодження їхніх інтересів та максимальне задоволення потреб. Основними функціями соціально-економічного механізму взаємодії ринків праці та освіти є:

- 1) реалізація потенціалу всіх суб'єктів взаємодії та посилення їх співпраці у напрямі подолання освітньо-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці;
- 2) забезпечення оптимального співвідношення між регулюванням і саморегулюванням ринків праці та освіти;
- 3) удосконалення нормативно-правової бази щодо регулювання ринків праці та освіти;
- 4) сприяння соціальному діалогу суб'єктів ринків праці та освіти та дотримання колегіальності у прийнятті стратегічних рішень щодо формування кадрового потенціалу країни;
- 5) збереження умов формування відтворення та повноцінної реалізації людського капіталу;
- 6) підвищення якості надання освітніх послуг;
- 7) забезпечення соціальних гарантій громадян;
- 8) оптимізація рівня і структури зайнятості населення;
- 9) створення необхідних організаційних та економічних передумов для підвищення конкурентоспроможності національної системи освіти і, як наслідок, – підвищення мобільності робочої сили;
- 10) формування й удосконалення освітньо-кваліфікаційних параметрів якості робочої сили у системі формальної (дистанційної) та неформальної (самоосвіта) освіти;
- 11) формування організаційних механізмів та інструментів забезпечення якості освіти.

Перераховані функції конкретизуються у головну функцію механізму взаємодії ринків праці та освіти – забезпечення динамічного розвитку обох структур та збалансування попиту і пропозиції на кваліфіковану робочу силу.

Методи механізму взаємодії ринків праці та освіти – це сукупність прийомів, операцій теоретичного та практичного вивчення реального стану обох ринкових систем, що підпорядковані розв'язанню завдання узгодження попиту та пропозиції на ринку праці, мінімізації ризиків соціального відторгнення та забезпечення гнучкості систем освіти і зайнятості. Практичне застосування цих методів полягає у тому, що за допомогою використання множини економічних важелів досягається максимальний ефект від взаємодії всіх зацікавлених сторін [8, с. 105]. Фактично сукупність запропонованих методів може слугувати керівництвом щодо організації

спільних дій суб'єктів ринків праці та освіти у досягненні єдиних цілей. Водночас перелік запропонованих методів може змінюватися, доповнюючись більш прогресивними, що сприятиме посиленню співпраці основних стейхолдерів у напрямі удосконалення Національної системи кваліфікацій і, як наслідок, досягнення освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам існуючих та перспективних робочих місць. На моє переконання на сучасному етапі економічного розвитку основними методами механізму взаємодії ринків праці та освіти є:

Експертно-аналітичний метод полягає в удосконаленні системи державного регулювання ринків праці та освіти і передбачає залучення до цього процесу професіоналів у сферах освіти та зайнятості населення, спільна діяльність яких спрямована на оцінку поточного стану ринків праці та освіти, визначення основних тенденцій, обсягів дисбалансу на ринку праці і виявлення недоліків в нормативному забезпеченні функціонування цих ринкових систем.

Інформаційний метод полягає в організації наукового пізнання процесів ринків праці та освіти з послідовним виявленням найбільш суттєвих інформаційних аспектів функціонування цих ринкових структур.

Сегментаційний метод полягає у визначенні ознак сегментації та показників, що її характеризують обидві ринкові структури, з метою здійснення аналізу щодо попиту та пропозиції на них, і вибудувати карту конкурентних груп робочої сили, що дозволить наочно відтворити потреби у кваліфікованій робочій силі в розрізі видів економічної діяльності, галузей, регіонів тощо.

Прогностичний метод передбачає необхідність визначення основних тенденцій у розвитку обох ринкових структур, оцінки перспективних потреб у кваліфікованих кадрах та компетенціях, яких потребуватиме ринок праці у середньостроковій і довгостроковій перспективах. Використання цього методу в соціально-економічному механізмі взаємодії ринків праці та освіти дозволяє сформувати уявлення про бажану концептуальну модель національної системи кваліфікацій, що ґрунтується на системі взаємопов'язаних параметрів та показників.

Організаційний метод полягає у розробці організаційних рішень щодо удосконалення Національної системи кваліфікацій (у вигляді нормативно-правових актів, резолюцій, угод, розпоряджень, вказівок, методологій тощо), визначенні термінів та не-

обхідних ресурсів для їхнього виконання, відповідальних сторін за дотримання домовленостей та забезпеченні контролю за виконанням укладених угод. Використання цього методу у процесі взаємодії ринків праці та освіти сприятиме створенню організаційного підґрунтя для співпраці їх суб'єктів. Фактично за допомогою цього методу досягатиметься розподіл функцій, зобов'язань, відповідальності, повноважень та встановлення порядку ділових взаємовідносин основних стейкхолдерів.

Економічний метод є своєрідним набором способів впливу на суб'єктів ринків праці та освіти, які ґрунтуються виключно на економічних відносинах і проявляються як взаємопов'язана система стимулювання та економічного впливу на всі сфери взаємодії ринків праці та освіти. Використання цього методу дозволяє досягти більш ефективного функціонування соціально-економічного механізму взаємодії ринків праці та освіти.

Метод досягнення згоди є способом дослідження взаємовідносин суб'єктів взаємодії ринків праці та освіти на базі аналізу їх діяльності та інтересів і розроблення принципово важливих рішень.

Метод аналізу взаємодії полягає у вивченні результатів аналізу частоти і характеру співпраці основних стейкхолдерів ринків праці та освіти, спрямованих на досягнення поставлених завдань, а також ступеня її відповідності гармонізації обох ринкових систем.

Використання переліку цих методів при організації взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти сприятиме досягненню більшої еластичності та адаптивності процесів гармонізації ринкових систем, забезпеченню прозорості процесів планування і визнання кваліфікацій, підвищенню якості національної системи освіти, скорочення адміністративного контролю у цій сфері та розширення меж децентралізації системи організації освітньо-професійної підготовки кадрів.

Механізм взаємодії ринків праці та освіти базується на принципах, які зумовлюють його цілі, завдання та інструменти, що забезпечують ефективне функціонування (табл. 5.1). Принципи характеризують одночасно зміст механізму, взаємозв'язки основних компонентів взаємодії і технологію його побудови, що пояснює їхню роль у процесі його формування.

Таблиця 5.1.

Принципи взаємодії ринків праці та освіти

№	Принцип	Зміст
1	2	3
1.	<i>Принцип системності</i>	Принцип системності передбачає системний підхід у взаємодії ринків праці та освіти, яка спрямована на досягнення головної мети у розв'язанні протиріч між попитом та пропозицією на робочу силу з залученням всіх зацікавлених партнерів та використанням широкого спектра методичного інструментарію для гармонізації ринків праці й освіти.
2.	<i>Принципи достовірності, об'єктивності, конкретності, точності</i>	У сукупності ці принципи є підґрунтям побудови взаємодії ринків праці та освіти на достовірній, перевіреній інформації, яка реально відображає об'єктивну дійсність обох ринків, а консолідовані рішення суб'єктів взаємодії обґрунтовуються точними аналітичними розрахунками. Достовірність, конкретність та об'єктивність аналітичних досліджень вимагає правильного застосування методики статистичного моніторингу обох ринків з урахуванням їх сегментації та чинників, які впливають на структурні зміни.
3.	<i>Принцип комплексності та збалансованості</i>	Передбачає комплексний підхід у вирішенні проблем подолання освітньо-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці шляхом урахування сегментації обох ринків, їх регіональних особливостей взаємозв'язку та взаємозумовленості чинників, що впливають на їхню кон'юнктуру, визначення прогностичних оцінок потреб у кваліфікованій робочій силі та створення диверсифікованої системи національної освіти.
4.	<i>Принцип гнучкості та адаптивності</i>	Проявляється у здатності ринків праці й освіти відносно швидко пристосовуватися до мінливих умов внутрішнього і зовнішнього ринкового середовища. У процесі взаємодії обидві ринкові системи під впливом множини чинників, що впливають на трансформацію національної економіки, мають стати більш гнучкими й адаптивними, але при цьому зберегти свої основні функції.
5.	<i>Принцип динамічності та варіантності</i>	Передбачає етапність, безперервність і прискорення темпів реалізації перспективних цілей і завдань взаємодії ринків праці й освіти, диференціацію варіантів досягнення мети гармонізації обох ринків і вибір найкращого з точки зору умов реалізації та результатів.

Продовження табл. 5.1

1	2	3
6.	<i>Принцип своєчасності</i>	Пов'язаний із необхідністю оперативних дій стейкхолдерів у відповідь на суперечності та негативні зміни у структурах обох ринків, оскільки ігнорування розбалансування ринків може призвести до значних суспільних втрат.
7.	<i>Принцип агломерації</i>	Передбачає розробку та впровадження комплексу заходів, які сприятимуть систематизації зв'язків і підпорядкуванню компонентів обох ринків ключовим цілям – забезпеченню розширеного відтворення кадрового потенціалу, раціональному формуванню пропозиції робочої сили, створенню умов для її продуктивної реалізації із забезпеченням капіталізації реалізованої праці зі стимулюючим механізмом її диференціації.
8.	<i>Принцип безперервності та надійності</i>	Проявляється у створенні таких організаційних умов взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти, за яких досягатиметься висока ефективність процесу взаємодії, її стійкість та безперервність. Складовими реалізації цього принципу є моніторинг досягнутих результатів, коротко- та довгострокове планування спільних дій і послідовне розроблення стратегії гармонізації ринків праці й освіти.
9.	<i>Принцип стратегічного спрямування</i>	Передбачає регулювання ринків праці й освіти шляхом розробки стратегії і тактики формування та використання кваліфікованої робочої сили, компонентами яких є вибір стратегічних цілей і пріоритетів, система заходів щодо їх реалізації, перехід від політики аврального «лікування ран» до зваженої політики регулювання всіх сфер підготовки кадрів та забезпечення умов для їхнього ефективного використання.
10.	<i>Принцип соціального партнерства</i>	Передбачає побудову взаємодії ринків праці та освіти на базі широкого залучення недержавних структур (об'єднань роботодавців та найманих працівників, представників вищої та професійної освіти, громадського самоврядування), які у консолідації з державними органами влади на підставі укладання спільних угод, шляхом співробітництва та пошуку компромісів сприятимуть гармонізації обох ринків.

Продовження табл. 5.1

1	2	3
11.	<i>Принцип інноваційного характеру розвитку взаємодії ринків праці та освіти</i>	Реалізується шляхом активної розробки та впровадження інновацій для досягнення високих стандартів як освітніх послуг та створення продуктивних робочих місць, що забезпечують, повноцінну реалізацію людського капіталу, гідні умови та оплату праці. Постійний пошук нових можливостей стимулюватиме розвиток підприємства та ширше залучення у сферу праці кваліфікованої робочої сили.
12.	<i>Принцип урахування інтересів усіх стейкхолдерів</i>	Передбачає урахування інтересів споживачів освітніх послуг і їх виробників на шляху до забезпечення зорієнтованості на суспільні потреби й налагодження тривалого та стабільного співробітництва у напрямі нарощення конкурентних переваг робочої сили і збалансування попиту та пропозиції на неї.
13.	<i>Принцип правової захищеності</i>	Передбачає діяльність всіх суб'єктів взаємодії в рамках правового поля і базується на рівності сторін взаємодії та їх обопільної відповідальності за прийняття рішень у напрямі гармонізації ринків праці та освіти.
14.	<i>Принцип дотримання ділової етики суб'єктів взаємодії</i>	Передбачає відкритість і довіру в узгодженні всіх завдань із підвищення ефективності функціонування ринків праці та освіти, дотримання домовленостей і підписаних угод, повагу до стратегічних партнерів та інших учасників взаємодії.

Джерело: авторська розробка.

Перераховані у табл. 5.1. принципи є основними положеннями, які визначають функціонування механізму взаємодії ринків праці та освіти. Водночас варто зазначити, що перелік цих принципів залежно від зміни мети взаємодії може трансформуватися як у напрямі їх розширення, так і в напрямі оптимізації.

Інструменти механізму взаємодії ринків праці та освіти умовно можна поділити адміністративно-правові та соціально-економічні. Адміністративно-правові є інструментами прямого державного впливу на діяльність суб'єктів обох ринків. До них, насамперед, належать Концепція соціального розвитку України на 2013–2023 рр., Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 р.; Стратегія державної кадрової політики України на 2012–2020 рр., Стратегія зайнятості населення, Стратегія розвитку державної молодіжної політики до 2020 р., а також укази, постанови та розпорядження виконавчих органів, які дозволяють,

забороняють, обмежують чи нормують поведінку суб'єктів ринків праці та освіти. До *соціально-економічних інструментів* взаємодії ринків праці та освіти належать грошово-кредитна, фінансова, структурна, соціальна, інноваційна політики, а також політика науково-технічного розвитку, що спрямовані на забезпечення зростання реального обсягу ВВП, стабільності цін, досягнення ефективної зайнятості та вирівнювання платіжного балансу. Крім того, до цих інструментів можна віднести систему державного програмування, яка розрахована на вирішення стратегічних завдань у сферах праці та освіти, розробку та впровадження податкових і кредитних пільг роботодавцям, створення сприятливого середовища для залучення інвестицій у сфери інноваційного підприємництва, науки та вищої освіти, фінансування цільових міжнародних програм обміну фахівцями, роботи міжнародної системи надання інформації про попит та пропозицію на кваліфіковану робочу силу.

Взаємодія ринків праці та освіти не виключає державного втручання. Стратегічною метою державного регулювання у цій сфері має бути створення нормативно-правового забезпечення діяльності всіх суб'єктів цих ринкових структур, з послідовною розробкою й запровадженням в економічну практику комплексу заходів щодо активізації дій всіх соціальних партнерів у формуванні якісного кадрового потенціалу суспільства відповідно до вимог ринку праці.

Інструменти механізму взаємодії ринків праці та освіти реалізуються через методи, державного регулювання цих соціально залежних ринків, або так звані способи управлінського впливу. Методи взаємодії ринків праці та освіти можна умовно поділити на методи прямого та непрямого впливу.

Методи прямого впливу припускають таке втручання з боку держави у процеси взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти, що їхня поведінка ґрунтуватиметься не на самостійному виборі, а на приписах держави. Прикладом такого прямого регулювання взаємодії ринків праці та освіти є прийняття законодавчих актів та положень, визначення стратегічних цілей розвитку обох ринкових систем, керування інституціями, що належать до державної власності, фінансова підтримка державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів, соціальні трансферти у вигляді субсидій, моніторинг ринків праці та освіти, встановлення соціальних нормативів та контроль за їхнім дотриманням, розробка державних про-

грам щодо зайнятості та розвитку системи освіти, ліцензування, державне регулювання цін та ціноутворення на обох ринках, обов'язкове соціальне страхування, пенсійне забезпечення тощо.

Методи непрямого впливу проявляються у тому, що держава не може прямо впливати на прийняті суб'єктами взаємодії колегіальні рішення. Вона лише створює підґрунтя взаємодії ринків праці та освіти, щоб, у приймаючи рішення суб'єкти схилилися до тих, які не суперечать стратегічним цілям соціально-економічного розвитку. До методів непрямого впливу належать інструменти фіскальної, бюджетної, грошово-кредитної, інвестиційної, амортизаційної, інноваційної та інших напрямів економічної політики, а також методи стимулювання конкуренції на обох ринках.

Функціонування механізму взаємодії ринків праці та освіти вимагає використання певного ресурсного забезпечення, що складається з нормативно-правового, адміністративно-організаційного, науково-методичного, фінансового та кадрового забезпечення [8, с. 109].

Нормативно-правове забезпечення механізму взаємодії ринків праці та освіти складається із законодавчих і нормативних актів, що регулюють ринки праці й освіти та регламентують співпрацю всіх суб'єктів цих систем. Основними нормативними документами є: Конституція України, укази й розпорядження Президента України, закони України, зокрема «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про зайнятість населення», «Про соціальний діалог в Україні», «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів»; постанови та інші акти Верховної Ради України; постанови й розпорядження Кабінету Міністрів України; нормативно-правові акти центральних органів (Міністерства соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України, Міністерства регіонального розвитку України, Міністерства економічного розвитку і торгівлі України тощо); нормативні акти місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування; локальні нормативно-правові акти, які розробляються і приймаються безпосередньо на підприємствах, відображають специфіку умов виробництва, а також конкретизують і доповнюють централізовані нормативні положення.

Адміністративно-організаційне забезпечення механізму взаємодії ринків праці й освіти є результатом стратегічної та тактичної

взаємодії органів законодавчої та виконавчої влади у напрямі створення всіх передумов для консолідації зусиль соціальних партнерів щодо гармонізації обох ринків. Така консолідація зусиль можлива при побудові конструктивного діалогу органів державної влади у ході вдосконалення старих і розробки нових засад державної політики соціально-економічного розвитку України, у тому числі розвитку трудового потенціалу, ринку праці, системи професійної підготовки, системи соціальної підтримки вразливих верств населення під час критичних переходів у сфері зайнятості, дотримання соціальної відповідальності та активізації соціального діалогу.

Науково-методичне забезпечення механізму взаємодії ринків праці та освіти передбачає, насамперед, удосконалення змісту та методології моніторингу обох ринків, розробку методологічного забезпечення визначення освітньо-кваліфікаційних дисбалансів на ринку праці та моделі прогнозування потреб у кваліфікованій робочій силі, а також створення механізмів, форм та інструментів консолідованої співпраці всіх стейкхолдерів, що зацікавлені у розв'язанні цих питань.

Фінансове забезпечення механізму взаємодії ринків праці та освіти полягає у фінансовій підтримці заходів, необхідних для виконання стратегічних завдань. Оскільки мова йде про дві соціальні структури економіки, то таке фінансування насамперед має забезпечуватися державою (за рахунок асигнувань державного та місцевих бюджетів, Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття) у рамках розв'язання важливих стратегічних завдань, щодо підвищення ефективності відтворення трудового потенціалу, забезпечення конкурентоспроможності національної системи освіти, сприяння зайнятості та соціального захисту населення. Однак фінансове забезпечення взаємодії ринків праці та освіти не вичерпується виключно державною підтримкою. Воно розширюється за рахунок інвестицій від усіх зацікавлених сторін, зокрема молодіжних та громадських фондів, коштів приватних або цільових фондів, внесків роботодавців найбільш потужних і стабільних підприємств регіону або їх об'єднань (Федерації та Конфедерації роботодавців), а також за рахунок третіх сторін якими можуть бути міжнародні організації (ПРООН, Світовий банк, Єврокомісія, Міжнародна організація праці тощо).

Кадрове забезпечення механізму взаємодії ринків праці та освіти насамперед передбачає якісне кадрове укомплектування орга-

нів державної влади, системи освіти та інститутів ринку праці. У цьому контексті вкрай важливим є формування та розвиток національної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації законодавців, вищих посадових осіб і менеджерів (управлінців), підвищення ефективності та якості навчання; перепідготовка та підвищення кваліфікації осіб, уперше прийнятих на держслужбу, і їх професійна адаптація на відповідних державних посадах.

Вирішення кадрових проблем і узгодження попиту та пропозиції на ринку праці з урахуванням пріоритетних напрямів розвитку економіки стане можливе лише за поєднання зусиль центральних та місцевих органів влади, роботодавців та представників сфери освіти і науки. Функції держави щодо регулювання процесу відтворення кадрового потенціалу мають полягати у такому:

- розроблення державної політики у сфері відтворення кадрового потенціалу на державному та регіональному рівнях;
- забезпечення відповідного законодавчого та адміністративного регулювання;
- залучення у сферу відтворення кадрового потенціалу недержавних підприємств та організацій, створення сприятливих умов для соціального партнерства;
- координація діяльності населення, недержавних і державних підприємств, спілок та організацій, які представляють їх інтереси у рамках соціального партнерства.

Конкретним вираженням зв'язків у механізмі взаємодії ринків праці та освіти виступають їх форми у процесах моніторингу, планування, організації, управління і стимулювання, узгодження попиту та пропозиції на ринках праці та освіти. Форми взаємодії можуть бути як безпосередніми, наприклад у вигляді угод, так і опосередкованими, що виражають прямі та зворотні зв'язки між суб'єктами, як формальними (жорсткими), так і неформальними (м'якими). Таким чином, механізм взаємодії ринків праці та освіти є організаційно-економічним механізмом узгодження попиту і пропозиції на цих ринках, що досягається у процесі відносин координації, кооперації, субординації та стимулювання. Вирішенню проблеми гармонізації ринків праці та освіти сприятиме удосконалення та запровадження у економічну практику різних форм взаємодії їхніх суб'єктів, зокрема:

- 1) розробка програм сумісної підготовки кадрів вищими навчальними закладами та провідними підприємствами регіонів;
- 2) створення базових кафедр та здійснення адресної підготовки спеціалістів за спеціалізованими навчальними програмами для стратегічних підприємств, що передбачає підготовку студентів за низкою напрямів з розробкою спеціальних освітніх програм, інтегрованих у загальні навчальні плани;
- 3) державне регулювання цільової підготовки спеціалістів у вищих навчальних закладах на базі угод, що укладаються між студентами, навчальними закладами та підприємствами. Основною метою цього є забезпечення потреб регіону у спеціалістах високої кваліфікації з урахуванням особливостей його соціально-економічного розвитку, надання соціально-трудова гарантій майбутнім спеціалістам; залучення представників бізнес-співтовариства до проведення акредитації, розробки освітніх програм та навчальних планів;
- 4) проведення майстер-класів із залученням спеціалістів-практиків для ведення аудиторних та лабораторних занять, проходження практики на виробництві;
- 5) створення механізму оцінки якості підготовки спеціалістів незалежними експертними комісіями за тестами, розробленими у співпраці з роботодавцями;
- 6) проведення суспільно-професійної акредитації (таку оцінку мають здійснювати спеціальні незалежні акредитаційні структури, які створюються різними професійними співтовариствами);
- 7) участь роботодавців у фінансуванні навчальних закладів у тому числі в оновленні матеріально-технічної бази (оснащення кафедр, лабораторій; організація технопарків та інкубаторів тощо).

Упровадження в економічну практику різних форм взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти зробить систему освіти більш гнучкою, а перспективне узгоджене функціонування цих соціально залежних ринкових структур дозволить вирішити проблеми своєчасної та якісної підготовки (перепідготовки) і підвищення кваліфікації кадрів, елімінування дисбалансу попиту та пропозиції праці, а також досягти стабільності у суспільстві та ефективності соціально-економічних перетворень національної економіки.

Крім того, запровадження сучасних форм і методів взаємодії ринків праці й освіти сприятиме формуванню та активізації інноваційних процесів у економіці, а отже, формуванню якісно нових робочих місць, зниженню показників безробіття (насамперед молодіжного), детінізації ринку праці та, як наслідок, підвищенню рівня життя населення. Взаємодія ринків праці та освіти може стати одним з інструментів перетворення депресивних територій у розвинуті та допоможе розв'язати проблему диспропорцій регіонального соціально-економічного розвитку. З цих позицій вона може розглядатись як самостійний інструмент регіоналізації економіки, що допоможе посилити внутрішні зв'язки всієї сукупності навчальних закладів, освітніх центрів і їх підрозділів та перейти до організації підготовки (перепідготовки) й підвищення кваліфікації за всім переліком професій, затребуваних економікою у рамках територіального розподілу праці.

Взаємодія ринків праці та освіти досягне максимального ефекту тільки за умови виконання всіх вимог і відповіді на виклики, які постають перед обома ринками. Ступінь задоволення вимог може бути різним і залежати від конкретних юридичних, економічних та організаційних передумов, а також якості пропозицій, що розробляються суб'єктами взаємодії для розв'язання основних проблем на цих ринках. Отже, постає завдання оцінити ефективність такої взаємодії та виокремити відповідний методичний інструментарій. За критерії оцінки ефективності взаємодії варто розглядати такі:

- 1) підвищення рівня національного доходу та соціальних показників;
- 2) позитивна динаміка високопродуктивних робочих місць та забезпечення безпечних умов праці;
- 3) скорочення освітньо-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці в розрізі професійних груп та за видами економічної діяльності;
- 4) скорочення рівня безробіття та терміну тривалості переходу молоді від навчання до ринку праці;
- 5) зростання інноваційної активності робочої сили;
- 6) підвищення продуктивності праці та якості продукції;
- 7) покращення якості трудового життя,
- 8) підвищення рівня задоволеності працею (оцінюється за суб'єктивною оцінкою);
- 9) активізація робочої сили у напрямі нарощення конкурентоспроможності шляхом підвищення кваліфікації.

Ефективність взаємодії ринків праці й освіти зумовлена їхньою сегментацією та залежить від узгодження попиту та пропозиції праці в межах окремих сегментів. Зокрема це стосується тих сегментів регіонального ринку праці, де формуються попит на працю певних категорій населення, що різняться за рівнем освіти (спеціалісти з вищою освітою, кваліфіковані робітники тощо), а також за професійними ознаками (сегменти робочої сили для конкретних сфер економіки). У свою чергу ринок освіти також характеризується наявністю сегментів освітніх послуг, що різняться за ступенем повноти надання професійних знань, ступенем професійної придатності та затребуваності випускників, галузевою структурою професій тощо.

Критеріями аналізу взаємодії ринків праці й освіти є натуральні та відносні показники, що характеризують обсяги прийнятих на навчання (перепідготовку та підвищення кваліфікації) та обсяги випуску в територіально-галузевому та професійному розрізах, у тому числі працевлаштованих за спеціальністю тощо. Принциповим моментом є те, що ефективність взаємодії ринків праці й освіти, її економічний та соціальний ефект можна визначити лише в процесі аналізу довгострокових програм зайнятості населення. На мій погляд, лише у ході аналізу результатів довгострокових проєктів та спільних програм можна виявити сильні та слабкі сторони, жорсткі та м'які зв'язки.

Організаційно-економічні відносини суб'єктів взаємодії ринків праці та освіти характеризують спосіб її регулювання, що включає інституційні, адміністративні та економічні форми регулювання. Оскільки діяльність суб'єктів ринків праці й освіти визначається ринковими законами та системою державного регулювання, то механізм, що забезпечує їхню взаємодію, сприяє більш ефективному використанню людських ресурсів, створює передумови для інноваційної модернізації економіки та досягнення соціально-економічної ефективності. У цілому механізм взаємодії ринків праці та освіти не можна розглядати як щось статичне. Його склад та структура мають бути динамічними і формуватися з позицій ситуативного моделювання. У параграфі запропоновано лише принципову конструкцію механізму взаємодії ринків праці та освіти й описані його структурні елементи. Однак, варто пам'ятати, що наповнення, співвідношення та взаєморозташування цих елементів, їхні взаємозв'язки у системі можуть і повинні змінюватися або коригува-

тися відповідно до структурних змін у економіці, а також з огляду на ризики та загрози, які постають перед обома ринками. Крім того, варто враховувати неоднорідність обох ринків, що, у свою чергу, вимагає поєднання різних методів, заходів і важелів їхнього регулювання для різних сегментів ринків.

Таким чином, взаємодія ринків праці та освіти є цілком природним явищем. В умовах ринку ефективне забезпечення економіки кадрами стає можливим лише за умови тісної співпраці роботодавців, навчальних закладів та держави. У процесі такої співпраці навчальні заклади отримують нові переваги:

- 1) постійний доступ до інформації про кон'юнктуру ринку праці, що дає змогу коригувати структуру та обсяги підготовки кадрів;
- 2) урахування вимог роботодавців щодо змісту підготовки спеціалістів: співпраця у розробленні стандартів професійної освіти, навчальних планів та програм;
- 3) організація виробничої практики на сучасному обладнанні під керівництвом спеціалістів-практиків;
- 4) створення механізму оцінки якості підготовки спеціалістів незалежними експертними комісіями за тестами, розробленими у співпраці з роботодавцями;
- 5) цільова підготовка спеціалістів для конкретного підприємства, що сприятиме працевлаштуванню випускників;
- 6) спільні проекти, що дозволять забезпечити наповнення позабюджетних фондів освітніх закладів: курси підвищення кваліфікації, використання матеріально-технічної бази для виконання замовлень підприємств тощо.

Реалізація механізму взаємодії ринків праці та освіти сприятиме, насамперед, узгодженню попиту та пропозиції робочої сили за освітньо-професійними характеристиками, зокрема у напрямках підвищення якості моніторингу обох ринкових підсистем, врахування прогностичних оцінок потреб у кваліфікованій робочій силі у стратегічних програмах та при формуванні державного замовлення на підготовку фахівців, робітничих і наукових кадрів, а також підвищенню конкурентоспроможності національної системи освіти та людських ресурсів. Позитивними ефектами від реалізації запропонованого механізму будуть узгодження кваліфікаційної відповідності людських ресурсів з потребами робочих місць, гармонізація обох ринків, що проявлятиметься у підвищенні якості

системи професійної підготовки, зниженні рівня безробіття, скороченні ймовірності соціальних ризиків, пов'язаних із критичними переходами на ринку праці, підвищенні мобільності робочої сили та раціоналізації витрат на підготовку кваліфікованих кадрів.

5.2. Основні шляхи протидії соціальному відторгненню молоді у сфері праці

Українська молодь характеризується високим рівнем освіти (більше половини вже отримали або здобувають вищу освіту, а початковий рівень освіти мають лише 0,1% осіб віком 15–29 рр.) [35, с. 29]. Водночас попри високий інтелектуальний розвиток в силу низки соціально-економічних проблем молодь України постійно балансує на межі соціального відторгнення у сфері праці, про що свідчать і експертні оцінки. За результатами соціологічного опитування молоді України, Росії, Казахстану та Польщі, проведеного Інститутом Горшеніна, головними проблемами молодих українців є труднощі у працевлаштуванні та відсутність можливостей самореалізації [24, с. 33]. Наприклад, у рейтингу проблем, що найбільше турбують молодь, першість було надано проблемі працевлаштування (64,5% опитаних). Друге й третє місце посіли проблеми поширення серед молоді алкоголізму та наркозалежності (58,4% та 43,6% опитаних відповідно). Четверте місце у списку проблем посідає відсутність можливостей самореалізації (41,9% опитаних). Не менш тривожним, але цілком зрозумілим фактом є бажання молоді виїхати за кордон. В Україні хочуть навчатися лише 15,5% опитаних, 45,9% воліли б продовжити навчання у США, 23,8% – у Великій Британії, а решта – в інших країнах світу. На превеликий жаль тільки 29,1% молодих українців хотіли б жити в Україні. Привабливими для життя і роботи вони визначають США (16,2%) Велику Британію (15,6%), Німеччину (14,2%), Францію (8,7%), Італію (8,8%) та ін. Переважна більшість з опитаної молоді (84,6%) вважає складним досягнення успіху в Україні, а кожен другий схиляється до думки, що за кордоном можна швидше та легше досягти успіху. Брак уваги держави до розв'язання проблем залучення молоді у соціально-трудова сферу відчувається й у відповідях на запитання щодо реалізації молодіжної політики в країні. Так, на запитан-

ня: «Чи відчуваєте Ви реалізацію державної молодіжної політики в Україні?» переважна більшість опитаних відповідає: «Ні». Залежно від вікової групи частка незадоволеної молоді коливається в межах 75–82% [13, с. 213].

Проблеми соціального відторгнення молоді у сфері праці характерні для всіх країн світу без винятку. Експерти МОП звертають увагу на те, що у найближчі роки суспільство зіткнеться з падінням якості зайнятості для молоді. Вже зараз 90% світової молоді живе в умовах низької якості зайнятості. У країнах та регіонах з високим рівнем бідності та значною часткою вразливих верств зайнятих проблема зайнятості молоді тісно пов'язана з проблемою низької якості зайнятості. Частина молоді, стикаючись зі складнощами під час пошуку першого робочого місця, переходить до неформального ринку праці, часто погоджуючись на роботу, яка не відповідає фаху та отриманій освіті, за відсутності соціальних гарантій, а також за гірших умов праці та нижчої заробітної платні порівняно з офіційним сектором. Загострення сучасних проблем працевлаштування та реалізації молоді спричинюють і протиріччя між ринками праці й освіти, що полягають у невідповідності змісту освіти і обсягів підготовки кадрів потребам транзитивного ринку праці. За таких умов проблеми, пов'язані з відсутністю наявності робочих місць, підтримки працевлаштування та сприяння територіальній мобільності, а також недоліками інфраструктури, складністю адаптації на робочому місці, недостатньою привабливістю заробітної плати та іншими характеристиками зайнятості набувають другого-рядного значення.

Зазвичай молодіжна політика у сфері зайнятості формується як окрема складова, спрямована на вирішення таких основних завдань: надання допомоги в економічному та соціальному професійному самовизначенні; забезпечення можливостей отримання якісної освіти; створення можливостей для отримання первинного професійного досвіду; гарантування першого робочого місця; зменшення строку соціальної та професійної адаптації на робочому місці тощо. Вивчення передового досвіду розвинених європейських країн у сфері зайнятості дає змогу зробити висновки, що політика молодіжної зайнятості має бути комплексною та виваженою, охоплювати весь процес формування та реалізації трудового потенціалу молоді. У цьому контексті цікавою для вивчення є загальноєвропейська програма «Молодь у русі», що є складовою

Загальноєвропейської стратегії економічного розвитку «Європа – 2020» [29, с. 5].

Провідна ініціатива ЄС «Молодь у русі» спрямована на підвищення ефективності систем освіти та зміцнення міжнародної привабливості вищої освіти в Європі. Основною метою програми є розвиток системи освіти відповідно до вимог часу, збільшення освітньої та трудової мобільності, скорочення рівня безробіття серед молоді та гарантування першого робочого місця [40]. Програма «Молодь у русі» покликана зробити освіту і навчання такими, що відповідають потребам сучасної молоді, а також заохочувати країни ЄС вживати заходи, що спрощують перехід від навчання до роботи.

Як правило, молодіжні європейські програми спрямовані на осіб віком від 15 до 30 років. Залежно від економічної ситуації уряд ЄС ініціює проведення низки заходів, спрямованих на розширення можливостей для отримання освіти та захист молоді на ринку праці. Слід зазначити, що існують окремі програми для різних категорій молоді, зокрема для: школярів; молоді, яка залишила навчання та не бажає надалі ні отримувати освіту, ні шукати роботу; молоді, яка закінчує (закінчила) навчання та намагається отримати своє перше робоче місце; молоді, яка вже певний проміжок часу належить до безробітних. У цілому увесь існуючий комплекс заходів, що реалізуються в рамках програми «Молодь у русі», поділяється на такі блоки: підвищення якості освіти та розвиток освітньої мобільності молоді; розширення можливостей зайнятості молоді; розвиток підприємницької ініціативи молоді; збільшення рівня компетентності молоді; створення умов для закінчення освіти та отримання професії. Зупинимося на кожному з них (Додаток К).

1. Підвищення якості освіти та розвиток освітньої мобільності молоді.

Одним із наймасштабніших проектів європейських ініціатив у сфері сприяння підвищенню конкурентоспроможності молоді є програма Erasmus (та Erasmus+) [34]. Вона реалізується ще з початку 1987 року в рамках різноманітних освітніх програм та програм обміну студентами в межах Європи і спрямована на підтримку освітньої мобільності як студентів, так і викладачів [281]. У перші роки свого існування проект був пілотним і мав на меті лише фінансування обміну студентами. Через вузький спектр дії він значно поступався іншим освітнім програмам. Однак у 2007–2013 роках програму Erasmus було включено як основну складову до проєк-

ту розвитку безперервної освіти в Європі. Починаючи з 1 січня 2014 року, програма Erasmus входить до Загальноєвропейської стратегії економічного розвитку «Європа – 2020» і нині об'єднує в собі усі існуючі в Європі освітні молодіжні програми щодо викладацького, спортивного та наукового стажування, міжнародного співробітництва в освітній сфері тощо.

Головною метою програми Erasmus є покращення якості освіти, розвиток мобільності та розширення культурних взаємозв'язків між студентами, викладачами, науковцями, європейськими університетами та вищими навчальними закладами третіх країн [28]. Пріоритетними завданнями програми Erasmus є:

- сприяння розвитку європейської вищої освіти, пропагування її найкращих якостей;
- допомога студентам у плануванні професійного зростання та майбутньої кар'єри, нарощування спроможності до міжнародного співробітництва на усіх континентах світу;
- сприяння міжкультурному взаєморозумінню та взаємобогаченню;
- поширення співробітництва між освітніми установами та збагачення освітнього середовища приймаючих установ;
- спрощення процедур переходу молоді від освіти до ринку праці;
- збільшення професійної, територіальної та освітньої мобільності молоді;
- обмін досвідом викладання у навчальних закладах різних рівнів.

Програма Erasmus+ об'єднує сім освітніх програм та програми викладацького й наукового стажування. Порівняно з попередньою вона більш комплексна та відкриває можливості не лише для навчання студентів і школярів за кордоном, а й для короткострокового стажування на робочих місцях з метою отримання молоддю первинних професійних компетенцій, а також озброєння її новими знаннями та навичками. У програмі значна увага приділяється розвитку інфраструктури та кадрового складу університетів, що є її учасниками та пройшли акредитацію. Фінансування проекту розподілено на три складові та складає 14,7 мільярдів євро на рік, з яких 63% припадає на індивідуальні гранти та стажування, 28% – на організацію діяльності університетів, обмін знаннями, обмін викладачами (змістовне наповнення освіти), решта – на проведення реформ

у системі освіти. Загальнодержавні програми реформування систем освіти передбачають спрямування розвитку освіти на озброєння молоді необхідними компетенціями, а також забезпечення вільного переходу молоді між освітніми ланками та до робочого місця. Програма Erasmus+ охоплює близько 4 мільйонів осіб та 125 тисяч інститутів. До 2020 року планується, що учасником програми стане кожен п'ятий студент із країн ЄС.

Україна є країною-партнером програми Erasmus+ та бере участь в окремих ініціативах, зокрема у сфері модернізації навчальних програм та приведення системи освіти у відповідність до європейських стандартів. Окрім того, студенти та викладачі вітчизняних вищих навчальних закладів мають доступ на конкурсній основі до програм стажування за кордоном [28], що сприяє підвищенню освітньої та трудової мобільності молоді.

II. Розширення можливостей зайнятості молоді.

Однією з головних ініціатив цього блоку заходів є створення спеціалізованих молодіжних центрів зайнятості, що виступають окремими державними інститутами, які реалізують політику у сфері сприяння молодіжній зайнятості. До головних завдань таких центрів належать: інформаційне забезпечення молоді щодо поточного стану ринку праці та затребуваних професій; сприяння професійному самовизначенню; озброєння базовими навичками складання резюме, ознайомлення з правилами поведінки на співбесіді та технологіями пошуку роботи; надання допомоги у пошуку роботи, у т.ч. за кордоном; супроводження молоді від початку пошуку роботи до працевлаштування; надання допомоги у пошуку можливостей тимчасового стажування; проведення ярмарок вакансій для молоді тощо. Окрім цього, в рамках центрів діє електронний портал з пошуку роботи для молоді (European Employment Services, EURES), що надає інформацію не лише про наявні вакансії та молодих претендентів на робочі місця, а й щодо прав та зобов'язань працівників, які живуть в одній країні, а працюють в іншій, різноманітних грантів, можливостей працевлаштування за кордоном, процедур отримання компенсацій за переїзд та житло на новому місці, можливостей започаткування власної справи, використання різноманітних навчальних програм, правового захисту молоді у сфері праці, можливостей отримання соціальної допомоги тощо.

Мережа EURES була створена у 1993 році для співробітництва між країнами ЄС, Норвегією, Ісландією, Ліхтенштейном та Швей-

царією [39]. Вона охоплює більше 900 радників по всій Європі, які готують фахівців з надання інформації про професійну орієнтацію, працевлаштування, озброєння навичками й досвідом у практичній, правовій та адміністративній сфері щодо трудової мобільності як на національному, так і на міжнародному рівнях. Робота побудована на тісній співпраці з роботодавцями, профспілками, державними центрами зайнятості, місцевими органами влади та іншими партнерами, що здійснюють професійну підготовку (перепідготовку). Консультанти EURES працюють у службі зайнятості населення кожної країни-члена ЄС та його прикордонної зони, допомагаючи молодим претендентам на робочі місця працевлаштуватись у будь-якій країні ЄС.

У рамках EURES діють Державні служби зайнятості ЄС (*Public Employment Services of the European Union, PESs*), які об'єднані в мережу, що налічує 5000 бюро з працевлаштування зі 100000 осіб співробітників. Не зважаючи на те, що ці бюро у кожній країні структуровані по-різному вони мають спільну мету: сприяння збалансуванню попиту та пропозиції праці шляхом надання об'єктивної інформації та організації підтримки населення у сфері зайнятості. Місія Державних служб зайнятості полягає у забезпеченні всім зацікавленим сторонам (особам, які шукають роботу, роботодавцям та компаніям, які спеціалізуються на підборі персоналу) легкого доступу до ринку праці на місцевому, регіональному, національному та європейському рівнях. Державні служби зайнятості країн ЄС надають всеохоплюючу та детальну інформацію про вакансії, претендентів на робочі місця, компетенції, що мають попит, тощо. З метою покращення якості послуг та забезпечення європейської мобільності робочої сили всі служби активно взаємодіють одна з одною.

III. Розвиток підприємницької ініціативи серед молоді.

Одним із основних інструментів боротьби з безробіттям у країнах ЄС є підтримка розвитку підприємницької ініціативи населення, в т.ч., серед молоді. Такий підхід до вирішення проблем незайнятості населення не лише дає змогу допомогти окремій людині знайти роботу, а й сприяє швидкому створенню нових робочих місць у країні, що позитивно позначається на надходженнях до бюджету та соціально-економічному розвитку в цілому. Основним інструментом підтримки робочих місць у Європі є Європейський соціальний фонд (*European Social Fund, ESF*) [30]. У рамках ESF

реалізується широке коло програм, спрямованих на забезпечення справедливих можливостей працевлаштування всіх громадян ЄС. Основною функцією ESF є сприяння розвитку людського капіталу та підтримка малого підприємництва. ESF ставить перед собою доволі амбітні цілі; зокрема, у найближчі сім років на заходи щодо сприяння соціальній інтеграції уразливих верств населення, покращання якості підготовки (перепідготовки) та підвищення кваліфікації кадрів, працевлаштування молоді, зниження загального рівня безробіття планується інвестувати 80 млрд євро, у тому числі 6,4 млрд євро – на підтримку ініціатив щодо подолання молодіжного безробіття. В рамках діяльності Європейського соціального фонду реалізується серйозна підтримка соціальних інновацій, зокрема вивчення та впровадження у практику інноваційних ініціатив щодо скорочення безробіття, підвищення якості зайнятості, освітніх та соціальних потреб. Діяльність ESF здійснюється у тісній співпраці з державними органами, соціальними партнерами та організаціями й об'єднаннями, що є представниками громадянського суспільства на національному, регіональному та місцевому рівнях.

У складі ESF існує низка спеціалізованих фондів допомоги різним категоріям населення, зокрема Європейська мережа щодо обміну досвідом молодіжного підприємництва та Співтовариство фахівців-практиків з інклюзивного підприємництва, які надають допомогу з відкриття власної справи у будь-якому секторі економіки [25]. Наприклад, з метою підтримки молодіжного підприємництва здійснюється: організація навчання та інформаційна підтримка щодо започаткування власної справи; надання безкоштовних консалтингових послуг щодо бізнес-планування, оцінки конкурентного середовища, проблем, пов'язаних з веденням бізнесу; забезпечення фінансової підтримки соціального підприємництва; надання мікрокредитування за рахунок коштів ESF без залучення банківських установ; стимулювання молоді, що започатковує власну справу та створює нові робочі місця в пріоритетних галузях економіки.

IV. Збільшення рівня компетентності молоді.

Серед найбільш амбітних цілей соціальної політики ЄС – забезпечення продуктивної зайнятості, поширення нових знань та інновацій, соціальна інтеграція. У програмі «Європа – 2020» зазначається, що необхідність генерації та розвитку нових знань є головним інструментом досягнення 75% зайнятості працездатного населен-

ня [27]. Головними ініціативами цієї програми є допомога молоді у працевлаштуванні по всій території ЄС, підвищення освітньої та професійної мобільності молоді, покращання якості освіти в Європі, створення нових робочих місць та реформування трудового законодавства, зменшення ризиків бідності та соціальної ізоляції.

Одним із пріоритетних завдань програми є забезпечення ранньої професійної зрілості молоді, що дозволить не лише скоротити молодіжне безробіття, а й суттєво зменшити витрати на підтримку програм перенавчання молоді та її адаптації на виробництві. Загалом система заходів програми «Європа – 2020» спрямована на розв'язання таких завдань: активізація реформ у сфері досягнення гнучкості та безпеки транзитивного ринку праці (реалізація основних принципів стратегії «Flexicurity»).

У сфері молодіжної політики досягнення поставлених завдань забезпечується шляхом:

- проведення реформування системи освіти, зокрема у напрямі вдосконалення її компетентісного наповнення;
- коригування напрямів професійної підготовки та внесення корективів до навчальних програм відповідно до перспективних потреб економіки в знаннях і компетенціях;
- стимулювання навчального та професійного обміну між молоддю в різних країнах ЄС;
- організації стажування студентів-старшокурсників у провідних компаніях країни зі збереженням стипендій та перспективою працевлаштування;
- запровадження елементів дуальної системи навчання в професійно-технічних навчальних закладах;
- забезпечення діяльності сучасних навчально-виробничих комплексів на базі університетів з метою озброєння молоді професійними компетенціями в процесі навчання;
- надання пільг, компенсацій та фінансової допомоги підприємствам, які працевлаштовують або приймають на стажування (навчання на виробництві) молодь;
- здійснення фінансової та інформаційної підтримки проектів паралельного навчання та роботи студентів за фахом, стимулювання їх до зазначених форм зайнятості.

V. Створення умов для закінчення освіти та отримання професії.

Серйозною проблемою в країнах ЄС є небажання молоді продовжувати своє навчання за програмами середньої та професійної

освіти. Статистика свідчить, що майже кожен п'ятий європейець залишає школу, не завершивши здобуття середньої освіти, як наслідок зменшується рівень освіченості серед молоді [37]. Відсутність необхідної освіти, а також небажання працювати стає однією з головних причин зростання безробіття серед молоді в окремих країнах Європи. Тому однією з місій Європейського соціального фонду є забезпечення рівного доступу населення до якісної освіти. Для реалізації цієї місії ESF визначає такі пріоритети:

- навчання викладачів та професійних консультантів методам виявлення учнів, які входять до групи ризику як такі, що не бажають продовжувати навчання;
- активізація роботи з учнями, які входять до групи ризику, та проведення з ними професійно орієнтованих бесід, психологічних тестувань тощо;
- організація екскурсій на підприємства (організації) з метою ознайомлення з можливими робочими місцями та надання можливостей спробувати себе у виконанні окремих виробничих функцій;
- організація спеціалізованих мовних курсів та додаткових занять для школярів, із сімей мігрантів, які нещодавно приїхали до країни;
- пропаганда можливостей професійного життя через засоби масової інформації, Інтернет, а також за допомогою проведення спеціалізованих конкурсів, виставок та інших заходів професійного спрямування;
- створення виробничих лабораторій на базі шкіл для підвищення зацікавленості молоді в здобутті певних професій, а також збільшення ефективності їх професійного самовизначення (реалізується як окрема ініціатива в Чехії);
- сприяння розвитку підприємницького мислення серед молоді шляхом упровадження спеціалізованих навчальних програм у школі (реалізується як окрема ініціатива в Словенії);
- упровадження для школярів волонтерських програм, призначених для набуття професійного досвіду паралельно з навчанням в школі, а також надання допомоги в особистому визначенні молоді в суспільстві.

Проблеми забезпечення продуктивної зайнятості молоді неможливо вирішити без залучення всіх зацікавлених соціальних

партнерів. Україна має провадити комплексну всеохоплюючу молодіжну політику, що тісно поєднується з загальною освітньою, економічною, міграційною та соціальною політикою й охоплює сфери не лише навчання та працевлаштування, а й професійної та освітньої мобільності, соціальної підтримки та захисту. Сьогодні назріла потреба в забезпеченні прозорості цієї політики, її інтерактивності та доступності для всіх зацікавлених сторін за усіма каналами інформації, в тому числі й у мережі Інтернет.

Ключові завдання молодіжної політики мають бути спрямовані на мінімізацію ризиків соціального відторгнення молоді у сфері навчання та зайнятості й забезпечення належних умов для реалізації інтелектуального та творчого потенціалу особистості. Розв'язанню цих завдань сприятиме [9]:

- створення єдиної бази даних щодо розвитку ринків праці та освіти;
- запровадження постійного моніторингу працевлаштування молоді (насамперед закріплення на першому робочому місці);
- збільшення інвестицій у систему освіти та систему професійної підготовки на всіх рівнях;
- сприяння відкритості, актуальності, об'єктивності та гнучкості системи освіти шляхом упровадження Національної кваліфікаційної рамки й узгодження змісту навчальних програм і обсягів випуску з потребами транзитивного ринку праці;
- посилення освітньої та трудової мобільності молоді (шляхом підтримки програм Erasmus, Erasmus+, Erasmus Mundus, Tempus тощо), створення незалежної системи контролю за якістю освіти і підготовкою кадрів із залученням усіх соціальних партнерів.

Досвід розвинених країн світу переконливо доводить, що реалізація молодіжної політики неможлива без широкої взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти. Тому необхідно узгодити розподіл обов'язків між всіма зацікавленими сторонами, зокрема органами управління освітою та їхніми партнерами, Міністерством соціальної політики, Державною службою зайнятості, об'єднаннями роботодавців та профспілок з метою запровадження більш гнучкого управління системою освіти та підвищення ефективності регулювання ринку праці.

5.3. Соціальний діалог у системі прогнозування кваліфікацій

Активізація наукових розвідок у напрямі узгодження кваліфікацій з потребами транзитивного ринку праці та визнання необхідності об'єднання зусиль всіх соціальних партнерів навколо розв'язання цієї проблеми посилилася після світової економічної кризи 2008–2009 рр. Зниження обсягів світового виробництва спричинило поступове зростання безробіття, а одночасні процеси скорочення старих робочих місць і створення нових, більш продуктивних, пришвидшували структурні зміни в економіці та зайнятості. Формування попиту на компетенції в часи економічного пожвавлення відбувалося здебільшого під впливом технологічних змін, глобалізації і торгівлі. Дедалі частіше підприємці нарікали на нестачу кваліфікованих кадрів та невідповідність кваліфікацій робочої сили вимогам існуючих робочих місць.

З одного боку, робоча сила, яка володіла певними компетенціями, не могла працевлаштуватися через брак робочих місць, що відповідають їхній кваліфікації, а з іншого, роботодавці не могли заповнити вакантні посади через дефіцит претендентів з потрібними компетенціями. Дисбаланс попиту та пропозиції на компетенції проявлявся у надмірній (або недостатній) освіченості та кваліфікації, у старінні професійних навичок, у дефіциті (профіциті) кваліфікованих кадрів тощо. Цілком природно виникла необхідність пошуку шляхів узгодження попиту та пропозиції кваліфікацій з метою скорочення існуючого дисбалансу, сприяння зростанню рівня зайнятості та зниженню обсягів дефіциту кваліфікованих кадрів.

Збалансування попиту та пропозиції на компетенції передбачає прийняття низки рішень усіма зацікавленими сторонами на різних рівнях і в різних часових рамках: домогосподарства приймають рішення щодо вибору напряму професійної підготовки та обсягів інвестицій у людський капітал; навчальні заклади визначають напрями професійної підготовки, навчальні програми, плани і зміст курсів, які пропонуватимуть; представники міністерства освіти та політики визначають стратегію розвитку національної системи підготовки кадрів, можливості її раціональної трансформації та перерозподілу фінансування на користь тих напрямів підготовки, у фахівцях за якими відчуватиметься нестача

в майбутньому. У свою чергу, роботодавці приймають рішення щодо забезпечення кадрових потреб підприємств на перспективу та досягнення кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам робочих місць.

Ураховуючи те, що структура робочих місць постійно трансформується, а зміст праці з часом змінюється, паралельно з цими процесами під впливом безперервного навчання та трудової діяльності постійно змінюється якість кваліфікацій робочої сили, що зумовлює динамічність процесів узгодження попиту і пропозиції на компетенції. Таким чином, досягнення ідеальної відповідності між попитом та пропозицією на компетенції не завжди досягне або необхідне [31, с. 13].

Збалансування попиту і пропозиції на кваліфікації практично недосяжне в умовах нестабільності економіки, швидкої мінливості ринкової кон'юнктури. З іншого боку у такому збалансуванні нема необхідності, якщо більшість працездатного населення з різними наборами кваліфікацій має вільний доступ до якісних робочих місць. Однак переважна більшість розвинених країн, що мають відносно стабільні темпи економічного зростання, вважають за необхідне вимірювати обсяги дисбалансу на ринку праці та вживати попереджувальні заходи щодо його скорочення. З цією метою консолідуються зусилля всіх гравців – від профспілок, об'єднань роботодавців, закладів вищої та професійної освіти, посередників у працевлаштуванні до профільних міністерств і відомств. Одним із методів скорочення існуючого дисбалансу було визнано прогнозування кваліфікацій.

Варто зазначити, що тривалий час прогнозування кваліфікацій у Європі було непопулярною темою, оскільки вважалося, що оцінити відповідність кваліфікацій потребам робочих місць, а надто спрогнозувати їх розвиток практично неможливо. Проте постійне перевищення молодіжного безробіття над загальним (у середньому вдвічі) і вузькі можливості працевлаштування в силу низки суб'єктивних причин спонукали молодь або йти на роботу, яка значно нижча від їхнього освітньо-кваліфікаційного рівня, або повертатися до закладів професійної та вищої освіти з намірами набути необхідних ринку праці кваліфікацій. Практика переконливо свідчила, що у більшості випадків система професійної та вищої освіти слабок пов'язана з ринком праці, напрями освітньої підготовки недостатньо враховують кваліфікаційні потреби робочих місць, ри-

нок освіти більш жорсткий і потребує тривалого часу пристосування до мінливої ринкової кон'юнктури.

Дослідження у сфері зайнятості доводять, що робоча сила з вищою освітою більш затребувана економікою, мобільніша і може бути використана за широким спектром професій. У системі ж професійно-технічної освіти формуються компетенції, які мають попит у значно вужчій сфері професійної діяльності, що вимагає пошуку постійного компромісу між продуктивністю та гнучкістю освітніх курсів професійно-технічних навчальних закладів. Стало зрозумілим, що замість політики прямого втручання в освітню систему доцільніше обрати шлях узгодження ринків праці та освіти, який ґрунтується на консолідації зусиль усіх соціальних партнерів з метою забезпечення інформаційної прозорості обох ринків, створення надійної інформаційної бази для прийняття управлінських рішень з регулювання обох ринків, а для створення цілісної картини потреб в освітньо-кваліфікаційному та професійному розрізах необхідно запроваджувати прогнозування кваліфікацій на коротко-, середньо- та довгострокову перспективи.

Прогнозування кваліфікацій має на меті визначення перспективних потреб у навичках як з боку попиту на них, так і з боку пропозиції у розрізі конкретних освітніх і професійних рівнів. Фактично результати прогнозування повинні дати відповідь на запитання: якої якості робочу силу потребуватиме ринок праці за кілька років (у першу чергу за освітніми та професійними рівнями)? Результати такого прогнозування мають бути достовірними і доступними для всіх гравців на транзитивному ринку праці. Основними користувачами результатів такого прогнозування мають стати урядовці, політики, експерти з питань зайнятості та професійної підготовки, керівники вищих навчальних закладів, учні, студенти, їхні батьки тощо.

З позицій споживачів освітніх послуг прогнозування кваліфікацій сприятиме раціональному вибору напряму професійної підготовки та більш виваженому здійсненню інвестицій в освіту. У рамках галузевого та регіонального прогнозування потреб у кваліфікаціях кожен учасник отримує можливість оцінювати для себе перспективні зиски. Випускники та наймані працівники, маючи інформацію про потреби галузей і регіонів у кваліфікаціях, більш відповідально інвестуватимуть у власний освітній та професійний розвиток. Крім того, носії певних кваліфікацій зможуть оцінити для

себе перспективи реалізації у професійній сфері будь-якої галузі чи регіону, а також визначити зиски і ризики від міграції.

З позицій роботодавців прогнозування кваліфікацій сприятиме більш ефективному плануванню кадрового потенціалу, запобіганню скорочення відтоку найманих працівників різних категорій за допомогою реалізації внутрішньої політики професійного навчання, активізації участі у процесах регулювання професійних стандартів з урахуванням перспективних вимог часу.

З позицій виробників освітніх послуг таке прогнозування сприятиме забезпеченню достовірної інформаційної бази про розвиток кваліфікацій за видами економічної діяльності, освітніми і професійними рівнями, що дасть змогу своєчасно вносити корективи до змісту та обсягів підготовки за різними освітніми рівнями.

Прогнозування кваліфікацій у Європі найчастіше проводять незалежні науково-дослідні інститути (Додаток М) або місцеві організації, які займаються проблемами зайнятості (в Ірландії – Інститут соціальних та економічних досліджень; у Греції – Обсерваторія зайнятості; у Німеччині – Інститут прикладних та інформаційних технологій, Інститут вивчення проблем праці; у Нідерландах – Бюро аналізу економічної політики). Незалежні організації, як правило, виконують прогнозування кваліфікацій за рахунок прямого замовника, третіх осіб (міжнародних організацій) або за власний рахунок. Здебільшого фінансування таких прогнозів здійснюється у рамках укладених угод щодо обсягів робіт та термінів їх виконання. Проте існують практики, коли до прогнозування кваліфікацій залучаються виключно представники одного або кількох міністерств (наприклад, Міністерство економіки та телекомунікації у Естонії; міністерства праці та освіти у Франції, при яких існують спеціальні департаменти, що здійснюють прогнозування кваліфікацій у рамках повсякденної роботи). В окремих випадках робота з прогнозування може будуватися на базі консолідованих зусиль й інших міністерств і відомств.

Наприклад, у Норвегії, чотири міністерства сформували консорціум і створили науково-дослідний проект із довгострокового прогнозування кваліфікацій. У Польщі також була створена міжурядова цільова група, до якої ввійшли представники міністерств освіти, охорони здоров'я, економіки, інфраструктури, вчені кафедри просторової економетрики Лодзького університету (на правах підрядників) і представники організацій роботодавців. Фінансу-

вання прогнозування кваліфікацій у цих випадках повністю реалізується за рахунок держави і не передбачає пошуку додаткових коштів, оскільки воно не розглядається як окремий проект, а є прямим обов'язком підрозділів названих міністерств. У випадках замовлення прогнозування потреб у кваліфікаціях для локальних рівнів витрати на роботу покриваються шляхом прямого фінансування місцевими органами влади

Залежно від того, хто виконавець прогнозу і для кого він обчислюється, визначається і рівень доступу до статистичної інформації. Наприклад, якщо замовником виступає держава, то найчастіше виконавці отримують всі необхідні статистичні дані від національних органів статистики на безоплатній основі, а в інших випадках – мають сплачувати кошти за необхідну інформацію.

У більшості досліджених випадків прогнозування кваліфікацій виконується на середньострокову перспективу – на 5 років (Чехія, Греція, Ірландія, Італія, Нідерланди, Польща). Середньострокові прогнози кваліфікацій у країнах ЄС вважаються більш точними, оскільки п'ятирічний горизонт прогнозування дає змогу максимально точно врахувати потреби в заміщенні робочої сили, транзит молоді від освіти до ринку праці, а відтак, дозволяє приймати стратегічні рішення щодо перерозподілу інвестицій у людський капітал на користь більш уразливих напрямів підготовки. Поряд з цим визнається, що короткострокові прогнози можуть бути більш корисними, коли мова йде про прийняття рішень щодо підбору персоналу, реалізації короткострокових навчальних та професійних курсів, організації програм перепідготовки безробітного населення тощо.

Найбільш варіативний горизонт прогнозування в Австрії, де розглядається перспектива від двох до чотирьох, п'яти і восьми років. В Естонії прогнозування попиту та пропозиції кваліфікацій виконують на період вісім років, а у Франції та на Кіпрі віддають перевагу довгостроковому прогнозуванню (десять років). Водночас є винятки, коли довгострокові прогнози робляться на період 10–15–20 років, зокрема у Німеччині й Великій Британії.

Повторюваність прогнозів, їхня перевірка у часі, усунення помилок та коригування дозволяє удосконалити модель прогнозування й обрати найбільш прийнятні методи. У цьому контексті серед країн ЄС також спостерігаються певні відмінності. До прикладу, в Естонії, Греції, Ірландії, Італії, Нідерландах, Австрії, Фінляндії

та Великій Британії прогнози виконуються на постійній основі – раз на рік або раз на два роки. У Франції прогнозування кваліфікацій повторюють через три-чотири роки. У решті досліджуваних країн прогнозування кваліфікацій не проводиться регулярно, що пов'язано насамперед з обмеженістю фінансових ресурсів для цих цілей.

Інтерпретація результатів прогнозування кваліфікацій у країнах ЄС не ідентична, тому вони не порівнянні між собою. Насамперед це пов'язано з тим, що кожна країна має власну мету та завдання прогнозування кваліфікацій. Окремі країни не потребують створення деталізованих прогнозів і прагнуть отримати приблизні значення перспективного попиту та пропозиції кваліфікацій, що дозволять зрозуміти загальні тенденції, окреслити можливі ризики та загрози для розвитку певних видів економічної діяльності, визначити потенційну нестачу робочої сили в певних галузях або за освітньо-професійними рівнями. Відомо, що в соціальних науках прогнозування не завжди переслідує мету отримання точної оцінки зміни реальності. Як правило таке прогнозування має попереджувальний характер (наприклад, виявлення зростання попиту на компетенції у певній галузі та оцінка нестачі робочої сили відповідної кваліфікації, що зможе поглибити дисбаланс на ринку праці). Такий прогноз може стати сигналом попередження про невідповідність кваліфікацій робочої сили потребам транзитивного ринку праці та базою для розробки системи заходів щодо мінімізації економічних втрат бізнесу й ризиків соціального відторгнення економічно активного населення у сфері праці. Тому більшість країн ЄС з різною періодичністю переглядають результати прогнозів постфактум і коригують моделі прогнозування з метою отримання більш надійної та точної оцінки на перспективу.

Цільовою аудиторією користувачів прогнозів кваліфікацій здебільшого є урядовці й політики, які працюють над формуванням стратегій соціально-економічного розвитку, кадрового забезпечення держави та укладають освітню доктрину країни. Серед основних користувачів результатів є міністерства, державні служби зайнятості, агенції з працевлаштування, компанії з консалтингу щодо побудови кар'єри, представники сфери освіти тощо. У зв'язку з тим, що результати прогнозування кваліфікацій створюють цілісну картину про перспективні тенденції на ринку праці та зміну структури робочої сили, більшість досліджуваних країн використовують ці прогнози для обґрунтування структурної, інноваційної, інвестиційної та соці-

альної політики держави. Крім того, результати прогнозування широко використовуються у діяльності служб зайнятості та кадрових агенцій, які інформують людей щодо перспективних професійних чи освітніх потреб і можливостей у контексті зміни структури зайнятості (Нідерланди, Італія, Чехія, Велика Британія, Польща). В окремих країнах ЄС результати прогнозування кваліфікацій доступні фізичним особам та громадськості (Кіпр, Фінляндія, Чехія, Великобританія), що створює підґрунтя для виховання відповідальності за власний вибір освітнього напрямку, професійної діяльності й раціональної споживчої поведінки щодо інвестування в людський капітал.

В Україні, як і в інших країнах пострадянського простору, в період планової економіки інформація про поточні й перспективні потреби у кадрах акумулювалася в кадрових управліннях та у навчальних закладах міністерств і відомств. Узагальнені статистичні дані надсилалися спочатку до планових комітетів республіканського значення, а звідти – до Державного планового комітету СРСР. Останній на підставі цієї інформації виконував прогнозування та планування розвитку кадрового забезпечення галузей і визначав обсяги підготовки кадрів професійно-технічними, середніми спеціальними і вищими навчальними закладами. Перехід до ринкових відносин спричинив докорінні зміни у всіх сферах економічного життя і перегляду та кардинальної перебудови системи формування державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів.

На сьогодні законодавчо передбачено, що державне замовлення на підготовку фахівців, педагогічних та робітничих кадрів, підвищення їх кваліфікації і перепідготовку має спиратися на результати середньострокового прогнозування потреб транзитивного ринку праці. Відповідно до нормативних документів, замовником такого прогнозування є Уряд, а виконавцем – Міністерство економічного розвитку та торгівлі України за інформаційного супроводу Державної служби статистики України [22].

Для сучасної України узгодження попиту та пропозиції на кваліфікації ускладнюється внаслідок:

- нестабільності економіки, яка перебуває у стані стагнації та потребує реструктуризації й модернізації підприємств;
- невирішеності ситуації з військовим конфліктом на Донбасі та окупацією Криму;
- слабкої взаємодії між представниками міністерств економічного розвитку та торгівлі, соціальної політики, освіти

і науки, головами галузевих рад, профспілками та роботодавцями, науковцями та керівниками навчальних закладів різних рівнів;

- відсутності належного фінансування проведення галузевих досліджень, удосконалення моніторингу ринку праці і запровадження на постійній основі прогнозування попиту на компетенції.

Водночас, зважаючи на підтримку України міжнародними організаціями у сфері забезпечення взаємодії між ринками праці та освіти, поліпшення ситуації можливе за умови консолідації зусиль усіх стейкхолдерів у напрямках:

- 1) розробки системи попередньої діагностики нестачі (надлишку) кваліфікацій, що передбачає моніторинг ринку праці, зокрема у напрямі трансформації попиту та пропозиції на компетенції, виявлення обсягів їхньої невідповідності, дефіциту (профіциту) робочої сили, ступеня і спрямованості дисбалансу;
- 2) запровадження в економічну практику прогнозування потреб у кваліфікаціях шляхом мобілізації всіх ресурсів, здатних сформувати банк даних на локальному, регіональному та національному рівнях про рух населення, розвиток економіки, потреби ринку праці, трансформацію освітньої мережі та зміни її контингенту за напрямами підготовки, динаміку розвитку галузей економіки, робочих місць, умов та оплати праці, структуру економічно активного населення за видами економічної діяльності, професіями, кваліфікаціями, частку надмірно (недостатньо) кваліфікованого населення тощо;
- 3) розробки та впровадження у практику методології оцінки кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам транзитивного ринку праці, що забезпечить можливість визначення обсягів надмірно (недостатньо) освіченого та кваліфікованого населення, а також дозволить сформувати цілісну картину про розбіжності у кваліфікаціях, вертикальну та горизонтальну мобільність працездатного населення;
- 4) визнання результатів прогнозування (що забезпечується достовірністю інформаційних джерел та відповідністю моделі прогнозування кваліфікацій запитам замовників прогнозу) і забезпечення доступу до них основних гравців з метою об-

грунтування важливих управлінських рішень щодо вдосконалення системи освіти та навчання, оптимізації обсягів підготовки кадрів за надлишковими та дефіцитними напрямками, коригування змісту навчальних програм, наборів кваліфікацій освітніх курсів тощо. Серед основних гравців, здатних впливати на ситуацію, що склалася, слід розрізнити: науковців, які виступають експертами у сфері узгодження ринків праці та освіти; представників Галузевих рад та комітетів, профільних міністерств та відомств (у першу чергу міністерств освіти, соціальної політики, економічного розвитку та торгівлі, Державної служби зайнятості, Державної служби з питань праці, Державної служби статистики тощо), профспілок, керівників навчальних закладів професійної та вищої освіти;

- 5) сприяння становленню інституційного потенціалу Державної служби зайнятості, яка в результаті тісної співпраці з безробітними та роботодавцями, здатна розповсюджувати результати прогнозування кваліфікацій серед широкого загалу, впливаючи на побудову освітніх і трудових траєкторій населення, а також використовувати отримані результати прогнозування для формування активної політики сприяння зайнятості населення.

У цьому контексті виникає потреба об'єднання інтересів усіх сторін, зацікавлених у подоланні дисбалансу на ринку праці, та запровадження ефективного механізму їхньої взаємодії.

Найважливішими елементами механізму соціального партнерства у сфері узгодження кваліфікацій на ринку праці є:

- регламентація відносин соціального партнерства відповідним законодавством;
- забезпечення постійно діючого переговорного процесу між основними стейкхолдерами на ринках праці та освіти;
- організація функціонування інституцій регулювання соціально-трудових відносин та організації процесів безперервної освіти в Україні;
- визначення та дотримання процедур узгодження інтересів та позицій усіх зацікавлених сторін у подоланні дисбалансу між попитом і пропозицією кваліфікацій;
- розроблення системи контролю за виконанням укладених домовленостей щодо удосконалення й організації моніторингу ринку праці з урахуванням освітньо-кваліфікаційних

та професійних характеристик робочої сили; регулювання процесів формування кваліфікацій та розробки й реалізації шляхів їхньої оптимізації до потреб ринку праці;

- забезпечення ефективної роботи експертів партнерських відносин, які аналізують стан та перспективи розвитку взаємодії всіх зацікавлених сторін;
- доведення результатів консолідації зусиль у напрямі узгодження кваліфікацій до широких верств населення та подальша їх імплементація в економічну практику.

Головним інструментом реалізації соціального партнерства у системі узгодження кваліфікацій на ринку праці є законодавство України про працю, яке складається з: Конституції України, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про об'єднання громадян», «Про організації роботодавців», «Про зайнятість населення», «Про оплату праці», чинних міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, інших нормативно-правових актів.

Основним юридичним документом, який регламентує консолідацію всіх зацікавлених сторін у цьому напрямі, є Закон «Про соціальний діалог в Україні» у якому визначено правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві [20].

Законодавчо передбачено, що соціальний діалог в Україні має здійснюватися на принципах:

- а) законності та верховенства права;
- б) репрезентативності та правоможності сторін та їх представників;
- в) незалежності та рівноправності сторін;
- г) конструктивності та взаємодії;
- д) добровільності та прийняття реальних зобов'язань;
- е) взаємної поваги та пошуку компромісних рішень;
- ж) обов'язковості розгляду пропозицій сторін;
- з) пріоритету узгоджувальних процедур;
- и) відкритості та гласності;

- к) обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей;
- л) відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

Поряд з цим у системі узгодження кваліфікацій з потребами економіки перелік принципів соціального діалогу може бути поповнений за рахунок спеціальних серед яких:

- 1) збалансованість економічної ефективності та соціальної справедливості, що передбачає обов'язкову наявність економічного та соціального ефекту як результату соціального діалогу, який не обмежує інтереси однієї зі сторін з метою захисту інтересів іншої;
- 2) аполітичність, згідно з якими сторони та їх суб'єкти соціального партнерства не повинні припускатися політичної мотивації власних дій у процесі соціального діалогу. Зокрема, роботодавці та профспілки мають бути незалежні у своїй діяльності від впливу держави;
- 3) відкритість, демократичність та довіра;
- 4) повага і врахування інтересів усіх учасників;
- 5) свобода вибору в обговоренні питань узгодження компетенцій;
- 6) компроміс у розв'язанні протиріч;
- 7) добровільність прийняття реальних зобов'язань;
- 8) обов'язковість виконання досягнутих домовленостей;
- 9) відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань;
- 10) контроль за виконанням досягнутих домовленостей.

Механізм соціального партнерства у системі узгодження кваліфікацій з потребами транзитивного ринку праці базується на таких теоретико-методологічних засадах:

- по-перше, він утворюється у тісному взаємозв'язку з ринками праці та освіти й максимально враховує особливості їхнього функціонування у сфері як внутрішнього, так і зовнішнього середовища;
- по-друге, він формується і реалізується щодо системи підготовки (перепідготовки) та підвищення кваліфікації кадрів, реалізації набутих кваліфікацій у процесі трудової діяльності, оскільки лише в цьому випадку можливо дослідити всі можливості та недоліки консолідації зусиль у напрямі подолання дисбалансу кваліфікацій;
- по-третє, він є невід'ємною частиною системи взаємодії ринків праці та освіти; інакше кажучи, він приводить у дію цю систему та сприяє її ефективнішому функціонуванню;

- по-четверте, його структура складна ієрархічна, тому за рівні ієрархії приймають елементи та одиниці (методи, заходи, інструменти тощо);
- по-п'яте, він передбачає відображення як структурних компонент, так і їх взаємозв'язків, що дозволяє оптимізувати не лише процеси самої структури, а й характер взаємовідносин між компонентами структури.

Побудова механізму соціального партнерства на основі перерахованих теоретико-методологічних засад та його реалізація для узгодження кваліфікацій з потребами транзитивного ринку праці дозволить забезпечити його відповідність меті та завданням консолідації зусиль стейкхолдерів у напрямі подолання кваліфікаційного дисбалансу на ринку. Зазначений механізм соціального партнерства передбачає системну спрямовану діяльність усіх зацікавлених сторін у забезпеченні економіки кваліфікованими кадрами та створення всіх необхідних умов для їх повноцінної реалізації (рис. 5.4). Цілями формування механізму є: реалізація інтересів усіх суб'єктів, що взаємодіють у процесі узгодження кваліфікацій відповідно до потреб транзитивного ринку праці з максимальним ступенем задоволення потреб кожного; підвищення якості моніторингу ринків праці й освіти, оцінка поточних та перспективних потреб у кваліфікаціях; створення достовірного інформаційного забезпечення для прийняття рішень щодо перспективних інвестицій у людський капітал на всіх рівнях.

Соціальне партнерство у системі узгодження кваліфікацій з потребами транзитивного ринку праці реалізується у таких формах: проведення спільних консультацій сторін; реалізації колективних переговорів з подальшим укладанням домовленостей та угод на всіх рівнях; погодження співпраці у напрямі реалізації моніторингу ринків праці та освіти; забезпечення обов'язкового обміну необхідною інформацією серед усіх учасників; прогнозування кваліфікацій з подальшим оприлюдненням результатів та обговоренням шляхів удосконалення моделі прогнозування; прийняття рішень щодо узгодження кваліфікацій.

Основні завдання соціального партнерства у системі узгодження кваліфікацій з потребами ринку праці умовно можна класифікувати за трьома напрямами:

1. *Формування інформаційного забезпечення прогнозування кваліфікацій:*

<p>Об'єкт соціального діалогу: компетенції, носіями яких є робоча сила</p>	<p>Суб'єкти соціального діалогу: Міністерство економічного розвитку та торгівлі, Міністерство освіти і науки, Міністерство соціальної політики, Державна служба статистики України, Федерація роботодавців України, галузеві ради, Федерація профспілок, науковці та практики у сфері узгодження кваліфікацій, керівники навчальних закладів вищої та професійної освіти та ін.</p>	<p>Завдання:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) удосконалити моніторинг ринків праці та освіти; 2) запровадити послуги середньострокове прогнозування національних потреб у компетенціях; 3) запобігти освітнім невідповідностям потребам економіки; 4) сприяти формуванню адаптивності, умінь, учасників взаємодії до мінливості економічних умов; 5) підвищити рівень мобільності робочої сили; 6) підвищити якість безперервної освіти 	<p>Принципи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) законність; 2) рівноправність сторін; 3) конструктивність та консолідованість; 4) відкритість, демократичність та довіра; 5) повага і врахування інтересів всіх учасників; 6) свобода вибору у обговоренні питань узгодження кваліфікацій; 7) компроміс у разі згоди прогноріч; 8) добровільність прийняття реальних зобов'язань; 9) обов'язковість виконання досягнутих домовленостей; 10) відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань; <p>1) контроль за виконанням досягнутих домовленостей.</p>
<p>Мета: реалізація інтересів суб'єктів взаємодії у сфері узгодження компетенцій відповідно до потреб ринку праці з максимальним ступенем задоволення потреб кожного та створення актуальної інформаційної забезпечення для прийняття рішень щодо перспективних інвестицій у людський капітал</p>	<p>Форми соціального діалогу:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) спільні консультації сторін; 2) колективні переговори на всіх рівнях; 3) укладання домовленостей та угод на всіх рівнях; 4) погодження співпраці у напрямі реалізації моніторингу ринків праці та освіти; 5) обмін необхідною інформацією; 6) обговорення результатів прогнозування кваліфікацій; 7) прийняття рішень щодо узгодження кваліфікацій. 	<p>Форми соціального діалогу:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) удосконалити моніторинг ринків праці та освіти; 2) запровадити послуги середньострокове прогнозування національних потреб у компетенціях; 3) запобігти освітнім невідповідностям потребам економіки; 4) сприяти формуванню адаптивності, умінь, учасників взаємодії до мінливості економічних умов; 5) підвищити рівень мобільності робочої сили; 6) підвищити якість безперервної освіти 	
<p>РЕЗУЛЬТАТ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ — УЗГОДЖЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЙ З ПОТРЕБАМИ РИНКУ — ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ПРОГНОЗУВАННЯ</p>			
<p>ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОГНОЗУВАННЯ</p>	<p>1) прогноз чисельності зайнятого населення за видами економічної діяльності;</p> <p>2) прогноз попиту на компетенції, зумовленого економічним розвитком;</p> <p>3) прогноз попиту на компетенції, зумовленого вивуцям, робочої сили за видами економічної діяльності, рівнями кваліфікацій та професійними компетенціями;</p> <p>4) прогноз пропозиції компетенцій за рівнями кваліфікацій та професійними групами для кожного прогнозного року;</p> <p>5) оцінка дисбалансу попиту та пропозиції компетенцій</p>	<p>1) реконструкція ринку праці й розробка проєктів щодо узгодження професій квалірового забезпечення;</p> <p>2) розробка програм розвитку трудового потенціалу;</p> <p>3) коригування обсягів та змісту безперервної професійної освіти;</p> <p>4) розробка стратегії розвитку професійної та вищої освіти;</p> <p>5) обґрунтування політики зайнятості і людських інвестицій рішень щодо інвестицій у людський капітал</p>	
<p>1) збірання й обробка статистичної інформації про рух населення, основні макроекономічні показники, освіти, професії та кваліфікаційні характеристики населення, розвиток ринків праці та освіти;</p> <p>2) виявлення основних тенденцій у змінах економічної структури населення, трансформації економіки та структури робочої сили;</p> <p>3) визначення змін у освітньо-професійній структурі зайнятих і безробітних</p>	<p>НАНОРІВЕНЬ: можливість оцінити перспективи розвитку професій у сфері безперервної освіти, професійних груп та рівнів від трудової міграції; виконання культури раціонального вибору освітньо-професійної підготовки; формування культури інвестування у власний освітній та професійний розвиток</p>	<p>МАКРОРІВЕНЬ: створення достовірної інформаційної бази про розвиток кваліфікацій за видами економічної діяльності, освітніми і професійними рівнями, оптимізація змісту та обсягів підготовки кадрів за освітньо-кваліфікаційними рівнями та професіями</p>	
<p>ПОЗИТИВНІ ЕФЕКТИ</p>	<p>МІКРОРІВЕНЬ: оптимізація потреб підприємств у кваліфікаціях; підвищення ефективності у планування квалірового потенціалу; запровадження скороченню відсотку найманих працівників; активізація участі у процесі регулювання професійних стандартів з урахуванням перспективних змін у часі</p>	<p>МАКРОРІВЕНЬ: створення достовірної інформаційної бази про розвиток кваліфікацій за видами економічної діяльності, освітніми і професійними рівнями, оптимізація змісту та обсягів підготовки кадрів за освітньо-кваліфікаційними рівнями та професіями</p>	

Рис 5.4. Механізм соціального діалогу у сфері прогнозування кваліфікацій з потребами ринку праці

Інформаційне забезпечення прогнозування кваліфікацій вимагає постійного моніторингу ринків праці та освіти. Під моніторингом ринків праці й освіти розуміємо безперервний процес системного статистичного спостереження їхнього розвитку та функціонування їх основних інститутів.

В організаційному плані моніторинг ринків праці та освіти – це регулярні дослідження освітньої та трудової сфер, у рамках яких накопичується й комплексно аналізується статистична та соціологічна інформація.

Метою моніторингу ринків праці й освіти є дослідження динаміки освітньої мережі, її фінансування і функціонування, кадрового та матеріально-технічного забезпечення, кількісно-якісних характеристик робочої сили, доходів та інших аспектів трудової діяльності; формування інформаційного забезпечення макроекономічного аналізу; регулювання соціально-економічних, організаційно-правових та професійних чинників, що впливають на розвиток соціально-трудої сфери; розроблення програм соціальної політики.

Макроекономічний аналіз транзитивного ринку праці передбачає спостереження за чисельністю та структурою людських ресурсів з метою виявлення основних тенденцій його розвитку та визначення майбутніх напрямів регулювання зайнятості населення. Для планування та розробки заходів щодо узгодження кваліфікацій вивчають об'єми попиту та пропозиції робочої сили, її структуру тощо.

Об'єктами моніторингу ринків праці та освіти є окремі соціально-демографічні та професійні групи населення, макроекономічні показники, що характеризують розвиток цих структур тощо. Предметом – явища та процеси, що відбуваються на ринках праці й освіти.

При проведенні моніторингу ринків праці та освіти особлива увага приділяється: динаміці підготовки фахівців за різними напрямами, проблемі дефіциту робітничих кадрів, у першу чергу – кваліфікованих; дослідженню заходів щодо підвищення кваліфікації працівників; проблемі плинності кадрів, потребам заміщення робочої сили та визначенню напрямів її вирішення тощо.

Моніторинг обох ринків забезпечує формування системи інформації, що дає можливість швидко та гнучко реагувати на зміни у співвідношенні попиту та пропозиції кваліфікацій, прогнозувати

критичні ситуації, планувати та здійснювати активну соціальну політику й за необхідності вносити певні корективи до чинних державних програм.

Основними завданнями у сфері формування інформаційного забезпечення прогнозування кваліфікацій є:

- 1) збирання та обробка статистичної інформації про рух населення, основні макроекономічні показники, освітні, професійні та кваліфікаційні характеристики населення, розвиток ринків праці та освіти;
- 2) виявлення основних тенденцій у змінах статево-вікової структури населення, трансформації економіки та структури робочої сили;
- 3) статистичний аналіз показників економічної активності населення, зайнятості та безробіття;
- 4) вивчення основних принципів функціонування ринків праці та освіти;
- 5) статистичне вивчення пропозиції робочої сили, попиту на неї та кон'юнктури ринку;
- 6) статистична оцінка неповної зайнятості та використання робочого часу;
- 7) дослідження зайнятості у неформальному секторі економіки;
- 8) статистичне вивчення вартості робочої сили на ринку праці та її динаміки;
- 9) оцінювання продуктивності праці та аналіз її динаміки.

Інформаційну базу прогнозування кваліфікацій в Україні складають:

- а) матеріали державної централізованої та галузевої статистичної звітності;
- б) дані базових підприємств, не охоплених державною статистикою;
- в) дані вибіркового одноразового обстеження підприємств, груп населення, домогосподарств;
- г) дані спеціальних соціологічних опитувань населення, трудових колективів та експертів;
- д) результати досліджень науково-дослідних організацій, що задіяні у системі моніторингу.

Збирання і первинна обробка інформації у процесі моніторингу здійснюється територіальними органами державної статистики, міністерствами та відомствами, які беруть участь у моніторингу, від-

повідними службами зацікавлених органів виконавчої влади регіонів України. Статистична інформація обробляється та аналізується обласними управліннями державної статистики. Періодичність обстеження ринку праці – 2 рази на рік (II та IV квартали). Інформація надходить до банку даних автоматизованої інформаційної системи Державної служби статистики України та Міністерства соціальної політики України. Узагальнення даних моніторингу, їх аналіз та підготовка пропозицій щодо розв'язання соціально-трудових проблем здійснюється зазначеними установами із залученням підвідомчих науково-дослідних організацій, які беруть участь у моніторингу, відповідних наукових інститутів НАН України, галузевих міністерств і відомств.

II. Прогнозування кваліфікацій

В Україні законодавчо прописано, що прогнозування кваліфікацій покладено на Міністерство економічного розвитку та торгівлі. Проте, як зазначалося вище робота над прогнозною моделлю розпочалась у 2014 році й на умовах тендеру її виконавцем є Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України. Перші результати роботи соціальних партнерів у цьому напрямі були оприлюднені у 2015 році, і зараз триває удосконалення моделі. Тому основними завданнями у цьому напрямі є:

- 1) удосконалення прогновної моделі для визначення потреб у кваліфікованій робочій силі;
- 2) прогнозування чисельності зайнятого населення за видами економічної діяльності;
- 3) прогнозування попиту на кваліфікації, зумовленого економічним розвитком;
- 4) прогнозування попиту на кваліфікації, зумовленого вибуттям робочої сили за видами економічної діяльності, рівнями кваліфікації та професійними групами;
- 5) прогнозування пропозиції кваліфікацій за рівнями кваліфікацій та професійними групами для кожного прогнозного року;
- 6) оцінка дисбалансу попиту та пропозиції кваліфікацій.

III. Імплементация результатів прогнозування кваліфікацій

Імплементация результатів прогнозування кваліфікацій передбачає сукупність цілеспрямованих організаційно-правових та інституційних заходів, які реалізуються соціальними партнерами

і спрямовані на реалізацію взятих на себе зобов'язань щодо вдосконалення системи узгодження кваліфікацій. Основними завданнями у цьому напрямі є:

- 1) забезпечення широкого доступу всіх зацікавлених сторін до результатів прогнозування;
- 2) реконструкція транзитивного ринку праці й розробка проєктів щодо регулювання процесів кадрового забезпечення;
- 3) розробка програм розвитку трудового потенціалу;
- 4) коригування обсягів та змісту безперервної професійної освіти;
- 5) розробка стратегії розвитку професійної та вищої освіти;
- 6) обґрунтування політики зайнятості населення, прийняття рішень щодо інвестицій у людський капітал.

У результаті реалізації механізму соціального партнерства у системі узгодження кваліфікацій з потребами транзитивного ринку праці споживачі освітніх послуг (на рівні пересічних громадян) отримають можливість: оцінити перспективи реалізації у професійній сфері будь-якої галузі чи регіону; визначити зиски та ризики від трудової міграції; раціоналізувати вибір напрямку освітньо-професійної підготовки; сформувати культуру інвестування у власний освітній та професійний розвиток. Позитивні ефекти на рівні підприємств та організацій полягатимуть в оптимізації потреб підприємств у кваліфікаціях; підвищенні ефективності планування кадрового потенціалу; запобіганні скороченню відтоку найманих працівників; активізації участі роботодавців у процесах регулювання професійних стандартів з урахуванням перспективних вимог часу. На рівні держави позитивними ефектами стануть створення достовірної інформаційної бази про розвиток кваліфікацій за видами економічної діяльності, освітніми і професійними рівнями, оптимізація змісту та обсягів підготовки кадрів за освітньо-кваліфікаційними рівнями та професіями.

Реалізація механізму соціального партнерства у системі узгодження кваліфікацій має відбуватися за п'ятьма послідовними етапами:

- 1) усвідомлення представниками уряду проблеми дисбалансу кваліфікацій на ринку праці та необхідності її регулювання;
- 2) створення необхідної інституційної та нормативно-правової бази розвитку соціального партнерства і закріплення ключових аспектів взаємодії всіх зацікавлених в узгодженні

- кваліфікацій сторін регламентуючими документами (законами, концепціями, стратегіями);
- 3) забезпечення координації та залучення до розв'язання проблем регулювання попиту та пропозиції на кваліфікації керівників навчальних закладів професійної та вищої освіти, науковців та експертів у сфері оцінки і прогнозування кваліфікаційної відповідності, роботодавців та представників профспілок з подальшою розробкою та підписанням угод про співпрацю;
 - 4) сприяння реалізації соціального партнерства у системі узгодження кваліфікацій на державному та регіональному рівнях, що передбачає перегляд регіональної політики щодо підготовки кваліфікованих кадрів відповідно до потреб транзитивного ринку праці. Цей етап надзвичайно відповідальний, оскільки передбачає використання множини технологій взаємодії, коректність реалізації яких визначатиме ефективність консолідації зусиль усіх соціальних партнерів;
 - 5) моніторинг соціального партнерства та оцінювання його ефективності, що включає не лише оцінку зворотних зв'язків щодо реалізації соціального партнерства, а й пошук нових технологій удосконалення взаємодії у напрямі збалансування попиту та пропозиції на кваліфікації розробка відповідних рекомендацій з послідовним упровадженням у регламентуючі документи.

Отже, скорочення кваліфікаційної невідповідності на ринку праці можна подолати шляхом реалізації механізму соціального партнерства у цій сфері. Збалансованість інтересів усіх зацікавлених сторін у цьому напрямі сприятиме досягненню максимального ефекту щодо узгодження кваліфікацій з потребами транзитивного ринку праці, оптимізації витрат на людський капітал та забезпечення стабільності розвитку економіки. Рушійною силою соціального партнерства у системі узгодження кваліфікацій є інтереси всіх його суб'єктів, а метою взаємодії – реалізація інтересів суб'єктів різних рівнів, що спрямовані на забезпечення продуктивної зайнятості населення та скорочення масштабів безробіття.

5.4. Профільне навчання як передумова забезпечення потреб транзитивного ринку праці

Транзитивний ринок праці вимагає від випускника не лише глибоких теоретичних знань, а й здатності їх застосовувати у нестандартних життєвих ситуаціях. Недоліки сучасної сфери освіти стосуються кожного, оскільки саме через цю сферу вирішуються такі актуальні проблеми, як соціальна мобільність молоді, підвищення соціального статусу людини, гарантія зайнятості та трудова мобільність тощо [2, с. 22].

На сучасному етапі розвитку суспільства зусилля урядів усіх країн зосереджені на подоланні окремих проблем шляхом модернізації освіти. Одним зі стратегічних напрямів при цьому є оновлення змісту профільного навчання, що спрямоване на реалізацію особистісно зорієнтованого навчання та розширення можливостей побудови індивідуальних освітніх траєкторій. Основним завданням профільного навчання є посилення індивідуалізації, функціональності, ефективності освітнього процесу, що забезпечить якнайповніше врахування інтересів та нахилів молодого покоління відповідно до його професійних вподобань.

Проблемам реорганізації загальноосвітньої підготовки і профільного навчання приділяється значна увага, оскільки їхнє розв'язання є першим кроком на шляху зміцнення позицій молоді на ринку праці. У наукових розвідках вчені неодноразово наголошувати на тому, що профільна освіта озброює учнів базовими знаннями та навичками, які значно підвищують їхні шанси на отримання першого робочого місця. У 2013 році розгляд спільноти Міністерством освіти і науки України був представлений оновлений проект Концепції профільного навчання в старшій школі [23], який викликав обурення науковців та практиків. Серед головних недоліків цієї Концепції критики назвали спробу її творців перекласти досвід Росії та Білорусі на національну систему освіти та намагання в умовах дворічного циклу профільного навчання досягти результатів не гірших, ніж у європейських країнах, де профільне навчання у старшій школі триває від 3 до 5 років [4]. Таким чином, актуальності набувають дослідження, спрямовані на вивчення світового досвіду у цій сфері.

Наприкінці 90-х років минулого століття країни Західної Європи та Північної Америки узгодили базові стандарти вимог щодо середньої освіти. Цей факт сприяв оновленню змісту та структури загальноосвітньої підготовки європейських країн, основною метою якої стала підготовка до вищої школи не лише обдарованих учнів, а й переважної більшості молоді. Досягнення означеної мети передбачало створення середніх спеціальних закладів та поступове скорочення системи «дуального учнівства»,¹ що не сприяє належній підготовці до вступу у ВНЗ.

Відповідно до сучасних стандартів середньої освіти, тривалість загальноосвітньої підготовки має бути не меншою 12 років. У країнах-членах ЄС тривалість загальноосвітньої підготовки коливається в межах від 9 до 13 років (табл. 5.2).

У Євросоюзі раннє закінчення школи визнано головною проблемою людства, оскільки на території ЄС проживає більше шести мільйонів людей, які мають неповну середню освіту або кваліфікацію, нижчу середнього рівня [38, с. 2]. Цей прошарок молоді утворює маргінальну групу, переважна частина якої складається з безробітних, що повністю залежать від соціальних допомог. Учені доводять, що раннє закінчення школи гальмує суспільний розвиток і є серйозною перешкодою на шляху до забезпечення сталого економічного зростання. Саме тому більшість країн Євросоюзу при реформуванні загальноосвітньої підготовки намагаються подовжити терміни перебування дітей у загальноосвітніх школах і на другому ступені загальної підготовки дати їм можливість здобути базові професійні компетенції. Як правило, учні в ЄС завершують повну загальну середню освіту у віці 18–19 років, що забезпечує соціальний захист неповнолітніх у ринкових умовах.

¹ Схема учнівства базується на принципі дуального навчання, коли чергуються періоди навчання на підприємстві та в навчальному закладі. Тривалість навчання на підприємстві і в закладі професійної освіти може бути різною залежно від системи учнівства, професії (фаху) та самої структури програми учнівства. У країнах ЄС з добре розвинутими програмами учнівства (таких як Австрія, Данія, Естонія, Франція, Німеччина, Нідерланди, Словаччина і Велика Британія) навчання на підприємстві становить більшу частину загального навчального часу, як правило, 66–70%.

Таблиця 5.2

Середня тривалість навчання у загальноосвітній школах різних країн світу та терміни підготовки на різних рівнях професійної освіти за віком

Країни	Тривалість загальноосвітньої підготовки	Початок навчання у загальноосвітній школі, років	Закінчення навчання у загальноосвітній школі, років	Середня тривалість навчання у загальноосвітній школі, років	Віковий інтервал перебування учнів залежно від рівня закладу де здобувається професія				
					У базовій загальноосвітній школі	У профільній загальноосвітній школі	У закладі базової професійної освіти	У закладі середньої професійної освіти	У системі дуального учнівства
США	12	6	17	17	12-15	15-17	немає ^a	15-18	немає
Німеччина	13	6	18	16	10-16	16-19	немає ^a	16-18/19	15-19
Нідерланди	13	5	17	17	12-15/16	15-18	14-16	16-20	16-20
Бельгія	12	6	17	16	12-14	14-18	13-14	14-19 (14-21)	15-20
Велика Британія	12	5	16	17	11-14	немає ^a	немає ^a	немає ^a	немає
Франція	11	6	16	16	11-15	15-18	немає ^a	11-19	немає
Іспанія	11	6	16	18	немає ^b	16-20	немає	16-20	немає
Норвегія	11	6	16	18	немає ^b	16-19	немає	16-20	немає
Італія	11	6	16	17	12-16	16-18	немає	16-18	немає
Данія	10	6	15	17	немає ^b	16-19	немає ^a	16-19	немає
Фінляндія	10	7	16	17	немає ^b	16-19	немає	16-19	немає
Греція	10	5	14	16	12-15	15-18	немає	15-18	немає
Ірландія	10	6	15	19	12-15	15-18	немає	17-19	немає
Італія	10	6	15	16	11-14	14-19	немає	14-19	немає
Люксембург	10	6	15	14	12-15	15-19	12-15	15-18/19	15-18
Швеція	10	7	16	17	немає ^b	16-19 ^c	немає	немає	немає
Австрія	9	6	14	16	10-14	14-18	немає ^a	14-18/19	15-19
Кіпр	9	6	14	14	12-15	15-18	немає	15-18	немає
Португалія	9	6	14	16	немає ^b	15-18	12-15	15-18	15-18

^aДжерело: [14].

^bУ системі дуального учнівства учні засвоюють професію на робочому місці під доглядом майстра, але не менше одного дня на тиждень навчаються у професійній школі.

^cВесь період навчання з моменту вступу і до старшої середньої школи у цих країнах не поділяється на цикли, стадії, профілі. Всі навчаються за однією програмою.

^dЛише у Швеції середня загальна і професійна освіта об'єднані та надаються одночасно в школах та гімназіях.

^eТільки в Ірландії – від 17 до 19 років.

Терміни початку та тривалості профілізації постійно обговорюються у суспільстві, і більшість європейських вчених схиляються до недоцільності ранньої профілізації, тобто її проведення в основній школі. Саме тому у більшості європейських країн (Франції, Німеччині, Нідерландах, Швеції, Фінляндії, Норвегії, Данії, Великій Британії та ін.) до шостого року навчання всі учні отримують однакову базову загальноосвітню підготовку. До сьомого року навчання учні вже мають визначитися з профілем, за яким вони продовжать навчання у старших класах.

Профільне навчання спрямоване на формування єдиної життєвої, світоглядної, наукової, культурної та професійної компетентності учнів, яка у перспективі забезпечить їхнє подальше самовдосконалення та самореалізацію. У програмах профільної освіти другого етапу середньої освіти більше часу відводиться вивченню конкретної спеціальності або групи спеціальностей.

У США профільне навчання існує на останніх двох-трьох роках навчання старшої школи. Учні обирають між трьома варіантами профілю – «академічним» («загальним»), «допрофесійним» та «професійним». Варіативність освітніх послуг забезпечується шляхом розширення спектру різноманітних навчальних курсів за вибором, які формуються з урахуванням попиту та вподобань батьків, оскільки саме на них покладається профілізація дитини.

Більшість загальноосвітніх шкіл світу різняться у підходах до організації академічного і професійного навчання. Розбіжності залежать від специфіки організації системи загальної середньої освіти, територіального розташування, національних традицій тощо. Проте спільним для всіх країн є те, що академічна освіта готує студентів до вступу в коледж чи університет, а профільна – до виходу на ринок праці. Частка осіб, охоплених профільним навчанням, у розвинених країнах зростає рік у рік. За експертними оцінками, у країнах Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) у 2010 році 50% молоді навчалися за академічним профілем, а 46% були розподілені між допрофесійним та професійним профілями, що на 3 та 2 в. п. вище порівняно з 2005 роком [26, с. 40].

Спільними рисами організації профільного навчання у старшій школі для переважної більшості розвинених країн є такі:

- 1) сучасна європейська профільна школа формувалася у процесі уніфікації структури та змісту освіти. Старша шкільна

освіта класифікується як післябазова та післяобов'язкова. Вона розпочинається після закінчення першого етапу загальної середньої школи (як правило, особи віком 15–16 років). Учні самостійно обирають подальший шлях продовження навчання (гімназія, ліцей, заклад загальноосвітньої або професійної підготовки тощо);

- 2) усі загальноосвітні школи розвинених країн здійснюють профільне навчання у старших класах (тривалість коливається в межах від 2 до 4 років). Здебільшого профільне навчання здійснюється впродовж трьох останніх років загальноосвітньої школи. У деяких європейських країнах йому передують один рік допрофільного навчання, що базується на підготовці до вибору профілів з навчанням за єдиним навчальним планом для всіх;
- 3) профільні класи спрямовані на задоволення потреб населення у виявленні нахилів та розвитку інтересів учнів у певній сфері знань та підготовку до успішного продовження навчання у ВНЗ;
- 4) існує два базові підходи до організації профільного навчання в зарубіжжі: профілізація в межах єдиної установи або в межах окремих типів навчальних закладів (академічних, технічних, професійних тощо). В Європі старша профільна школа виділяється в окремий вид освітнього закладу (Франція – ліцей, Німеччина – гімназія, а в США профільне навчання є «вищою школою»);
- 5) у більшості країн Європи кожен учень обирає між двома варіантами продовження навчання у загальноосвітній школі: «академічним», що є передумовою продовження навчання у вищому навчальному закладі та «неакадемічним» (або «професійним»), який передбачає навчання за спрощеним навчальним планом, що охоплює переважно прикладні профільні дисципліни.

В окремих країнах кількість профілів / напрямів диференціації може варіюватися від двох (у англійських країнах «академічний» та «неакадемічний», або «загальний»), трьох (Франція – «філософія», «природничі науки» та «соціально-економічний профіль, Німеччина – «мова-література-мистецтво», «соціальні науки», «математика – точні науки – технологія») до 17 (Швеція);

- 6) незалежно від національної специфіки в усіх країнах профільне навчання базується на визначенні переліку навчаль-

- них предметів чи освітніх галузей, змісту, вмінь і компетентностей, необхідних для підготовки молоді до дорослого життя. Узагальнений варіант є комбінацією таких складових: обов'язкові та профільні предмети; спеціалізовані курси, зорієнтовані на формування ключових компетентностей (уміння вчитися, використовувати ІКТ, критично мислити, приймати рішення та розв'язувати проблеми, здобувати нові знання протягом життя, працювати в команді тощо); релігійна або моральна освіта; курси практичного спрямування, що передбачають волонтерську роботу у громаді;
- 7) кількість обов'язкових навчальних предметів порівняно з основною школою, як правило, наполовину менша. До загальнообов'язкових належать математика, рідна мова та література, іноземні мови, природничі науки, фізичне виховання;
 - 8) організація профільного навчання диференціюється за способами формування індивідуального навчального плану учня: від жорстко фіксованого переліку обов'язкових навчальних курсів (Німеччина, Франція) до можливості вибору з множини запропонованих курсів за весь період навчання (Велика Британія, США). Школярі мають обрати не менше 15 та не більше 25 навчальних курсів тривалістю до одного семестру;
 - 9) у розвинених країнах пріоритетним завданням середньої освіти є забезпечення великої тривалості профільного навчання є. Як правило, вона становить 3000 астрономічних годин (трохи більше трьох років), що є гарантією здобуття профільної освіти без надмірних зусиль. Якщо ж у країні профільна підготовка триває два роки і менше, то час виконання програми університетів має бути подовжений на рік або два. Практика свідчить, що чим вища концентрація учнів у старших класах середніх шкіл на малій групі профільних предметів, тим кращі результати вони покажуть на студентських лавах ВНЗ;
 - 10) дипломи після закінчення профільної школи у більшості випадків дають можливість зарахування до вищих навчальних закладів. Водночас вступ до медичних і військових навчальних закладів, зокрема у Франції, здійснюється на підставі вступних іспитів;

- 11) в останні десятиріччя кількість профілів та навчальних курсів старшої школи в Європі постійно скорочується, і водночас збільшується кількість обов'язкових предметів і курсів. При цьому виразно простежується посилення державного регулювання загальноосвітньої підготовки на всіх етапах її організації від розробки національних освітніх стандартів до контролю за проведенням іспитів.

Рівень охоплення учнів профільним навчанням у розвинених країнах світу постійно зростає і за даними ЮНЕСКО сягає 70% [38], що пояснюється прагненням усіх країн світу до підвищення освітнього рівня населення та подовження термінів обов'язкової і загальнодоступної освіти.

Порівняння частки учнів, охоплених технічною і профільною освітою в різних країнах, показало, що найбільші обсяги залученої до профільного та технічного навчання молоді були в Нідерландах, Швейцарії, Італії, Швеції, Фінляндії, Бельгії, Норвегії, Польщі, Німеччині та Данії (показник коливається в межах від 51% до 68%).

Дівчата частіше обирають академічну підготовку, ніж хлопці. Так, 56% дівчат навчалася за академічним профілем. В Австрії, Чехії, Естонії, Італії, Польщі, Словенії та Швейцарії співвідношення кількості дівчат – випускниць профільних закладів до відповідної кількості хлопців становило щонайменше 3:2 [26, с. 47]. Односторонні тенденції у допрофільній та профільній підготовці за гендерною ознакою в розрізі країн важко ідентифікуються. Щоправда в більшості країн спостерігається незначне перевищення на користь хлопців, у середньому на 3 в.п. Водночас у Бельгії, Фінляндії, Ірландії та Нідерландах цей показник становив 10 в.п. Найменша частка учнів, охоплених технічною і профільною освітою, серед країн СНД характерна для Казахстану (24%), а найвища – для Росії (48%). В Україні цей показник становить 31%. За гендерною ознакою переваги спостерігаються на користь чоловіків практично у всіх країнах, крім Азербайджану, де гендерний розрив становив 5 в.п.

Вподобання щодо вибору профілів у старшій школі найчастіше складаються за традиційними уявленнями щодо прикладання праці жінок і чоловіків. Так, за даними ОЕСР, найбільш цікавими для дівчат-випускниць були соціальні та гуманітарні науки, бізнес, юриспруденція, охорона здоров'я, освіта. У розрізі країн ОЕСР можна виявити певні відмінності щодо інтересів дівчат. Наприклад,

в Австрії, Чехії, Франції, Німеччині, Індонезії, Японії, Словаччині, Словенії, Іспанії та Швейцарії дівчата частіше обирають соціальні науки, бізнес і право. В Австрії, Данії, Фінляндії, Нідерландах, Норвегії та Туреччині найбільш популярними серед дівчат є соціальні науки та охорона здоров'я.

В Естонії, Угорщині та Польщі найбільшу перевагу дівчата надають профілям сфери обслуговування, а в Ісландії, Південній Кореї та Швеції, як правило, для продовження навчання вони обирають гуманітарні науки, освіту та мистецтво. І тільки в Аргентині дівчата віддають перевагу проектуванню, виробництву та будівництву. Цей профіль вважається чоловічим для переважної більшості країн світу, оскільки в середньому на 56% представлений хлопцями-випускниками, а в Естонії та Норвегії він охоплює три чверті всіх випускників чоловічої статі.

Варто зазначити, що хлопці та дівчата можуть обирати різні галузі знань як профілі на підставі власних вподобань, очікувань щодо працевлаштування на ринку праці та можливостей побудови кар'єри, а завдання уряду будь-якої держави – забезпечити їм рівні умови доступу до профільного навчання та запобігти штучному сортуванню учнів при спрямуванні їх на різні профілі.

На сьогодні освітні потреби українців у профільному навчанні задовольняються шляхом організації діяльності мережі загальноосвітніх закладів різного типу, що складається з однопрофільних і багатопрофільних ліцеїв, гімназій, загальноосвітніх шкіл, які мають змогу повністю реалізувати профільність навчання, а також професійно-технічних навчальних закладів, коледжів. Водночас порівняно невелика група цих навчальних закладів відповідає середньому рівню стандартних європейських вимог щодо змісту та тривалості профільного навчання. Таким чином, у перспективі уряду необхідно забезпечити досягнення відповідного рівня для решти середніх закладів освіти. Виконання цього завдання надзвичайно важливе, оскільки раціональне скорочення тривалості здобуття вищої освіти забезпечить значні економічні та соціальні зиски й порівняно кращі можливості молоді на ринку праці.

Українська модель профільної освіти суттєво відрізняється як від європейської, так і від північноамериканської. Суттєвою відмінністю є те, що там до старшої школи йдуть лише ті учні, які завершили навчання в рамках обов'язкової базової освіти та мають намір здобувати знання за обраними профілями, щоб у перспективі

вступити або до закладу професійної освіти, або до університету. У нашому випадку вивчення загальноосвітніх предметів законодавчо передбачається впродовж 11 років навчання, і скорочення загальноосвітнього компонента на користь профільного негативно позначиться на якості освіти.

Крім того, існуюча система організації профільного навчання в Україні потребує якісно нового предметного наповнення. Зокрема, включення такого напрямку, як «зелена економіка», що сприятиме поширенню у суспільстві знань щодо запровадження різних альтернативних джерел енергії та низьковуглецевого напрямку енергетичного розвитку країни. Особливу увагу при плануванні профілізації необхідно приділити напрямкам, за якими відчувається дефіцит кадрів у країні, зокрема технічного та будівельного профілю.

Ураховуючи необхідність побудови тісних взаємозв'язків між освітою та ринком праці, профільне навчання має стати невід'ємною частиною безперервної освіти і забезпечити подолання бар'єрів між рівнями та сферами освіти, між освітою та зайнятістю шляхом [7]:

- 1) урахування індивідуальних здатностей, нахилів та потреб у сферах освіти й праці;
- 2) сприяння покращанню якості життя людини через розширення її інтелектуальних та креативних можливостей, постійне накопичення компетенцій та удосконалення професійної майстерності;
- 3) інтегрування загальної, професійної та технічної освіти у всі сфери суспільної діяльності;
- 4) створення відкритих освітніх структур, здатних адаптуватися до нових вимог економіки.

Реформування системи профільної освіти вимагає критичного переосмислення досягнутого і зосередження зусиль та ресурсів на розв'язанні найбільш гострих проблем, які стримують її розвиток та є перешкодою забезпечення її якості, зокрема:

- невідповідність структури і змісту профільної освіти викликам сьогодення, вимогам людини і громади та потребам ринку праці;
- обмеженість доступу до якісної профільної освіти для окремих категорій населення (обдарована молодь, сільські діти, діти-інваліди, діти з малозабезпечених сімей, діти з особливими потребами, діти мігрантів та діти-біженці);

- відсутність цілісної системи соціалізації, самореалізації і розвитку інтелектуального потенціалу дітей та молоді;
- відсутність системи консалтингу з профільної спрямованості молоді, побудови освітніх траєкторій та планування трудової кар'єри;
- недосконалість системи моніторингу та оцінювання якості профільної освіти;
- гальмування процесів інформатизації системи профільної освіти та впровадження у навчально-виховний процес інноваційних та інформаційно-комунікаційних технологій;
- відсутність механізмів соціально-економічного стимулювання педагогічних працівників, що здійснюють профільну освіту;
- низький рівень фінансово-економічного, матеріально-технічного, навчально-методичного та інформаційного забезпечення загальноосвітніх навчальних закладів;
- недосконалість механізмів залучення до управління профільною освітою соціальних партнерів.

З огляду на вищесказане, пріоритетними напрямками модернізації профільного навчання мають стати:

1. Пропагування в суспільстві системи профілізації навчання як засобу підвищення конкурентоспроможності молоді.
2. Визнання системи профільного навчання засобом розвитку людського капіталу на перспективу та диверсифікація джерел фінансування профільної освіти шляхом залучення коштів від усіх зацікавлених сторін.
3. Залучення науковців, освітян та роботодавців до постійного оновлення змісту профільної освіти на базі визначення поточних і прогнозування перспективних потреб економіки, складання профільних програм, розробки системи оцінки кваліфікацій та стандартів викладання.
4. Становлення гнучкої системи профільного навчання, що передбачає об'єднання загальноосвітніх, профільних та елективних за вибором навчальних курсів у оптимальному співвідношенні (наприклад 50:30:20, що дасть змогу загальноосвітнім навчальним закладам реалізувати навчання за кількома профілями).
5. Розроблення системи консультування з питань професійної спрямованості, яка з урахуванням об'єктивної ситуації на транзитивному ринку праці надаватиме актуальну інфор-

мацію щодо інструментів самооцінки та виявлення нахилів у певній сфері трудової діяльності, перспектив кар'єрного зростання, попиту і пропозиції на ринку праці та можливостей побудови власних освітніх траєкторій.

6. Розроблення системи заходів щодо створення умов для підготовки педагогічних кадрів, які здійснюватимуть профільне навчання;
7. Забезпечення всеохоплюючого профільного навчання, особливо для дітей із неповних сімей, дітей-інвалідів, дітей мігрантів, осіб, постраждалих від конфлікту чи стихійного лиха.
8. Сприяння гендерній рівності шляхом забезпечення рівного доступу чоловіків та жінок до профільної освіти, особливо у профільних напрямках, які користуються попитом на ринку праці.

Побудова ефективної системи організації профільного навчання в Україні неможлива без залучення до обговорення її змісту і термінів усіх зацікавлених сторін: урядовців, науковців, педагогів, роботодавців. Налагодження довготривалих партнерських стосунків дозволить розробити актуальну нормотворчу базу для регулювання профільного навчання, своєчасно оновлювати й розвивати механізми та інструменти виявлення поточних і перспективних потреб у кваліфікаціях, забезпечити актуальність програм, за якими здійснюється профільна підготовка у старшій школі.

5.5. Сучасні технології профілювання безробітного населення в контексті забезпечення потреб транзитивного ринку праці

У сучасних умовах загострення протиріч на транзитивному ринку праці, коли тривалість періоду безробіття зростає, а кількість і якість вакансій відповідних локальних ринків не завжди відповідають вимогам продуктивної зайнятості, все більш наочно проявляються проблеми ефективності роботи державної служби зайнятості, зокрема у напрямі працевлаштування безробітного населення. У зв'язку з цим виникає потреба розширення спектра заходів взаємодії з безробітним населенням та врахування його індивідуальних

вподобань і нахилів у професійній сфері, ступеня трудової мотивації та мобільності тощо. Диференційований підхід до безробітного населення та його сегментація залежно від ступеня імовірності довготривалості незайнятості дозволять досягти максимального ефекту від реалізації активних програм сприяння зайнятості, раціонально розподілити фінансові та людські ресурси, спрямовані на допомогу безробітним, скоротити контингент останніх та підвищити ефективність роботи Державної служби зайнятості. У цьому контексті виникає необхідність вивчення передового досвіду розвинених країн світу щодо роботи з безробітним населенням, зокрема профілювання.

Під *профілюванням безробітних* розуміється поділ їх на окремі категорії (групи) залежно від ризику перебування у стані довготривалого безробіття. У свою чергу, ризик довготривалого безробіття розраховується на базі оцінки індивідуальних характеристик безробітного, що відображають його потенціал та мотивацію до праці. У результаті сегментації безробітних залежно від ступеня їхнього ризику тривалий час лишатися без роботи для кожної з груп визначається оптимальний набір активних програм сприяння зайнятості. Такий підхід у роботі державних служб зайнятості розвинених країн світу дає змогу ще на початкових етапах швидко виявити проблемні категорії безробітних з високою потенційною тривалістю незайнятості та залучити їх до спеціальних програм сприяння зайнятості [10, с. 82].

Спеціальні активні програми сприяння зайнятості спрямовані на узгодження зусиль працівників Державної служби зайнятості та безробітних у напрямі підвищення конкурентоздатності останніх з урахуванням як їхніх індивідуальних інтересів, так і потреб локальних транзитивних ринків праці. Передовий світовий досвід у цьому напрямі (зокрема, практика США, Нідерландів, Німеччини, Словенії, Данії, Ірландії, Швеції) доводить, що профілювання безробітних дозволяє набагато ефективніше використовувати фінансові ресурси, призначені для боротьби з довготривалим безробіттям, досягати скорочення його тривалості та контингенту значно швидше. Використовуючи профілювання безробітних, державна служба зайнятості стає більш гнучкішою і працює значно інтенсивніше з безробітними, які перебувають у високих групах ризику довготривалого безробіття, що, у свою чергу, дає змогу оптимальніше розподіляти як людські, так і економічні ресурси.

Більшість країн світу, які активно використовують профілювання у своїй практиці, комбінують методи формального та не-

формального профілювання. Формальний метод профілювання базується на побудові статистичної моделі зайнятості, а неформальний – на експертних опитуваннях фахівців у сфері зайнятості. Розбіжності в підходах до профілювання визначаються лише ступенем пріоритетності того чи іншого методу.

У багатьох європейських країнах система профілювання широко розвинена та використовується на перших стадіях роботи з безробітними. Вона впроваджується з метою прискорення процесу працевлаштування особам, які прагнуть отримати роботу, та виявлення осіб, які психологічно налаштовані на отримання статусу «довгострокового» безробітного, що є малоперспективними з точки зору працевлаштування.

Дослідження світової практики організації профілювання безробітних дозволяє виділити наступні підходи до профілювання (табл. 5.3):

- а) профілювання з залученням соціальних працівників, профілювання на основі правил (з сегментацією за часом);
- а) профілювання на основі даних (статистичне профілювання).

Більшість державних служб зайнятості при визначенні профілю безробітного покладаються на оцінки своїх працівників. Профілювання з залученням соціальних працівників базується на ідеї, що вони несуть відповідальність за оцінку перспектив працевлаштування здобувача, розробку його дорожньої карти і прийняття остаточного рішення про ступінь допомоги у працевлаштуванні. На відміну від цього підходу, статистичне профілювання вважається інформаційно насиченим методом, заснованим на аналізі кількісних статистичних даних, які дозволяють отримати об'єктивні та стандартизовані оцінки перспектив безробітного знайти нову роботу, забезпечуючи можливість гнучкіше реагувати на ринкову кон'юнктуру з позицій запобігання збереженню довготривалого безробіття. Найбільшого поширення цей метод набув у США. Зазвичай статистичне профілювання використовується у поєднанні з роботою соціальних працівників служб зайнятості, на яких покладається опитування безробітних, накопичення інформації про статистику праці та розвиток локальних ринків праці. Роль соціальних працівників у статистичному профілюванні й далі лишається ключовою, однак їхні рішення здебільшого суб'єктивні та не завжди забезпечують реалізацію необхідних у кожному конкретному випадку активних заходів сприяння зайнятості.

Таблиця 5.3

Основні підходи до профілювання безробітних

Підхід	Характеристика	Переваги	Недоліки	Країни, що використовують цей підхід
Профілювання з залученням соціальних працівників	На соціального працівника покладено проведення сегментації безробітного населення, визначення характеру послуг щодо сприяння зайнятості та супроводу до знаходження нової роботи. За таких умов при профілюванні безробітних використовуються як кількісні, так і якісні методи оцінки	В особистісній взаємодії з соціальним працівником простіше визначити можливості й потреби безробітного та побудувати його індивідуальну дорожню карту, що допоможе швидше досягти бажаного результату	Соціальний працівник дає власну суб'єктивну оцінку безробітного. Окреми соціальні працівники можуть оцінювати одного й того самого здобувача по-різному, що ускладнює об'єктивність підходу у реалізації активних заходів зі сприяння зайнятості	Німеччина, Данія, Словенія
Профілювання на основі даних (статистичне профілювання)	На базі економічного аналізу офіційних демографічних та соціально-економічних даних безробітного населення виконується прогноз ймовірності його повернення до роботи. Цей метод профілювання потребує точних кількісних даних та ретельного аналізу факторів, які, швидше за все, впливають на збереження безробіття. За результатами статистичного профілювання виконується сегментація безробітних, залежно від ризиків збереження його тривалості	Дає змогу на ранній стадії визначити безробітних з високим ризиком тривалого безробіття та швидко активувати превентивну політику для його запобігання; дає змогу відфільтрувати групи безробітних з низьким ризиком та отримувати користання державних ресурсів; дає змогу розраховувати індивідуальні спеціальні ризики здобувача перебувати в стані незайнятості	Достовірність прогнозування забезпечується точними даними, які не завжди доступні у повному обсязі. Крім того, статистичне моделювання потребує оцінки динамічних змін в економіці, а отже вимагає постійного оновлення бази для забезпечення адекватності прогнозних оцінок. Прорахунки в прогнозуванні призведуть до неефективності використання державних коштів	США, Швеція, Ірландія, Нідерланди

Джерело: [83, с.84].

Актуальність та дієвість світової практики організації профілювання безробітного населення потребує детального вивчення досвіду таких країн, як США, Нідерланди, Німеччина, Словенія, Данія, Ірландія, Швеція. Ключові характеристики систем профілювання безробітного населення в окремих країнах світу представлені в Додатку Н.

Дослідження сучасних напрямів роботи Державної служби зайнятості України з безробітним населенням дозволяє дійти висновку, що основним методологічним документом для цієї діяльності є Єдина технологія надання соціальних послуг центрами зайнятості України. Ключовими напрямками обслуговування незайнятого населення в зазначеному документі задекларовано навчання безробітних методам і техніці самостійного пошуку роботи, розширення кола засобів інформування про вакантні місця, сприяння безробітним в їх зусиллях щодо започаткування власної справи, залучення незайнятих громадян до участі в оплачуваних громадських роботах, до профорієнтаційних заходів та професійного навчання.

Водночас доцільно зацентувати увагу на тому, що в умовах зменшення кількості вакансій та збільшення періоду безробіття регіональні центри зайнятості потребують перегляду існуючих технологій щодо сприяння працевлаштуванню окремих категорій безробітних. Усе більшої актуальності набуває процес індивідуалізації роботи з кожним безробітним з урахуванням його нахилів, здібностей, професійної мобільності, затребуваності на ринку праці, ступеня мотивації до трудової діяльності, тобто організації роботи регіональних центрів зайнятості з профілювання безробітних за групами ризику.

Виходячи з аналізу міжнародного досвіду і враховуючи особливості української технології обслуговування незайнятого населення, доцільним є використання комбінованого підходу до профілювання безробітних. Цей процес необхідно поділити на дві стадії:

1. Оцінка потенціалу працевлаштування та мотивації до працевлаштування на основі передбачуваної тривалості безробіття (доцільно використовувати комбінований підхід – статистичне профілювання у поєднанні з роботою соціальних працівників регіональних центрів зайнятості).

2. Визначення індивідуального плану дій безробітного на основі даних, отриманих на першій стадії профілювання, і рекомендованого плану дій (на цій стадії профілювання має здійснюватися

з залученням соціальних працівників регіональних центрів зайнятості).

Переваги профілювання безробітних полягають у тому, що ця технологія автоматизована та базується на об'єктивній інформації про кожного безробітного. Процедура профілювання є науково обґрунтованою і дає можливість оптимізувати роботу Державної служби зайнятості та зосередити увагу саме на тих безробітних, які найбільше її потребують.

З метою проведення дієвої активної політики зайнятості населення Державній службі зайнятості необхідно розробити і впровадити ефективні механізми профілювання безробітних. У цьому контексті рекомендації щодо удосконалення існуючих в Україні методів і форм роботи з особами, які мають різні можливості працевлаштування, передбачають:

- 1) розроблення, затвердження та впровадження в практику методології сегментації безробітних, які шукають роботу, залежно від їхніх перспектив працевлаштування;
- 2) удосконалення й уніфікація баз даних, що передбачає розробку загальних вимог до збирання та накопичення інформації про безробітне населення у розрізі віку, статі, видів економічної діяльності, кваліфікацій, професій, причин втрати роботи тощо;
- 3) розроблення диференційованих технологій активної роботи зі сприяння працевлаштуванню різних груп безробітних залежно від ризиків їхнього перебування у стані довготривалого безробіття;
- 4) модернізація переліку послуг Державної служби зайнятості щодо сприяння працевлаштуванню та перегляд умов їхнього надання різним групам безробітних;
- 5) підготовка пропозицій до Верховної Ради України щодо внесення змін і доповнень в чинне законодавство про зайнятість населення, які передбачають профілювання безробітних.

Узгодження та впровадження нормативного забезпечення процедури профілювання безробітних є необхідною умовою підвищення ефективності роботи Державної служби зайнятості у напрямі мінімізації ризиків довготривалого безробіття. На наш погляд, законодавче закріплення за Державною службою зайнятості України обов'язків профілювання безробітних дозволить забезпечити

пріоритетність доступу до програм сприяння працевлаштуванню насамперед тих осіб, які мають високі потенційні загрози перебувати у стані тривалої незайнятості, та оптимізувати організаційну роботу з рештою безробітного населення.

З метою надання результативної допомоги безробітним щодо працевлаштування в Україні необхідно вибудувати відповідну технологію, що здатна забезпечити:

- організацію за новими кваліфікаційними вимогами спеціальної професійної підготовки працівників Державної служби зайнятості, які здійснюють профілювання безробітних;
- диференційований підхід до кожного безробітного, з огляду на його психологічні та професійно-кваліфікаційні характеристики;
- доступ безробітних, які бажають працювати, до оперативної інформації по мірі надходження вакансій, а не з настанням терміну контрольних явок (дат перереєстрації).

Побудова ефективної системи профілювання безробітного населення в Україні неможлива без залучення до обговорення її змісту і термінів всіх зацікавлених сторін: урядовців, державних службовців, науковців, роботодавців. Налагодження довготривалих партнерських стосунків дозволить розробити сучасну нормативну базу для регулювання профілювання безробітних, розвивати й вдосконалювати методики, механізми та інструменти реалізації концепції профілювання, забезпечити актуальність програм, за якими здійснюється профілювання безробітних в Україні.

Список використаних джерел до 5 розділу

1. Баланс між освітою та ринком праці скоротить молодіжне безробіття. URL: http://www.confueu.org/ua/presscentre/news/2770.html?publist_start=5 (Дата звернення: 15.10.2016).
2. Беляков С. А. Модернизация образования в России: совершенствование управления. Москва: МАКС Пресс, 2009. 437 с.
3. Гаврилов А.И., Озина А.М. Механизм согласования спроса и предложения на рынке профессиональных образовательных услуг // Отраслевая экономика. 2012. № 5. URL: <http://uecs.ru/uecs41-412012/item/1334-2012-05-11-05-42-19?pop=1&tmpl=component&print=1> (Дата обращения: 10.12.2016).
4. Експертна оцінка проекту нової редакції Концепції профільного навчання. URL: <http://centromonitor.com.ua/?p=1470> (Дата звернення: 18.11.2016).
5. Ільч Л. М. Взаємодія ринків праці та освіти: сутність, характерні риси та модель функціонування // Економіка та держава. 2017. № 4. С. 69–74.
6. Ільч Л. М. Державне регулювання взаємодії ринків праці та освіти // Вчені записки Харківського інституту управління. 2013. Вип. 34. Т. 1. С. 363–370.
7. Ільч Л. М. Профілізація навчання як передумова забезпечення якості професійної освіти // Вісник Донецького національного університету. Серія В: Економіка і право. 2013. Вип. 2. С. 95–100.
8. Ільч Л. М. Соціально-економічний механізм взаємодії ринків праці та освіти // Економіка промисловості. 2017. Вип. 78. № 2. С. 97–116.
9. Ільч Л. М., Кримова М. О. Світова практика взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти у системі забезпечення продуктивної зайнятості молоді // Вісник Донецького національного університету. Серія В: Економіка і право. 2014. Вип. 2. С. 39–42.
10. Ільч Л. М., Якимова Н. С. Сучасні технології профілювання безробітного населення та можливості їхнього застосування в Україні // Економіка та держава. 2015. № 8. С. 82–86.
11. Кобець А. С. Роль держави у функціонуванні ринку освітніх послуг // Державне управління: удосконалення та розвиток. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/index.php?operation=1&iid=308> (Дата звернення: 25.06.2017).
12. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322–VIII // База даних «Законодавство України». URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (Дата звернення: 13.06.2012).

13. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти / за ред. Е. М. Лібанової. Київ: Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2010. 248 с.
14. Офіційний сайт ЮНЕСКО URL: <http://www.uis.unesco.org/Education/Pages/default.aspx> (Дата звернення: 28.03.2017).
15. Пилипенко Г. М., Пилипенко Ю. І. Суперечності взаємодії ринків освітніх послуг та праці в Україні. URL: http://confcontact.com/2013_04_11/21_Pilyurenko.htm (Дата звернення: 28.03.2017).
16. Про вищу освіту: Закон України від 17.01.2002 р. № 2984–III // База даних «Законодавство України». URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2984-14> (Дата звернення: 10.08.2012).
17. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067–VI // База даних «Законодавство України». URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/803-12> (Дата звернення: 05.07.2012).
18. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності: проект Закону України від 22.06.2012 р. № 5026–VI. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=42665 (Дата звернення: 23.12.2013)
19. Про професійно-технічну освіту: Закон України від 10.02.1998 р. № 103/98–ВР // База даних «Законодавство України». URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80> (Дата звернення: 05.08.2012).
20. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. № 2862–VI // База даних «Законодавство України». URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2862-17> (Дата звернення: 24.05.2016).
21. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 р. № 2998–XII // База даних «Законодавство України». URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2998-12> (Дата звернення: 01.01.2011).
22. Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів: Закон України від 20.11.2012 р. № 5499–VI // База даних «Законодавство України». URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5499-17> (Дата звернення: 28.03.2017).
23. Проект Концепції профільного навчання в старшій школі. URL: <http://www.uazakon.com/document/fpart86/idx86618.htm> (Дата звернення: 14.10.2013)

24. Студенти – образ майбутнього: міжнародне дослідження / Інститут Горшеніна. Київ. 2011. 36 с.
25. Boosting business. European social fund. URL: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=457&langId=en> (Accessed: 23.09.2016).
26. Education at a Glance 2012: OECD Indicators. Paris: OECD Publishing, 2012. 570 p.
27. Employment, social affairs and inclusion URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958&langId=en> (Accessed: 20.10.2016).
28. Erasmus+ в Україні. URL: <http://www.erasmusplus.org.ua/> (Дата звернення: 28.03.2017).
29. Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF> (Accessed: 25.07.2017).
30. European social fund. URL: <http://ec.europa.eu/esf/home.jsp> (Accessed: 23.09.2016).
31. Feiler L. Skills Needs Identification and Anticipation Policies and Practices in the Eastern Partnership Region: Cross-country Report. Brussels: EC, 2014. 118 p.
32. Feiler L., Fetsi A., Kuusela T., Platon G. Anticipating and matching demand and supply of skills in ETF partner countries European. Turin: ETF, 2012. 24 p.
33. Ilich L. The practical approaches to overcome skills mismatch: international practice and Ukraine experience. Kosice: Scientific Letters of Academic Society of Michal Baludansky, 2015. P. 46–52.
34. International exchange Erasmus student network. URL: <http://www.esn.org/content/erasmus-programme> (Accessed: 12.06.2016).
35. Labour market transitions of young women and men in Ukraine: Results of the 2013 and 2015 school-to-work transition surveys / E. Libanova et al. Geneva, International Labour Office, 2014. 105 с.
36. New Skills for New Jobs – Anticipating and matching labour market and skill needs. Brussels: EC, 2010. 16 p.
37. Opening doors to learning. European social fund. URL: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=528&langId=en> (Accessed: 18.06.2017).
38. Tackling early school leaving: A key contribution to the Europe 2020 Agenda. Brussels: EC, 2011. 10 p.
39. The European job mobility portal URL: <https://ec.europa.eu/eures/page/homepage?lang=en> (Accessed: 19.06.2017).
40. Youth on the move. A Europe 2020 initiative. URL: http://ec.europa.eu/youthonthemove/index_en.htm (Accessed: 25.06.2017).
41. Zukersteinova A., Strietska-Ilina O. Towards European skill needs forecasting. Luxembourg: European Communities, 2007. 182 p.

ВИСНОВКИ

Становлення національного ринку праці відбувається у складних умовах різноманітних кризових потрясінь як внутрішнього, так і зовнішнього порядку, зокрема демографічних, технологічних, соціально-економічних, політичних тощо. Їхній вплив на економіку та сферу праці неоднозначний і сприяє трансформації окремих елементів ринку праці, зумовлюючи необхідність удосконалення його інституційного забезпечення. Насамперед, мова йде про зміни змісту та характеру праці й соціально-трудових відносин, якості робочих місць, структури зайнятості та вимог до робочої сили. Національні ринки праці в силу відмінностей діючих на них систем соціального забезпечення по-різному реагують на трансформації економічних систем. В Україні основними проблемами ринку праці, що пов'язані зі структурною трансформацією економіки є: неефективна структура зайнятості, збереження значної частки низькопродуктивних робочих місць, обмеженість доступу населення до якісних робочих місць, поширення тіньової зайнятості, декваліфікація значної частини працівників, зниження мотивації до продуктивної зайнятості у формальній економіці, існування значних розбіжностей у доходах населення, збільшення освітньо-кваліфікаційного дисбалансу між попитом і пропозицією праці та загострення ризиків соціального відторгнення у сфері зайнятості. У зв'язку з цим існує об'єктивна необхідність дослідження структурних трансформацій економіки та ринку праці у взаємозв'язку, із вимірювання та оцінювання наслідків до яких вони ведуть.

Необхідно також зважати на транзитивність сучасного ринку праці, що передбачає постійну зміну статусів зайнятості (або їх поєднання) з одночасним поширенням нетрадиційної зайнятості та необхідністю перманентної адаптації людських ресурсів до мінливих вимог робочих місць. Модель транзитивного ринку праці передбачає потребу врахування реальних можливостей людських ресурсів, які можуть бути реалізовані в особистісних життєвих траєкторіях і водночас забезпечувати не лише індивідуальні зиски, а й соціально-економічне зростання держави.

Існування транзитивного ринку праці в Україні вимагає перегляду традиційно існуючих порогів між зайнятістю, освітою й навчанням, домашнім господарством та системою соціального забезпечення. У цьому контексті важливо враховувати підвищення

ймовірності виникнення специфічних ризиків, зумовлених змінами статусів зайнятості. Зокрема, це ризики: розмивання людського капіталу; зниження можливості отримувати дохід від його використання впродовж трудового життя; волатильності трудових доходів; обмеження отримання доходу унаслідок виконання соціальних зобов'язань; нестабільності доходів внаслідок перебування у статусі безробітного; зниження або отримання мінімального доходу внаслідок інвалідності, хронічної хвороби або старості тощо.

Зростання ймовірності настання цих ризиків посилюватиме соціальну напругу, тому існуюча система соціального захисту населення потребуватиме удосконалення, насамперед у частині інституційної підтримки посилення територіальної та професійної мобільності робочої сили, сприяння соціальній адаптації, пов'язаній з втратою робочого місця, перенавчанню, підвищенню кваліфікації, самозайнятості, створення додаткових і нових робочих місць тощо. Функціональне призначення Державної служби зайнятості України потребує перегляду в частині розширення її повноважень. Крім традиційних функцій, що у першу чергу пов'язані з нормуванням, контролем та моніторингом на ринку праці, до її повноважень мають належати розроблення і впровадження механізмів соціального співробітництва, спрямованих на подолання ризиків від критичних переходів, збалансування попиту і пропозиції праці.

Політика зайнятості в умовах існування транзитивного ринку праці має бути націлена на створення необхідного інституційного забезпечення пристосування робочої сили зміни статусів зайнятості на транзитивному ринку праці, мінімізації соціальних ризиків, що пов'язані з ними, створення гнучкого ринку праці, сприятливого до інтеграції найманих працівників у різні сфери зайнятості. Це, у свою чергу, передбачає удосконалення регламентації гнучких форм зайнятості (насамперед тих, які стосуються нових різновидів внутрішньої гнучкості – географічної мобільності, зміни робочого місця чи умов праці), закріплення нових зручних правил для працівників в умовах кризи чи реорганізації виробництва та адаптації до мінливої кон'юнктури ринку, гарантування більш сприятливих умов у сфері управління людськими ресурсами, попередження професійних ризиків, розподілу та регламентації робочого часу тощо. Створення якісних робочих місць шляхом сприяння розвитку та становленню нових гнучких форм зайнятості має бути основним

завданням оновленої системи інституційної підтримки населення в Україні.

Однією з важливих соціальних проблем, зумовлених існуванням транзитивного ринку праці в Україні, лишається освітньо-кваліфікаційна незбалансованість робочої сили з потребами робочих місць, яка переважно пов'язана або з нестачею певних професійних навичок, або з їхнім надлишком. В обох випадках невідповідність кваліфікацій є свідченням слабкого інституційного зв'язку між ринками праці та освіти. І якщо в першому випадку невідповідність необхідних кваліфікацій може бути усунена шляхом організації додаткової професійної підготовки, то в другому вона потребує системної роботи щодо узгодження змісту професійної та вищої освіти з потребами роботодавців та існуючими обсягами підготовки кадрів. Головними причинами освітньо-кваліфікаційної незбалансованості в Україні лишаються часткова невідповідність змісту системи професійної та вищої освіти сучасним потребам ринку праці, відсутність централізованої актуальної інформації щодо якісних вимог роботодавців до кваліфікованих кадрів, низькі темпи розроблення та впровадження професійних стандартів, за допомогою яких має здійснюватися коригування навчальних планів, застаріла навчально-практична база, відсутність можливостей отримання реальних практичних навичок у процесі навчання, недосконалість оцінки результатів навчання студентів і присвоєння ним відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня, достатньо жорсткий механізм внесення змін до навчально-освітніх програм тощо. Невирішеність цих питань негативно позначається на конкурентоспроможності робочої сили, загострює кадровий дефіцит підприємств України та знижує ефективність витрат на інвестиції в людський капітал.

Світова практика переконливо свідчить, що фінансові інтереси у системі держава – освіта – суспільство – бізнес не можуть бути природним саморегулятором функціонування ринків праці та освіти. Насамперед це пов'язано з тим, що ринок освіти регулюється державою і через це не може оперативного реагувати на вимоги транзитивного ринку праці, а відтак забезпечувати випуск фахівців, які за обсягом та структурою відповідатимуть поточним змінам попиту на кваліфіковану працю (частково це пояснюється тривалістю освітнього лагу, який у сучасних системах вищої освіти складає 4–6 років). Тож врахування системою освіти потреб транзитивно-

го ринку праці відбувається з певним запізненням, що і зумовлює існування надлишку кадрів одного профілю та дефіциту іншого. За таких умов перед національною системою освіти постає завдання оновлення її змісту шляхом удосконалення та розвитку професійних кваліфікацій, узгоджених з Національною і галузевими, міжнародними рамками кваліфікацій, що спроможні задовольняти зростаючі потреби транзитивного ринку праці. Критерієм ефективності національної системи освіти має бути не лише успішне виконання державного замовлення на підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації кадрів, а й озброєння учнів, студентів, слухачів всіма необхідними компетенціями, які задовольнятимуть вимоги існуючих та новостворених робочих місць.

Варто також зазначити, що в українському соціумі на тлі масового здобуття вищої освіти нині існує гостра потреба коригування споживацьких переваг при виборі майбутнього напрямку навчання. Відповідне коригування на індивідуальному рівні сприятиме підвищенню конкурентоздатності, мінімізації ризиків непрацевлаштування, зростанню віддачі від інвестицій в освіту, зменшенню витрат на перенавчання, підвищенню рівня задоволеності трудовою діяльністю, накопиченню професійного досвіду, підвищенню якості життя. На мікрорівні коригування споживацьких переваг у професійному навчанні (перенавчанні) сприятиме підвищенню продуктивності праці, накопиченню людського капіталу, скороченню витрат на пошук та додаткову підготовку персоналу, прискоренню технологічного оновлення виробництва та впровадженню інновацій, отриманню додаткових конкурентних переваг. На макрорівні коригування споживацьких переваг у професійному навчанні сприятиме зменшенню соціальної напруги на ринку праці, забезпеченню його збалансованості, підвищенню ефективності державних витрат на підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації, скороченню відтоку кваліфікованих працівників за кордон, розвитку людського капіталу та зростанню трудового потенціалу, підвищенню продуктивності праці, зростанню вартості праці та якості життя населення, підвищенню інноваційності й конкурентоспроможності економіки країни.

У зв'язку з цим виникає об'єктивна необхідність модернізації профільного навчання в Україні, зокрема: пропагування в суспільстві системи профілізації навчання як засобу підвищення конкурентоспроможності; визнання системи профільного навчання засобом роз-

витку людського капіталу на перспективу та диверсифікації джерел фінансування профільної освіти шляхом залучення коштів від усіх зацікавлених сторін; залучення науковців, освітян та роботодавців до постійного оновлення змісту профільної освіти на базі визначення поточних і перспективних потреб економіки, складання профільних програм, розробки системи оцінки кваліфікацій та стандартів викладання; забезпечення становлення гнучкої системи профільного навчання, що передбачає об'єднання загальноосвітніх, профільних та елективних навчальних курсів у оптимальному співвідношенні; розроблення системи консультування з питань професійної спрямованості, яка з урахуванням об'єктивної ситуації на транзитивному ринку праці надаватиме актуальну інформацію щодо інструментів самооцінки та виявлення нахилів у певній сфері трудової діяльності, перспектив кар'єрного зростання, попиту і пропозиції праці та можливостей побудови власних освітніх траєкторій тощо.

Проблеми існування освітньо-кваліфікаційних дисбалансів на транзитивному ринку праці посилюються відсутністю централізованої актуальної інформації щодо якісних вимог роботодавців до майбутніх фахівців. Представлений у монографії передовий досвід розвинених країн світу в напрямі досягнення гармонізації ринків праці й освіти, збалансування попиту і пропозиції на транзитивному ринку праці переконливо доводить, що розв'язання цих проблем неможливе без широкої взаємодії всіх зацікавлених сторін. Основними завданнями консолідації зусиль українських стейкхолдерів у цій сфері мають стати: розробка системи попередньої діагностики нестачі (надлишку) кваліфікацій; запровадження в економічну практику прогнозування потреб у кваліфікаціях; імплементація результатів прогнозування і забезпечення вільного доступу до них основних гравців; сприяння становленню інституційного потенціалу Державної служби зайнятості; удосконалення системи організації безперервної освіти.

Упровадження в економічну практику різних форм взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти, представлених у монографії, дозволить створити достовірну інформаційну базу про розвиток кваліфікацій за видами економічної діяльності, освітніми і професійними рівнями, оптимізувати зміст та обсяги підготовки кадрів за освітньо-кваліфікаційними рівнями та професіями, забезпечити більшу гнучкість національної системи освіти та оптимізувати попит і пропозицію на транзитивному ринку праці України.

Додаток А

Таблиця А.1

Характеристика моделей ринку праці

Соціально-демократична модель ринку праці. Розробники: Р. Мейзнер і Г. Рейн	Соціально-ліберальна модель ринку праці. Розробники: В. Ойкен, А. Мюллер-Армахе, Ф. Бем, В. Рьопке, Л. Ерхард	Соціально модель транзитивного ринку праці. Розробники: Г. Шмідт, К. Шуман, Б. Газьє, Дж. Гаутьє
<p>Розв'язання проблем зайнятості за рахунок проведення активної політики на ринку праці.</p> <p>Основні елементи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Забезпечення гнучкості, доступності і безперервності соціального захисту з метою вирівнювання соціальних умов для всіх верств населення. 2. Реалізація відповідної фінансової політики, спрямованої на підтримання менш прибуткових підприємств і обмеження прибутку високопродуктивних підприємств з метою зниження інфляційної конкуренції між підприємствами через підвищення заробітної плати. 3. Проведення «політики солідарності» в заробітній платі 	<p>Характерні риси</p> <p>В основі моделі лежить субсидіарний тип соціально-трудових відносин у якому створюються всі умови для самореалізації та соціальної відповідальності.</p> <p>Основні елементи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Спрямованість державної політики зайнятості на заохочення активної економічної ролі суб'єктів соціально-трудових відносин до підтримання конкурентоздатності економіки. При скороченні виробництва роботодавці активніше вдаються до скорочення робочої сили, і не вдаються до переведення найманих працівників на неповний робочий день, однак існує заборона на дискримінацію у трудовій сфері людей з 	<p>В основі моделі лежить розуміння неминучості критичних переходів робочої сили впродовж трудового життя на транзитивному ринку праці. Модель враховує реальні можливості людей, які можуть бути реалізовані в індивідуальних життєвих траєкторіях.</p> <p>В пріоритетах соціальної політики стоїть забезпечення гнучкості зайнятості, а не її захист.</p> <p>Основні елементи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Активізація соціального діалогу та пошуку компромісів у напрямі встановлення мінімальних стандартів на транзитивному ринку праці й швидкої адаптації робочої сили, що пов'язана з необхідністю критичних переходів. 2. Спрощення процедур найму та

Продовження табл. А.1

Соціально-демократична модель ринку праці	Соціально-ліберальна модель ринку праці	Соціально модель транзитивного ринку праці
<p>для досягнення однакової плати за одну й ту саму працю незалежно від фінансового стану тих чи інших підприємств, що спонукає малоприбуткові підприємства скорочувати чисельність працівників, зменшувати або припиняти свою діяльність, а високоприбуткові підтримувати зайнятість у малоприбуткових сферах економіки з метою забезпечення розв'язання соціальних завдань.</p> <p>4. Досягнення низької інфляції та повної зайнятості в довгостроковій перспективі, зокрема за рахунок субсидювання підприємств на утримання неконкурентоспроможних працівників, надання їм робочого місця в державному секторі економіки.</p> <p>5. Здійснення селективної державної підтримки зайнятості в неефективних сферах економіки, які забезпечують соціально-необхідні послуги</p>	<p>обмеженими можливостями.</p> <p>2. Культивування основними суспільними інститутами (державою, засобами масової інформації, наукою, літературою, освітою тощо) індивідуального успіху як роботодавця, так і найманого працівника.</p> <p>3. Забезпечення високої географічної (територіальної) мобільності працівників між підприємствами, спрямованість політики зайнятості на прийом вже підготовлених в навчальних закладах кадрів, на мінімізацію витрат підприємства на виробниче навчання.</p> <p>4. Встановлення залежності заробітної плати від попиту та пропозиції робочої сили, складності робіт, продуктивності праці, можливостей підприємства.</p> <p>5. Зростання участі приватних інституцій у фінансуванні соціальних програм, насамперед за рахунок приватних заощаджень та приватного страхування.</p>	<p>збільшення працівників, а також розширення законодавчих ініціатив щодо профілактики безробіття, страхування соціальних ризиків, що пов'язані з критичними переходами та сприяння зайнятості населення.</p> <p>3. Забезпечення процесу деконфікації праці (скорочення абсолютної влади роботодавця та збільшення можливостей індивіда забезпечити себе коштами для існування без опори на ринок (надання державою гарантованого доходу найманому працівнику поза межами його робочого місяця).</p> <p>4. Встановлення правил використання та реалізації праці (заробітна плата, тривалість робочого часу тощо) виключно переговорним процесом із залученням всіх зацікавлених сторін.</p> <p>5. Регламентування відносин зайнятості з визнанням різноманіття гнучких форм зайнятості, закріплення нових</p>

Продовження табл. А.1

Соціально-демократична модель ринку праці	Соціально-ліберальна модель ринку праці	Соціально-консервативна модель ринку праці
	<p>Страхові внески з безробіття платять підприємці та наймані працівники, велика частка їх припадає на бізнес. У питаннях соціальних, зокрема, забезпеченні власного добробуту, перевага надається не державі, а особистим зусиллям кожного окремого громадянина</p>	<p>зручних правил для працівників в умовах кризи чи реорганізації виробництва та адаптації до мінливої кон'юнктури ринку, гарантування більш сприятливих умов у сфері управління людськими ресурсами, попередження професійних ризиків, розподілу та регламентації робочого часу тощо.</p> <p>б. Формування якісно нової інституціональної підтримки, спрямованої на забезпечення спрощення переходу між різними статусами зайнятості; встановлення стійких зв'язків націлених на людський розвиток та соціальну згуртованість; реалізація соціальної відповідальності у сфері дотримання прав і свобод людини, а також для збагачення цих прав і управління ними</p>
<p>1. Держава створює умови, для підтримки ефективного попиту на робочу силу та сприяє досягненню повної зайнятості.</p>	<p>Переваги</p> <p>1. Мінімізація втручання держави в ринкові відносини й обмежене застосування заходів державного регулювання.</p>	<p>1. Падіння бар'єрів мобільності робочої сили.</p> <p>2. Заохочення індивідуальної ініціативи та її стимулювання за</p>

Продовження табл. А. 1

Соціально-демократична модель ринку праці	Соціально-ліберальна модель ринку праці	Соціально модель транзитивного ринку праці
<p>2. Адресність соціальної допомоги найбільшим верствам при посиленні страхового принципу соціальних програм, а також збільшення особистих асигнувань в оплаті соціальних послуг. 3 державного бюджету фінансуються лише послуги, які включені у список мінімальних гарантій.</p> <p>3. Високий рівень розвмненості механізмів інфраструктури ринку праці на національному рівні, зокрема забезпечення зайнятості населення, профпідготовки кадрів, соціального захисту, регулювання соціально-трудоих відносин.</p> <p>4. Збільшення витрат на людський капітал, зокрема профпідготовку працівників і створення робочих місць, сприяння розкриттю людської індивідуальності</p>	<p>2. Соціальна політика спрямована на фактичне виключення з суспільства, урізання об'єму соціальних благ, що надаються населенню та ресурсів, що слугують життєзабезпеченням для малозабезпечених верств населення.</p> <p>3. Першочергове забезпечення рівних соціальних шансів громадянам та фінансування малозабезпечених, виходячи з залишкового принципу, що стимулює останніх до активного пошуку роботи.</p> <p>4. Реалізація політики диференціації послуг залежно від доходів.</p> <p>5. Незначна чутливість моделі до демографічних змін.</p> <p>6. Можливість підтримки достатньо низького рівня оподаткування</p>	<p>допомогою реалізації розлогого страхування від соціальних ризиків, зумовлених критичними переходами.</p> <p>3. Залучення у рамки трудового права та соціального забезпечення працівників, які працюють на умовах нестандартної зайнятості.</p> <p>4. Соціальна політика сприяє забезпеченню успішної адаптації населення до критичних подій та досягненню рівного доступу до освіти, праці й соціального забезпечення.</p> <p>5. Врахування як індивідуальних траєкторій громадян, так і колективних інтересів та спрямованість на їхню взаємодію і координацію.</p> <p>6. Високий рівень компенсації доходів.</p> <p>7. Суспільство формує у суб'єктів економічної поведінки здатність протистояння до соціального відторгнення на ринку праці</p>

Продовження табл. А.1

Соціально-демократична модель ринку праці	Соціально-ліберальна модель ринку праці	Соціальна модель транзитивного ринку праці
<p>1. Високий ступінь державного втручання в економіку.</p> <p>2. Перерозподільна політика вирішує проблеми бідності, але не вирішує проблеми «слабких груп» населення (діти з неблагополучних сімей, літні люди, інваліди, безробітні тощо).</p> <p>3. Високі державні видатки на соціальну сферу.</p> <p>4. Надмірна турбота держави про соціальну справедливість, що у кінцевому рахунку обертається проти тих, хто працює</p>	<p>1. Модель сприяє розшируванню суспільства за доходами.</p> <p>2. Виключає значну частку населення від системи надання державних соціальних послуг, що робить цю модель непопулярною і нестабільною у довгостроковій перспективі</p>	<p>8. Забезпечує можливість мінімізації ризиків соціального відторгнення, оскільки передбачає не лише фінансову, а й інституційну підтримку організації критичних переходів на ринку праці з залученням всіх зацікавлених сторін</p>
Недоліки		
<p>1. Високий ступінь державного втручання в економіку.</p> <p>2. Перерозподільна політика вирішує проблеми бідності, але не вирішує проблеми «слабких груп» населення (діти з неблагополучних сімей, літні люди, інваліди, безробітні тощо).</p> <p>3. Високі державні видатки на соціальну сферу.</p> <p>4. Надмірна турбота держави про соціальну справедливість, що у кінцевому рахунку обертається проти тих, хто працює</p>	<p>1. Модель сприяє розшируванню суспільства за доходами.</p> <p>2. Виключає значну частку населення від системи надання державних соціальних послуг, що робить цю модель непопулярною і нестабільною у довгостроковій перспективі</p>	<p>1. Підвищення нестійкості зайнятості.</p> <p>2. Зниження ступеня соціальної захищеності зайнятих</p>

Складено за джерелами: [25; 26; 49; 51].

Додаток Б

Таблиця Б.1

Види гнучкості ринку праці та критерії їх оцінки

Вид гнучкості ринку праці	Характеристика	Оцінка	Індикатори оцінки
Внутрішня (функціональна) гнучкість ринку праці	Внутрішня гнучкість проявляється у зміні вимог до робочих місць, перерозподілі робочої сили та її функціональних обов'язків в рамках підприємства. Вона передбачає наявність у працівника двох або більше спеціальностей, вимагає підвищення кваліфікації, трансформацію моделі використання робочого часу, у тому числі введення вимушених відпусток, перехід до більш простої гнучкої системи розрядів, використання дистанційних технологій найму робочої сили та лізингу персоналу	Реакція заробітної плати, чисельності зайнятих, рівня безробіття на макроекономічні фактори, зокрема на продуктивність праці, динаміку ВВП, інфляцію	1) Еластичність заробітної плати від ВВП; 2) еластичність заробітної плати від продуктивності праці; 3) співвідношення приросту заробітної плати до приросту індексу споживчих цін; 4) співвідношення приросту чисельності зайнятих до приросту ВВП; 5) співвідношення приросту заробітної плати до приросту продуктивності праці; 6) співвідношення приросту заробітної плати до приросту індексу споживчих цін; 7) співвідношення зайнятості та безробіття; 8) співвідношення чисельності вакансій та безробітних; 9) середня тривалість безробіття; 10) еластичність працевлаштування (тимчасове працевлаштування на певний термін (на час виконання роботи);

Продовження табл. Б.1

Вид гнучкості ринку праці	Характеристика	Оцінка	Індикатори оцінки
Зовнішня (організаційна) гнучкість ринку праці	Зовнішня гнучкість передбачає територіальне, галузеве і міжгалузеве переміщення робочої сили, посилення орієнтації підприємств на працівників, що підготовані в інших країнах та послаблення внутрішнього ринку праці	Територіальна, галузева, міжгалузєва та професійно-кваліфікаційна мобільність робочої сили	на час відсутності працівника; на випробувувальний термін; самозайнятність, лізинг персоналу, аутсорсинг, громадські або соціальні роботи тощо); 1) еластичність робочого часу 1) Сальдо зовнішньої і внутрішньої трудової міграції; 2) коефіцієнти обороту робочої сили за наймом та звільненням, сукупний оборот робочої сили; 3) питома вага працівників, які пройшли підвищення кваліфікації та перепідготовку; 4) показники динаміки робочих місць; 5) еластичність пропозиції праці (тобто професійна, територіальна, кваліфікаційна мобільність робочої сили)
Кількісна гнучкість	Реакція кількісних показників ринку праці на зміну зовнішніх умов (ВВП, продуктивності праці, виробничих потужностей)	Чисельність зайнятих, кількість відпрацьованого часу, чисельність безробітних, тривалість безробіття.	1) Динаміка чисельності зайнятих; 2) динаміка кількості відпрацьованого (невідпрацьованого) робочого часу; 3) чисельність прибулих (вибулих) найманих працівників;

Продовження табл. Б.1

Вид гнучкості ринку праці	Характеристика	Оцінка	Індикатори оцінки
	на внутрішні (фонд робочого часу, режим роботи) та зовнішні чинники (чисельність зайнятих та безробітних)		4) рівень прийому (вибуття) працівників; 5) частка зайнятих, що працювали в умовах неповної зайнятості; 6) частка зайнятих, що працюють більше 40 годин на тиждень; 7) динаміка рівня безробіття; 8) співвідношення чисельності вакансій до чисельності безробітних; 9) співвідношення чисельності працюючих на умовах безстрокових та строкових трудових угод; 10) індикатори гнучких форм зайнятості (гнучкий робочий час, неповний робочий час, сезонна, надомна, тимчасова зайнятість)
Цінова гнучкість	Реакція цінових параметрів ринку праці (заробітної плати, соціальної допомоги, витрат на персонал) на зовнішні чинники	Заробітна плата та витрати роботодавців на робочу силу	1) Рівень та динаміка номінальної і реальної заробітної плати та її структура; 2) еластичність заробітної плати (якщо заробітна плата повільно реагує на зміни цін, то це здійснює

Продовження табл. Б.1

Вид гнучкості ринку праці	Характеристика	Оцінка	Індикатори оцінки
Інституційна гнучкість	Здатність інститутів ринку праці забезпечувати швидку адаптацію основних елементів ринку праці до змін зовнішнього середовища	Формальні інститути ринку праці, практика використання трудового законодавства та нормативного регулювання зайнятості й заробітної плати	менший тиск на прибуток підприємства, зменшує потребу в скороченні робочої сили і навпаки); 3) витрати роботодавця на персонал, їх динаміка та структура
			<p>1) Оподаткування фонду оплати праці, встановлення ставок мінімальної заробітної плати; індексація заробітної плати; оподаткування доходів;</p> <p>2) регламентація процедур найму та вивільнення робочої сили, розмір допомоги по безробіттю та умови її виплати, показники стану укладання та виконання колективних договорів тощо;</p> <p>3) індекси жорсткості законодавства про захист зайнятості; оцінки очікуваних прямих витрат на звільнення, трудового найму, вивільнення робочої сили, динаміка жорсткості робочого часу тощо</p>

Складено за джерелами: [34; 49; 63; 65; 66].

Додаток В

Таблиця В.1

Рейтинг окремих країн за глобальним
індексом інновацій у 2015 році

Країна	Ранг	Індекс	Дохід	Ранг	Регіон	Ранг	ІФ	Ранг
Швейцарія	1	68,3	В	1	Європа	1	1,01	2
Велика Британія	2	62,4	В	2	Європа	2	0,86	18
Швеція	3	62,4	В	3	Європа	3	0,86	16
Нідерланди	4	61,5	В	4	Європа	4	0,92	8
США	5	60,1	В	5	Пн. Аме	1	0,79	33
Фінляндія	6	59,9	В	6	Європа	5	0,77	41
Сінгапур	7	59,3	В	7	ПСАО	1	0,65	10
Ірландія	8	59,1	В	8	Європа	6	0,88	12
Люксембург	9	59,0	В	9	Європа	7	1,00	3
Данія	10	57,7	В	1	Європа	8	0,75	49
Гонконг	11	57,2	В	1	ПСАО	2	0,69	76
Німеччина	12	57,0	В	1	Європа	9	0,87	13
Норвегія	20	53,8	В	2	Європа	12	0,73	63
Естонія	23	52,8	В	2	Європа	14	0,86	17
Чехія	24	51,3	В	2	Європа	15	0,87	11
Словенія	28	48,4	В	2	Європа	19	0,82	22
Латвія	33	45,5	ВС	3	Європа	22	0,82	26
Угорщина	35	43,0	В	3	Європа	23	0,78	35
Словаччина	36	42,9	В	3	Європа	24	0,79	48
Литва	38	42,2	ВС	3	Європа	25	0,70	74
Болгарія	39	42,1	ВС	4	Європа	26	0,83	21
Молдова	44	40,5	НС	1	Європа	29	0,98	5
Польща	46	40,1	В	4	Європа	31	0,66	93
Росія	48	39,3	ВС	4	Європа	32	0,74	60
Білорусія	53	38,2	НС	8	Європа	33	0,70	73
Румунія	54	38,2	ВС	9	Європа	34	0,74	58
Туреччина	58	37,8	ВС	1	ПАСА	6	0,81	23
Вірменія	61	37,3	Н	3	ПАСА	8	0,79	34
Україна	64	36,4	НС	4	Європа	37	0,87	15
Грузія	73	33,8	НС	6	ПАСА	10	0,62	10
Казахстан	82	31,2	НС	2	ЦПА	2	0,53	12

ІФ – індекс ефективності; В – високий рівень доходу, ВС – вище середнього, НС – нижче середнього, Н – низький.

Джерело: [59, с. 32–33].

Додаток Д

Таблиця Д.1
Динаміка структурних зрушень у сукупному попиті на працю в Україні за видами економічної діяльності у 2004-2015 рр.*

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	МВ
Опльське господарство, мисльство, лісове господарство, рибальство, рибництво	В	-0,10	В	В	В	-0,01	В	В	0,02	Н	-0,03	0,03	В
Промисловість	В	В	В	В	В	-0,04	В	-0,03	0,01	-0,02	В	-0,02	В
Будівництво	Н	0,04	Н	0,03	0,01	-0,04	-0,02	-0,02	В	0,00	-0,04	-0,04	В
Торгівля; ремонт; автомобілів, побутових виробів, діяльність готелів та ресторанів	Н	0,07	Н	0,04	0,05	0,05	Н	0,01	-0,04	0,03	-0,01	-0,04	В
Діяльність транспорту та зв'язку	ПВ	0,02	МВ	0,01	0,01	-0,02	В	-0,01	-0,13	0,01	0,02	-0,01	В
Фінансова діяльність	Н	0,09	0,14	Н	0,12	-0,07	-0,05	0,04	-0,04	-0,03	0,00	-0,04	В
Операції з нерухомих майном, оренда, інжиніринг та послуги підприємствам	Н	Н	Н	0,08	0,01	0,04	0,00	ПВ	Н	В	ПВ	ПВ	ПВ
2004	Н	0,07	0,08	0,08	0,01	0,04	0,00	0,03	0,04	-0,03	0,00	-0,04	В
2005	Н	0,07	0,08	0,08	0,01	0,04	-0,05	0,03	0,04	-0,03	0,00	-0,04	В
2006	Н	0,08	0,08	0,08	0,01	0,04	-0,05	0,03	0,04	-0,03	0,00	-0,04	В
2007	Н	0,08	0,08	0,08	0,01	0,04	-0,05	0,03	0,04	-0,03	0,00	-0,04	В
2008	МВ	0,01	0,01	0,01	0,01	-0,02	В	МВ	Н	МВ	В	В	ПВ
2009	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	-0,04	В	В	В	0,02	0,02	0,02	В
2010	Н	Н	Н	Н	Н	-0,04	В	В	В	0,00	-0,02	-0,02	В
2011	Н	Н	Н	Н	Н	-0,04	В	В	В	0,00	-0,04	-0,04	В
2012	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	-0,04	В	В	В	0,03	-0,01	-0,01	В
2013	-0,02	-0,02	-0,02	-0,02	-0,02	-0,04	В	ПВ	МВ	0,01	0,02	0,02	В
2014	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-0,04	В	В	В	-0,03	-0,03	-0,03	ПВ
2015	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	-0,02	В	В	В	-0,03	-0,04	-0,04	ПВ

Продовження табл. Д.1

	Напрямок до еталона	2015	Напрямок до еталона	2014	Напрямок до еталона	2013	Напрямок до еталона	2012	Напрямок до еталона	2011	Напрямок до еталона	2010	Напрямок до еталона	2009	Напрямок до еталона	2008	Напрямок до еталона	2007	Напрямок до еталона	2006	Напрямок до еталона	2005	Напрямок до еталона	2004
Державне управління	Н	0,09	Н	0,05	В	-0,03	ПВ	0,00	В	-0,13	Н	0,11	Н	0,04	ПВ	0,02	ПВ	0,00	0,00	0,00	0,00	В	-0,03	Н
Освіта	Н	0,04	Н	0,06	В	-0,02	Н	0,03	В	-0,01	Н	-0,01	Н	0,04	В	0,00	В	-0,01	-0,01	-0,01	0,01	В	-0,01	-0,01
Скорочена здобувачами соціальної допомоги	В	-0,01	Н	0,05	В	-0,01	В	-0,06	В	-0,02	В	-0,01	В	0,02	МВ	0,01	В	-0,01	В	-0,01	0,01	0,00	В	-0,01
Інші види економічної діяльності	Н	0,02	ПВ	0,00	МВ	0,01	Н	0,25	Н	0,02	В	0,00	В	-0,03	МВ	0,01	МВ	0,01	МВ	0,01	0,00	Н	0,02	Н

Умовні скорочення таблиці:

ПВ - повністю відповідає еталону;

МВ - майже відповідає еталону;

В – віддалення;

Н – наближення.

*Розраховано на основі даних: [3; 38].

Додаток Е
Таблиця Е.1
Основні підходи та методи вимірювання освітньої та кваліфікаційної невідповідності

Методологія	Релевантність	Сильні сторони	Слабкі сторони	Доступність даних	Використання у дослідженнях
Нормативний підхід					
Систематична оцінка робочих місць	Встановлює рівень кваліфікації необхідної для конкретного робочого місця та визначає якісну відповідність робочої сили	Професія та рівень кваліфікації можуть бути нерозривно пов'язані	Вимагає встановлення взаємозв'язку між робочим місцем та рівнем кваліфікації, необхідної для нього	Вимагає використання мікроданих	А. Шевальє (2003), Дж. Сазерленд (2012), А. Тарвід (2012)
Визначення кваліфікаційної відповідності в розрізі основних професійних груп у загальній чисельності працюючого населення	Вимірювання співвідношення працівників певної професійної групи та освітнього рівня у загальній чисельності працюючого населення	Можливість об'єктивного розподілу працівників певних професій з певним рівнем освіти за категоріями «повністю відповідає» потребам робочого місця;	Передбачає постійне відображення всіх робочих місць у професійному розрізі. Не враховує безробітних фактичного розподілу кадрів за рівнем освітньої	Частково доступні. База обстеження населення з питань економічної активності. Цілком прийнятні для аналізу на макрорівні, однак існують складнощі для порівняння між	А. Шевальє (2003), Дж. Сазерленд (2012), А. Тарвід (2012), ОЕСР (2012), Дж. Йохансен (2012), Д. Гателлі (2012)

Продовження табл. Е.1

Методологія	Релевантність	Сильні сторони	Слабкі сторони	Доступність даних	Використання у дослідженнях
		Нормативний підхід			
		«недостатньо / надмірно освічений» Порівняно легко вимірюється	Результати складно представити візуально	країнами	
		Статистичний підхід			
Емпіричний метод визначення освітньої та кваліфікаційної невідповідності	Оцінка надмірно / недостатньо освічених, за рівнем освіти вище / нижче середнього в рамках кожної професії ¹	Простий у обчисленні	Недостатньо надійний оскільки дослідник на базі власного припущення визначає середній рівень освіти для кожної конкретної професії. Результати залежать від рівня агрегації професій	Дані про освіту та професії цілком доступні з обстеження населення з питань економічної активності	С. Фернандес, С. Ортега (2008), С. Яухіаїнен, (2011), Л. Ортіс та А. Куцел (2008)

¹ Як правило, значення цього випадку є одне стандартне відхилення, але при вимірі невідповідності компетенцій також використовувати 80-процентилу як значення відсікання.

Продовження табл. Е.1

Методологія	Релевантність	Сильні сторони	Слабкі сторони	Доступність даних	Використання у дослідженнях
Співвідношення безробітних та зайнятих	Вказує напрям невідповідності: який освітній рівень найбільш гостро буде затребуваний	Простий у обчисленні	Можливо обчислити лише для макрорівня	Повністю доступні	Дж. Йохансен (2012), Д. Гателлі (2012).
Крива Беверіджа	Вимірювання залежності між безробіттям і часткою вакантних робочих місць	Містить можливість перспективних розрахунків	Ігнорується неформальна економіка	Дані по вакантних робочих місцях доступні лише на зареєстрованому ринку	Дж. Йохансен (2012), Д. Гателлі (2012).
Індекс кваліфікаційної невідповідності	Міра невідповідності кваліфікацій між попиту і пропозицією на них, або зведений умовний показник різниці між попиту та пропозицією робочої сили з різними рівнями освіти	Простий у обчисленні і легко інтерпретується	Неможливість оцінити надмірну освіченість в професійних групах 1–3 рівнів. Існування певних розбіжностей між країнами за освітніми рівнями та професіями	Доступні на макрорівні	МОП (2014)

Продовження табл. Е.1

Методологія	Релевантність	Сильні сторони	Слабкі сторони	Доступність даних	Використання у дослідженнях
Дисперсія показників зайнятості та безробіття за кваліфікаційними рівнями	Міра кваліфікаційної відповідності робочої сили	Простий у обчисленні і легко інтерпретується	Ігнорування даних про незадоволеній попит на роботу силу, а також нівелювання даних про відповідність робочим місцям зайнятих в економіці	Дані цілком доступні з населення з питань економічної активності	Дж. Йохансен (2012), Д. Гателлі (2012)
Різниця відносних показників безробіття (дисперсія рівнів безробіття)	Вимірювання гетерогенності безробітних за освітніми рівнями	Простий у обчисленні і легко інтерпретується	Надає узаталену оцінку для макрорівня	Дані повністю доступні	Дж. Йохансен (2012), Д. Гателлі (2012).
Відносна дисперсія зайнятості за трьома кваліфікаційними групами	Вимірювання абсолютної різниці між часткою певної кваліфікаційної групи зайнятих та часткою економічно активного населення відповідної кваліфікаційної групи	Простий у обчисленні і легко інтерпретується	Не враховує безробітне населення, що звучує об'єктивність виміру	Дані цілком доступні з обстеження населення з питань економічної активності	Р. Мартін (1997), М. Естево, Е. Тсоунта (2011), А. Арлайо, А. Кісс, А. Турріні (2014), Єврокомісія (2013)

Продовження табл. Е.1

Методологія	Релевантність	Сильні сторони	Слабкі сторони	Доступність даних	Використання у дослідженнях
Самооцінка	Оцінювання відповідності навичок займаній посаді	Дає точну інформацію	Вимагає проведення анкетування і обробки даних. Оцінки носять суб'єктивний характер	Обмеженість даних	М. Тсанг, Г. Левін (1985), Дж. Херш (1991), Б. Тезер (2005), Дж. Аллен, Р. Ван дер Вельден (2007)
Дохідний підхід					
Повернення до освіти	Показник відображає віддачу від інвестицій в продовження освіти	Легко інтерпретується	Залежить від наявності розлогої інформації по оплаті праці. Суперечливе використання для визначення відповідності	Потребує доступу до мікроданих	С. Будрія (2011), Л. Сторен (2010), Дж. Кайнарка (2012), Р. Деккер (2002), І. Мурільйо (2012), М. Бласкес (2012), С. Барон (2010)
Відносна плата за рівнями освіти	Зміни у відносній заробітній платі відображають зміну попиту на кваліфікаційні рівні робочої сили	Легко інтерпретується	Залежить від достовірних даних по заробітній платі. Не відображає невідповідність	База обстеження населення з питань економічної активності	Н. Санчес-Санчес (2012), А. Кутілло, Дж. Ді П'етро (2006), Д. Верхаст (2012), Дж. Хартог (2000)

Складено за джерелами: [1; 4; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 14; 15; 16; 18; 23; 24; 27; 28; 30; 32; 33; 35; 36; 40; 48; 52; 54; 55; 56; 57; 61; 62; 64].

Додаток Ж

Таблиця Ж.1.

Методи прогнозування кваліфікацій у окремих країнах ЄС

Метод прогнозування	Джерела даних для прогнозування	Горизонт прогнозу
<p>Австрія</p> <p>Існують три основних підходи до прогнозування кваліфікацій:</p> <p>I. Прогноз потреб в кваліфікаціях, розроблений Інститутом підвищення кваліфікації;</p> <p>II. Прогноз потреб у кваліфікаціях (WIFO-модель, яка використовується для прогнозування регіональних потреб у кваліфікаціях), розроблений Австрійським інститутом економічних досліджень;</p> <p>III. Мікромоделювання кваліфікацій, що переважно зорієнтоване на визначення галузевих та регіональних потреб, здійснюється Науково-дослідним інститутом, засновником якого є професор Майкл Вагнер-Пінт</p>	<p>I, II Макроекономічні прогнози галузевої зайнятості на базі даних Агенції соціального забезпечення; перепис населення та обстеження робочої сили для прогнозування структури зайнятості у розрізі професійної та освітньої кваліфікації.</p> <p>III Мікроекономічне прогнозування потребує інтегрованої бази даних, що складається з даних Агенції соціального забезпечення та Служби зайнятості щодо структури робочої сили та її мобільності, заробітної плати, прибуткового податку з доходів громадян, а також даних про рух та структуру населення</p>	<p>I. Інститут підвищення кваліфікації – 5 років, періодичністю раз на 5 років.</p> <p>II. Австрійський інститут економічних досліджень – 8 років, з повторенням кожні 4–5 років.</p> <p>III. Науково-дослідний інститут – 2–4 років зі щорічним повторенням</p>

Продовження табл. Ж.1

Метод прогнозування	Джерела даних для прогнозування	Горизонт прогнозу
<p>Ірландія</p> <p>Ірландська модель прогнозування кваліфікацій базується на моделі Netmes, яка широко поширена в країнах ЄС. Модель охоплює всі галузі економіки, 13 основних професійних груп та 29 підгруп. Процес прогнозування кваліфікацій здійснюється в два етапи. На першому етапі будуються середньострокові моделі прогнозів економічного розвитку за 11 видами економічної діяльності та 29 підвидами, а потім виконується прогнозування робочої сили у цьому ж розрізі з розбивкою на професійні групи. На другому етапі відбувається щорічне коригування прогнозу за професійними групами з урахуванням опитування робочої сили. З метою збалансування попиту та пропозиції на компетенції в Ірландії створено Експертну групу щодо прогнозування потреб у навичках, яка консультує уряд щодо перспективних трансформацій зайнятості населення та вимог до кваліфікації робочої сили</p>	<p>Дані перепису населення (кожні 5 років), обстеження робочої сили, обстеження домогосподарств</p>	<p>Горизонт прогнозу років, повторення спостерігається кожні 18 місяців – 2 роки після публікації середньострокових економічних прогнозів</p>
<p>Чехія</p> <p>Використовують два методологічні підходи до прогнозування кваліфікації:</p> <p>І. Кількісний підхід передбачає використання математичної моделі прогнозування ROA-CERGE. На національному рівні вимірюється дисбаланс між попитом на кваліфіковану працю та її пропозицією.</p>	<p>Обстеження сили, економічні обстеження роботодавців, дані щодо працевлаштування</p>	<p>Щорічно виконується прогноз на наступні 5 років послідовним повторенням кожні</p>

Продовження табл. Ж.1

Метод прогнозування	Джерела даних для прогнозування	Горизонт прогнозу
<p>виявляються перспективи працевлаштування для робочої сили різних освітніх рівнів та шанси роботодавців знайти необхідну робочу силу. Прогнозування попиту та пропозиції виконується окремо для 27 освітніх і 30 професійних кластерів. Логіка оцінки полягає у співставленні освітніх та професійних кластерів і визначенні перспективної потреби у кваліфікаціях на найближчі п'ять років.</p> <p>II. Галузеві дослідження мають на меті якісну оцінку ситуації й дають змогу зробити висновки щодо трансформації зайнятості, виявити потребу в нових кваліфікаціях й переглянути зміст вже існуючих. Вони спираються на висновки отримані за допомогою математичної моделі прогнозування ROA-CERGE. Галузеві дослідження спрямовані на визначення можливих сценаріїв розвитку економіки та її галузей, ризиків та загроз на ринку праці, траєкторій трансформації зайнятості та її кваліфікаційної структури, виявлення змін в професіях з точки зору кваліфікаційних вимог та посадових інструкцій</p>	<p>кадрових та рекрутингових агентцій, Міжнародна програма соціальних досліджень (ISSP), Міжнародне обстеження грамотності дорослого населення, Міжнародна оцінка кваліфікацій дорослого населення ОЕСР</p>	<p>два роки</p>
<p>Кіпр</p> <p>Методологія довгострокового прогнозування кваліфікації здійснюється у шість етапів:</p> <p>I. Виконується прогнозування зайнятих в еквіваленті повної зайнятості в розрізі 44 видів економічної діяльності (на першому рівні аналізу за 11 видами економічної діяльності, і на другому – за 33);</p>	<p>Перепис населення, опитування робочої сили, опитування, обстеження підприємств</p>	<p>Період прогнозування 10 років. Результати прогнозу представлені як за останній рік 10-</p>

Продовження табл. Ж.1

Метод прогнозування	Джерела даних для прогнозування	Горизонт прогнозу
<p>II. Прогнозування чисельності зайнятих для 44 видів економічної діяльності (на першому рівні аналізу за 11 видами економічної діяльності, і на другому – за 33);</p> <p>III. Прогнозування структури зайнятих в розрізі 27 професійних груп (ISCO 88 (COM) для 17 основних видів економічної діяльності;</p> <p>IV. Прогнозування зайнятих для 198 професій (ISCO 88 (COM): на першому рівні аналізу – 2; на другому рівні – 4; на третьому рівні – 45, на четвертому рівні – 147);</p> <p>V. Прогнозування заміщення робочої сили за 198 професіями (ISCO 88 (COM): на першому рівні аналізу – 2; на другому рівні – 4; на третьому рівні – 45, на четвертому рівні – 147);</p> <p>VI. Прогнозування загального попиту на компетенції у розрізі 198 професій (ISCO 88 (COM): на першому рівні аналізу – 2; на другому рівні – 4; на третьому рівні – 45, на четвертому рівні – 147). Результати прогнозу подаються у розподілі за видами економічної діяльності та за професіями</p>		<p>річний період, так і для середини періоду, тобто 5 років.</p> <p>Прогнозування повторюється кожні 5 років</p>
<p>Греція</p> <p>У Греції для прогнозування кваліфікацій використовують моделі ARMA і ARIMA, які дають змогу спроекувати зайнятість за видами економічної діяльності, в розрізі регіонів, освітніх рівнів та професій (за 2 знаком). З використанням даних вибіркового обстеження робочої сили прогнозують сукупний попит на працю за видами економічної діяльності, регіонами, розміром підприємств, і професіями (на 3-4 значному рівнях). Поряд з цим</p>	<p>Переважно використовуються дані офіційної статистики національні рахунки, обстеження робочої сили, дані з вибіркового обстеження підприємств.</p> <p>Водночас можуть</p>	<p>Як правило, прогнозування здійснюється щорічно з горизонтом прогнозу 5 років.</p>

Продовження табл. Ж.1

Метод прогнозування	Джерела даних для прогнозування	Горизонт прогнозу
<p>прогнозуються рівні безробіття на такому ж агрегованому рівні. Обсерваторія зайнятості у співпраці з Міністерством праці та соціального захисту виступають розробниками та виконавцями прогнозу в кваліфікаціях. Крім того, Обсерваторія зайнятості постійно працює над вдосконаленням національного моніторингу ринку праці з метою забезпечення достовірності та точності даних прогнозування кваліфікацій. Збирання даних покладається на Національну статистичну службу Греції. При прогнозуванні використовуються дані про зайнятість, безробіття (за статтю, віком, професією, видами економічної діяльності) та основні макроекономічні показники. Використання моделей ARMA і ARIMA дозволяє виконати прогнози попиту на компетенції в розрізі статі, рівня освіти, професій та видів економічної діяльності. Водночас пропозиція праці прогнозується лише як кількість працездатного населення без розбивки на зайнятих та безробітних, статі, види економічної діяльності, рівні освіти, професії. Наступним кроком є дезагрегація попиту і пропозиції кваліфікацій на регіональні рівні (13 регіонів), з виділенням у кожному регіоні галузевого, освітнього і професійного рівнів</p>	<p>використовуватися й відомчі статистичні дані, зокрема Міністерства економіки Греції, Національного Банку Греції, а також дані ОЕСР</p>	
Естонія		
<p>Прогнозування кваліфікацій здійснюється у кілька етапів:</p>	<p>Дані офіційної статистики: перепис</p>	<p>Прогнозування здійснюється кожні</p>

Продовження табл. Ж.1

Метод прогнозування	Джерела даних для прогнозування	Горизонт прогнозу
<p>I. Макромодельовання, що має на меті створення цілісної картини про загальні макроекономічні тенденції, зокрема: зміну структури зайнятості за дев'ятьма найбільшими секторами економіки. Результати прогнозу стають базою для створення деталізованих прогнозів попиту на компетенції за 35 видами економічної діяльності.</p> <p>II. На базі макропрогнозу зайнятості та показників руху і структури населення виконується прогнозування професійної структури зайнятих за 35 видами економічної діяльності в розрізі основних вікових груп</p>	<p>населення, національні рахунки, обстеження робочої сили, дані про мобільність робочої сили та динаміку створення і ліквідації робочих місць за видами економічної діяльності. тощо. Для більш детального аналізу використовуються інші відомчі дані та результати альтернативних обстежень науково-дослідних інститутів</p>	<p>два роки з горизонтом на 8 років</p>
Фінляндія		
<p>Використовують дві взаємодіючі моделі прогнозування кваліфікації:</p> <p>I. Модель довгострокового прогнозування попиту на компетенції та їхньої пропозиції, що включає в себе два напрями: прогнозування обсягів виробництва та кваліфікацій, яке дає можливість відтворити перспективну картину зайнятих, за чисельністю та робочим часом. Прогнозування пропозиції кваліфікацій передбачає використання демопрогнозів</p>	<p>Переважно використовуються дані офіційної статистики: перепис населення, національні рахунки, обстеження робочої сили, обстеження підприємств та спеціальні відомчі дані</p>	<p>Прогнози виконуються кожні чотири роки з горизонтом на 5-10 років</p>

Продовження табл. Ж.1

Метод прогнозування	Джерела даних для прогнозування	Горизонт прогнозу
<p>населення за основними віковими групами та гендерними ознаками і дає змогу оцінити перспективні рівні участі робочої сили в ринку праці для кожної вікової групи, простежити зміни структури робочої сили та осіб, які не належать до її складу, зокрема: студентів, пенсіонерів, зайнятих у домашньому господарстві.</p> <p>II. Модель прогнозування потреби у кваліфікованій робочій силі працездатного віку Mifepna, яка була розроблена і удосконалена Міністерством освіти та успішно використовується Національною радою з питань освіти. Модель вимагає використання великих масивів статистичних даних. Основна увага приділяється оцінці потреб ринку праці, мобільності робочої сили, прогнозуванню робочої сили в розрізі освітньо-кваліфікаційних рівнів та оцінці перспективної потреби у робочій силі за професійними групами</p>	<p>або дані науково-дослідних установ, що стосуються перспективного руху населення, розвитку економіки та ринку праці</p>	
Німеччина		
<p>Прогнозування кваліфікації здійснюється двома установами, що мають власні методику прогнозування. Інститут прикладних та інформаційних технологій Фраунгофера виконує прогнозування попиту на компетенції, що виражається чисельністю повністю зайнятого населення з певними кваліфікаційними рівнями. Повністю зайнятими вважають осіб, які</p>	<p>Переважно використовуються дані офіційної статистики про рух населення, демографічні прогнози, мікро- і макро-статистичні дані про національні рахунки,</p>	<p>Горизонт прогнозу сягає 10–20 років, повторення спостерігається через нерівні проміжки часу, хоча обговорюється ініціатива</p>

Продовження табл. Ж.1

Метод прогнозування	Джерела даних для прогнозування	Горизонт прогнозу
<p>працюють на умовах укладених трудових угод або учнівства. Цей прогноз не враховує безробітних. Інститут з вивчення проблем праці виконує прогнозування пропозиції в кваліфікаціях, що вимірюються кількістю осіб певної кваліфікації, які мають роботу або знаходяться в пошуках роботи. Прогнозування попиту на компетенції здійснюється з використанням модифікованої концепції робочої сили. Розбивка попиту на компетенції здійснюється зверху вниз. На першому етапі, прогнозують сумарний попит на компетенції, що може бути структурований за основними видами діяльності на базі тренда екстраполяцією. Екстраполяція зайнятості, як правило, виконується на базі лінійних або квазі-логарифмічних тенденцій. Подібним чином виконується розмежування потреби у кваліфікаціях за кваліфікаційними рівнями та видами економічної діяльності. Особи, які вже покинули систему освіти, з урахуванням статтево-вікової структури та кваліфікаційних рівнів, відслідковуються через рівень участі у ринку праці і вихід на пенсію, що дає змогу оцінити потребу заміщення робочої сили</p>	<p>обстеження робочої сили, обстеження підприємств, а також відомчі дані, зокрема від Міністерства освіти про мережу вищих навчальних закладів, контингент, напрямки та обсяги підготовки тощо</p>	<p>здійснювати прогнозування щорічно</p>
Франція		
<p>Використовують два підходи до прогнозування кваліфікацій, які розроблені різними урядовими установами:</p>	<p>Довгострокові прогнози розвитку економіки Франції та інших</p>	<p>Міністерство праці Франції виконує прогнози кожні</p>

Продовження табл. Ж.1

Метод прогнозування	Джерела даних для прогнозування	Горизонт прогнозу
<p>I. Міністерство праці Франції для прогнозування професій і кваліфікацій використовує три моделі:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) довгострокове макроекономічне прогнозування обсягів випуску та валової доданої вартості за видами економічної діяльності; 2) прогнозування попиту на роботу силу за професіями за допомогою рівняння виробничої функції (базується на демографічних прогнозах Національного статистичного управління); 3) прогнозування вибуття робочої сили за професіями у зв'язку з виходом на пенсію. <p>II. Міністерство освіти Франції з метою прогнозування кваліфікацій використовує три моделі (MICADO, DIVA, CALIFE):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) (DIVA) макроекономічне галузеве прогнозування розвитку економіки за різними сценаріями щодо зростання продуктивності праці та зайнятості (видляють 36 галузей); 2) (MICADO) макромодель, яка використовується для прогнозування довгострокових тенденцій в економіці Франції (за 36 галузями), зокрема довгострокового прогнозування сукупного попиту і пропозиції з використанням функції Кобба-Дугласа та врахування можливостей накопичення капіталу і заміщення праці капіталом; 3) (CALIFE) прогнозування попиту на роботу силу на 	<p>міжнародних організацій, обстеження робочої сили, перепис населення, національні рахунки. Крім того, обстеження навчальних закладів, що здійснюють професійну підготовку; періодичні обстеження безперервного професійного навчання на підприємствах; опитування молоді та роботодавців</p>	<p>п'ять років горизонтом на 10 років. Міністерство освіти Франції виконує такі прогнози з інтервалом 2-5-7 років з горизонтом 10 років</p>

Продовження табл. Ж.1

Метод прогнозування	Джерела даних для прогнозування	Горизонт прогнозу
<p>основі галузевих макроекономічних прогнозів з урахуванням показників мобільності робочої сили та потреби заміщення осіб, які виходять на пенсію; потреби у робочій силі молоді (випускників шкіл)</p>		
Велика Британія		
<p>Прогнозування кваліфікацій у Великобританії тісно пов'язане з прогнозуванням економіки. Для побудови прогнозу економічного розвитку використовують регіональну багатогалузеву динамічну модель (RMDM), розроблену факультетом економетрики Кембриджського університету. Вона базується на детальному аналізі економічних та соціально-трудових відносин (розраховуються перспективні основні макроекономічні показники і зайнятість у тому числі). Прогнозування потреб у кваліфікаціях виконується у два етапи. Спочатку з використанням RMDM прогнозуються показники зайнятості за видами економічної діяльності та по регіонах, а потім з урахуванням даних обстеження робочої сили та переписів населення прогнозується професійна структура зайнятих для кожного виду економічної діяльності. Результати прогнозу доволі деталізовані: зазвичай виділяють близько 60 географічних регіонів, 70 видів економічної діяльності, 25 професійних груп і розмежовують робочу силу за статусами зайнятості та статтю. Таким чином, прогнозується більш ніж півмільйона окремих часових рядів.</p>	<p>Переважно використовуються дані офіційної статистики про національні та регіональні рахунки, таблиці витрат-випуску, розвиток торгівлі, платіжний баланс, динаміку заробітної плати, індексу цін. А також дані перепису населення, обстеження робочої сили тощо</p>	<p>Горизонт прогнозування 10-15 років. Повторення прогнозування здійснюється кожні 2 роки, хоча коли спостерігалися випадки, коли прогнозування здійснювалося щорічно.</p>

Продовження табл. Ж.1

Метод прогнозування	Джерела даних для прогнозування	Горизонт прогнозу
<p>Італія</p> <p>Середньострокове прогнозування кваліфікацій виконується в три етапи:</p> <p>I. На першому виконується галузеве прогнозування зайнятості з використанням множини рівнянь, які враховують витрати на працю та капітал, валову додану вартість, продуктивність факторів виробництва та деякі екзогенні чинники. Для галузей державного управління, публічного адміністрування та інших приватних послуг використовується тренд-орієнтований підхід прогнозування. Галузева зайнятість розглядається в еквіваленті повної зайнятості. Результати прогнозування не розбиваються за ознаками статі чи типами зайнятості.</p> <p>II. На другому етапі виконуються прогнози сукупного попиту на компетенції національного рівня в розрізі професій з використанням галузево-професійної матриці. Коефіцієнти цієї матриці презентують використання робочої сили за професіями кожній галузі в часі.</p> <p>III. На третьому етапі оцінюється потреба в компетенціях за галузями та регіонами (оцінка здійснюється для 20 регіонів). Прогнозування галузевої зайнятості регіонів виконується методом екстраполяції. Потім виконується перехід від галузей до професій з використанням галузево-професійної матриці</p>	<p>Переважно використовуються дані офіційної статистики про перепис населення, національні рахунки, обстеження робочої сили, зокрема розподіл економічно активного населення за видами економічної діяльності, професійними групами, освітніми рівнями</p>	<p>Горизонт прогнозу 5 років, повторення кожного 2-3 роки</p>

Продовження табл. Ж.1

Метод прогнозування	Джерела даних для прогнозування	Горизонт прогнозу
<p align="center">Польща</p> <p>Прогнозування кваліфікації охоплює цілу множину методів, серед яких найбільш вагомими є:</p> <p>I. Експоненціальне згладжування на базі використання попередньої інформації про зміну з урахуванням її старіння в міру віддалення від прогнозного періоду. Метод експоненціального згладжування дає можливість отримати оцінку параметрів тренда, що характеризує не середній рівень зайнятості, а тенденцію показника, яка склалася на момент останнього спостереження. Найчастіше цим методом виконується середньострокове прогнозування кваліфікації. Як правило використовують: 1) просте експоненціальне згладжування - метод Брауна; 2) лінійне експоненціальне згладжування з тенденцією – метод Хольта; 3) лінійне експоненціальне згладжування з лінією тренда і сезонності зайнятості. Кожен з методів реалізується у двох варіантах: з оптимізацією середньої абсолютної похибки у відсотках або без оптимізації.</p> <p>II. Трендова модель з урахуванням сезонних коливань у зайнятості – використовується в ситуаціях, коли динамічний ряд показує тенденції розвитку;</p> <p>III. Модель авторегресії;</p> <p>IV. Лінійна регресивна модель, яка дозволяє генерувати прогнози, засновані на причинно-</p>	<p>Для макроекономічних прогнозів використовуються дані про витрати та доходи бюджету, ВВП, індекс експорту, споживання тощо. При прогнозуванні кваліфікації використовуються дані, зібрані Бюро праці, зокрема результати опитування робочої сили та обстеження підприємств</p>	<p>Стандартний горизонт прогнозу становить 5 років. Частота прогнозування не регламентована. Спочатку повторення здійснювали двічі на рік (щоб переконалися, що модель працює і дає точні результати). Згодом повторення запровадили один раз на рік</p>

Продовження табл. Ж.1

Метод прогнозування	Джерела даних для прогнозування	Горизонт прогнозу
<p>наслідкових залежностях; V. Векторна авторегресія; VI. Макроекономічні прогнози; VII. Експертні прогнози</p>		
Нідерланди		
<p>Розробником методології прогнозування кваліфікацій є Дослідницький центр освіти та ринку праці (ROA) Маастрихтського університету. Макроекономічні прогнози розвитку галузей економіки та зайнятості виконує Нідерландське Бюро аналізу економічної політики, що є підрозділом Державного інституту економічного прогнозування для уряду Нідерландів. На відміну від загально прийнятих в усьому світі показників попиту та пропозиції в країні прогнозується майбутня чисельність новостворених робочих місць, приток робочої сили, попит на заміщення за професіями та освітою. Визначається поточне та перспективне співвідношення попиту та пропозиції, майбутня освітня структура робочої сили, можливі проблеми в професійному забезпеченні ринку праці. З точки зору прогнозування пропозиції кваліфікацій здійснюють прогнозування чисельності випускників шкіль, можливі обсяги короткострокового безробіття, майбутню професійно-освітню структуру населення. З точки зору попиту, досліджується майбутні перспективи створення нових робочих місць, відтік</p>	<p>Джерелами даних слугують відомчі авторитетні прогнози, які є основою для прийняття політичних рішень з важливих соціально-економічних питань, наприклад демографічні прогнози, прогноз економічного розвитку (ВВП, ВДВ, зайнятість тощо). Крім того, широко застосовуються дані офіційної статистики, зокрема обстеження робочої сили, національні рахунки, обстеження підприємств тощо. Інформаційна база поповнюється</p>	<p>Горизонт прогнозу 5 років, повторення спостерігається кожні 2 роки</p>

Продовження табл. Ж.1

Метод прогнозування	Джерела даних для прогнозування	Горизонт прогнозу
<p>робочої сили (за рахунок виходу на пенсію, професійної мобільності), зменшення попиту за рахунок скорочення обсягів виробництва. З використанням моделі ROA виконується перспективна оцінка пропозиції робочих місць, притоку робочої сили та обсягу її необхідного заміщення в розрізі галузей економіки та освітньо-кваліфікаційних рівнів. На базі отриманих розрахунків здійснюється оцінка дисбалансу попиту та пропозиції робочої сили</p>	<p>спеціалізованими даними опитувань випускників навчальних закладів, щодо суб'єктивної оцінки рівня конкурентоспроможності ступеня відповідності отриманих знань потребам ринку праці тощо</p>	

Складено за джерелами: [2; 5; 21; 24; 54; 60].

Додаток К
Загальноєвропейські програми в сфері молодіжної політики зайнятості
Таблиця К.1

Назва заходів (програм)	Основні ініціативи	Обсяги та суб'єкти фінансування	Масштаби охоплення	Можливості впровадження в Україні
<p>Сприяння розвитку безперервної освіти та підвищенню освітньої мобільності молоді (проект Erasmus +)</p>	<p>1) Сприяння поверненню школярів до навчання та залучення їх до ринку праці; 2) стажування молоді за кордоном за рахунок коштів ЄС, з можливістю надання стипендій та часткового відшкодування вартості житла; 3) часткове навчання (в тому числі і практичне) учнів професійно-технічних закладів за кордоном; 4) впровадження нових схем кредитування навчання в магістратури за спільними загальноєвропейськими програмами; 5) розвиток системи волонтерства серед молоді у різних країнах, а також участь у молодіжних обмінах; 6) організація стажування та</p>	<p>Загальний бюджет ЄС (14,7 мільярдів євро з 2014 по 2020 роки).</p>	<p>Країни ЄС та сусідні країни</p>	<p>1) Частково впроваджується в рамках окремих програм; 2) потребує ширшого інформування населення про можливість участі в проекті; 3) збільшення кількості акредитованих навчальних закладів, які мають право на обмін студентами; 4) поглиблення співробітництва в цій сфері на рівні держави та Європейської комісії.</p>

Продовження табл. К.1

Назва заходів (програм)	Основні ініціативи	Обсяги та суб'єкти фінансування	Масштаби охоплення	Можливості впровадження в Україні
Сприяння зайнятості серед молоді (European Employment Services)	<p>тренінгів за кордоном для вчителів, викладачів, освітан;</p> <p>7) організація стратегічного партнерства між інституціями та організаціями, які сприяють обміну досвідом та налагодженню взаємодії між ринками освіти та праці;</p> <p>8) створення Альянсів галузевих кваліфікацій та знань за участю освітніх закладів та підприємств;</p> <p>9) створення он-лайн системи обміну досвідом для викладачів шкіл;</p> <p>10) організація наукового стажування за кордоном з перспективою отримання наукового ступеня та працевлаштування</p>	В рамках бюджету ЄС та бюджету кожної з країн, кошти	Країни ЄС, Норвегія, Швеїцарія, Ісландія, Ліхтенштейн	1) Вдосконалення діяльності молодіжних центрів зайнятості та поширення їх

Продовження табл. К.1

Назва заходів (програм)	Основні ініціативи	Обсяги та суб'єкти фінансування	Масштаби охоплення	Можливості впровадження в Україні
	<p>інформаційні матеріали з навчання та кон'юнктури ринку праці, розширює можливості доступу до освітніх програм та працевлаштування молоді у будь-якій країні Європи;</p> <p>4) інформаційна підтримка молоді, починаючи від обрання професій, працевлаштування та закінчуючи адаптацією на робочому місці;</p> <p>5) надання кваліфікованої допомоги зі складання резюме та правил поведінки на співбесіді;</p> <p>6) проведення ярмарок вакансій;</p> <p>7) компенсація переїзду та житла у разі стажування чи працевлаштування молоді у іншій країні</p>	соціальних партнерів		<p>інфраструктури;</p> <p>2) створення електронного порталу пошуку роботи молоддю з інформаційним наповненням про можливості здобуття освіти та працевлаштування в країнах ЄС</p>
Сприяння розвитку та	1) Перегляд напрямів професійної підготовки, а	В рамках бюджету ЄС	Країни ЄС	1) Впровадження дуальної системи

Продовження табл. К.1

Назва заходів (програм)	Основні ініціативи	Обсяги та суб'єкти фінансування	Масштаби охоплення	Можливості впровадження в Україні
поширенню сучасних знань серед молоді	<p>також внесення змін до навчальних програм у відповідності до потреб ринку праці в знаннях та компетенціях;</p> <p>2) впровадження елементів дуальної системи навчання в професійно-технічних навчальних закладах;</p> <p>3) фінансова та податкова підтримка підприємств, що працюють на стажування (навчання на виробництві) молоді;</p> <p>4) розвиток професійного обміну між молоддю в різних країнах ЄС;</p> <p>5) оплачуване стажування студентів у провідних компаніях Європи з перспективою працевлаштування;</p> <p>6) фінансова та інформаційна підтримка проектів паралельного</p>	та бюджету кожної з країн, кошти соціальних партнерів		<p>навчання;</p> <p>2) розвиток та вдосконалення системи стажування на виробництві;</p> <p>3) посилення контролю за якістю проходження виробничої практики студентами</p>

Продовження табл. К.1

Назва заходів (програм)	Основні ініціативи	Обсяги та суб'єкти фінансування	Масштаби охоплення	Можливості впровадження в Україні
Сприяння продовженню навчання та здобуття професії	<p>навчання та роботи студентів за фахом, стимулювання їх до зайнятості</p> <p>1) Пропагування важливості навчання та професійного розвитку з використанням усіх каналів комунікації;</p> <p>2) активізація роботи з молоддю, що входить до груп ризику: діти з незахищених груп населення, батьки яких не мають освіти, діти з сімей мігрантів та інші;</p> <p>3) організація професійно-орієнтованих екскурсій на виробництво з можливістю отримання практичних навичок;</p> <p>4) впровадження волонтерських програм, що суміщаються з навчанням;</p> <p>5) створення виробничих лабораторій в школах, а також впровадження навчальних програм, що спрямовані на розвиток підприємницької ініціативи</p>	В рамках бюджету ЄСФ та бюджету кожної з країн	Країни ЄС (громадяни та мігранти)	<p>1) Організація пошуку можливостей залучення до професійного навчання школярів;</p> <p>2) розвиток системи волонтерства у школах;</p> <p>3) активна пропаганда важливості професійного розвитку та навчання;</p> <p>4) поширення програм раннього професійного навчання з паралельним здобуттям середньої освіти</p>

Продовження табл. К.1

Назва заходів (програм)	Основні ініціативи	Обсяги та суб'єкти фінансування	Масштаби охоплення	Можливість впровадження в Україні
Сприяння розвитку підприємництва	<p>1) Забезпечення інформаційної підтримки та навчання в створенні та організації власної справи;</p> <p>2) сприяння розвитку системи наставництва у процесі організації та перших років підприємництва;</p> <p>3) розширення мережі професійної та галузевої підтримки професіоналів (Європейська мережа обміну досвідом молодіжного підприємництва, Співтовариство фахівців-практиків з інклюзивного підприємництва);</p> <p>4) надання мікрокредитування за рахунок коштів ЄСФ без залучення банківських установ;</p> <p>5) стимулювання молоді, яка створює малі підприємства та нові робочі місця в пріоритетних галузях економіки</p>	В рамках бюджету ЄСФ та бюджету кожної з країн	Країни ЄС (громадяни)	<p>1) Посилення інформаційної підтримки молоді, яка започатковує власну справу;</p> <p>2) запровадження практик наставництва;</p> <p>3) створення мережі галузевої підтримки молодіжних ініціатив</p>

Складено за джерелами: [17; 19; 20; 39; 58; 68]

Додаток М

Таблиця М.1

Взаємодія стейкхолдерів у прогнозуванні кваліфікації на прикладі окремих країн Європи

Виконавці прогнозу	Цільова група прогнозування	Замовники прогнозу	Імплементация (реалізація)
<p>I. Прогнозування кваліфікації за освітньо-професійними рівнями здійснюється Інститутом підвищення кваліфікації, але в основу закладається галузеве прогнозування потреби в навичках за моделлю WIFO.</p> <p>II Всі етапи прогнозу кваліфікації реалізуються Австрійським інститутом економічних досліджень з використанням моделі WIFO.</p> <p>III За винятком макроекономічних прогнозів та структури випуску за галузями всі</p>	<p>I. Прогнози розраховані на державних користувачів (зокрема, Державну службу зайнятості Австрії; Австрійську палату праці), а також на освітні установи (регіональні координаційні інститути політехнічних університетів). Прогнози використовуються для оцінки майбутніх потреб у кваліфікації та внесення корективів до освітньої політики, зокрема в частині регулювання напрямів та обсягів підготовки кадрів.</p> <p>II. Основним користувачем прогнозування кваліфікації є Верхня Палата праці Австрії, яка використовує дані прогнозу для регулювання регіональних ринків праці та</p>	<p>I. Австрійська державна служба зайнятості, Австрійська палата праці, регіональні координаційні інститути політехнічних університетів. В цілому прогнозування кваліфікації здійснюється за рахунок Інституту підвищення його результатів використовуються для реалізації інших проєктів науково-дослідницької діяльності.</p> <p>II. Прогноз потреб у кваліфікації WIFO виконується на замовлення Верхньої Палати праці Австрії.</p> <p>III. Мікромодельовання</p>	<p>Верхня Палата праці Австрії, Державна служба зайнятості Австрії</p>

Продовження табл. М.1

Виконавці прогнозу	Цільова група прогнозування	Замовники прогнозу	Імплементация (реалізація)
етапи прогнозування кваліфікацій реалізуються незалежним НДІ Майкла Вагнер-Пінта	освіти. ІІІ Державна служба зайнятості Австрії використовує дані прогнозу кваліфікацій з метою обґрунтування політики зайнятості населення	кваліфікацій, що здійснюється НДІ Майкла Вагнер-Пінта виконується на замовлення Державної служби зайнятості Австрії, яка й забезпечує інформаційний супровід цього прогнозування	
Кіпр			
Бюро планування Кіпру розробляє річні прогнози відсоткових змін доданої вартості в постійних цінах і продуктивності праці за видами економічної діяльності.	Основними користувачами прогнозів є: І. Бюро планування Кіпру, Міністерство фінансів Кіпру, Міністерство освіти і культури Кіпру, Міністерство праці та соціального страхування Кіпру. ІІ. Державні та приватні організації, що займаються плануванням людських ресурсів, зокрема державна служба зайнятості та соціальні партнери (об'єднання роботодавців і профспілки);	Бюро планування Кіпру та Організація розвитку людських ресурсів Кіпру самостійно покривають всі необхідні витрати на реалізацію прогнозу кваліфікацій. Статистична служба Кіпру повністю здійснює інформаційну підтримку прогнозування на безоплатній основі	Бюро планування Кіпру, Міністерство фінансів Кіпру, Міністерство освіти і культури Кіпру, Міністерство праці та соціального страхування Кіпру, Державна служба зайнятості Кіпру
Організація розвитку людських ресурсів Кіпру на базі макроекономічного прогнозування виконує прогнозування кваліфікацій для всіх видів економічної			

Продовження табл. М.1

Виконавці прогнозу	Цільова група прогнозування	Замовники прогнозу	Імплементация (реалізація)
Діяльності і професій та прогноз заміщення робочої сили в галузевому і професійному розрізі	<p>III. Освітняні, особи, що займаються коучінгом з професійної орієнтації і використовують результати прогнозів в якості інструменту для надання консультацій та рекомендацій;</p> <p>IV. Громадськість, зокрема батьки і студенти, які обирають напрям професійної підготовки</p>		
Естонія			
Прогнозування кваліфікацій здійснюється аналітичним відділом Департаменту економічного розвитку Міністерства економіки та комунікацій Естонії	Основними користувачем прогнозу є Міністерство освіти і науки Естонії. Крім того, прогноз використовується іншими державними і недержавними структурами, з метою обґрунтування управлінських рішень щодо зайнятості або консультування	Прогнозування кваліфікацій здійснюється за рахунок організацій, які його виконують з безоплатним інформаційним забезпеченням від органів державного та місцевого самоврядування	Уряд та соціальні партнери

Продовження табл. М.1

Виконавці прогнозу	Цільова група прогнозування	Замовники прогнозу	Імплементация (реалізація)
Довгострокове прогнозування попиту та пропозиції праці, що включає в себе: прогнозування обсягів виробництва та кваліфікації виконує Міністерство праці Фінляндії, а прогнозування потреби у кваліфікованій робочій силі працездатного віку - Національна рада з питань освіти	<p>Фінляндія</p> <p>Уряд на рівні міністрів, органи регіонального управління, науково-дослідні інститути, представники міжнародних організацій, а також роботодавці та шукачі роботи</p>	Переважно уряд	Уряд та соціальні партнери
Основними державними організаціями, які були долучені до постійного прогнозування кваліфікації є Міністерство освіти, Міністерство праці та Міністерство праці та	<p>Чехія</p> <p>З 2009 року результати прогнозування потреби в кваліфікаціях доступні широкому колу користувачів і публікуються на сайті www.CzechFutureSkills.eu</p>	Міністерство освіти, Молоді та спорту Чехії, Міністерство праці та соціальних справ Чехії. Відповідно до отриманих результатів експерти роблять висновки щодо	Уряд та соціальні партнери

Продовження табл. М.1

Виконавці прогнозу	Цільова група прогнозування	Замовники прогнозу	Імплементация (реалізація)
<p>соціальних справ Чехії, а також Національна академія наук, Центр освітньої політики, Карлов університет у Празі, Національна обсерваторія зайнятості та навчання, Національний фонд підготовки кадрів і Науково-дослідний інститут праці та соціальних справ</p>		<p>необхідності якісних змін у системі освіти, зокрема оптимізації переліку напрямів професійної підготовки, їхнього компетентнісного наповнення та узгодження навчальних програм відповідно до майбутніх потреб ринку праці. З метою створення постійного банку даних щодо задоволення якісної потреби ринку праці галузеві дослідження проводяться двічі на рік</p>	
Франція			
<p>I. Департамент планування Міністерства праці Франції; II. Управління з прогнозування та оцінки Міністерства освіти Франції;</p>	<p>I. Прогнози Міністерства праці Франції дають змогу створити цілісну картину про тенденції у формуванні попиту та пропозиції на ринку праці. Вони є підґрунтям для прийняття рішень на національному,</p>	<p>Уряд, Міністерство освіти</p>	<p>Уряд та соціальні партнери</p>

Продовження табл. М.1

Виконавці прогнозу	Цільова група прогнозування	Замовники прогнозу	Імплементация (реалізація)
У Греції прогнозування потреб у кваліфікаціях здійснюється Обсерваторією зайнятості, яка є напівгромадською організацією. Обсерваторія зайнятості є розробником методології прогнозування потреб у кваліфікаціях та безпосереднім виконавцем цієї роботи.	<p>Освоєним користувачем прогнозу є Міністерство праці Греції, зокрема, результати прогнозування, використовуються для реконструкції ринку праці й розробки проєктів щодо регулювання процесів підготовки кадрів. Крім того, результати прогнозування враховуються Міністерством освіти Греції при розробці стратегії розвитку професійної та вищої освіти, а також соціальними</p>	Прогнозування кваліфікацій виконується за рахунок Обсерваторії зайнятості. Однак діяльність Обсерваторії зайнятості фінансується за рахунок держави, тому цілком справедливо зазначити, що замовником є держава. Крім того, Обсерваторія зайнятості одержує додаткову фінансову підтримку для цього проєкту від ЄС	Уряд та соціальні партнери

Продовження табл. М.1

Виконавці прогнозу	Цільова група прогнозування	Замовники прогнозу	Імплементація (реалізація)
<p>До роботи над удосконаленням моделі також залучаються експерти та дослідники з різних університетів Греції</p> <p>В Німеччині прогнозування кваліфікації здійснюється двома інститутами: Інститутом прикладних та інформаційних технологій Фраунгофера та Інститутом з вивчення проблем праці. Обидві установи мають власні методики прогнозування і успішно співпрацюють у напрямі гармонізації їхніх прогнозів</p>	<p>партнерами при прийнятті рішень щодо інвестицій у людський капітал</p> <p>Німеччина</p> <p>Цільовими групами виступають представники Федерального Міністерства освіти і наукових досліджень Німеччини, а також всі, хто приймають участь у визначенні політики соціально-економічного розвитку. Однією з цілей прогнозування кваліфікації є перевірка реалізації попередніх соціальних програм та своєчасне коригування діючих</p>	<p>Прогнозування кваліфікації оплачується Федеральним Міністерством освіти і наукових досліджень Німеччини, яке діє від імені Комісії з питань планування освіти і сприяння науковим дослідженням та Міжурядового комітету з координації діяльності міністерств у галузі освіти на федеральному та державному рівнях. Виконання прогнозів у кваліфікації здійснюється на базі укладених угод між виконавцем та замовником, в рамках</p>	<p>Міністерство освіти та його управління на федеральних рівнях</p>

Продовження табл. М.1

Виконавці прогнозу	Цільова група прогнозування	Замовники прогнозу	Імплементація (реалізація)
		якого замовники несуть відповідальність за достовірність прогнозів	
<p>Прогнозування кваліфікацій розробляються Інститутом соціальних та економічних досліджень спільно з фахівцями у сфері професійної підготовки та зайнятості. Метою професійних прогнозів є надання інформації про основні тенденції в сфері зайнятості в професійному розрізі. Результати прогнозування дозволяють створити уявлення про вплив існуючих тенденцій у сфері зайнятості на перспективну кон'юнктуру ринку праці за галузями та професіями</p>	<p>Ірландія</p> <p>Прогнози кваліфікацій призначені для осіб, які приймають рішення в галузі освіти і професійної підготовки, ділових кіл, профспілок та державної служби зайнятості. Користувачами прогнозів є Департамент підприємництва, торгівлі та зайнятості, Департамент освіти і науки, Департамент промислового розвитку, Конфедерація роботодавців та Ірландський конгрес профспілок. Результати прогнозування використовуються при розробці програм розвитку людських ресурсів, коригування обсягів та змісту безперервної професійної освіти</p>	Прогнозування кваліфікацій виконується за рахунок замовників	Соціальні партнери: представники профільних міністерств, роботодавці, профспілки

Продовження табл. М.1

Виконавці прогнозу	Цільова група прогнозування	Замовники прогнозу	Імплементація (реалізація)
<p>Виконавці прогнозу національних потреб у кваліфікаціях впродовж багатьох років обираються на відкритий тендеру. Винятком був короткий дворічний період кінця 1980-х років, коли Інститут досліджень зайнятості Великої Британії та факультет економетрики Кембриджського університету успішно виконали відповідне прогнозування консолідованими зусиллями. Однак впродовж останніх років виконання прогнозу здійснюється лише однією організацією, яка обирається на</p>	<p>Велика Британія</p> <p>Основною цільовою аудиторією прогнозування кваліфікацій є політики та урядовці, які приймають участь у прийнятті рішень щодо формування стратегії зайнятості населення. Крім того, прогнози використовуються роботодавцями та їхніми об'єднаннями для побудови програм кадрового забезпечення галузей; Радою Великобританії з навчання та кваліфікацій при розробці та внесенні корективів у зміст і обсяги вищої та професійної підготовки; топ-менеджерами начальних закладів різних рівнів при розробці власних стратегій розвитку. Крім того, результати прогнозування кваліфікацій використовуються</p>	<p>Уряд фінансує роботу з прогнозування кваліфікацій. Як правило, фінансування розподіляється через Департамент з питань освіти та кваліфікацій (раніше Департамент освіти та зайнятості). Впродовж останніх років фінансування спрямовується через Агенцію розвитку галузевих кваліфікацій та Раду Великобританії з навчання й кваліфікацій. Переважна частина фінансування спрямована на підтримку статистичної інфраструктури, в тому числі: статистики національних рахунків; проведення опитувань домогосподарств та</p>	<p>Політики, уряд та соціальні партнери</p>

Продовження табл. М.1

Виконавці прогнозу	Цільова група прогнозування	Замовники прогнозу	Імплементация (реалізація)
<p>конкурсній основі. Найбільший досвід у успішній реалізації цього проекту має Інститут досліджень зайнятості Великої Британії</p> <p>Прогнозування кваліфікацій виконується Інститутом розвитку професійної освіти, що підзвітний Міністерству праці Італії та двома приватними установами: Інститутом економіки та фінансів, Інститутом соціальних досліджень. Метою прогнозування є створення цілісної картини про перспективні потреби економіки у кваліфікаціях. За підтримки Міністерства праці Італії всі вищезазвані установи консолідовано</p>	<p>Італія</p> <p>Цільовими користувачами прогнозів виступають державні установи, що здійснюють моніторинг соціально-економічної сфери та формують стратегії розвитку освіти та соціальну політику зайнятості населення, зокрема Національний інститут статистики, Міністерства праці, освіти та науки</p>	<p>Прогнозування кваліфікацій виконується за рахунок Міністерства праці Італії та при підтримці Європейського соціального фонду</p>	<p>Міністерства з залученням соціальних партнерів</p>

Продовження табл. М.1

Виконавці прогнозу	Цільова група прогнозування	Замовники прогнозу	Імплементация (реалізація)
<p>приймають участь у обстеженнях з питань формування кваліфікації за видами економічної діяльності, які надають кількісну і якісну інформацію про перспективні зміни структури зайнятості за видами економічної діяльності та професіями</p>			
Нідерланди			
<p>Прогнозування кваліфікації проводиться командою десяти вчених Науково-дослідного центру з питань освіти і ринку праці. Крім цього, створено консультативний комітет професійних експертів на чолі з незалежним головою до складу якого входять</p>	<p>Основною цільовою аудиторією прогнозування кваліфікацій є політики, урядовці та фахівці з питань економічного й соціального розвитку держави, представники служб зайнятості та агенції з працевлаштування, організації роботодавців, профспілок та освітніх організацій, менеджери з персоналу і фізичні особи.</p>	<p>Прогнозування кваліфікації виконується за сприяння основних зацікавлених сторін. Фінансові питання прогнозування кваліфікації обговорюються і узгоджуються із стейкхолдерами фінансовим департаментом Науково-дослідного центру з</p>	<p>Міністерства сільського господарства, праці та освіти, Національний консультативний центр побудови кар'єри, Національна служба зайнятості та інші соціальні партнери</p>

Продовження табл. М.1

Виконавці прогнозу	Цільова група прогнозування	Замовники прогнозу	Імплементація (реалізація)
<p>науковці та практики у сфері організації професійної освіти й забезпечення зайнятості. Результати прогнозування публікуються на сайті Науково-дослідного центру з питань освіти та ринку праці. У загальному вигляді прогнози доступні широкому загалу користувачів. У деталізованому вигляді результати прогнозування доступні лише замовникам. Однак інші користувачі можуть замовляти деталізовані прогнози, сплачуючи необхідні кошти</p>	<p>Отримана інформація допомагає користувачам краще зрозуміти перспективні потреби ринку праці та приймати більш раціональні рішення про інвестиції в людський капітал. Роботодавці використовують результати прогнозування як ранні попередження щодо майбутніх проблем у підборі персоналу, що дозволяє їм своєчасно приймати рішення у напрямі формування кадрового потенціалу підприємства. Національний консультативний центр побудови кар'єри та Національна служба зайнятості використовують результати прогнозування кваліфікацій з метою консультування громадян, які шукають роботу або планують пройти додаткову професійну підготовку</p>	<p>питань освіти і ринку праці. Бюджет і план діяльності узгоджується кожного року, хоча існує джентльменська угода, яка передбачає пролонгацію проекту на майбутні роки. Бюджет ділиться на дві частини: базову і додаткову. Базова частина фінансується Міністерством освіти, Міністерством сільського господарства, Національним консультативним центром побудови кар'єри, Національною службою зайнятості, Рандстадом (тимчасовою агенцією зайнятості), а також іншими інститутами, що зацікавлені в узгодженні кваліфікацій робочої сили з потребами ринку праці</p>	

Продовження табл. М.1

Виконавці прогнозу	Цільова група прогнозування	Замовники прогнозу	Імплементація (реалізація)
<p>Розробниками моделі прогнозування кваліфікації є: Урядовий центр стратегічних досліджень та Департамент з соціальних і конституційних питань Польщі. З метою реалізації прогнозування кваліфікації у Польщі при Центрі стратегічних досліджень Уряду Польщі створено міжурядову цілову групу, до складу якої ввійшли представники Міністерств освіти, охорони здоров'я, економіки, інфраструктури, вчені кафедри просторової економіки</p>	<p>Польща</p> <p>Основними користувачами є політики і топ-менеджери, які приймають рішення щодо підготовки програмних та стратегічних документів у сфері освіти та зайнятості. Результати прогнозування також використовуються керівниками навчальної закладів професійної та вищої освіти різних типів з метою адаптації пропозиції освітніх послуг до поточних і перспективних потреб ринку праці. Крім того, результати прогнозування кваліфікації використовуються при проведенні професійної орієнтації та наданні консультативних послуг, зокрема при інформуванні клієнтів (школярів, студентів, безробітних, людей, які бажають зберегти або здобути нові компетенції) про</p>	<p>Прогнозування кваліфікації повністю здійснюється за рахунок держави. Урядовий центр стратегічних досліджень (адміністратор системи прогнозування кваліфікації) отримує необхідні статистичні дані з Державної служби статистики Польщі на безоплатній основі – оскільки обидві установи знаходяться в межах державного управління</p>	<p>Уряд та соціальні партнери</p>

Продовження табл. М.1

Виконавці прогнозу	Цільова група прогнозування	Замовники прогнозу	Імплементація (реалізація)
<p>Лодзького Університету (на правах підрядників) і представники організації роботодавців. Серед обов'язків цільової групи є:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) організація і проведення досліджень, пов'язаних з прогнозуванням кваліфікації; 2) визначення потреби у інформаційному забезпеченні для проведення прогнозів кваліфікації; 3) консультування та затвердження методології проведення досліджень і програм для реалізації окремих частин прогнозу; 4) оприлюднення висновків, що випливають з прогнозів 	<p>професії і кваліфікації, які будуть затребувані в майбутньому</p>		

Складено за джерелами: [21; 22; 29; 37; 69].

Додаток Н

Таблиця Н.1
Ключові характеристики систем профілювання безробітного населення
в окремих країнах світу

Країна	Назва або тип системи профілювання	Профілювання безробітних	Характеристика системи профілювання
Німеччина	Профілювання з залученням соціальних працівників Чотирихетапна модель	Профіль ринку; Профіль активації; Профіль підтримки; Профіль розвитку; Профіль стабілізації; Профіль допомоги	1 етап: Працівник служби зайнятості проводить інтерв'ю з безробітним. На базі проведених інтерв'ю безробітному присвоюється один з шести профілів, відповідно якого будуватиметься подальша співпраця у працевлаштуванні. 2 етап: Працівник служби зайнятості і здобувач узгоджують можливу мету і найбільш перспективні напрями пошуку нової роботи. 3 етап: Безробітний отримує індивідуальну дорожню карту щодо співпраці з ДСЗ у напрямі працевлаштування, яка передбачає активну допомогу з боку останньої. 4 етап: Реалізація активної допомоги ДСЗ у пошуку робочого місця та продовження подальшого спостереження
Словенія	Якісне профілювання	Перший етап профілювання: Група А (вперше зареєстровані, або ті, що були безробітними більш ніж 12 місяців).	Профілювання відбувається з використанням якісних методів у два етапи: на початковому етапі відбувається реєстрація, консультування і визначення профілю. При реєстрації в державній службі зайнятості безробітних поділяють на дві групи (А і В). Безробітними групи А вважаються ті особи, які проходять реєстрацію вперше або перебували більше

Продовження табл. Н.1

Країна	Назва або тип системи профілювання	Профілювання безробітних	Характеристика системи профілювання
		<p>Група В (особи, що пройшли переєстрацію після активних програм працевлаштування та особи, що були безробітними менше 12 місяців). Другий етап профілювання передбачає групування безробітних за профілями:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) просто працевлаштувати; 2) потребує помірної допомоги у працевлаштуванні; 3) важко працевлаштувати (існує необхідність поглибленої допомоги) 	<p>року без роботи. Безробітними групи В є особи, які переєструвалися після проходження активних програм сприяння зайнятості або були безробітними, менше року. Наступним кроком є поділ групи на підгрупи. Так, безробітних групи А, ділять на дві підкатегорії: група з низьким рівнем ризику, що охоплює вперше зареєстрованих осіб, які шукають роботу і здатні її самостійно знайти; група високого ризику, що охоплює осіб з обмеженими можливостями, неповнолітніх віком до 18 років, осіб, які мають проблеми зі здоров'ям, або осіб, які були неактивними протягом тривалого періоду. Додаткове профілювання обох груп А і В проводиться впродовж перших сеансів консультування, на яких соціальний працівник оцінює компетентність, рівень активності здобувача, його ініціативність, IT-навички та можливість на ринку праці</p>

Продовження табл. Н.1

Країна	Назва або тип системи профілювання	Профілювання на основі даних безробітних	Характеристика системи профілювання
Данія	Якісне профілювання	Готовий приступити до роботи; Готовий до активних заходів з працевлаштування; Тимчасово потребує пасивної підтримки	Характеристичне профілювання) Характерною особливістю данської системи профілювання є багаторівнева сегментація. Спочатку виокремлюють здобувачів, які мають гарні шанси працевлаштуватися, впродовж трьох місяців. Ця група класифікується як «готові приступити до роботи». Потім відбувається градація безробітних за готовністю та потребою у активній допомозі з працевлаштування. Безробітні, які отримують позитивний результат на інтерв'ю, виокремлюються у групу, як особи, що «готові пройти активні заходи сприяння в працевлаштуванні», решта – класифікуються як ті, що «тимчасово потребують пасивної допомоги»
США	Служба профілювання і повернення працівників до зайнятості	Перший етап: виявлення безробітних, які мають право на допомогу по безробіттю; Другий етап: класифікація безробітних на тих, хто зорієнтований лише на отримання	Мета системи профілювання США полягає у визначенні претендентів на допомогу з безробіття з використанням статистичних моделей та виплати такої допомоги під час перших тижнів безробіття. Профілювання у США складається з двох етапів: 1) ідентифікація безробітних, які мають право на допомогу з безробіття; 2) визначення ймовірності того, що безробітний отримає право на допомогу з безробіття з використанням статистичного моделювання.

Продовження табл. Н.1

Країна	Назва або тип системи профілювання	Профілювання безробітних	Характеристика системи профілювання
Швеція	Оцінка інструментів підтримки	<p>Допомоги по безробіттю і тих, хто націлений на здобуття робочого місця</p> <p>Здобувачі з високими перспективами працевлаштування;</p> <p>Здобувачі з високими перспективами працевлаштування;</p> <p>Здобувачі зі слабкими перспективами працевлаштування;</p> <p>Здобувачі з високим ризиком</p>	<p>Основними змінами, які, як правило, включені в статистичний аналіз є: освітній рівень, компетенції, попередня професія, і попереднє місце роботи. Система заснована на ідеї профілювання безробітних, які мають право на допомогу з безробіття, з використанням обов'язкових послуг сприяння в працевлаштуванні, що враховують оцінку ризику довготривалого безробіття за допомогою статистичної моделі</p> <p>У Швеції діє IT-система «Оцінка інструментів підтримки», яка дозволяє державній службі зайнятості, виявляти на ранніх стадіях групи безробітних з високим ризиком довготривалого безробіття та своєчасно оптимізувати програми довгострокової допомоги для них. Використання системи допомагає скоротити загрози довгострокового безробіття серед населення шляхом своєчасної діагностики, виявити осіб з низьким рівнем інтеграції на ринок праці та попередити тривалість їхньої незайнятості. Після реєстрації безробітного соціальні працівники проводять інтерв'ю з ним в процесі якого виокремлюють 11 ключових індикаторів для оцінки та прогнозування групи,</p>

Продовження табл. Н.1

Країна	Назва або тип системи профілювання	Профілювання безробітних	Характеристика системи профілювання
Ірландія	Нова система відповідності	<p>Низький ризик (ймовірність безробіття менше 3 місяців);</p> <p>Середній ризик (ймовірність безробіття більше 3 місяців);</p> <p>Високий ризик (ймовірність безробіття більше 12 місяців)</p>	<p>ризик за тривалістю перебування в стані незайнятості. В результаті прогнозування соціальний працівник приймає остаточне рішення, щодо належності безробітного до певного профілю та на базі цього пропонує систему заходів щодо сприяння в працевлаштуванні</p> <p>В Ірландії використовують статистичну модель, яка передбачає використання адміністративних даних та даних опитування за адаптованою анкетною, серед осіб, які були безробітними протягом 13-тижневого періоду з вересня по грудень 2006 року. Впродовж наступних п'ятнадцяти місяців соціальні працівники спостерігали за учасниками опитування. Основною метою цього методу профілювання була оцінка ймовірності здобувачів перебувати у стані безробіття більше 12 місяців та виокремлення сегменту безробітних, які потребують негайної допомоги у працевлаштуванні. Ймовірність перебувати у стані довготривалого безробіття коливається в межах від 0 до 1. Метою статистичного методу є поділ безробітних на тих, хто здатен отримати роботу, та тих хто тривалий час лишатиметься без неї. Залежні змінні статистичної моделі визначаються відповідно до мети політики зайнятості в країні</p>

Продовження табл. Н.1

Країна	Назва або тип системи профілювання	Профілювання безробітних	Характеристика системи профілювання
Нідерланди	Профіль роботи, Прогнозування роботи	Низький ризик довгострокового безробіття; Високий ризик довгострокового безробіття	Голландська служба зайнятості використовує інструмент профілювання під назвою «Профілювання роботи», що спрямований на безробітних, які нещодавно втратили роботу, пройшли реєстрацію в ДСЗ, отримують соціальну допомогу з безробіття та мають попередній досвід роботи. Попередня діагностика передбачає оцінку за 11 жорсткими та м'якими індикаторами, на базі яких виконується прогноз щодо ймовірності бути працевлаштованим впродовж року. На базі такого прогнозування здійснюється сегментація безробітних за двома категоріями: особи з низьким та високим ризиками довгострокового безробіття. Активні методи допомоги в працевлаштуванні спрямовані, як правило, на другу групу безробітних, яка має низькі шанси отримати роботу впродовж року. З першою групою осіб державна служба працює за допомогою онлайн-сервісів, тим самим розвиваючи індивідуальний підхід до здобувачів. Крім того, ДСЗ використовує інструмент профілювання під назвою «Прогнозування роботи», що забезпечує можливість надання безробітним інформації щодо їхніх можливостей як на локальному ринку праці, так і на регіональних.

Складено за джерелами: [32; 41; 42; 43; 44; 45; 47; 67].

Список використаних джерел у Додатках

1. Ільїч Л. М. Методичні підходи до прогнозування кваліфікованої робочої сили: досвід ЄС та України // Україна аспекти праці: наук.-аналіт. ж-л. К.: НДІ праці і зайнятості населення Мінсоцполітики України і НАНУ, 2016. Вип. 5–6. С. 3–10.
2. Ільїч Л. М. Напрями актуалізації соціального діалогу у сфері прогнозування кваліфікацій // Демографія та соціальна економіка: наук.-економ. та сусп.-політ. журн. К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, 2016. Вип. 2 (27). С. 115–129.
3. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://ukrstat.gov.ua>
4. A literature review on skills and innovation: how does successful innovation impact on the demand for skills and how do skills drive innovation? / Tether B. et al. Manchester: ESRC, 2005. 124 p.
5. Ahokas J. Forecasting demand for labour and skills with an AGE-model in Finland. URL: <https://www.gtap.agecon.purdue.edu/resources/download/5016.pdf> (Accessed: 30.05.2016).
6. Allen J., van der Velden R. When do skills become obsolete, and when does it matter? The economics of skills obsolescence // Research in Labor Economics. 2007. Vol. 21. P. 27–50.
7. Arpaia A., Kiss A., Turrini A. Is unemployment structural or cyclical? Main features of job matching in the EU after the crisis // IZA Policy Paper. № 91. Brussels: European Commission, 2014. 94 p.
8. Barone C., Ortiz L. Overeducation among European university graduates: A comparative analysis of its incidence and the importance of higher education differentiation // Higher Education. 2010. Vol. 61. № 3. P. 325–337.
9. Blazquez M., Budria, S. Overeducation dynamics and personality // Education Economics. 2012. Vol. 20. № 3. P. 260–283.
10. Budria S. Are educational mismatches responsible for the ‘inequality increasing effect of education? // Social Indicators Research. 2011. Vol. 102. № 3. P. 409–437.
11. Cainarca G., Sgobbi F. The return to education and skills in Italy // International Journal of Manpower. 2012. Vol. 33. № 2. P. 187–205.
12. Chevalier A. Measuring overeducation // Economica, 2003. Vol. 70. № 279. P. 509–531.

13. Cutillo A., Di Pietro G. The effects of overeducation on wages in Italy: A bivariate selectivity approach // *International Journal of Manpower*. 2006. Vol. 27. № 2. P. 143–168.
14. Dekker R., De Grip A., Heijke H. The effects of training and overeducation on career mobility in a segmented labour market // *International Journal of Manpower*. 2002. Vol. 23. № 2. P. 106–125.
15. Di Pietro G. Technological change, labor markets, and ‘low-skill, low-technology traps’ // *Technological Forecasting and Social Change*. 2002. Vol. 69. № 9. P. 885–895.
16. *Education at a Glance 2012*. Paris: OECD Indicators, 2012. 570 p.
17. Erasmus + в Україні. URL: <http://www.erasmusplus.org.ua> (Accessed: 28.07.2016).
18. Estevao M., Tsounta E. Has the Great Recession Raised U.S. Structural Unemployment? Washington, 2011. 47 p.
19. *Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF> (Accessed: 25.07.2017).
20. *European social found.* URL: <http://ec.europa.eu/esf/home.jsp> (Accessed: 23.09.2016).
21. Feiler L. *Skills Needs Identification and Anticipation Policies and Practices in the Eastern Partnership Region: Cross-country Report*. Brussels: EC, 2014. – P. 118.
22. Feiler L., Fetsi A., Kuusela T., Platon G. *Anticipating and matching demand and supply of skills in ETF partner countries European*. Turin: ETF, 2012. 24 p.
23. Fernandez C., Ortega C. Labor market assimilation of immigrants in Spain: employment at the expense of bad job-matches? // *Spanish Economic Review*. 2008. Vol. 10. № 2. P. 83–107.
24. *Future skills supply and demand in Europe*. Luxembourg: CEDEFOP, 2012. 160 p.
25. Gautié J. *The Transitional Labour Markets Approach: Theory, history and Future Research Agenda*. URL: <http://epubs.scu.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1136&context=jesp> (Accessed: 22.06.2017).
26. Gazier B. *Transitional Labour Markets, from theory to policy application. The ‘Transitional Labour Markets’ Approach: Theory, History and Future research Agenda*. URL: halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00435255/document (Accessed: 20.06.2016).

27. Hartog J. Overeducation and earnings: where are we, where should we go? // *Economics of Education Review*. 2000. Vol. 19. № 2. P. 131–148.
28. Hersch J. Optimal mismatch and promotions // *Economic Inquiry*. 1995. № 33. P. 611–624.
29. Ilich L. The practical approaches to overcome skills mismatch: international practice and Ukraine experience // *Scientific Letters of Academic Society of Michal Baludansky*. 2015. Vol. 3. P. 46–52.
30. Jauhiainen S. Overeducation in the Finnish regional labour markets. *Papers in Regional Science*. 2011. Vol. 90. № 3. pp. 573–588.
31. Johansen J., Gatelli D. Measuring Mismatch In ETF Partner countries: A Methodological Note. Torino: ETF, 2012. 32 p.
32. Kraatz S. Profiling systems for effective labour market integration: New approaches to profiling and holistic assessment. URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=327> (Accessed: 30.07.2016).
33. Livre Vert ‘Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI-e siècle’. URL: http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/green_paper_fr.pdf (Accessed: 20.07.2017).
34. Madsen Per K., Auer P., Cazes S. Flexibility through labour market policies and institutions in Denmark. Employment stability in an age of Flexibility. Geneva: ILO, 2003. 59–105.
35. Martin R. Regional Unemployment Disparities and their Dynamics. *Regional Studies*. 1997. №31(3). pp. 237–252.
36. Murillo I., Rahona–López M., Del Mar Salinas–Jiménez M. Effects of educational mismatch on private returns to education: An analysis of the Spanish case (1995–2006) *Journal of Policy Modeling*. 2012. Vol. 34. № 5. pp. 646–659.
37. New Skills for New Jobs – Anticipating and matching labour market and skill needs. Brussels: EC, 2008. 16 p.
38. Official site of International Labour Organization. URL: laborsta.ilo.org (Accessed: 30.08.2017).
39. Opening doors to learning. European social found URL: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=528&langId=en> (Accessed: 10.07.2016).
40. Ortiz L., Kucel A. Do fields of study matter for over–education? The cases of Spain and Germany. *International Journal of Comparative Sociology*. 2008. Vol. 49. № 4–5. pp. 305–327.
41. Profiling the Unemployed in Denmark. URL: http://mit.econ.au.dk/vip_htm/msn/profiling_nt.pdf (Accessed: 30.07.2016).

42. Profiling the Unemployed in Ireland. URL: <http://www.forfas.ie/media/100323forfas-profile-of-employment-unemployment.pdf> (Accessed: 30.07.2016).
43. Profiling the Unemployed in Netherlands. URL: <http://www.rwj.harvard.edu/papers/lynch/Lynch%20CES%202000.pdf> (Accessed: 30.07.2016).
44. Profiling the Unemployed in Slovenia. URL: http://www.nrpslo.org/en/noq/partners/employment_service_of_slovenia.aspx (Accessed: 30.07.2016).
45. Profiling the Unemployed in Sweden. URL: <http://www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/95149/1/wp245.pdf> (Accessed: 30.07.2016)
46. Profiling the Unemployed in USA. URL: <http://www.profiling-usa.com/consulting/human-ressources/> (Accessed: 30.07.2016).
47. Rosholm M., Svarer M. A Danish Profiling System. URL: <http://ftp.iza.org/dp1418.pdf> (Accessed: 30.07.2016).
48. Sanchez–Sanchez N., McGuinness S. Decomposing the Impacts of Overeducation and Overskilling on Earnings and Job Satisfaction. *Education Economics*. 2015. Vol. 23. №4. pp. 419–432.
49. Schmid G. Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlinfür Sozialforschung, 1998. URL: <http://bibliothek.wz-berlin.de/pdf/1998/i98-206.pdf> (Accessed: 18.09.2016)
50. Schmid G., Reissert B., O’Reilly J. Unemployment Compensation and Labour Market Transitions. G. Schmid (eds). *International Handbook for Labour Market Policy and Evaluation*. Cheltenham: Edward Elgar, 1996. pp. 235–276.
51. Schömann K., Schmid G. The Concept of Transitional Labour Markets and Some Policy Conclusions: The State of the Art. TLM. NET. WP № 2003-01. Berlin: WZB, 2003. pp.1–24.
52. Skills mismatch in Europe [Statistics brief]. Geneva: ILO, 2014. 35 p.
53. Skills Panorama Analytical Highlight, 2012. URL: http://www.in.gr/files/1/2013/05/23/STEMskills_en.pdf (Accessed: 30.07.2015).
54. Skills supply and demand in Europe: Methodological framework. Luxembourg: CEDEFOP, 2012. 152 p.
55. Storen L., Wiers-Jenssen J. Foreign diploma versus immigrant background: Determinants of labour market success or failure? // *Journal of Studies in International Education*. 2010. Vol. 14. № 1. P. 29–49.
56. Sutherland J. Qualifications mismatch and skills mismatch // *Education + Training*. 2012. Vol. 54. № 7. P. 619–632.

57. Tarvid A. Effects of the Field of Higher Education on the Prevalence of Overeducation in European Countries / Education: Evaluation, Reform and Policy. J. E. Kesner (eds.). Athens: AIER, 2012. P. 167–184.
58. The European job mobility portal. URL:<https://ec.europa.eu/eures/page/homepage?lang=en> (Accessed: 15.12.2016).
59. The Global Innovation Index 2015: The Local Dynamics of Innovation. Geneva: Cornell University, INSEAD, World Intellectual Property Organization, 2016. 453 p.
60. The skill matching challenge. Analysing skill mismatch and policy implications. Luxembourg: CEDEFOP, 2010. 93 p.
61. Tsang M., Levin H. The economics of overeducation // Economics of Education Review. 1985. Vol. 4. № 2. P. 93–104.
62. Van de Velde S., Bracke P., Levecque K. Gender differences in depression in 23 European countries. Cross-national variation in the gender gap in depression // Social science and medicine. 2010. Vol. 71. № 2. P. 305–313.
63. Verdugo R., Verdugo N. The impact of surplus schooling on earnings // Journal of Human Resources. 1989. Vol. 24. № 4. P. 629–643.
64. Verhaest D., Omey E. Overeducation, Undereducation and Earnings: Further Evidence on the Importance of Ability and Measurement Error Bias // Journal of Labor Research. 2012. Vol. 33. № 1. P. 76–90.
65. What Development Through a Jobs Lens Means for Ukraine URL: <http://www.worldbank.org/en/news/press-release/2012/12/03/what-development-through-a-jobs-lens-means-for-ukraine> (Accessed: 10.08.2017).
66. Wilthagen T., Tros F., Lieshout H. Towards “flexicurity”? : balancing flexibility and security in EU member states. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1133940 (Accessed: 25.05.2017).
67. Wurzel E. Labour market reform in Germany: how to improve effectiveness. URL: [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?doclanguage=en&cote=ECO/WKP\(2006\)40](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?doclanguage=en&cote=ECO/WKP(2006)40) (Accessed: 30.08.2016).
68. Youth on the move. A Europe 2020 initiative. URL: http://ec.europa.eu/youthonthemove/index_en.htm (Accessed: 25. 10.2015).
69. Zukersteinova A., Strietska-Ilina O. Towards European skill needs forecasting. Luxembourg: European Communities, 2007. 182 p.

Наукове видання

Львіч Людмила Миколаївна

СТРУКТУРНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТРАНЗИТИВНОГО РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Монографія

Відповідальний за випуск
Комп'ютерна верстка
Обкладинка

О. В. Діордійчук
Д. М. Алексеев
В. С. Жиборовський

Підписано до друку 24.06.2017 р. Формат 60 x 84¹/₁₆.
Папір офсетний. Друк офсетний. Гарнітура «Times New Roman».
Обл.-видав. арк. 27,06. Умовн.-друк. арк. 35,22
Наклад – 500 прим.

Видавництво «Алерта»

04210, м. Київ, а/с 112.

Тел.: (044) 223-15-25, 223-15-30.

E-mail: alerta.pravovaednist@ukr.net, веб-сайт: www.alerta.kiev.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 788 від 29.01.2002 р.