

НАЦІОНАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ СТРАТЕГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Серія «Економіка». Випуск 16

О. О. Кочемировська

**РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
ЯК ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ УКРАЇНИ**

Аналітична доповідь

Київ 2014

УДК 330.366:331.5(477)
К 64

Серію засновано
у 2013 році

*За повного або часткового відтворення матеріалів даної публікації
посилання на видання обов'язкове*

Автор:

О. О. Кочемировська, к. психол. н.

Електронна версія: <http://www.niss.gov.ua>

Кочемировська О. О.

К 64 Розвиток трудового потенціалу як чинник економічного зростання України : аналіт. доп. / О. О. Кочемировська. – К. : НІСД, 2014. – 108 с. – (Сер. «Економіка», вип. 16).

ISBN 978-966-554-223-0

Надано оцінку наявних проблем, що накопичилися у сфері державного управління розвитком людського капіталу та подолання освітньо-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці. Проаналізовано роль і місце інституцій державного управління, роботодавців, освітньо-наукової сфери та працівників у системі формування, розвитку і збереження трудового потенціалу. Увагу акцентовано на тому, що вирішення зазначених проблем можливе лише за умов системного визначення стратегічних цілей і завдань розвитку держави з урахуванням принципів гідної праці, пріоритетів промислово-економічної, соціальної, демографічної, освітньої та наукової політики.

Для науковців, органів державної та виконавчої влади, а також усіх, хто цікавиться проблемами гідної праці та функціонування ринку праці.

ISBN 978-966-554-223-0

© Національний інститут
стратегічних досліджень, 2014

ВСТУП

Одним із глобальних викликів, що постали сьогодні перед Україною, є утвердження економіки, в основу розвитку якої поставлена людина. Конвенція Міжнародної організації праці про основні цілі та норми соціальної політики № 117 проголошує, що будь-яка політика має спрямовуватися насамперед на досягнення добробуту й розвитку населення (Ст. 1). Підвищення життєвого рівня населення розглядається як основна мета планування економічного розвитку (Ст. 2), стрижневим елементом якого є забезпечення повної та продуктивної зайнятості¹.

Орієнтація на традиційні трудові галузі, характерна для України, стоїть на заваді забезпеченню стабільного зростання економіки. Значне відставання наукової та освітньої бази країни від науки й освіти країн, що перебувають на етапі Va або навіть VI технологічних укладів², унеможливує швидке просування у виробництві технологій та інновацій, спроможних конкурувати на світовому ринку і сприяти швидкій зміні укладу економіки. Фактичний внесок технологічних нововведень в економічне зростання в Україні коливається в діапазоні 5–10 %³, тоді як розвинені країни до 85–90 % приросту ВВП забезпечують завдяки виробництву й експорту високотехнологічної продукції, а питома вага інноваційно активних підприємств становить 60–70 %⁴.

¹ Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (97-я сессия Международной конференции труда) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@cabinet/documents/publication/wcms_100193.pdf

² У той час, як у розвинених країнах панує V уклад і поступово усталюється VI, в українській промисловості у 95 % домінують застарілі III і IV уклади (технології V укладу застосовуються на рівні 4,2 %, а технології VI узагалі відсутні).

³ Бурлака В. Пріоритети інноваційного розвитку в українській економіці / В. Бурлака // Журнал ТПП України. – 2010. – № 12 (199) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ucci.org.ua/synopsis/dv/2010/dv1012131.ua.html>

⁴ Бутнік-Сіверський О. Б. Проблеми стимулювання науково-дослідної та інноваційної діяльності / О. Б. Бутнік-Сіверський // Наука Наука та наукознавство. – 2011. – № 1. – С. 19–25. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.nbu.gov.ua/dspace/bitstream/handle/123456789/30737/02-Butnik-Siverskiy.pdf?sequence=1>

В Україні (посідає одне з чільних місць у світі за кількістю науковців) цей показник становить близько 12 %. Внутрішній ринок має незначний попит на інноваційні розробки, а у світовому обсязі торгівлі високотехнологічною, наукоємною продукцією частка України становить лише 0,1 %⁵. Водночас підвищення рівня знань та формування робочої сили, що адаптивно реагує на виклики високотехнологічної економіки, є головною запорукою продуктивності праці та зростання рівня зайнятості.

Збільшення частки технологій підвищує вимоги до якості трудового потенціалу й навичок працівників, вимагає інвестицій у підвищення кваліфікації та перекваліфікацію робітників, у модернізацію системи професійної підготовки, в розвиток системи навчання протягом життя (*life-long learning*). Своєю чергою, зростання людського капіталу, підвищення рівня професійних навичок і компетенції працівників висувають нові вимоги до продуктивності праці на робочих місцях, а отже і до якості перспективного планування напрямів і пріоритетів економічного розвитку в нерозривному зв'язку з потребами ринку праці й соціально-демографічними показниками. Перехід України до моделі розвитку, в якій основним джерелом економічного зростання є розвиток людського капіталу, потребує кардинального перегляду методів і механізмів регулювання ринку праці для забезпечення перерозподілу зайнятості за видами діяльності й секторами економіки. Вагоме значення мають не лише рівень і якість підготовки фахівців, а і їх відповідність потребам ринку праці, тобто збалансованість попиту та пропозиції кадрів.

Сучасний ринок праці (і національний, і глобальний) визначається двома суперечливими тенденціями, узгодження яких дасть змогу збалансувати і кількісні, і, найголовніше, якісні показники попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці. Перша тенденція – невідповідність рівня зростання ВВП обсягу збільшення кількості робочих місць, унаслідок чого значна кількість країн не може вирішити накопичені проблеми у сфері зайнятості, такі як високий рівень безробіття, неповна зайнятість, недовикористання професійних навичок, зокрема

⁵ Бурлака В. Пріоритети інноваційного розвитку в українській економіці / В. Бурлака // Журнал ТПП України «Діловий Вісник». – 2010. – № 12 (199) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ucci.org.ua/synopsis/dv/2010/dv1012131.ua.html>

молоді, хронічна гендерна й вікова нерівність тощо⁶. Друга тенденція – зростання потреби в залученні нових людей до ринку праці (у т.ч. в контексті збереження зайнятості, забезпечення ефективного переходу від безробіття до роботи), що спрямована на зменшення кількості осіб і сімей, які перебувають на «утриманні» держави або муніципалітетів. Рисуо соціально-економічної стратегії розвитку стає усвідомлення того, що інвестиції в людський капітал є найбільш ефективними.

Прискорення темпів модернізації виробництва пришвидшує застарівання отриманих кваліфікацій, навичок і знань, вимагаючи їх постійного оновлення задля забезпечення якомога довшого перебування особи в лавах робочої сили (це означає, зокрема, переорієнтацію на старших і малокваліфікованих працівників). Демографічні прогнози також дають підстави перейматися належним управлінням наявним людським капіталом, адже якщо не вкладати ресурси в його розвиток, він вичерпається швидше, за природні багатства⁷.

Україна традиційно пишається високим рівнем освіти громадян, достойною підготовкою кадрів, незважаючи на те, що середній вік працівників сфери матеріального виробництва в Україні становить 55 років, з них частка робітників високої кваліфікації не перевищує 10 % (у США – 43 %, в Німеччині – 56 %) ⁸. Отже, виробництво експлуатує трудовий потенціал, створений здебільшого ще за радянських часів, а підготовка кадрів зазнала значної трансформації (зокрема, йдеться про негативний вплив скорочення (обмеження) інвестиційних коштів, що виділяються на професійну підготовку (перепідготовку) або на стимулювання нового працевлаштування). Працівники в Україні проходять перепідготовку (підвищення кваліфікації) в середньому раз на 13–15 років (у розвине-

⁶ *Модели* восстановления экономики, рост и потенциал в сферах занятости с особым акцентом на странах, применяющих комплексный подход к реализации Глобального пакта о рабочих местах (GB.309/ESP/1/2) / Административный совет Международного бюро труда, Комитет по занятости и социальной политике. – Женева, 2010. – 309 сессия [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_146080.pdf

⁷ *Ворначев А.* Роль професійних стандартів у створенні конструктивних механізмів взаємодії сфери праці й сфери освіти у Великобританії / *А. Ворначев* // Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи: зб. наук. пр. / редкол. : В. О. Радкевич та ін. – К. : Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2012. – Вип. 2. – 220 с.

⁸ *Коваль Н. О.* Сучасний стан професійної підготовки трудових ресурсів / *Н. О. Коваль* // Вісник СумДУ. – 2009. – № 1. – С. 161–168.

них країнах – раз на 3–5 років)⁹, і за умови збереження зазначених тенденцій у 2015 р. потреба національного ринку праці у кваліфікованих кадрах задовольнятиметься лише на 35–40 %¹⁰.

Водночас неузгодженість ринку освітніх послуг і ринку праці призводить до того, що підготовлені фахівці залишаються недо(не)затребуваними¹¹. Виникає феномен «надлишкової освіти», коли працівники з високою формальною підготовкою виконують малокваліфіковані роботи, що свідчить або про низьку якість освіти, або про нераціональне використання праці. Разом з тим незатребувані на вітчизняному ринку праці фахівці заповнюють вакансії, пропоновані іноземними державами. Як наслідок, Україна стає постачальником людських ресурсів:

- *фізично* – некваліфікована (до неї часто залучені кваліфіковані фахівці) чи надкваліфікована (в наукових центрах) праця у країнах Європи та світу. Відбувається вимивання кваліфікованих кадрів, які не можуть реалізувати себе на внутрішньому ринку праці (через відсутність попиту й наднизьку оплату праці);

- *економічно* – аутсорсинг та аутстафінг, коли працівники України працюють на збільшення ВВП країн Європи та світу.

Експорт людських ресурсів, а не кінцевого продукту роботи – процес, який неможливо зупинити або загальмувати репресивними заходами, але орієнтація де-факто на підготовку фахівців для економік інших країн суперечить інтересам України.

Хто ж несе основну відповідальність за розбалансованість ринку праці? Це запитання залишається відкритим, адже у проблемі освітньо-кваліфікаційного дисбалансу є чотири зацікавлені сторони, між якими майже не відбувається системної взаємодії: органи державного управління, система вищої та професійної освіти, роботодавці і працівники

⁹ *Теоретичні та прикладні засади інвестиційно-інноваційного розвитку економіки та ринку праці в Україні* : монографія / наук. ред. В. Г.Федоренко.– К. : ІПК ДСЗУ, 2007. – 317 с.

¹⁰ *Обґрунтування Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти в Україні на 2011–2015 роки та щорічного планування і виділення відповідного фінансового забезпечення при затвердженні законів про Державний бюджет України на кожний наступний рік* // Комітет освіти і науки Верховної Ради України, 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=51092 &cat_id=44731

¹¹ *Шевченко Л. С.* Дисбаланс професійної освіти і ринку праці: сутність, причини, шляхи подолання / Л. С. Шевченко – 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/5_PNW_2010/Economics/58093.doc.htm

(потенційні працівники). Зусиллями лише однієї зі сторін розв'язати проблему створення продуктивних робочих місць і насичення їх працівниками відповідної кваліфікації неможливо.

Отже, відсутність цілісної стратегії розвитку національної економіки, побудованої на принципах гідної праці й технологічного переобладнання, унеможливує адекватну відповідь на виклики ринку праці й подолання освітньо-кваліфікаційного дисбалансу (ОКД), для якого необхідними є такі умови:

- ефективне державне управління ринком праці як невід'ємний складник соціально-економічної політики;

- наявність системних прогнозів щодо потреби в робочій силі, заснованих на пріоритетах розвитку економіки, аналізі демографічних і міграційних процесів;

- міцний зв'язок між системою освіти (зокрема, професійно-технічної) та ринком праці (у т.ч. проактивна участь роботодавців у формуванні статистичної бази для прогнозів розвитку людського потенціалу, визначенні напрямів підготовки фахівців навчальними закладами та підвищенні кваліфікації працівників);

- розвиток науки, технології та високопродуктивних наукоємних галузей економіки, відповідно до потреб яких здійснюється підготовка вищими навчальними закладами;

- запровадження системи освіти протягом життя, що дає змогу зменшити розрив між вимогами високотехнологічної економіки та спеціальними компетентностями працівників середнього і старшого віку;

- активна профорієнтаційна діяльність місцевих органів влади, закладів освіти і роботодавців;

- особиста відповідальність працівників за власне професійне зростання.

Таким чином, подолання освітньо-кваліфікаційного дисбалансу є не стільки питанням підвищення ефективності функціонування ринку праці як такого, скільки наочним відображенням широкого кола проблем, що накопичилися у сфері управління розвитком людського капіталу. Їх вирішення можливе лише за умов системного визначення стратегічних цілей і завдань розвитку держави з урахуванням принципів гідної праці, пріоритетів промислово-економічної, соціальної, демографічної, освітньої та наукової політики.

РОЗДІЛ 1

ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ СФЕРИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ

1.1. Особливості системи державного управління розвитком трудового потенціалу в Україні

Вважається, що основним чинником, який зумовлює диспропорції на ринку праці, є циклічність розвитку ринкової економіки та, відповідно, коливання сукупних попиту і пропозиції робочої сили. Масова міжпрофесійна мобільність розглядається як неминучий наслідок структурних зрушень у сучасній економіці, який має, скоріше, позитивний характер, даючи змогу більш ефективно балансувати кількісні показники попиту та пропозиції робочих місць (штучне гальмування цих процесів загрожує зростанням безробіття¹²). Проте не лише надмірна «зарегульованість» сфери зайнятості, а й відмова від належного управління нею призводить до значних структурних перекосів на ринку праці, подолання яких можливе лише завдяки втручанню з боку держави, яка є головним учасником відносин щодо:

- створення стратегічних прогнозів стосовно кадрових (освітньо-кваліфікаційних) потреб ринку праці відповідно до цілей економічної політики на підставі соціально-демографічного аналізу й даних щодо регіонального розвитку;
- визначення пріоритетних напрямів підготовки фахівців згідно з потребами національної та регіональних економік;
- постійної модернізації освітнього простору (зокрема, технічного оснащення закладів освіти), оновлення інформаційно-методичних матеріалів, забезпечення умов для підвищення кваліфікації викладацького складу тощо.

¹² Гимпельсон В. Е. Выбор профессии: чему учились и где пригодились? / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, Т. С. Карабчук, З. А. Рыжикова, Т. А. Буляк // Экономический журнал ВШЭ. – 2009. – Т. 13. – № 2. – С. 172–216, 177, 185 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.hse.ru/data/2011/03/19/1211289728/WP3_2009_03-f.pdf

Саме держава (уповноважені органи влади) мають необхідні й достатні організаційні ресурси та повноваження щодо налагодження кооперації між усіма соціальними партнерами для розроблення й реалізації політики зайнятості, заснованої на врахуванні не лише кількісних, а і якісних потреб ринку праці, у т.ч. вимог до професійного складу працівників та рівня їх підготовленості. Проте, незважаючи на схвалення Стратегії інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів¹³, держава не має комплексного підходу до прогнозування потреб виробничої та невиробничої сфер у кваліфікованих спеціалістах і робітниках з урахуванням структури національної економіки.

Однією з найбільш серйозних проблем є відсутність достовірної статистики щодо реального співвідношення попиту і пропозиції кадрів на ринку праці України. Відчувається й гостра нестача даних стосовно кваліфікаційного складу працівників та його відповідності отриманій ними освіті. Згідно з даними моніторингового дослідження Інституту соціології НАН України «Українське суспільство» лише 54,7 % опитаних працюють за спеціальністю (32 % – ні, а решта вагаються з відповіддю), а 30 % респондентів вважають, що поточна робота відповідає їх освітньо-професійному рівню¹⁴. Водночас немає спеціалізованих досліджень, які б розкрили сутнісні риси освітньо-кваліфікаційного дисбалансу (ОКД), з-поміж яких:

- глибина та якісні характеристики розходження між запитом роботодавців і пропозицією з боку населення й закладів освіти;
- освітні та професійні групи, які найбільше/найменше потерпають від ОКД;
- характеристики робочих місць, для яких проблема ОКД є найгострішою;
- соціально-демографічні й регіональні показники розбалансування потреб економіки та професійної пропозиції наявного людського потенціалу.

¹³ Проект стратегії ухвалено Постановою ВР України «Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів» N 2632-VI від 21.10.2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi-17>

¹⁴ Кириченко І. Депрофесіоналізація громадян – майбутнє країни? / І. Кириченко // Дзеркало тижня. Україна. – 2012. – № 38 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dt.ua/SOCIETY/deprofesionalizatsiya_gromadyan__maybutne_krayini-1.html

Так, російські дослідження свідчать про масову незатребуваність середньої професійної освіти в межах наявної структури робочих місць, тоді як вища освіта поглинається ринком праці. Понад те, стверджується (через високі показники низхідної мобільності), що значну частину російської середньої професійної освіти можна вважати не більше, ніж еквівалентом початкової професійної освіти¹⁵.

Стосовно України, то в містах із населенням понад 250 тис. осіб 22 % зазначають, що для виконання їхньої роботи освіта взагалі не потрібна, а для 20 % вистачило б кількох тижнів/місяців підготовки¹⁶. Отже, даних (крім тих, що надає сама система освіти), які б достовірно підтвердили потребу розвитку саме професійної освіти, немає; аналогічна ситуація складається і у сфері зв'язку вищої освіти з ринком праці.

З-поміж недоліків державного управління сферою зайнятості, які усталилися за останні двадцять років, варті особливої уваги такі:

- недотримання вимог чинного законодавства та несистемний підхід до нормативного забезпечення діяльності ринку праці;
- відсутність міжвідомчої взаємодії з питань забезпечення зайнятості населення, орієнтація на подолання безробіття, а не на запровадження механізмів забезпечення гідної та продуктивної зайнятості;
- нестача достовірних відомостей щодо стану і перспектив розвитку ринку праці, їх відірваність від даних стосовно інших аспектів соціально-економічного розвитку.

Сукупність наведених проблем унеможливує ефективне регулювання діяльності ринку праці, а отже, блокує розвиток людського потенціалу й економічне зростання.

¹⁵ Гимпельсон В. Е. Выбор профессии: чему учились и где пригодились? / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, Т. С. Карабчук, З. А. Рыжикова, Т. А. Буляк // Экономический журнал ВШЭ. – 2009. – Т. 13. – № 2. – С. 172–216, 177, 185. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.hse.ru/data/2011/03/19/1211289728/WP3_2009_03-f.pdf

¹⁶ Кириченко І. Депрофесіоналізація громадян – майбутнє країни? / І. Кириченко / Дзеркало тижня. Україна. – 2012. – № 38 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dt.ua/SOCIETY/deprofesionalizatsiya_gromadyan_maybutne_krayini-111037.html

*1.1.1. Недотримання вимог чинних
нормативно-правових документів
та відомча відособленість як перешкоди
розвитку ринку праці України*

Згідно зі ст. 8 Закону України «Про основи національної безпеки України» збереження та зміцнення трудових ресурсів потенціалу держави є одним з основних напрямів державної політики у сфері національної безпеки. Отже, вдосконалення ситуації на ринку праці передбачає не стільки «ручне управління» політикою зайнятості населення у відриві від інших аспектів соціально-економічного розвитку, скільки створення єдиної стратегії дій низки партнерів, з-поміж яких такі:

- *Міністерство економічного розвитку і торгівлі України* (Мінекономрозвитку) – центральний орган виконавчої влади, що відповідає за економічне прогнозування, формування політики державного замовлення, вироблення методології збору та опрацювання статистичної інформації;

- *Міністерство освіти і науки* (МОН) – центральний орган виконавчої влади, відповідальний за здійснення політики у сфері підготовки кадрів для економіки України;

- *Міністерство соціальної політики* (Мінсоцполітики) – головний орган у системі центральних органів виконавчої влади з формування та забезпечення реалізації державної політики у сферах зайнятості, трудових відносин та підвідомча Міністерству Державна служба зайнятості;

- *державні замовники в особі галузевих міністерств і відомств*, зокрема Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України (Мінрегіонбуд), Міністерство охорони здоров'я України (МОЗ), Міністерство внутрішніх справ (МВС), Міністерство аграрної політики та продовольства (Мінагрополітики) тощо;

- *представницькі органи роботодавців*, які представляють інтереси замовників недержавного сектору.

З огляду на необхідність міжвідомчої взаємодії у сфері регулювання ринку праці Указом Президента від 3 серпня 1999 р. № 958/99 були затверджені Основні напрями розвитку трудового потенціалу в

Україні на період до 2010 року. Вони стали підґрунтям довгострокової програми розвитку трудового потенціалу, спрямованої на модернізацію сфери зайнятості відповідно до потреб структурної перебудови господарського комплексу країни та розбудови соціально орієнтованої економіки¹⁷. Передбачалося, що Указ № 958/99 стане основою для розроблення науково обґрунтованого бачення розвитку трудового потенціалу, яке, своєю чергою, стане основою практичних дій, спрямованих на кардинальне поліпшення ситуації у цій сфері: забезпечення належних умов для повноцінного відтворення трудового потенціалу та професійно-інтелектуального розвитку; створення можливостей для його продуктивного використання завдяки відповідному економічному підґрунтю; збалансований регіональний розвиток; упровадження системи стимулів до праці; забезпечення належних умов праці й життя, а також реалізація соціальних гарантій зайнятого і незайнятого населення в умовах формування ринкових відносин. Указом визначено перелік завдань державної політики в зазначеній сфері, у т.ч.:

- поліпшення природної бази формування робочої сили;
- отримання професійно-технічної та вищої освіти, професійних послуг з підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації відповідно до суспільних потреб; забезпечення повної продуктивної зайнятості;
- сприяння соціальному захисту працюючого та непрацюючого населення;
- посилення відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій заробітної плати; забезпечення зростання реальних доходів населення тощо.

Дія Указу завершилася у 2010 р., але цілісної політики розвитку трудового потенціалу з урахуванням принципів гідної зайнятості та соціально-економічних прогнозів так і не було сформовано за десять років його чинності.

Розпорядженням Кабміну від 22.07.2009 р. № 851-р було схвалено Концепцію Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року, відповідно до якої центральна роль координації та моніторингу захо-

¹⁷ Напрями реалізації програми розроблені з урахуванням Основних напрямів соціальної політики на 1997–2000 рр, схвалених Указом Президента України від 18.10.1997 р. № 1166.

дів Програми відводилася Мінекономіки України. Трудовий потенціал уперше розглядався в єдності з демографічними та соціально-економічними показниками; було запропоновано цілісний підхід до розвитку продуктивних сил як рушія економіки. Однак Програма не була прийнята, і сфера зайнятості знову залишилася на узбіччі соціально-економічної політики.

5 липня 2012 р. ухвалено новий Закон України «Про зайнятість населення», який визначає перелік органів, що забезпечують формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення. До цього переліку не входить Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, хоча основними його завданнями є, зокрема, формування та забезпечення реалізації державної політики економічного й соціального розвитку, політики у сфері державно-приватного партнерства та статистики¹⁸. Цей орган визначає економічні засади демографічного й соціального розвитку, розробляє прогнози щодо чисельності населення України за статево-віковою структурою, аналізує стан конкурентоспроможності національної економіки та розробляє заходи для її підвищення; забезпечує формування державної політики у сфері статистики. Мінекономрозвитку формує та здійснює державну політику у сфері державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних і робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів (післядипломна освіта) для державних потреб, здійснює координацію робіт державних замовників щодо його розміщення й виконання. Низка функцій Мінекономрозвитку вимагає його активного залучення до регулювання ринку праці в Україні, проте Міністерство залишається осторонь зазначеної діяльності¹⁹.

¹⁸ *Положення* про Міністерство економічного розвитку і торгівлі України (затверджено Указом Президента України від 31.05.2011 р. № 634/2011) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.me.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=167021&cat_id=32819

¹⁹ 15.10.2012 р. затверджено Програму сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року (Постанова Кабміну № 1008), яка визначає способи розв'язання проблем ринку праці та спрямована на підвищення рівня економічної активності населення, сприяння його продуктивній зайнятості й посилення соціального захисту від безробіття. Програма вкотре покладає на Мінекономрозвитку розроблення та затвердження методики прогнозування потреби ринку праці у фахівцях і робітничих кадрах, а також запровадження механізму формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітничих кадрів і фахівців із вищою освітою з урахуванням середньострокових прогнозів потреби економіки та соціальної сфери у кваліфікованих кадрах.

Першою спробою стратегічного узгодження політики у сфері освіти і зайнятості стала Державна національна програма «Освіта» («Україна ХХІ століття»), затверджена Постановою Кабміну України від 3 листопада 1993 р. (!) № 896, згідно з якою на Мінекономіки покладено завдання щодо виконання заходів (спільно з Міносвіти, Міністерством фінансів, іншими міністерствами й відомствами, що мають у підпорядкуванні навчальні заклади), спрямованих на реорганізацію мережі навчально-виховних закладів з урахуванням складу населення, державних вимог до рівня й обсягу загальноосвітньої та фахової підготовки (протягом 1993–2000 рр.); розроблення науково обґрунтованих методик визначення перспективних потреб держави у фахівцях із різним рівнем кваліфікації та обсягів їх підготовки у професійних і вищих навчальних закладах (упродовж 1993–1995 рр.). На жаль, цю програму не виконано.

Розроблення методики визначення потреб держави у спеціалістах із різним рівнем кваліфікації та обсягів державного замовлення в 1995 р. вдруге було доручено Мінекономіки, Мінпраці, Міносвіти України, іншим міністерствам і відомствам, що мають у своєму підпорядкуванні ВНЗ²⁰, але також безрезультатно. Досі не врегульовано механізм визначення потреби у фахівцях із вищою освітою та формування державного замовлення на їх підготовку, хоча одним з основних критеріїв є задоволення потреб усіх сфер суспільного життя України²¹.

Проігноровано рішення РНБОУ «Про заходи щодо подолання демографічної кризи та розвитку трудових ресурсного потенціалу» (введено в дію Указом Президента від 19 вересня 2007 р. № 895/2007 стосовно вдосконалення до кінця 2007 р. механізму визначення потреби ринку праці у фахівцях із вищою освітою та кваліфікованих робітниках відповідно до прогнозних показників розвитку сфер економіки та регіонів.

Не виконано й Розпорядження Кабміну України «Про схвалення плану заходів, спрямованих на задоволення потреби ринку праці у кваліфікованих робітничих кадрах» від 17 жовтня 2007 р. № 886-р, зокрема в частинах, які стосуються:

²⁰ Основні напрями реформування вищої освіти в Україні : указ Президента України від 12.09.1995 № 832 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/832/95>

²¹ Про затвердження критеріїв формування державного замовлення на поставку продукції для державних потреб : наказ Міністерства економіки України від 03.10.2005 № 314 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z1231-05>

- закупівлі за державні кошти послуг для безробітних із підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, зокрема за робітничими професіями;

- розроблення регіональних програм підготовки кваліфікованих робітничих кадрів на 2008–2012 рр.;

- розроблення у 2008 р. проекту порядку формування та розміщення державного замовлення на підготовку науково-педагогічних і кваліфікованих робітничих кадрів, а також механізму визначення обсягу потреби ринку праці в кадрах.

Не виконано Рішення РНБОУ «Про розбудову і модернізацію інфраструктурних систем економіки і систем життєзабезпечення» від 7 жовтня 2009 р. щодо розроблення та запровадження механізму визначення потреби ринку праці у кваліфікованих кадрах на поточний рік, середній і довгостроковий періоди, а також розрахунку вартості підготовки фахівця, що мали стати основою для формування держзамовлення за видами й напрямками системи підготовки кадрів²².

Не створено систему інформування населення про кон'юнктуру ринку праці для забезпечення якісного планування підготовки кадрів. У регіонах відсутня система інформування зацікавлених сторін, органів управління освітою та безпосередньо закладів освіти про потреби роботодавців у працівниках у розрізі видів економічної діяльності.

Загалом державна політика у сфері регулювання ринку праці стає дедалі аморфнішою; відбувається відхід від конкретних завдань із вимірюваними індикаторами виконання в бік досить розмитих формулювань загального характеру. Так, у 2009 р. було підготовлено проект Постанови Кабміну України «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій та Порядку розробки і подальшого супроводження Національної системи кваліфікацій». Національна рамка кваліфікацій (НРК) містила чіткі вимоги до кваліфікаційних рівнів, їх співвідношення з розділами професій (за класифікатором професій) та видами підготовки кадрів і навчальних закладів. Кожен рівень НРК описував вимоги до знань, умінь, компетенцій і – що дуже важливо – їх належність до тих чи інших груп кваліфікацій (наприклад, базова кваліфікація за

²² Шендрик В. І. Звіт про результати аудитів ефективності використання коштів державного бюджету України на підготовку кадрів з вищою освітою та підвищення кваліфікації за галузевою ознакою / В. І. Шендрик, Г. А. Шах. – К. : Рахункова палата України, 2011.

найпростішими професіями, первинні робочі місця робітників середнього рівня кваліфікації, робоче місце висококваліфікованого робітника чи технічного службовця, первинна посада професіонала тощо). НРК-2009 давала змогу співставити вимоги до рівня знань та умінь, отриманих у межах системи освіти, з вимогами ринку праці (зокрема, завдяки застосуванню критеріїв успішності навчання та введенню зовнішнього й внутрішнього оцінювання його результатів). Однак проект Постанови 2009 р. не був прийнятий, натомість 23 листопада 2011 р. Постановою Кабміну № 1341 затверджено іншу Національну рамку кваліфікацій, що містить суто формальний опис кваліфікаційних рівнів і співвіднесених з ними абстрактних вимог до знань, умінь, комунікації, автономії та відповідальності. Втрачено зіставлення не лише з рівнями освіти, а і з групами кваліфікацій (типами робочих місць); майже зникли вимірювані індикатори набутих професійних умінь і навичок. Постанова не лише не дає нормативного підґрунтя для посилення взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці, а й консервує їх відірваність одне від одного. Таким чином, протягом майже 20 років постійно приймаються документи, спрямовані на подолання негативних явищ на ринку праці, узгодження останнього з напрямками соціально-економічного розвитку країни та регіонів, посилення міжвідомчої взаємодії галузевих органів виконавчої влади, відповідальних за різні аспекти економічної, соціальної, демографічної та освітньої сфер. На жаль, норми цих документів послідовно ігноруються, а прогнозування потреб ринку праці у спеціалістах з урахуванням тенденцій розвитку економіки та демографічних змін не здійснюється, що призводить до недовикористання і знецінення набутого фахівцями освітньо-кваліфікаційного потенціалу на внутрішньому ринку праці, а також до його «вимивання» за межі України.

1.1.2. Вади системи визначення потреби в кадрах: відсутність системи прогнозування кількісних та якісних складників ринку праці

Як уже зазначалося, вперше про необхідність визначення перспективних загальнодержавних і регіональних потреб підготовки робітників і спеціалістів за професіями й рівнями кваліфікації, розвиток системи прогнозування потреб галузей економіки у спеціалістах і робітниках та у навчальних закладах для їх підготовки згадується ще в 1993 р. Як *нагальна* проблема подолання освітньо-кваліфікаційного

дисбалансу на ринку праці України декларується, починаючи з 1996 р. Аналогічні висновки були оприлюднені у 2003, 2005, 2007, 2008 рр.; на них ґрунтуються відповідні Концепції та Програми, але невизначеність механізму формування потреби в підготовці кадрів зберігається. Центральні та місцеві органи влади не беруть на себе відповідальності за цей напрям, що поглиблює диспропорції між реальною потребою регіональних ринків праці та обсягами підготовки фахівців за спеціальностями.

Вирішити проблему ОКД можливо лише після отримання чіткої картини стану ринку праці в якісному розрізі, але наявні методи збору інформації не дають змоги побудувати адекватний прогноз: підприємства не надають повної інформації, постійно змінюється рівень вимог до працівників, а методи централізованого збору інформації про кваліфікаційні вимоги, обсяг знань, умінь і навичок для конкретних посад відсутні (визначення якісних характеристик необхідних економіці фахівців перебуває в юрисдикції МОН, яке не має механізмів збору такої інформації). В Україні не проводяться регулярні обстеження щодо проблем ринку праці, репрезентативні для всіх регіонів, у межах яких респонденти подавали б інформацію стосовно фаху за дипломом та їх поточної зайнятості. Таким чином, даних щодо вертикальної (висхідної чи низхідної) та горизонтальної (зміна виду діяльності) мобільності працівників немає. Відсутність реальної інформації щодо працевлаштування випускників (незалежно від форми власності роботодавця) унеможлиблює визначення обґрунтованої потреби у фахівцях тієї чи іншої спеціалізації.

Сьогодні держава теоретично може адекватно прогнозувати освітньо-кваліфікаційні вимоги до працівників лише стосовно її власних потреб²³. Ідеться фактично про галузі, які фінансуються (по-

²³ Стосовно галузей недержавного сектора, то орієнтація на них є власним ризиком сімей та конкретних осіб. Утім держава має забезпечити належне інформування, профорієнтаційні послуги для того, щоб споживачі освітніх послуг могли прийняти зважене рішення. Участь держави може полягати у створенні та забезпеченні дотримання норм, які регулюють фінансування роботодавцями освітніх послуг. Держава має вкладати кошти в обов'язкове шкільне навчання та базову професійну підготовку, а також забезпечувати рівний доступ найуразливіших груп населення до навчання, у т.ч. професійного та перенавчання (ідеться про низькокваліфікованих працівників, безробітних, дорослих із низьким рівнем базових навичок, працівників старшого віку та осіб, які рано полишають шкільне навчання).

вністю або частково) з державного бюджету (або з місцевих бюджетів):

- воєнізовані галузі (оборона, правопорядок, державна безпека, МНС тощо);
- ЖКГ, енергетичні підприємства (зокрема, АЕС);
- стратегічні галузі промислового виробництва (державні підприємства);
- освіта, медицина, надання соціальних послуг, заклади культури;
- державна служба;
- фундаментальна наука.

Держава мала б забезпечити робочі місця для фахівців та здійснювати їх навчання відповідно до власних потреб, але насправді вона не є надійним роботодавцем і не дотримується встановлених нею ж принципів (зокрема, не відбувається гарантованого надання першого робочого місця випускникам, що навчалися за державним замовленням, у т.ч. за цільовими направленнями). ВНЗ при зарахуванні студентів на бюджетну форму навчання не враховують вимоги ст. 56 Закону України «Про вищу освіту» і не укладають тристоронніх угод про працевлаштування між замовником, керівником ВНЗ та випускником (укладають двосторонні – між ВНЗ і студентом)²⁴. Держзамовлення дедалі більше розуміють як підготовку кадрів за державні кошти.

20 листопада 2012 р. ухвалено Закон «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних і робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів». Більшість тексту становить перелік додаткових документів, що мають бути прийняті після його ухвалення²⁵. Відповідно до Закону, має бути окремо прийнята низка підзаконних актів (перелік яких складає основний зміст Закону): порядок розміщення держзамовлення між ВНЗ (не

²⁴ Шендрик В. І. Звіт про результати аудитів ефективності використання коштів державного бюджету України на підготовку кадрів з вищою освітою та підвищення кваліфікації за галузевою ознакою / В. І. Шендрик, Г. А. Шах. – К. : Рахункова палата України, 2011.

²⁵ Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів (реєстрац. № 10720) : висновок Головного науково-експертного управління на проект Закону України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.l.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc34?id=&pf3511=43968&pf35401=231853

розроблений), методологія складання середньострокових прогнозів держзамовлення (не розроблена), методика розрахунку середньої вартості підготовки одного кваліфікованого робітника, фахівця, аспіранта і докторанта (затверджена Постановою Кабінету міністрів від 20 травня 2013 р²⁶ № 346).

Жодних базових принципів, якими має керуватися Кабмін під час розроблення цих «вторинних» актів, у проекті закону не прописано, натомість визначено процедуру щорічного затвердження показників держзамовлення, яка дублює існуючу схему. Про нові принципи фінансування вищої освіти в документі не йдеться; запропоновано зберегти стару схему визначення середньої вартості підготовки фахівця, попри всю примарність таких розрахунків (діяльність вищої освіти свідчить, що видати диплом про підготовку фахівця можна і при застарілому обладнанні та навіть без належного матеріально-технічного й методичного забезпечення).

Централізація формування держзамовлення не виправдовує себе: місцеві органи виконавчої влади, соціальні партнери стають сторонніми спостерігачами, не беручи участі у цьому процесі, а щонайменше 40 % бюджетних коштів на підготовку спеціалістів з вищою освітою «йдуть у пісок»²⁷ (що підтверджують дані Рахункової палати України).

Згідно з аудитами Рахункової палати у 2008–2011 рр. виділення коштів на підготовку кадрів і підвищення кваліфікації (відповідно до вимог Мінфіну) ґрунтувалося на забезпеченні насамперед соціальних виплат (зарплати, стипендії, допомоги тощо), комунальних послуг та енергоносіїв і не мало прямого зв'язку з обсягами затвердженого державного замовлення. Розвиток матеріально-технічної бази ВНЗ не забезпечується; фінансових ресурсів бюджету замало для технічного переоснащення й розвитку передових технологій, що не сприяє якійсь підготовці фахівців, передусім інженерно-технічних, хіміко-

²⁶ На виконання Постанови Наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 4.12.2013 № 1429 затверджені форми подання інформації про показники орієнтовної середньої вартості підготовки за державним замовленням одного кваліфікованого робітника, фахівця, аспіранта, докторанта, слухача.

²⁷ За даними НДІ соціально-трудових відносин Мінсоцполітики (Див. : *Самойлик К.* Замовчування проблем ускладнює реформування освітньої галузі / *К. Самойлик* // *Голос України*. – 2011. – № 112 (5112) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article.jsessionid=1E6717B0883950D9FEC0BBE8B972115D?art_id=50605&cat_id=44731)

біологічних та аграрних спеціальностей (хоча саме вони є важливими для підвищення рівня технологічності виробництва). Порушуючи вимоги ст.ст. 31 і 64 Закону України «Про вищу освіту», міністерства, яким підпорядковані ВНЗ, і МОН понад дев'ять років не розробляють нормативи матеріально-технічного, фінансового й іншого забезпечення ВНЗ. На сьогодні затверджено лише нормативи розрахунку забезпечення науково-педагогічних працівників для ВНЗ III–IV рівнів акредитації²⁸.

Ст. 18 Закону України «Про освіту» та ст. 27 Закону України «Про вищу освіту» передбачають, що мережа ВНЗ державної та комунальної форм власності визначається Кабміном відповідно до соціально-економічних і культурно-освітніх потреб. Проте мережа ВНЗ жодного разу не затверджувалася Урядом, хоча за рахунок держбюджету утримуються ВНЗ, у т.ч. галузеві, які готують кадри, більшість із яких не працює у відповідних органах²⁹. Формуючи попередні показники проекту державного бюджету, Мінфін доручає головним розпорядникам вжити заходів щодо оптимізації мережі навчальних закладів і системи державного замовлення освітніх послуг на основі аналізу та прогнозу потреб економіки, одночасно затверджуючи своїми наказами примірні переліки результативних показників бюджетних програм³⁰, які обґрунтовують видатки на утримання ВНЗ. У результаті в паспортах бюджетних програм із підготовки кадрів за державним замовленням відсутні показники, необхідні для здійснення моніторингу його виконання (такі як обсяги держзамовлення із прийому та випуску, відсоток виконання державного замовлення). Показники

²⁸ *Про затвердження нормативів чисельності студентів (курсантів), аспірантів (ад'юнктів), докторантів, здобувачів наукового ступеня кандидата наук, слухачів, інтернів, клінічних ординаторів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника у вищих навчальних закладах III і IV рівня акредитації та вищих навчальних закладах післядипломної освіти державної форми власності* : постанова Кабінету Міністрів України від 17.08.2002 № 1134 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1134-2002-%D0%BF>

²⁹ *Шендрик В. І.* Звіт про результати аудитів ефективності використання коштів державного бюджету України на підготовку кадрів з вищою освітою та підвищення кваліфікації за галузевою ознакою / В. І. Шендрик, Г. А. Шах. – К. : Рахункова палата України, 2011.

³⁰ Методичні рекомендації щодо визначення результативних показників бюджетної програми та Примірний перелік результативних показників бюджетних програм, затверджені наказами Мінфіну відповідно від 27.10.2009 № 1252 та від 14.01.2011 № 15 (затверджені наказом Мінфіну від 29.12.2002 № 1098).

працевлаштування або не передбачалися (наприклад, МОЗ), або не надавали інформації про працевлаштування підготовлених фахівців за отриманою спеціальністю.

Державна служба статистики України, Мінекономрозвитку та МОН не виконали Постанову ВР України «Про стан і перспективи розвитку вищої освіти в Україні» від 4 червня 2004 р. № 1755 щодо перегляду форм статистичної звітності ВНЗ та приведення їх у відповідність до вимог Закону України «Про вищу освіту». Як наслідок, державна статистична звітність (форма № 2-3 НК «Звіт вищого навчального закладу на початок навчального року») не передбачає аналізу держзамовлення та не містить таких показників, як кількість отриманих підтверджень про працевлаштування випускників; кількість закріплених на підприємствах протягом трьох років випускників (у т.ч. забезпечених житлом); вартість навчання одного студента за весь цикл³¹.

Центрами зайнятості не передбачено обліку звернень випускників, які навчалися за держзамовленням; більшість ВНЗ теж не здійснює моніторинг таких звернень до служб зайнятості. За відсутності прогностичної потреби в кадрах ВНЗ формують держзамовлення, виходячи із власних можливостей і попиту абітурієнтів, а отже, сторони не відповідають за узгодження потреб і пропозицій на підготовку працівників. Наприклад, за відсутності в МОЗ узгодженого з територіальними органами охорони здоров'я плану забезпечення галузі кількість направлених до регіонів стоматологів і медичних психологів відповідно на 16,6 % та 30 % перевищувала реальну потребу. Водночас посади лікарів-фтизіатрів забезпечено на 21,8 % від потреби, лікарів загальної практики (сімейної медицини) – на 35,3 %, лікарів-педіатрів – на 69,6 %³².

Недосконала статистична звітність не дає змоги контролювати показники держзамовлення на підготовку кадрів, відсутній і моніторинг його фактичного виконання.

Щороку кількість випускників ВНЗ I–II рівнів акредитації становить майже 100 тис. ос., ВНЗ III–IV рівнів акредитації – понад

³¹ Шендрик В. І. Звіт про результати аудитів ефективності використання коштів державного бюджету України на підготовку кадрів з вищою освітою та підвищення кваліфікації за галузевою ознакою / В. І. Шендрик, Г. А. Шах. – К.: Рахункова палата України, 2011

³² Там само.

500 тис. ос., але питання щодо їх працевлаштування залишається відкритим: кількість осіб у віці до 35 років, які у 2013 р. мали статус безробітних, становила 45 % загальної чисельності безробітних усіх вікових груп (698 тис. ос.). Найскладніша ситуація у групі 15-24-річних: їх рівень зайнятості складає лише 32,5 %³³.

У 2012 р. обсяг держзамовлення на підготовку молодших спеціалістів становив 79 тис. ос. (понад 68 тис. – за денною формою навчання), бакалаврів – 127,2 тис. ос. (майже 108 тис. – за денною формою), спеціалістів – 74 тис. ос. (57 тис. – за денною формою), магістрів – 44,6 тис. ос. (понад 37 тис. – за денною формою)³⁴. Збільшено (порівняно з 2011 р.) обсяг прийому за напрямками: «електроніка» – на 33 %; «енергетика та енергетичне машинобудування» – майже на 15 %; «радіотехніка, радіоелектронні апарати та зв'язок» – майже на 25 %, «металургія та матеріалознавство» – на 64 %, «машинобудування та металобробка» – на 28 %. На 46 % збільшено держзамовлення за напрямом «хімічні технології та інженерія» (при тому, що на цю спеціальність надійшло лише 136 заяв абітурієнтів по всій країні), на 44 % – за напрямом «авіаційна та ракетно-космічна техніка», на 32 % – за напрямом «транспорт і транспортна інфраструктура»³⁵.

Попри збільшення держзамовлення у природничій та інженерній сферах, найпопулярнішими серед абітурієнтів є такі спеціальності: «філологія» (у МОНмолодьспорту припустили, що йдеться про іноземні мови) – 101 984 заяви; «правознавство» – 64 393 заяви, «менеджмент» – 59 857 заяв; «фінанси та кредит» – 57 381 заява, «економіка підприємства» – 44 395 заяв, «облік і аудит» – 41 393 заяви, «туризм» – 25 924 заяви, «маркетинг» – 24 383 заяви³⁶. Потенційні працівники, керуючись егоїстичними інтересами, обирають професії економіста, юриста, менеджера тощо. Це відбувається майже в усіх країнах ОЕСР:

³³ *Молодь на ринку праці* // Статистичний збірник «Ринок праці України – 2013». – К. : Державна служба зайнятості, 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=318863>

³⁴ *Короденко М.* Держзамовлення: готуватимуть більше інженерів / М. Короденко // *Освіта України*. – 2012. – 2 липня [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pedpresa.com/blog/u-ministerstvi-osvity-i-nauky-molodi-ta-sportu-obhovoryly-vstup-2012.html#more-9695>

³⁵ Там само.

³⁶ *Кириченко І.* Битва за професіоналізм / І. Кириченко // *Дзеркало тижня*. – 2012. – № 33 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dt.ua/SOCIETY/bitva_za_profesionalizm-109104.html

серед 25–35-річних спеціалістів у галузях економіки, юриспруденції та управління майже у 3,5 раза більше, ніж серед людей віком 55–64 роки. Натомість серед тих, хто опанував інженерні спеціальності, осіб віком 25–34 роки майже удвічі менше порівняно з попереднім поколінням, тобто ринки праці очікує дефіцит кваліфікованих інженерів³⁷.

У цьому контексті цікаво, що у 2011 р. за фахом в Україні працювало 53 % опитаних випускників, причому найбільше працевлаштованих за фахом серед юристів (64 %) і спеціалістів бізнес-економічного профілю (50 %). За спеціальністю працевлаштовано менше половини спеціалістів інженерно-технічного (48 %) й архітектурно-будівельного (44 %) напрямів (згідно з Рейтингом вузів «Компас-2012»)³⁸. Серед інженерів і техніків 82 % випускників мали постійну роботу, при тому, що серед технічних службовців спостерігається дуже висока конкуренція – 13 ос. на робоче місце³⁹. Отже, згідно з даними статистики ймовірність професійної нереалізованості вища в інженерів, щодо яких держава збільшує замовлення, не забезпечуючи робочі місця.

Чи не єдина сфера, де пропозиція послуг освіти відносно тяжіє до зближення з попитом, – це спеціальності «комп'ютерні науки» та «комп'ютерна інженерія», на які сукупно подано 52 823 заяви⁴⁰ (державне замовлення для ІТ-технологій збільшено на 2620 місць до майже 13,5 тис. місць⁴¹). Водночас виникає запитання стосовно доцільності збільшення держзамовлення на ці спеціальності, адже випускники навряд чи працюватимуть у державних установах або на державному виробництві, тим більше, що держава не пропонує достатньої кількості вакансій (серед професіоналів у галузі комп'ютеризації стали на об-

³⁷ *Ильина Е.* Высшая школа. Образование в странах ОЭСР / Е. Ильина // Курьер российской академической науки и высшей школы. – 2008. – № 5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.courier-edu.ru/cour0805/1800.htm>

³⁸ *Кириченко І.* Битва за професіоналізм / І. Кириченко // Дзеркало тижня. – 2012. – № 33 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dt.ua/SOCIETY/bitva_za_profesionalizm-109104.html

³⁹ *Ситуація на ринку праці України та діяльність державної служби зайнятості у січні-червні 2012 року* : інформ.-аналіт. матеріали [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=246941>

⁴⁰ *Вища освіта України – К.* : МОНМС, 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua/index.php/ua/diyalnist/osvita/vishcha>

⁴¹ *Короденко М.* Держзамовлення: готуватимуть більше інженерів / М. Короденко // Освіта України. – 2012. – 2 липня [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pedpresa.com/blog/u-ministerstvi-osvity-i-nauky-molodi-ta-sportu-obhovoryly-vstup-2012.html#more-9695>

лік як незайняті 3604 ос., потреба серед роботодавців у співробітниках становила 2 158 ос., влаштувалися на роботу 998 ос.⁴²).

Федерація роботодавців визначила, що до 2017 р. зросте попит на будівельників, спеціалістів з налаштування промислових комп'ютерів, газопровідників, інженерів контрольно-вимірювальних приладів, медсестер⁴³. Проте у Федерації також вважають, що найбільш затребуваними фахівцями є агрономи та агроінженери⁴⁴, хоча, за даними Державного центру зайнятості (ДЦЗ), на одне робоче місце претендують 15 кваліфікованих працівників сільського господарства⁴⁵. Можливості ВНЗ Мінагрополітики щодо обсягів підготовки удвічі перевищують їх реальне використання; держзамовлення не регулює ринок праці аграрного сектора і не дає гарантії працевлаштування⁴⁶.

Інформація ДЦЗ не збігається з аналітичними даними приватних агенцій, згідно з якими найбільш затребуваними є експерти з продажу банківських послуг і продуктів (за інформацією ДЦЗ, на одне вільне робоче місце у сфері фінансової діяльності претендують 11 осіб), автодилери; ІТ-фахівці, прораби (начальники дільниць) зі знанням сучасних методик управління проектами, навичками роботи з програмним забезпеченням, інженери-технологи з водопостачання, технологи харчової промисловості, фармацевти⁴⁷.

Повністю відірвані від ринку праці дані моніторингу ПТНЗ (МОН), який надає відомості щодо найбільш популярних *серед абітурієнтів* спеціальностей, з-поміж яких: кухар, кухар-бармен, кухар-кондитер,

⁴² *Кириченко І.* Битва за професіоналізм / І. Кириченко // Дзеркало тижня. – 2012. – № 33 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dt.ua/SOCIETY/bitva_za_profesionalizm-109104.html

⁴³ *Роботодавці* назвали найбільш затребувані професії. – 2012. – 22 червня [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.confed.org.ua/presscentre/news/2754.html>

⁴⁴ Там само.

⁴⁵ *Ситуація на ринку праці України та діяльність державної служби зайнятості у січні-червні 2012 року* : інформ.-аналіт. матеріали [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=246941>

⁴⁶ *Шендрик В. І.* Звіт про результати аудитів ефективності використання коштів державного бюджету України на підготовку кадрів з вищою освітою та підвищення кваліфікації за галузевою ознакою / В. І. Шендрик, Г. А. Шах. – К. : Рахункова палата України, 2011.

⁴⁷ *Кто* буде востребован в этом году на рынке труда // Фінанси. – 2012. – 16 лютого [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://finance.bigmir.net/career/10087-Kto-budet-vostrebovan-v-etom-godu-na-rynke-truda>

бармен-офіціант, муляр-штукатур, маляр, столяр, облицювальник плитки. Низький попит при цьому фіксується за фахами: обліковець з реєстрації бухгалтерських даних, конторський службовець, секретар, оператор комп'ютерного набору⁴⁸, але набір на ці спеціальності не припиняється.

Отже, цілісної картини щодо потреби в кадрах для формування держзамовлення не існує. Державна служба зайнятості за відсутності сприяння з боку Мінекономіки та Міносвіти, базуючись на даних Держстату (які Державна служба зайнятості (ДСЗ) визнає недостатніми й неповними), створює власні прогнози попиту та пропозиції робочої сили, які певною мірою виявляються неточними⁴⁹. За іншими прогнозами, найбільший розвиток у 2012–2014 рр. очікувався в авіакосмічній, машинобудівній, інформаційно-технологічній, хімічній, мікробіологічній, аграрній, енергетичній і будівельній галузях⁵⁰, але стан економіки України поки що вносить свої корективи у ці прогнози.

Мінінфраструктури подає розрахунки на 2013–2018 рр. щодо потреби суб'єктів господарювання різних форм власності у близько 71 тис. робочих місць безпосередньо в дорожній галузі, будівельній індустрії, дорожньому машинобудуванні та сфері обслуговування об'єктів природоохоронної інфраструктури⁵¹, але цей прогноз є чи не єдиним визначенням потреби у кваліфікованих працівниках у середньостроковому періоді.

Отже, очевидною є певна **безсистемність та одномоментність зафіксованих даних; вони не дають підстав для створення середньо-**

⁴⁸ *Стан і розвиток професійно-технічної освіти* : узаг. статист. матеріали моніторингового дослідження. – К. : ДПТО МОНмолодьспорт України, 2011. – 88 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: iitzo.gov.ua/files/monitoring_pto_30412.doc

⁴⁹ *Прогноз чисельності зайнятого населення за видами економічної діяльності на 2011 рік* / Міністерство соціальної політики та праці, 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/document/114621/prognoz_chiselnosti_zaynyatogo_naselennya.doc

⁵⁰ *Скуратівська М. О.* Ринок освітніх послуг і ринок праці України 2009. Проблема дисбалансу між попитом на робочу силу та її пропозицією / М. О. Скуратівська [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org/skurativska-mo-rinok-osvitnih-poslug-i-rinok-pratsi-ukrayini-2009-problema-disbalansu-mizh-popitom-na-robochu-silu-ta-yiyi-propozitsiyu/>

⁵¹ *Туманова Т.* Мінінфраструктури обещает до 2018 г. построить 2,2 тыс. и отремонтировать 30,7 тыс. автодорог / Т. Туманова // Бизнес. – 2012. – 05 липня [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.business.ua/articles/politics/Mininfrastruktury_obeschaet_do_g_postroit_tys_i_otremontirovat_tys_avtdorog-33297/

чи довгострокових прогнозів. Ситуацію ускладнює не лише суперечливість інформації щодо стану ринку праці, а й констатуючий характер даних: вони фіксують або наявний стан речей, або (у ліпшому випадку) визначають горизонт на найближчі 6–12 місяців.

Проблему становить не лише прогнозування кількісних показників ринку праці, а й визначення вимог до фахівців. На думку роботодавців, ідеальний працівник – це універсал, який виконує обов’язки кількох спеціалістів (без перерозподілу заробітної плати в бік збільшення)⁵². Представники ПТО зазначають, що основним недоліком системи навчання є вузька спеціалізація випускників, а підготовка працівників за інтегрованими професіями є більш рентабельною за монопрофесійне навчання⁵³. Проте науковці системи вищої освіти вважають, що стан ринку праці сприяє звуженню професійної спеціалізації⁵⁴. У результаті перелік професій і спеціальностей є надто подібним; у ньому простежуються наслідки апаратної боротьби за залучення дипломованих фахівців, яка велася ще радянськими міністерствами та відомствами. Сьогодні надмірна деталізація створює штучні бар’єри для легального працевлаштування та призводить до тінізації ринку праці.

Законодавство вимагає застосовувати норми класифікатора професій (КП) у кадровій політиці підприємства, а відповідальність за порушення лежить, з-поміж іншого, в межах адміністративного та кримінального права⁵⁵.

⁵² Заславський Н. Рынок труда-2012: кто будет востребован и что будет с зарплатами / Н. Заславський // Сегодня. – 2012. – 16 січня [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.segodnya.ua/life/work/rynok-truda-2012-kto-budet-vocrebovan-ichto-budet-c-zarplatami.html>

⁵³ Кравець Ю. І. Принципи інтеграції професій / Ю. І. Кравець // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання : матеріали Звітної наук.-практ. конф. (м. Київ, 29 березня 2012 р.) / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України; за заг. ред. В. О. Радкевич. – К. : ПТО НАПН України, 2012. – 296 с.

⁵⁴ Скуратівська М. О. Ринок освітніх послуг і ринок праці України. 2009. Проблема дисбалансу між попитом на робочу силу та її пропозицією / М. О. Скуратівська [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org/skurativska-mo-rinok-osvitnih-poslug-i-rinok-pratsi-ukrayini-2009-problema-disbalansu-mizh-popitom-na-robochu-silu-ta-yiyi-propozitsiyeu/>

⁵⁵ П. 6 «Загальних положень Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників» Випуску 1 «Професії працівників, які є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 р. № 336.

У листі Державного департаменту нагляду за дотриманням законодавства про працю України від 15 серпня 2008 р. № 013-1245-41 подано результати тематичної перевірки стану виконання вимог КП, яка проводилася в березні-квітні 2008 р. Під час перевірки досліджувалися, зокрема, питання відповідності КП назв професій і посад, зазначених у штатних розписах, та записів про роботу у трудових книжках працівників. Було перевірено 1 810 підприємств, і на 595 з них виявлено порушення вимог КП: на 425 підприємствах встановлено невідповідність КП назв професій і посад, зазначених у штатних розписах, а на 397 підприємствах записи в трудових книжках не відповідали назвам професій у КП. За результатами перевірок винесено 695 приписів на усунення виявлених порушень, а щодо 452 керівників складено та направлено до суду протоколи про вчинення адміністративних правопорушень. При цьому **в більшості випадків невідповідність КП записів про назву професії (посади) у штатних розписах і трудових книжках працівників спричинена вживанням російськомовних термінів**⁵⁶.

Загальна кількість професій (професійних назв робіт, посад), відібраних із Національного класифікатора України ДК 003:2005 «Класифікатор професій» Державною службою зайнятості, у 2008 р. становила 823 позиції, у т.ч. 443 професійні назви роботи (посади) були надлишковими (частка осіб, які шукали роботу саме за цими професіями, перевищувала кількість вакансій), 71 професійна назва роботи (посади) мала збалансований попит і пропозицію, а за 309 професійними назвами робіт (посад) існував дефіцит працівників⁵⁷.

Чергова зміна (№ 4) до ДК 003:2005 була настільки значною, що було створено нову редакцію класифікатора ДК 003:2010, який набув чинності 01.11.2010 р.⁵⁸. До ДК 003:2010 було внесено 247 нових, деталізованих та інтегрованих професій і 17 нових класифікаційних уgrupo-

⁵⁶ Кравцов С. Приведення професій у відповідність до Класифікатора професій / С. Кравцов // Довідник кадровика. – 2011. – 5 вересня [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1355>

⁵⁷ Аналіз попиту та пропозиції на професії на ринку праці у 2007–2008 рр. за освітньо-кваліфікаційними рівнями магістр та спеціаліст : інформ. зап. / Мінпраці та соц.політики. – Луганськ : ДУ НДІ СТВ, 2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.lir.lg.ua/inf_analiz.doc

⁵⁸ Новий класифікатор професій ДК 003:2010 на заміну ДК 003:2005. 11.02.2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kuncevo.ucoz.ru/load/posadovi_obov_39_jazki/dokumenti/novij_klasifikator_profesij_dk_003_2010_na_zamynu_dk_003_2005/17-1-0-42

вань; скасовано 13 професійних назв робіт, з яких дві («Механік маяка» та «Електромеханік маяка») – як застарілі, а 11 – для подальшої зміни коду КП; змінено 41 позицію професійних назв робіт у зв'язку з уточненням та деталізацією професійних назв робіт і 14 назв класифікаційних угруповань. Найбільше змін до КП внесено за такими видами економічної діяльності, як «Операції з нерухомістю, здавання під найм та послуги юридичним особам» (завдяки внесенню нових професій наукової, дизайнерської діяльності, послуг із захисту та збереження інформації тощо) і «Колективні та особистісні послуги». Очевидно, що за таких умов украї складно не припуститися помилки під час ведення кадрової документації, тим більше, що недоліки попереднього ДК зберігаються, а внесення змін до КП не припиняється. 1 вересня 2012 р. набула чинності Зміна № 1 до ДК 003:2010: внесено нові та змінено 184 позиції. 3-поміж них 22 позиції скасовано як такі, що не використовуються; за 51 позицією змінено професійні назви робіт; 102 позиції – нові деталізовані та інтегровані професії (зокрема, «Журналіст мультимедійних видань засобів масової інформації», «Керівник апарату», «Офіс-адміністратор», «Помічник приватного детектива», «Професіонал з охоронної діяльності та безпеки», «Укладальник підлогових покриттів» та ін.)⁵⁹.

ДК 003:2010 не відповідає своєму основному призначенню – формуванню системи професійної підготовки кадрів відповідно до вимог сучасного високотехнологічного виробництва. Це стосується і значної кількості наявних Державних стандартів освіти: зміст професійної підготовки, критерії оцінки та форми підтвердження знань і вмінь у цих стандартах визначені на основі застарілих і декларативних кваліфікаційних характеристик із прив'язкою до тарифної розрядної системи, які не відповідають вимогам до рівня професійної підготовки фахівців і критеріям підтвердження їхньої кваліфікації⁶⁰.

⁵⁹ Мельник С. Зміна № 1 до Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» / С. Мельник // Кадровик. – 2012. – № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kadrovik.ua/nomer/2012-9>; Мельник С. Зміна № 1 до Класифікатора професій ДК 003:2010 / С. Мельник // Гаряча Лінія кадровика. – 2012. – 25 вересня [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.facebook.com/notes/zmina-1-do-klasifikatora-profesiy-dk-0032010/444463985604357>

⁶⁰ Проценко П. П. Практичні аспекти визначення професійної компетентності зварників / П. П. Проценко // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання : матеріали звітної наук.-практ. конф. (м. Київ, 29 березня 2012 р.) / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України; за заг. ред. В. О. Радкевич. – К. : ІПТО НАПН України, 2012. – 296 с.

Кваліфікаційні характеристики не надають об'єктивної інформації про якість набутих знань, умінь та компетенції, які б відповідали реальним потребам ринку праці⁶¹.

Отже, негативна тенденція до подрібнення назв професій зберігається і навіть посилюється: класифікація відображає вузьку спеціалізацію в напрямках навчання, а не синтетичність і динамічність реальних занять на ринку праці. Що вужча спеціальність, то серйознішим є ризик невідповідності між освітою та попитом з боку ринку праці. І навпаки, що ширшою та фундаментальнішою є професійна підготовка, то легшою є адаптація до суміжних професій (хоча в такому разі зростає необхідність у додатковому навчанні на робочому місці, а це також створює додаткові труднощі).

1.2. Проблеми ринку освітніх послуг у системі розвитку трудового потенціалу

1.2.1. Відсутність зв'язку між системою освіти й ринком праці

Забезпечення умов для продуктивної зайнятості населення є прямим обов'язком держави, а отже, одним із найважливіших завдань Кабінету Міністрів. Відсутність державної політики розвитку ринку праці спричиняє неефективне використання бюджетних коштів, унаслідок чого усталилася система взаємної безвідповідальності всіх учасників процесу замовлення й підготовки кадрів. Сформувався зручний статус-кво, коли підготовка кадрів за держзамовленням перетворилася на гарантовану форму фінансування ВНЗ, а державні програми з розвитку секторів економіки не містять положень щодо потреб і перспектив залучення трудових ресурсів; відсутні механізми закріплення кадрів і підвищення їх кваліфікації. Роботодавці не дають адекватного запиту щодо потрібних працівників, ухиляються від надання відповідної інформації, оскільки вона пов'язана з виконанням соціальних зобов'язань (зокрема, щодо працевлаштування категорій, які потре-

⁶¹ *Заболотна М. М.* Освітньо-кваліфікаційна характеристика випускника ПТНЗ: компетентнісний підхід / М. М. Заболотна // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали Звітної наук.-практ. конф. (м. Київ, 29 березня 2012 р.) / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України; за заг. ред. В. О. Радкевич. – К. : ІПТО НАПН України, 2012. – 296 с.

бують додаткових гарантій на ринку праці). Вони вимагають кваліфікованих працівників, звинувачуючи ВНЗ у низькій якості підготовки фахівців, але водночас не встановлюють жодних індикаторів якості, не беруть участь у підготовці спеціалістів і не створюють систему підготовки кадрів на виробництві.

Фіксується надмірна кількість закладів вищої освіти й розпорощення коштів державного бюджету між головними їх розпорядниками⁶². Згідно з паспортами відповідних бюджетних програм⁶³ метою їх виконання є підготовка висококваліфікованих фахівців за освітньо-кваліфікаційними рівнями та підвищення їх кваліфікації (тобто виконання ВНЗ своїх функціональних повноважень), а не визначення потреби галузей у кадрах відповідного рівня і кваліфікації та ступінь її задоволення внаслідок здійсненої підготовки. Мета не передбачає такого кінцевого результату, за яким можна проаналізувати ефективність закладів освіти щодо кадрового забезпечення галузей. Порушено безпосередній зв'язок між виділенням бюджетних коштів і результатами їх використання⁶⁴, а надмірна «заорганізованість» і централізація ринку освітніх послуг створює значні перешкоди для зближення інтересів ВНЗ та роботодавців.

У Європі існує чотири основні системи професійного навчання.

1. *Ліберальна* (Велика Британія). Компанії вільно встановлюють обсяги та якість початкового й безперервного професійного навчання, держава визначає кваліфікаційні стандарти для випускників, а в розвиток людини інвестують підприємства.

2. *Неокооперативна модель* (Данія). Початкова професійна освіта надається громадянам навчальними закладами, компаніями та між-

⁶² Шендрик В. І. Звіт про результати аудитів ефективності використання коштів державного бюджету України на підготовку кадрів з вищою освітою та підвищення кваліфікації за галузевою ознакою / В. І. Шендрик, Г. А. Шах. – К. : Рахункова палата України, 2011.

⁶³ КПКВК 1001080 (МВС), КПКВК 2301070 та КПКВК 2301080 (МОЗ), КПКВК 2801100, КПКВК 2804050 та КПКВК 2809050 (Мінагрополітики), КПКВК 2501050, КПКВК 2501550 та КПКВК 2501060 (Мінсоцполітики), КПКВК 3506030 та КПКВК 3506040 (Держмитслужба).

⁶⁴ Це не відповідає вимогам Концепції застосування програмно-цільового методу в бюджетному процесі та Правилам складання паспортів бюджетних програм, звіту про їх виконання, а також здійснення оцінки ефективності бюджетних програм (Концепція затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14.09.2002 № 538-р).

фірмовими центрами навчання. У зв'язку із запровадженням нових технологій і «старінням» знань реалізується принцип неперервного навчання, 50 % працівників беруть участь у системі професійного навчання. Відбувається співробітництво між державою та соціальними партнерами щодо змісту навчання й розроблення відповідних курсів, фінансування заходів із підвищення кваліфікації працевлаштованих і безробітних громадян. Фінансування здійснюється Фондом сприяння навчанню, який формується з відрахувань роботодавців, професійних спілок та урядових субсидій. Навчання здійснюється відповідно до потреб ринку праці за рахунок держави.

3. *Модель державного втручання* (Франція). Держава розробляє систему навчання кадрів у співпраці із соціальними партнерами. Фірми оподатковуються податком на «учнівство» та збором на потреби альтернативного навчання, який спрямовується насамперед на оплату підвищення кваліфікації працівників. Невеликі фірми не організують навчання власними силами, а платять відповідним організаціям, які пропонують відповідні курси. Система професійної освіти персоналу фінансується державою, регіонами та компаніями.

4. *Дуальна система професійного навчання* (Німеччина) характеризується поєднанням навчання на підприємстві та у професійній школі. Значним є обсяг професійної самоосвіти (навчання у спеціалізованих школах, народних інститутах відповідно до законів федеральних земель про освіту дорослих, в академіях тощо). Основні завдання щодо навчання працівників у системі професійної самоосвіти покладені на підприємства. Навчальні компанії беруть на себе витрати з підвищення кваліфікації слухачів, а держава фінансує супровід профучилищ, які пропонують неповну форму навчання.

Отже, незалежно від конкретного типу системи у **визначенні напрямів навчання основну роль відіграють роботодавці, а не держава**. Водночас остання заохочує та стимулює підприємства за рахунок системи податків і субсидій. В Україні ж основну роль у професійному навчанні відіграє Міністерство освіти і науки, яке не зацікавлене у співпраці з іншими центральними органами виконавчої влади з питань розвитку кадрового потенціалу. Так, вирішення проблем підготовки кваліфікованої робочої сили стримується не лише обсягами, а й недосконалістю самого механізму фінансування ПТО. Основним у забезпеченні є бюджетне фінансування, а участь роботодавців у під-

готовці робітничих кадрів (що раніше становила до 60 % від загальних інвестицій) майже припинено⁶⁵.

Система вищої та професійної освіти у своїй діяльності орієнтується не на ринок праці, а на ринок освітніх послуг у його примітивному розумінні: масштаби та профіль підготовки кадрів відповідають запиту населення щодо освітніх послуг без урахування вимог ринку праці. **Спільними для українських ринку освіти й ринку праці є «застійні явища»: відсутність аналізу та прогнозу про кількість і кваліфікацію необхідних економіці працівників, відсутність гнучкої системи визначення кваліфікації, а також ефемерний зв'язок ВНЗ із потенційними роботодавцями для своїх випускників**⁶⁶.

Специфіка системи освіти полягає в тому, що результати освітнього процесу мають відкладений характер, і освітні програми мають значною мірою орієнтуватися на неочевидні перспективні потреби в кадрах, які лише формуються. Отже, **напрями розвитку системи освіти не можуть визначатися всередині самої системи**, орієнтованої на самовідтворення, а не на забезпечення потреб економіки.

1.2.2. Проблеми професійно-технічної освіти як складника системи розвитку трудового потенціалу

Головним завданням професійно-технічної освіти України є забезпечення конституційного права громадян на здобуття професійно-технічної освіти відповідно до їх покликання, інтересів і здібностей; забезпечення потреб економіки країни у кваліфікованих і конкурентоспроможних на ринку праці працівниках.

У 2012 р. 620 тис. ос. мали намір стати студентами, проте лише 20 % абітурієнтів бажали здобути робітничу спеціальність⁶⁷: кількість студентів у ВНЗ I–II рівнів акредитації на кожні 10 тис. ос. населення ста-

⁶⁵ Головінов В. І. Вибірковий перелік головних подій розвитку системи професійно-технічної освіти в Україні у 1991–2011 роках / В. І. Головінов. – К. : Комітет ВР з питань освіти і науки, 2011 [Електронний ресурс]. – http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=51092&cat_id=44731

⁶⁶ Кириченко І. Битва за професіоналізм / І. Кириченко // Дзеркало тижня. – 2012. – № 33 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dt.ua/SOCIETY/bitva_za_profesionalizm-109104.html

⁶⁷ Стадник Г. Занепад профтехосвіти, або Хто ремонтуватиме крани безробітним юристам та менеджерам / Г. Стадник // Німецька хвиля. – 2012. – 7 серпня [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dw.de/занепад-профосвіти-або-хто-ремонтуватиме-крани-безробітним-юристам-та-менеджерам/a-16149946-1>

новить 78 ос., у ВНЗ III–IV рівнів акредитації – 428 ос.⁶⁸. Немає загрози в надмірному бажанні молоді здобувати вищу освіту як такому (так, у Фінляндії до ВНЗ ідуть 91 % випускників шкіл, у США – 86 %) ⁶⁹. Більш актуальним є питання щодо того, які спеціальності обирає молодь: важливим завданням залишається збалансування обсягів підготовки, зайнятості та їх попиту в розрізі кожного регіону, адже випуск фахівців за професіями, у яких економіка України не відчуває потреби, дезорієнтує молодь і має негативні соціальні й економічні наслідки.

Станом на 1 вересня 2012 р. в Україні працюють 1925 професійно-технічних навчальних заклади, з яких 924 мають недержавну форму власності і навчають 89 тис. учнів. У інших ПТНЗ (871 державному⁷⁰, 75 навчальних центрах при установах виконання покарань, 46 ПТУ, які є структурними підрозділами вищих навчальних закладів) навчаються ще близько 400 тис. ос., з яких 170 тис. – першокурсники⁷¹.

За даними МОН України (які не охоплюють недержавні ПТНЗ), за галузевим спрямуванням підготовку здійснюють 313 закладів у сфері промисловості, 249 – сільського господарства, 175 – будівництва та 134 заклади – у сфері послуг (ця структура зберігається протягом останніх п'яти років)⁷². За інформацією Комітету Верховної Ради України з питань освіти і науки, мережа ПТНЗ МОН сформована за таким галузевим спрямуванням⁷³: промисловість – 309 ПТНЗ, сільське господарство – 252 ПТНЗ, будівництво – 177 ПТНЗ, сфера послуг – 132 ПТНЗ.

⁶⁸ Вища освіта України. – К. : МОНМС, 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua/index.php/ua/diyalnist/osvita/vishcha>

⁶⁹ Там само.

⁷⁰ Кількість ПТНЗ зменшилася з 930 закладів у 2007 р. до 876 у 2009 р. у зв'язку зі зміною контингенту учнів в умовах демографічної кризи, проведенням оптимізації мережі за рахунок укрупнення закладів освіти.

⁷¹ *Заклади* профтехосвіти прийняли рекордну кількість абітурієнтів // Портал Освіта.ua. – 2012. – 29 серпня [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://osvita.ua/vnz/news/30841/>

⁷² *2011 – рік освіти та інформаційного суспільства. Освіта України – 2011 : інформ.-аналіт. матеріали про діяльність Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України у 2011 році / уклад.: О. А. Удод, К. М. Левківський, В. П. Погребняк, О. В. Дашковська, Д. Б. Панасевич [та ін.]; за заг.ред. Д. В. Табачника. – Київ, 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.mon.gov.ua/index.php/ua/diyalnist/reforma-osviti/174-diyalnist/reforma-osviti/10540*

⁷³ *Головінов В. І.* Вибірковий перелік головних подій розвитку системи професійно-технічної освіти в Україні у 1991–2011 роках / В. І. Головінов. – К. : Комітет ВР з питань освіти і науки, 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=51092&cat_id=44731

Очевидно, що 924 ПТНЗ недержавної форми власності значною мірою задовольняють потреби підприємств у кваліфікованих працівниках, а отже, виникає запитання стосовно доцільності збереження настільки розгалуженої системи державних ПТНЗ за умов паралельного існування майже такої самої кількості приватних закладів, що працюють безпосередньо з підприємствами. До того ж лише 26 % державних профтехзакладів мають базу для підготовки робітничих кадрів з технологічно складних, наукоємних професій, але й вона не використовується на повну потужність⁷⁴.

Чинне законодавство у сфері ПТО спирається лише на централізовану систему управління, причому увага зосереджується винятково на державних ПТНЗ, а не на системі профтехосвіти загалом (професійному навчанні кадрів на виробництві, навчанні безробітних за направленням служби зайнятості, приватних ПТНЗ тощо). Через надмірну заорганізованість навіть призначення керівників ПТНЗ здійснюється на центральному рівні, з МОН погоджують також статuti недержавних ПТНЗ різних форм власності і підпорядкування після їх реєстрації та затвердження на місцях.

Розпорядженням Кабміну від 27 серпня 2010 р. № 1723-р. схвалено Концепцію Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки (обсяг фінансування становить 3,5 млрд грн⁷⁵), проте заходи й очікувані результати Концепції зведені до функціональних обов'язків і відомчих інтересів МОН України. Такий підхід не забезпечує належної результативності забезпечення кадрами потреб національної економіки. Рахункова палата вважає, що **централізація на рівні МОН функцій управління профтехосвітою в Україні створила загрозу існуванню і самої системи підготовки робітничих кадрів, і національній безпеці України**⁷⁶.

⁷⁴ *Самойлик К.* Замовчування проблем ускладнює реформування освітньої галузі / К. Самойлик // *Голос України* – 2011. – № 112 (5112) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article;jsessionid=1E6717B0883950D9FEC0BBE8B972115D?art_id=50605&cat_id=44731

⁷⁵ При цьому в Державному бюджеті України на 2011 р. не були передбачені видатки на капітальні й поточні ремонти, а також на розвиток ПТНЗ. Не ремонтувалися належним чином навчальні та виробничі приміщення, виникла проблема в розрахунках з енергопостачальними організаціями.

⁷⁶ *Профтехосвіта в Україні: цілковита дезорієнтація. Що далі?* – К. : Рахункова палата, 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ac-rada.gov.ua/control/main/uk/publish/printable_article/168;jsessionid=BF6AE23 EF68627DCDBDD

Окремі посадовці та керівники ПТНЗ спираються на децентралізацію управління системою ПТО. Головним аргументом є те, що практика затвердження навчальних планів і програм на рівні обласних управлінь освіти нібито ставить під загрозу державний простір професійно-технічної освіти, адже ПТНЗ на місцях, не знаючи реального змісту професійної діяльності в галузі, не маючи науково обґрунтованих методик підготовки працівників, не зможуть пристосуватися до швидкої зміни виробничих процесів⁷⁷. Утім, незрозуміло, яким чином централізація навчальних планів дасть змогу гнучко реагувати на запити регіональних ринків праці. Демонструється нерозуміння ситуації або просто ігнорується той факт, що те, що добре спрацьовувало в умовах планової економіки, сьогодні не виконує функції стабілізатора й гаранта розвитку⁷⁸.

Найважливішим завданням системи державних ПТНЗ стає збереження за будь-яких умов мережі навчальних закладів, контингенту учнів, педагогічних працівників, а не відповідь на виклики ринку праці та насичення його кваліфікованими працівниками затребуваних спеціальностей, здатними до перенавчання (за необхідності). Однак ця мета не досягається: за часів незалежності в Україні за умов централізованого управління й фінансування з державного бюджету державна профтехосвіта втратила 380 закладів (з 1251 у 1991 р. до 871 державного закладу у 2012 р.). Понад удвічі зменшилася кількість професій, скоротився й контингент учнів (з 648 тис. у 1991 р. до 400 тис. ос. у 2012 р.). За останні 10 років у зв'язку з ліквідацією 45 ПТНЗ аграрного профілю системою освіти втрачено понад 20 тис. га земельних угідь⁷⁹, якими ті опікувалися.

⁷⁷ Лук'яненко Г. І. Методологічні засади розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти нового покоління / Г. І. Лук'яненко // Розроблення Державних стандартів професійно-технічної освіти нового покоління: проблеми та перспективи. Матеріали «круглого столу» (28.10.2010 р., м. Київ). – К. : ІІТО НАПН України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ipto.kiev.ua/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=24&Itemid=26

⁷⁸ Головінов В. І. Професійно-технічна освіта України у 1991–2011 роках (перелік головних подій розвитку, проблемні питання, інформаційно-аналітичні, статистичні матеріали) / В. І. Головінов. – К. : Комітет ВР з питань освіти і науки, 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=51092&cat_id=44731

⁷⁹ Головінов В. Про сучасні міфи та підводні рифи профтехосвіти України / В. Головінов // Освіта України. – 2011. – № 11 (1183) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?jsessionid=B37DEC2394075AB11F58CC6079C67850?art_id=49950&cat_id=44731

Однією з причин такої ситуації є віковий склад керівників державних ПТО, а також стаж їх керівної роботи: 51 % мають робочий стаж понад 16 років (25 % – понад 25 років; 26 % – від 16 до 25 років), ще 21 % – 11–15 років (лише 12 % керівників мають стаж роботи до п'яти років)⁸⁰. Щонайменше третина керівників починала працювати на своїх посадах ще в умовах планової економіки, а ще не менше третини – в 1990-х роках, тобто в абсолютно інших соціально-економічних умовах. Такий перекис призводить до штучного збереження нинішнього стану ПТО й неготовності до трансформацій. Як наслідок, на первинну професійну підготовку виділяються значні кошти, а випускники поповнюють лави безробітних, що покладає на державу додаткові витрати на їх соціальну адаптацію, тоді як галузі, що реально потребують кваліфікованої робочої сили, її не отримують⁸¹. Отже, **збереження та поліпшення якості профтехосвіти, підвищення затребуваності робітничих професій не досягається.**

35 % педагогічного складу державних ПТО мають стаж роботи понад 20 років, ще 29 % – працюють 11–20 років. Таким чином, 64 % педагогів ПТНЗ є носіями застарілих знань, причому 36 % педагогічного складу – це особи передпенсійного та пенсійного віку (50 років і старші)⁸². Стосовно науково-методичної роботи, то для 78 % викладачів вона полягає в управлінні індивідуальними та колективними проектами в межах виконання навчального плану. 24 % працюють у науковому підрозділі навчального закладу, але характер цієї роботи незрозумілий (адже наукова робота взагалі не є завданням ПТО). Діяльність зводиться або до названих вище видів роботи, або до «написання навчально-методичних посібників», «розроблення електронних навчально-методичних комплексів», «участі в роботі методичних комісій і творчих груп», «публікацій у пресі», що підтримує відірва-

⁸⁰ *Стан і розвиток професійно-технічної освіти : узаг. статист. матеріали моніторингового дослідження – К. : ДПТО МОНмолодьспорт України, 2011. – 88 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: iitzo.gov.ua/files/monitoring_pto_30412.doc*

⁸¹ *Профтехосвіта в Україні: цілковита дезорієнтація. Що далі? – К. : Рахункова палата, 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ac-rada.gov.ua/control/main/uk/publish/printable_article/16733248.jsessionid=BFA3836AE7723EF68622E2C057DCBDD*

⁸² *Стан і розвиток професійно-технічної освіти : узаг. статист. матеріали моніторингового дослідження. – К. : ДПТО МОНмолодьспорт України, 2011. – 88 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: iitzo.gov.ua/files/monitoring_pto_3012.doc*

ність ПТО від потреб виробництва. Лише 13 % викладацького складу створюють індивідуальні винаходи та конструкторські проекти, тобто забезпечують зв'язок ПТНЗ із виробництвом завдяки інноваційним розробкам.

Застаріла матеріально-технічна база та скорочення чисельності учнів посилюють неефективність функціонування ПТНЗ. Неможливо досягти результатів, якщо матеріально-технічна база ПТНЗ, особливо машинобудівного, аграрного, поліграфічного профілів, транспорту, зв'язку, на 96–98 % фізично й морально застаріла і непридатна для використання в навчальному процесі. У майстернях, на полігонах і в навчальних господарствах використовується сільськогосподарська й інша техніка, 60 % якої відпрацювали вже понад 20 років, 36 % функціонує близько 20 років, і лише 4 % – до 10 років. Навчальні заклади не мають сучасних підручників і навчальних посібників: за останні п'ять років видано 16,3 % запланованих найменувань (30 зі 183 рукописів)⁸³.

Професійно-технічна освіта, яка має бути орієнтована насамперед на регіональні ринки праці, перестала бути цікавою для більшості регіональних керівників органів виконавчої влади. Сформувалося покоління управлінців із твердим переконанням, що проблемами профтехосвіти мають опікуватися в Києві. Чинне законодавство дає змогу спрямовувати на потреби ПТНЗ кошти з бюджетів різних рівнів, але більшість органів місцевої влади цього не роблять, чекаючи асигнувань із держбюджету. Така ситуація спричинила фактичну руйнацію обласної управлінської ланки системи: за даними МОН України, в усіх регіонах в обласних управлінських структурах профтехосвітою займаються лише понад сто осіб⁸⁴. Аналогічно і значна кількість директорів ПТНЗ переконана, що вони не несуть відповідальності ані перед місцевою владою, ані

⁸³ Головінов В. Про сучасні міфи та підводні рифи профтехосвіти України / В. Головінов // Освіта України. – 2011. – № 11 (1183) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?jsessionid=B37DEC2394075AB11F58CC6079C67850?art_id=49950&cat_id=44731

⁸⁴ Головінов В. І. Професійно-технічна освіта України у 1991–2011 роках (перелік головних подій розвитку, проблемні питання, інформаційно-аналітичні, статистичні матеріали) / В. І. Головінов – К. : Комітет ВР з питань освіти і науки, 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=51092&cat_id=44731

перед роботодавцями за формування структури та якості підготовки кваліфікованих працівників, за врахування потреб людей та економіки регіону, показників працевлаштування випускників і використання державних коштів.

Мінекономіки, до компетенції якого законодавчо віднесено визначення потреб ринку праці, майже усунулося від виконання своїх повноважень у сфері професійно-технічної освіти, а Мінпраці, якому рішенням Кабміну в лютому 2010 р. доручалося реалізувати це завдання, поінформувало про неспроможність його виконання. Міносвіти ще у 2006 р. свої повноваження щодо держзамовлення наказом переклало на керівників закладів профтехосвіти⁸⁵. Професійно-технічні навчальні заклади формують державне замовлення не відповідно до потреб економічних галузей і динаміки їх розвитку, а з урахуванням кількості учнів і номенклатури професій, орієнтованої на попит вступників. У результаті одночасно за одними професіями фіксується укомплектованість підприємств на рівні 19 %, а за іншими – навантаження на одне вільне робоче місце становить до 1000 %. Не відбулося істотних змін і в структурі підготовки фахівців за ліцензованими спеціальностями: частка спеціальностей, зорієнтованих на обслуговування фінансово-економічного сектору, превалює над часткою спеціальностей виробничого сектору⁸⁶.

У регіонах не відпрацьовано ефективні механізми взаємодії між соціальними партнерами (об'єднаннями роботодавців і профспілками) та іншими зацікавленими сторонами (галузевими управліннями облдержадміністрацій, службою зайнятості, підприємствами тощо). Стосовно заходів з удосконалення працевлаштування випускників, то керівники 77 % ПТНЗ зазначають, що їхні навчальні заклади мають договори щодо працевлаштування (але гарантоване працевлаштування надається лише 37 % випускників). Основний перелік заходів має, скоріше, інформаційний характер: робота з батьками випускників, день кар'єри,

⁸⁵ Головінов В. І. Професійно-технічна освіта України у 1991–2011 роках (перелік головних подій розвитку, проблемні питання, інформаційно-аналітичні, статистичні матеріали) / В. І. Головінов – К. : Комітет ВР з питань освіти і науки, 2011. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=51092&cat_id=44731.

⁸⁶ Самойлик К. Замовчування проблем ускладнює реформування освітньої галузі / К. Самойлик // Голос України. – 2011. – № 112 (5112) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?jsessionid=1E6717B0883950D9FEC0BBE8B972115D?art_id=50605&cat_id=44731

творчі звіти, виставки технічної творчості, рекламні оголошення через інтернет⁸⁷. Необхідною є децентралізація професійно-технічної освіти, що дасть змогу гнучко реагувати на регіональні потреби у кваліфікованих працівниках з урахуванням місцевих демографічних та економічних чинників. Роботодавці мають бути долучені до розроблення (перегляду) державного стандарту професійно-технічної освіти, зміст, мета і складники якого були спочатку затверджені Постановою КМУ від 17 серпня 2002 р. № 1135, а потім увійшли до Закону України «Про професійно-технічну освіту». 16 листопада 2011 р. Кабмін України схвалив Постанову «Про утворення міжвідомчої робочої групи з питань розроблення та впровадження державних стандартів професійно-технічної освіти», яка стане допоміжним органом реалізації державної політики у сфері освіти, зокрема в частині забезпечення відповідності змісту ПТО сучасним вимогам економіки.

Задоволення потреб регіональних ринків праці вимагає більш гнучкої структури управління професійно-технічною освітою, у якій саме регіональний рівень має нести відповідальність за обсяги та якість підготовки робітничих кадрів. Це вимагає перерозподілу обов'язків між органами управління освітою, їх партнерами: органами праці та соціальної політики, державної служби зайнятості, галузевими управліннями облдержадміністрацій, об'єднаннями роботодавців і профспілок.

1.2.3. Вища освіта України в системі задоволення потреб ринку праці

У сфері вищої освіти діяльність МОН спрямована переважно на вирішення внутрішніх питань освітньої галузі⁸⁸ (наприклад, на розроблення стратегічних і нормативних документів з питань інтеграції вітчизняної вищої освіти до європейського та світового освітнього простору, розширення доступу до здобуття вищої освіти; на реалізацію Плану дій щодо реформування педагогічної та післядипломної освіти

⁸⁷ *Стан і розвиток професійно-технічної освіти* : узаг. статист. матеріали моніторингового дослідження. – К. : ДПТО МОНмолодьспорт України, 2011. – 88 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: iitzo.gov.ua/files/monitoring_pto_30412.doc

⁸⁸ *Вища та післядипломна освіта* : інформ.-аналіт. матеріали про діяльність МОНмолодьспорту за 2011 рік. – К. : МОНмолодьспорт, 2012. – С. 215–216 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.mon.gov.ua/images/files/rephorma-os.doc

педагогічних працівників тощо). Лише два напрями (розроблення й супровід нормативно-правової бази з питань працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, вивчення та аналіз стану працевлаштування випускників вищих навчальних закладів і розроблення й реалізація нових підходів до формування, розміщення державного замовлення на підготовку та випуск фахівців з вищою освітою вищими навчальними закладами) так чи інакше стосуються взаємодії системи освіти з ринком праці, але вони не реалізуються МОН України. Усі інші відображають відомчі інтереси міністерства, консервуючи наявний стан речей і зберігаючи статус-кво, який склався.

Наприклад, МОН звітує, що «масштабні й багатогранні заходи були здійснені в напрямі удосконалення організації навчально-виховного процесу та оновлення змісту вищої освіти, впровадження інноваційних процесів і технологій у педагогічну практику вищої школи, забезпечення програмно-нормативною та навчально-методичною літературою. Для досягнення зазначених цілей активно функціонують 70 науково-методичних комісій з вищої освіти на базі 35 провідних вищих навчальних закладів. У їхній роботі беруть участь понад 4 тис. науково-педагогічних працівників, науковців, у т.ч. понад 50 академіків і членів-кореспондентів НАНУ та НАПН України, а також співробітники органів управління освітою й науково-методичних установ. Проведено значне оновлення змісту освіти завдяки застосуванню компетентнісного підходу при його визначенні; удосконалено структуру освітньо-професійних програм підготовки фахівців завдяки оптимізації розподілу навчального часу на вивчення всіх циклів нормативних дисциплін: скорочено цикл гуманітарних і соціально-економічних дисциплін зі збільшенням навчального часу на вивчення циклу професійно-орієнтованих дисциплін і практичну підготовку. Реалізовано Програму підвищення якості фізико-математичної освіти у вищих навчальних закладах на 2009–2012 роки, якою передбачалося розроблення теоретико-методичних, науково-методичних і дидактичних принципів розвитку природничо-математичної освіти, апробація та впровадження нових вітчизняних, європейських і світових педагогічних технологій»⁸⁹.

⁸⁹ Поряд із цим відбувається постійне скорочення викладачів, передусім через зменшення кількості студентів і прив'язки кількості викладачів до їх кількості (із 1:13 зараз до 1:18 у 2014 р.; відповідно до Програми економічних реформ). Особливо це стосується саме технічних і фундаментальних спеціальностей.

Перераховані вище досягнення жодним чином не пов'язані з ринком праці й демонструють повну самозамкненість системи вищої освіти, її відірваність від соціально-економічних реалій та орієнтованість на суто кількісні показники власної діяльності.

3-поміж недоліків сучасної освіти роботодавці називають відсутність у самих викладачів практичного досвіду роботи, доступу до новинок ринку в їхній сфері, а також формальний підхід до проходження студентами практики й застаріле обладнання у ВНЗ⁹⁰. На думку роботодавців, найважливіші якості молодих працівників – практично-професійні навички, вміння знаходити вихід із проблемних ситуацій і досвід роботи з клієнтами, адже саме їх найчастіше не вистачає випускникам ВНЗ (на брак навичок у випускників скаржаться 61 % роботодавців, на невміння вирішувати проблемні ситуації – 38 %, на відсутність навичок роботи з клієнтами – 32 %, на низький рівень знання іноземних мов, недостатній досвід письмового й усного спілкування, брак менеджерських та аналітичних умінь, теоретичних знань за фахом – 25 % роботодавців)⁹¹.

Самооцінка випускників не збігається з очікуваннями роботодавців: 46 % випускників вважають, що їм не вистачає знання іноземних мов; 25 % відчують брак практичних професійних навичок, 13 % – брак менеджерських навичок і досвіду роботи з клієнтами, 9 % – аналітичних навичок; 8 % – уміння вирішувати проблемні ситуації (порівняно з 38 % роботодавців). Ще менше випускників усвідомлюють, що їм не вистачає теоретичних знань, досвіду писемного й усного спілкування⁹².

Поступово вивільняється і частка професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів, зокрема через прив'язку кількості викладачів до кількості студентів (відповідно до Програми реформ на 2010–2014 роки співвідношення кількості викладачів до кількості студентів має змінитися з 1:13 на 1:18 у 2014 р.). Можна передбачити, що постраждають насамперед технічні та фундаментальні спеціальності (вже сьогодні спостерігається тенденція до об'єднання фізичних і математичних факультетів).

⁹⁰ *Кашин А.* Випускники українських ВНЗ очима роботодавців / А. Кашин, Є. Польщикова, Ю. Сахно. – К. : Компас – СКМ, 2012. – 24 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.yourcompass.org/PDFTables/Employees0University_Graduates.pdf

⁹¹ Там само.

⁹² Там само.

Останніми роками склалася неофіційна практика завищення оцінок, тобто фактичної відмови від відрахування студентів з незадовільним рівнем знань і вмінь, які не дотримуються вимог академічного навчання (і за умов подальшого зменшення кількості викладачів ця ситуація загострюватиметься). Найближчим часом варто чекати стрімкого збільшення числа випускників ВНЗ, які не володіють базовими основами власної професії. Крім власне професійно-кваліфікаційної невідповідності, формується якісна невідповідність характеристик національної робочої сили вимогам інноваційно-технологічної моделі господарства, на яку орієнтується Україна. Невизначеність державних пріоритетів у сфері освіти, зниження якості підготовки фахівців, слабка прив'язка державних програм підготовки до потреб економіки, зниження затребуваності професій науково-технічного спрямування поглиблюють розрив між технологічною складністю робіт і фактичним рівнем професіоналізму працівників.

Вища школа та професійно-технічна освіта значною мірою девальвували цінність освіти через її неспроможність формувати здатність і готовність до постійного навчання та оновлення наявних практичних навичок. Це призводить до фактичної професійної непридатності значної кількості випускників, закріплюючи відсутність зв'язку між рівнем освіти та рівнем доходів.

1.3. Слабкий розвиток фундаментальної науки та високоефективних наукоємних галузей економіки як негативний чинник розвитку трудового потенціалу

Одним зі способів поліпшення ситуації на ринку праці та сприяння розвитку трудового потенціалу є створення нових робочих місць в інноваційних і високотехнологічних секторах економіки, обсяг яких в Україні є досить обмеженим (за винятком ІТ-галузі, значна частка якої працює в режимі аутсорсингу, тобто фактично на збільшення ВВП іноземних держав). Однією з причин низької продуктивності праці є відсутність належного промислового впровадження вітчизняних технологічних розробок і досягнень фундаментальної науки. Цикл «освіта – НДІ – промисловість» розірваний, а цикл «освіта – університетська наука – промисловість» не створений. Як і система освіти, сфера

фундаментальної науки самозамкнена і є відірваною від потреб реального сектора економіки. З одного боку, значна кількість науковців традиційно не цікавиться співпрацею із промисловістю, надаючи перевагу теоретичним дослідженням (особливо в умовах хронічної недостатності матеріально-технічної бази). Із другого – підприємства в умовах відсутності довгострокових планів розвитку, невизначеності загальної економічної ситуації, високого рівня тінізації також не вважають за доцільне вкладати ресурси у високовартісні інженерні чи технологічні проекти.

У 2011 р. у ВНЗ та наукових установах виконувалися 1144 науково-дослідні роботи з фундаментальних досліджень та 825 прикладних досліджень і розробок, причому фінансування, на відміну від світової практики, розподілялося на користь досліджень, не пов'язаних із промисловим виробництвом (фундаментальні та прикладні дослідження) або тих, які були супутніми для освітньо-наукових установ (науково-технічні послуги)⁹³ (рис. 1.1).

⁹³ 1.1.6. *Фундаментальні дослідження* – це експериментальні або теоретичні дослідження, спрямовані на одержання нових знань про закономірності розвитку природи, суспільства, людини, їх взаємозв'язку. Результатом їх виконання є гіпотези, теорії, методи тощо. Фундаментальні дослідження можуть закінчуватися рекомендаціями щодо проведення прикладних досліджень для визначення можливостей практичного використання одержаних наукових результатів, науковими публікаціями тощо. 1.1.7. *Прикладні дослідження* – це оригінальні дослідження, які здійснюються для отримання нових знань, але призначені головним чином для здійснення конкретної практичної мети чи завдання. Прикладні дослідження визначають можливі способи використання результатів фундаментальних досліджень, нові методи розв'язання проблем, сформульованих раніше. 1.1.8. *Науково-технічні розробки* – це систематичні роботи, що базуються на існуючих знаннях, отриманих у результаті досліджень і/чи практичного досвіду, і направлені на створення нових матеріалів, продуктів, процесів, пристроїв, послуг, систем чи методів. Ці роботи можуть бути також спрямовані на значне вдосконалення об'єктів, що вже існують. 1.1.14. *Науково-технічні послуги* – це діяльність, пов'язана з дослідженнями та розробками і сприяє створенню та застосуванню науково-технічних знань. До них належать науково-технічна діяльність бібліотек, музеїв тощо; переклад, редагування тощо науково-технічної літератури; розвідування (геологічні, гідрологічні тощо); збір даних про соціально-економічні явища; розвідка корисних копалин; патентно-ліцензійна діяльність. Науково-технічні послуги не належать до наукових досліджень та розробок (Див. : *Інструкція* щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 3-наука «Звіт про виконання наукових та науково-технічних робіт» (річна) (п. 5) від 20.08.2007 № 306/ Державний комітет статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=z1036-07>)



Рис. 1.1. Співвідношення обсягів фінансування досліджень і розробок у ВНЗ МОНмолодьспорту

Джерело: Інформаційно-аналітичні матеріали про діяльність МОНмолодьспорту за 2011 рік. – К. : МОНмолодьспорт, 2012. – С. 288–293.

Більша частина розробок упроваджується в навчальний процес, а не доходить до виробництва, тобто працює, по суті, в освітянському циклі (рис. 1.2; 1.3), що значно послаблює сенс наукової діяльності як локомотива розвитку економіки знань і чинника створення високотехнологічних продуктивних робочих місць.

Структура підготовки наукових кадрів свідчить, що більшість досліджень здійснюється в суспільно-гуманітарній сфері (науково-педагогічні кадри з природничих спеціальностей у 2011 р. – 15,4 %, з технічних – 28,6 %, із соціально-гуманітарних – 56 %; структура прийому до докторантури становить: із природничих спеціальностей – 13,4 %, із технічних – 21,3 %, із соціально-гуманітарних – 65,3 %). Головним результатом наукової й науково-технічної діяльності в Україні є розроблення нових методів і теорій⁹⁴, а не нових технологій чи видів техніки: 42,5 % від усіх розробок у 2011 р. (69,5 % – у 2006 р.; 43,5 % – у 2007 р., 46,6 % – у 2008 р., 53,4 % – у 2009 р., 41,5 % – у 2010 р.).

⁹⁴ Координація наукової та науково-технічної діяльності вищих навчальних закладів та наукових установ : інформ.-аналіт. матеріали про діяльність МОНмолодьспорту за 2011 рік. – К. : МОНмолодьспорт, 2012. – С. 288–293 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.mon.gov.ua/images/files/repforma-osv/2011/4.doc

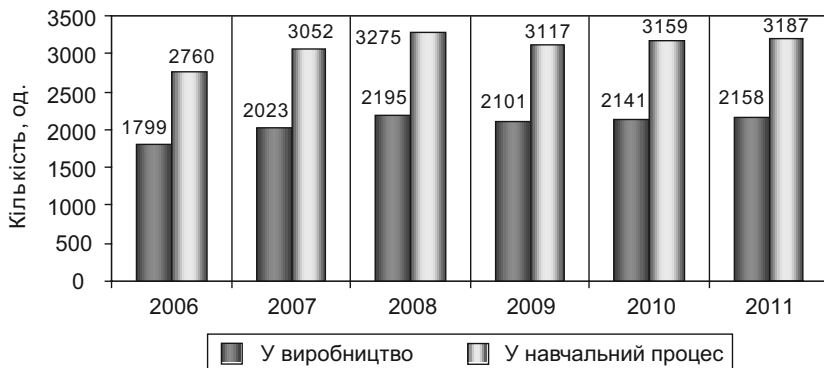


Рис. 1.2. Упровадження результатів НДДКР ВНЗ і наукових установ МОНмолодьспорту

Джерело: Інформаційно-аналітичні матеріали про діяльність МОНмолодьспорту за 2011 рік. – К.: МОНмолодьспорт, 2012. – С. 288–293.

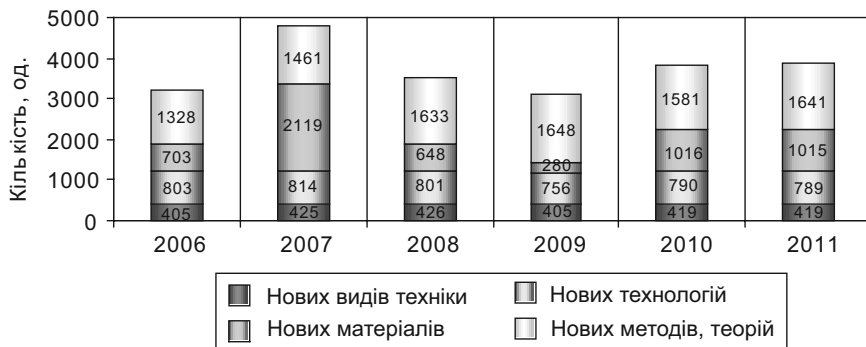


Рис. 1.3. Результативність виконання науково-дослідницьких і конструкторських робіт ВНЗ і наукових установ МОНмолодьспорту

Джерело: Інформаційно-аналітичні матеріали про діяльність МОНмолодьспорту за 2011 рік. – К.: МОНмолодьспорт, 2012. – С. 288–293.

Кількість науковців (у визначенні Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність» від 13 грудня 1991 р. № 1977-ХІІ⁹⁵) протягом двадцяти років зменшилася з 295 010 (1991 р.) до 84 969 ос. (2011 р.) і продовжує зменшуватися, що підтверджує вплив інтелекту – і зовнішній, і внутрішній. Проте за цей самий період в Україні зросла кількість кандидатів наук з 57 610 (1991 р.) до 84 979 ос. (2011 р.), а докторів наук – із 8 133 (1991 р.) до 14 895 ос. (2011 р.). Таким чином, кількість наділених науковим ступенем осіб уже на 17,6 % перевищує чисельність науковців⁹⁶.

Відбувається девальвація наукових ступенів, їх відчуження від реальної дослідницької діяльності. Національне наукове середовище як сфера прикладання праці не надає можливостей для повної самореалізації вчених (насамперед природничих, фізичних і математичних спеціальностей), які покидають вітчизняну науку (заради інших сфер економіки або внаслідок еміграції). Стан фундаментальної науки в Україні гальмує впровадження конкурентоспроможних розробок у реальний сектор економіки, розвиток власного високотехнологічного виробництва з високою доданою вартістю, що дало б змогу працевлаштувати висококваліфікованих спеціалістів і підвищити рівень доходів населення.

1.4. Недостатня участь роботодавців у підвищенні якості трудового потенціалу

Ефективність виробництва лише на 30–35 % залежить від інвестицій, решта – від якості трудового потенціалу, рівня кваліфікації праців-

⁹⁵ Згідно зі ст. 1 Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність» вчений – це фізична особа (громадянин України, іноземець або особа без громадянства), яка має повну вищу освіту та проводить фундаментальні та (або) прикладні наукові дослідження і отримує наукові та (або) науково-технічні результати (із змінами, внесеними згідно із Законами № 1646-III від 06.04.2000, № 1316-IV від 20.11.2003); науковий працівник – вчений, який за основним місцем роботи та відповідно до трудового договору (контракту) професійно займається науковою, науково-технічною, науково-організаційною або науково-педагогічною діяльністю та має відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтверджену результатами атестації (в редакції Закону № 1646-III від 06.04.2000 р.).

⁹⁶ *Соловійов В.* Про систему цінностей і цінність науки / В. Соловійов // Дзеркало тижня. – 2012. – № 31 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dt.ua/SCIENCE/pro_sistemu_tsinnostey_i_tsinnist_nauki-108323.html

ників⁹⁷, але **роботодавці не зацікавлені вкладати кошти у професійне навчання**, намагаючись економити на робочій силі та неохоче спрямовуючи інвестиції в людський капітал. Це сповільнює технологічно-інноваційний розвиток і знижує конкурентоспроможність суб'єктів господарювання. В умовах фінансово-економічної та соціальної нестабільності, низького рівня впровадження сучасних технологій, відсутності інтенсивного розвитку високотехнологічних галузей економіки та зрозумілої економічної стратегії держави людський капітал є недостатньо привабливим об'єктом інвестування для суб'єктів господарювання, орієнтованих на вирішення поточних проблем⁹⁸.

Ефективною з погляду прогнозування потреби в кадрах є поведінкова модель, орієнтована на досягнення стратегічних інтересів, яка базується на довгостроковому плануванні. На формування такої моделі безпосередньо впливають основні тенденції соціально-економічного розвитку, а тому в українському суспільстві бідності відбулася переорієнтація з довгострокової моделі поведінки на короткострокову. В умовах невизначеності й орієнтації на швидкий прибуток використання довгострокової моделі є збитковим, а прибуткові короткострокові угоди змушують економічних агентів відмовитися від моделі, заснованої на довгострокових інтересах. В Україні співпраця між різними учасниками ринку праці не сформована; немає ані нормативного підґрунтя, ані політичної волі до вирішення проблем якісного наповнення ринку праці в контексті реалізації загальної економічної стратегії держави (зокрема, через відмову від такої стратегії⁹⁹). **Україна опинилася в інституційній пастці, коли неможливо узгодити ефективний розвиток і короткострокову модель поведінки.**

⁹⁷ Заюков І. В. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві / І. В. Заюков, Н. О. Коваль // *Економические науки*. – 2006. – № 5. – С. 34–39 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.rusnauka.com/7_DN_2007/Economics/20575.doc

⁹⁸ Подра О. П. Інвестиції в професійне навчання як інструмент накопичення специфічного людського капіталу / О. П. Подра // *Вісник Дніпропетровського університету* – 2011. – С. 126–132. – (Серія «Економіка» Випуск 5/2) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vestnikdnu.com.ua/archive/201152/126-132.pdf>

⁹⁹ Акімова І. Ліквідація інституту програми економічного і соціального розвитку країни не матиме негативних наслідків для якості бюджету та його реалізації, а розроблення Програми є надто обтяжливим для органів виконавчої влади, потребує багато часу, ресурсів. Отже, подальшої необхідності в розробленні та схваленні державної програми економічного і соціального розвитку немає / І. Акімова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.unian.ua/news/504644-akimova-rozkazue-scho-derjiprograma-rozvitku-marna-trata-chasu.html>

За даними Державного центру зайнятості, за видами професійного навчання роботодавці надають перевагу стажуванню на робочому місці. Ідеться про організацію на базі власного підприємства стажування **навчених фахівців або про підвищення фахового рівня працівників чи майбутніх кандидатів на робочі місця на базі навчальних закладів державної служби зайнятості**¹⁰⁰. Отже, роботодавці не готові брати на себе функцію навчання працівників відповідно до власних вимог, перекладаючи це завдання на державу або комунальні установи. Про це свідчить і дослідження НАПН України (таблиці 1.1 та 1.2).

Таблиця 1.1

Рівень готовності роботодавців узяти участь у поліпшенні професійно-технічної освіти

| Галузь народного господарства | Кількість роботодавців, готових зробити свій внесок у поліпшення професійно-технічної освіти | |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| | За самооцінку, % | За реальним станом, % |
| Важка промисловість | 78 | 3 |
| Будівельна промисловість | 96 | 86 |
| Торгівля та ресторанний сервіс | 97 | 90 |

Джерело: Григор'єва В. Основні наукові результати дослідження проблеми соціального партнерства / В. Григор'єва // Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи : зб. наук. пр. / редкол. : В. О. Радкевич (голова) [та ін.]. – К. : ПТТО НАПНУ, 2012. – С. 5–16 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ipto.kiev.ua/files/zbirnik_naukovix_ptaz/modernizaciya/zbirnik_27_02_2012.pdf

Найменше готові до участі в навчанні працівників експортоорієнтовані підприємства важкої промисловості, на які сьогодні припадає основна частина національного виробництва. Галузі, що складаються переважно з малих і середніх підприємств, спрямованих на внутрішній попит (будівництво та сфера послуг), скоріше готові долучитися до

¹⁰⁰ *Ринок праці: найбільш затребувані професії України за підсумками квітня 2012 р. / Державний центр зайнятості. – 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/printable_article?art_id=241218*

навчання працівників. Проте значна кількість роботодавців (у т.ч. недержавної форми власності) переконана, що держава має за бюджетні кошти забезпечити їх кваліфікованими працівниками, і при цьому вони не обтяжують себе не тільки вкладанням коштів у розвиток навчальної матеріально-технічної бази освіти, а й навіть забезпеченням виробничої практики (при тому, що у промисловості понад 70 % підприємств – недержавної форми власності, в аграрному секторі – понад 90 %, у ресторанному та готельному бізнесі, торгівлі – 100 %) ¹⁰¹. Роботодавці висувають підвищені вимоги до якості професійної підготовки кадрів, їх досвіду роботи, пропонуючи мінімальний рівень заробітної плати навіть висококваліфікованим працівникам ¹⁰².

Таблиця 1.2

Показники готовності роботодавців узяти участь у поліпшенні професійно-технічної освіти в галузевому розрізі за видами допомоги

| Галузь народного господарства | Готові надати, % | | | |
|--------------------------------|-------------------------------------------|------------------------|-------------------------|------------------|
| | пораду щодо поліпшення навчальних програм | матеріали для навчання | обладнання для навчання | грошову допомогу |
| Важка промисловість | 17 | 7 | 5 | 1 |
| Будівельна промисловість | 20 | 22 | 24 | 24 |
| Торгівля та ресторанний сервіс | 15 | 23 | 27 | 26 |

Джерело: Григор'єва В. Основні наукові результати дослідження проблеми соціального партнерства / В. Григор'єва // Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи : зб. наук. пр. / редкол. : В. О. Радкевич (голова) [та ін.]. – К. : ПІТО НАПНУ, 2012. – С. 5–16 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ipto.kiev.ua/files/zbirnik_naukovix_ptaz/modernizaciya/zbirnik_272012.pdf

¹⁰¹ Головінов В. Про сучасні міфи та підводні рифи профтехосвіти України // Освіта України / В. Головінова. – 2011. – № №11 (1183) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?jsessionid=B37DEC2394075AB11F58CC6079C67850?art_id=49950&cat_id=44731

¹⁰² Ринок праці: найбільш затребувані професії України за підсумками квітня. – Державний центр зайнятості. – 2012. – 28 травня [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/printable_article?art_id=241218

Європейська та світова практика свідчить про необхідність фінансування підготовки працівників за рахунок визначених законодавством обов'язкових відрахувань з доходів підприємств. У Франції підприємства відраховують на ці цілі 17,96 % від суми своїх доходів, в Австрії – 22,26 %, а в Німеччині функціонує система двоканального фінансування (55 % витрат із державного фінансування та 44 % приватних витрат від загального фінансування професійної освіти й навчання). Державні витрати поділяються на центральний, регіональний і місцевий рівні та становлять: у Німеччині – 39,04 % (центральний), 47,35 % (регіональний), 13,61 % (місцевий); в Австрії – 72,72 % (центральний), 25,16 % (регіональний), 2,11 % (місцевий). Подібний розподіл існує і в інших розвинених країнах¹⁰³, але паралельно існують виражені системи професійних кваліфікацій; держава гарантує роботодавцям належний рівень підготовки фахівців.

Ст. 29 Закону України «Про професійно-технічну освіту» зобов'язує підприємства, установи, організації незалежно від форм власності надавати учням, слухачам професійно-технічних навчальних закладів оплачувані робочі місця або навчально-виробничі ділянки для проходження виробничого навчання чи виробничої практики. 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. Законодавчо визначено, що керівники підприємств за невиконання зазначених положень несуть відповідальність згідно з чинним законодавством. За цими самими принципами створено й затверджено Порядок надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики.

Поклавши на роботодавців обов'язки та відповідальність, законодавством при цьому не передбачено для них жодних прав і гарантій щодо кількості та якості підготовки робітничих кадрів за їх замовленням, а також щодо ефективності використання вкладених ними

¹⁰³ Зміст професійно-технічної освіти // Портал «Овіта і наука». – 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://firstedu.com.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=758:2011-10-02-15-30-54&catid=1:osvukr&Itemid=18

фінансових і матеріальних ресурсів. У результаті замість очікуваних інвестицій у багатьох випадках виникло додаткове напруження у відносинах між потенційними соціальними партнерами, особливо в організації виробничої практики на виробництві. Більшість підприємств не розробляють і не реалізують відповідні програми професійного розвитку молодих робітників, не виділяють кошти на ці цілі. Непоодинокими є факти використання випускників ПТНЗ не за набутою ними професією чи рівнем кваліфікації, виплати їм низької заробітної плати, відсутності наставництва, механізмів стимулювання їх зацікавленості у професійному рості тощо. Це призводить до відпливу частини випускників з підприємств та посилює їхнє бажання до перекваліфікації.

Більшість роботодавців вважають випускників навчальних закладів недостатньо кваліфікованими, і ринок праці перетворюється на «ланцюжок очікувань», який розставляє претендентів залежно від рівня освіти, де найменш освічені постійно відтісняються в кінець, утворюючи вторинний ринок праці. Із цього погляду втрата статусу диплома неминуха, адже вона є способом управління робочою силою, за якого завдяки безробіттю існує можливість знижувати заробітну плату освіченим працівникам¹⁰⁴.

Проблемним залишається і питання ліцензування діяльності з надання освітніх послуг. Періодичне оновлення порядку ліцензування істотно нічого не змінює – як і раніше, ця процедура не дає змоги оперативної та гнучко реагувати на потреби роботодавців. Роботодавці, які здійснюють підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо на виробництві, роблять це, по суті, незаконно (ліцензії мають 6–7 % підприємств, причому лише на частину професій¹⁰⁵). Водночас ПТНЗ проліцензували понад 500 професій, хоча на підприємствах їх застосовується лише близько 400¹⁰⁶. 100 професій є апріорі не затребуваними, але ПТНЗ продовжують навчати за ними, що підтверджує невисоку ефективність нормативної бази з питань ліцен-

¹⁰⁴ Разумова Т. О. Випускники вузов на рынке труда России / Т. О. Разумова. – М. : Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2007. – С. 100, 117–118.

¹⁰⁵ *Моніторинг* стану професійно-технічної освіти та альтернативні пропозиції щодо її модернізації. – К. : Центр освітнього моніторингу, 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.civicua.org/main/data?t=3&c=1&q=1463247

¹⁰⁶ Там само.

зування. Ускладнює ситуацію і старіння робітничих кадрів (середній вік становить понад 50 років).

Не узгоджується з ринковими відносинами та принципами і затвердження обсягів підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації робітничих кадрів за кожною окремою професією. Вони мають регулюватися з урахуванням реальної потреби на регіональному ринку праці, а ліцензування підприємств, які займаються професійним навчанням своїх робітників на виробництві, доцільно передати на регіональний рівень.

1.5. Пасивне ставлення працівників до власної ролі на ринку праці

Значною проблемою, подолання якої є критичним для підвищення якості трудового потенціалу, є втрата зацікавленості у праці у сфері виробництва як основного джерела засобів існування та способу самоутвердження в суспільстві, самореалізації особистості¹⁰⁷. Це є наслідком перебудови мотивів, цінностей і настанов трудової поведінки в контексті сформованої культури бідності й орієнтації на короткострокові цілі.

Головна риса культури бідності – впевненість у тому, що людина залежить виключно від зовнішніх обставин і є пасивним об'єктом економічних відносин. Так, європейська політика створення нових робочих місць рухається шляхом реструктуризації підприємств і забезпечення умов, сприятливих для розвитку підприємництва й самозайнятості населення (малі та середні підприємства розглядаються як джерело додаткових вакансій і засіб полегшення перерозподілу робочої сили¹⁰⁸). Вона базується на заохоченні власної ініціативи працівників та розподілі відповідальності між різними сторонами ринку праці. В Україні ж значна кількість населення не бере на себе відповідальність щодо забезпечення себе роботою, перекладає її на інших, а у проблемах звинувачує

¹⁰⁷ *Концепція* створення системи підвищення престижності продуктивної та суспільно значущої праці в Україні. – Луганськ : ДУ НДІ СТВ, 2008. – 18 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: lir.lg.ua/docs/Konceptsiy_truda.doc

¹⁰⁸ *Теоретичні та прикладні засади інвестиційно-інноваційного розвитку економіки та ринку праці в Україні* : монографія / наук. ред. В. Г. Федоренко. – К. : ІПК ДСЗУ, 2007. – 317 с.

оточуючих (роботодавців, систему освіти, державу) чи несприятливі обставини. І навпаки – патерналістська політика держави, спрямована не на створення продуктивних робочих місць, а на підтримку найменш активної частини суспільства, послаблює мотивацію до економічної активності, закріплює пасивність потенційних і реальних працівників, які відмовляються від перекваліфікації (навіть за рахунок держави). Занепадає трудова та підприємницька ініціатива, закріплюється уявлення про неможливість досягнення гідного рівня життя за допомогою легальної економічної діяльності, **зникає мотивація до праці загалом і за набутою професією зокрема**, підвищується готовність до участі в тіньовій економічній діяльності, до отримання «легких» грошей, часто поза виробничою сферою і правовим полем¹⁰⁹.

Базовою стає орієнтація на виживання; зневажається цінність освіти, науки, інтелекту, професіоналізму та гідної праці, які не приносять швидкої вигоди. За умов, коли вищий рівень професійної майстерності не завжди супроводжується зростанням рівня заробітної плати, більшість працівників не бачить сенсу вкладати кошти у власний розвиток: у чверті вакансій пропонується мінімальна заробітна плата (**а в західних регіонах – у кожній другій-третій**), причому питома вага таких пропозицій постійно зростає, а частка робочих місць з більш високим рівнем оплати праці неухильно скорочується¹¹⁰. Працівники не мають достатніх гарантій того, що інвестиції в самоосвіту виправдаються¹¹¹, а тому нехтують підвищенням власної кваліфікації. Певну роль відіграє і висока плинність кадрів, **спричинена низькою заробітною платою, неналежними умовами праці, транспортною недоступністю місця роботи**.

Наслідком деформацій в оплаті праці висококваліфікованих фахівців порівняно з низькокваліфікованими стало зниження престижності знань, втрата значення професійної майстерності, погіршення якості

¹⁰⁹ *Сташенко О.* Виступ «Молодіжна зайнятість: виклики та шляхи впливу профспілок» / О. Сташенко. – Київ. – 2012. – 21-22 березня [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/file/link/237601/file/Dopovid_Stashenko.doc

¹¹⁰ *Репіч А.* Оплата праці: на що сподіватися далі? / А. Репіч // Профспілкові вісті. – 2012. – № 35 (653) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.psv.org.ua/arts/Ludina_i_pracia/view-1112.html

¹¹¹ *Вдовіна Г. О.* Аналіз ринку праці: пропозиція та попит на неї / Г. О. Вдовіна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://libfor.com/index.php?newsid=764>

навчання, переважання настанов щодо незначного впливу трудових зусиль на моральну й матеріальну оцінку праці¹¹². Поглиблюється відчуження людини від результатів її активності, особа не бачить необхідності в добросовісній і результативній праці, знімає із себе відповідальність за «плоди» власної роботи. Формальна освіта, підтверджена атестатами й дипломами, дедалі рідше відображає реальний рівень знань і навичок, не формуються трудова мотивація та розуміння необхідності якісної освіти. На ринок виходять малокваліфіковані фахівці, що посилює суспільну зневагу до освіти й інтелектуального продукту. У кваліфікованих спеціалістів виникає хронічне відчуття недооцінки їх внеску, що зумовлює вимивання трудових ресурсів високої якості з національного ринку праці через еміграцію або самосування.

Як наслідок, у сфері професійно-технічної освіти головними критеріями обрання того чи іншого закладу і для батьків, і для абітурієнтів стають наявність знайомих, друзів, родичів, які навчаються (навчалися) в цьому закладі, прості умови вступу, зручне місце розташування, а матеріально-технічне забезпечення ПТНЗ, майбутнє працевлаштування не є першочерговими. Для 65 % абітурієнтів найважливішим критерієм майбутньої роботи є гідний рівень заробітної плати, для 55 % – доброзичливий колектив; для 50 % – комфортні умови праці; можливість професійного зростання опинилася лише на четвертому місці (47 %), а відразу після неї – зручний графік роботи (46 %). Три останні місця посідають відповідно високий рівень самостійності в роботі (20 %), відповідність роботи спеціальності (21 %) та цікавий і творчий характер роботи (26 %)¹¹³. Наочною є орієнтація на критерії, не пов'язані з професіоналізмом і вимогами до кваліфікації, тобто зв'язок між освітою, місцем роботи та самореалізацією втрачено.

У сфері вищої освіти значну роль відіграє престижність тієї чи іншої спеціальності: «мода» на юристів та економістів, зокрема, під-

¹¹² *Концепція* створення системи підвищення престижності продуктивної та суспільно значущої праці в Україні. – Луганськ: ДУ НДІ СТВ, 2008. – 18 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: lir.lg.ua/docs/Konceptsiy_truda.doc

¹¹³ *Стан і розвиток професійно-технічної освіти* : узаг. стат. матеріали моніторингового дослідження. – К. : ДПТО МОНмолодьспорт України, 2011. – 88 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: iitzo.gov.ua/files/monitoring_pto_30412.doc

тримується мас-культурою, що позначається на виборі професії за відсутності системи профорієнтації. Важливою є і можливість (часто удавана) «багато заробляти» після закінчення ВНЗ, хоча достовірних даних щодо низької заробітної плати в «технарів» немає – спрацьовують стереотипи. Абітурієнти уникають технічних спеціальностей як більш складних для опанування, особливо з огляду на зниження рівня математичної та фізичної освіти в школі й освітнього рівня як такого¹¹⁴.

Окремою проблемою є фактична відсутність «соціальних ліфтів» – високий рівень кваліфікації та професіоналізму не є запорукою кар'єрного просування; у значній кількості випадків головними критеріями є родинні чи приятельські зв'язки, наявність додаткових доходів тощо. Держава, потребуючи активної участі населення в економічній розбудові, не створює мотивацію для високопродуктивної праці.

РОЗДІЛ 2

НАПРЯМИ ОПТИМІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Підготовка кваліфікованих кадрів відповідно до потреб економіки країни та регіональних ринків праці є одним із пріоритетних напрямів діяльності центральних органів виконавчої влади та першорядним завданням вищих і професійно-технічних навчальних закладів. Ця сфера потребує зміни підходів до регулювання, проте окремі заходи державної політики не можуть і не мають підміняти собою розроблення цілісної стратегії розвитку трудового потенціалу та ринку праці в Україні. **Насамперед необхідно чітко визначити стратегічні цілі й завдання, які постають перед державою в сучасних соціально-демографічних умовах та з урахуванням пріоритетів економічного розвитку. Необхідною є реалізація цілісної стратегії розвитку національного**

¹¹⁴ *Совсун І.* Держзамовлення-2012: яке майбутнє замовляє держава? / І. Совсун // Дзеркало тижня. – 2012. – № 30 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dt.ua/EDUCATION/derzhzamlennya-2012_yake_maybutne_zamovlyae_derzhava-107899.html

трудового потенціалу, узгодженої з інвестиційною, промисловою, податковою, демографічною, освітньою та соціальною політикою.

Визначати способи розвитку трудового потенціалу та ринку праці мають міністерства і відомства, які відповідають за розроблення й реалізацію політики держави в соціально-економічній сфері: Міністерство економічного розвитку і торгівлі України та Міністерство соціальної політики України із залученням Міністерства освіти і науки України, Міністерства фінансів України, Міністерства аграрної політики та продовольства України, Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, Міністерства інфраструктури України, Державного агентства з питань науки, інновацій та інформатизації та інших міністерств і відомств, які мають у підпорядкуванні навчальні заклади (Міністерство охорони здоров'я України, Міністерство внутрішніх справ тощо).

Основою для планів розвитку трудового потенціалу (на 5–10 років) мають стати довгострокові стратегії розвитку України (зокрема, засновані на планах демографічного, економічного та науково-технічного розвитку територій; поліпшення стану здоров'я й освітнього потенціалу населення; трудової, професійної, територіальної мобільності громадян; перспективних планів розвитку галузей, підприємств, установ та організацій тощо). Успішне розроблення й реалізація довгострокової національної стратегії розвитку національного трудового потенціалу дасть змогу:

- посилити конкурентоспроможність та ефективність економіки України завдяки підвищенню якості робочої сили та зацікавленості роботодавців в інвестуванні у соціальний капітал;
- збільшити питому вагу високопродуктивних технологічних робочих місць (у т.ч. на малих і середніх підприємствах) завдяки визначенню пріоритетів розвитку економіки та стабілізації відносин між соціальними партнерами;
- підвищити ефективність використання бюджетних коштів у сфері освіти й забезпечити належну якість освітніх послуг, залучивши до їх визначення й надання соціальних партнерів (зокрема, суб'єктів господарювання);
- підвищити рівень і змінити структуру доходів найманих працівників (зокрема, науковців, професорсько-педагогічного складу вищої та професійно-технічної освіти) на користь збільшення частки доходів

від праці, знизивши рівень бідності працюючого населення та посиливши мотивацію до продуктивної праці;

- збільшити частку недержавного фінансування освітніх програм та рівень участі роботодавців у визначенні напрямів розвитку освіти й науки, а також запровадженні механізмів оцінювання та контролю ефективності діяльності ВНЗ і ПТНЗ, пов'язаних із кількісними та якісними (професійна мобільність) показниками працевлаштування випускників;

- упровадити моделі неперервної освіти й навчання, у т.ч. на базі недержавних закладів (організацій);

- посилити інвестиційну привабливість фундаментальної та інженерної науки, вищої та професійно-технічної освіти.

Загалом здійснення довгострокової політики розвитку трудового потенціалу означає переорієнтацію на забезпечення продуктивної зайнятості й запровадження принципів гідної праці, а отже, потребує вирішення таких об'ємних завдань:

- підвищення ефективності державного управління ринком праці та розвитком трудового потенціалу;

- створення стратегічних прогнозів кадрових (освітньо-кваліфікаційних) потреб ринку праці відповідно до цілей економічної політики на підставі соціально-демографічного аналізу й даних щодо регіонального розвитку;

- узгодження ринку освітніх послуг із потребами розвитку трудового потенціалу завдяки визначенню пріоритетних напрямів підготовки фахівців згідно з потребами національної та регіональних економік і залученню роботодавців до процесу підготовки кадрів різного освітньо-кваліфікаційного рівня;

- постійна модернізація освітнього простору з урахуванням вимог економіки знань до підвищення ролі соціального капіталу, оновлення інформаційно-методичних матеріалів, забезпечення умов підвищення кваліфікації викладацького складу тощо;

- збільшення питомої ваги високотехнологічних і продуктивних робочих місць, сприяння розвитку фундаментальної науки та наукоємних галузей економіки;

- створення сприятливих умов для посилення мотивації працівників до легальної та продуктивної зайнятості й подолання патерналістських настанов.

1. Задля підвищення ефективності державного управління ринком праці необхідно вжити таких заходів.

1.1. На виконання ст. 8 Закону України «Про основи національної безпеки України» щодо зміцнення трудовесурсного потенціалу держави як основного напрямку реалізації державної політики у сфері національної безпеки *систематизувати нормативне забезпечення ринку праці, узгодивши і відповідні законодавчі акти, і підзаконні акти різних міністерств і відомств, а також забезпечити виконання* (або визнати втрату чинності на підставі прийняття більш нових нормативних актів, що регулюють відповідну сферу):

- ст. 18 Закону України «Про освіту» та ст. 27 Закону України «Про вищу освіту» щодо визначення Кабміном мережі ВНЗ державної та комунальної форм власності;

- Розпорядження Кабміну 22 липня 2009 р. № 851-р щодо розроблення Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження та розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року;

- Державної національної програми «Освіта» («Україна XXI століття»), зокрема в частині:

- реорганізації мережі навчально-виховних закладів з урахуванням державних вимог до рівня та обсягу фахової підготовки;

- розроблення науково обґрунтованих методик визначення перспективних потреб держави у фахівцях із різним рівнем кваліфікації та обсягів їхньої підготовки у професійних і вищих навчальних закладах;

- Рішення РНБОУ «Про заходи щодо подолання демографічної кризи та розвитку трудовесурсного потенціалу» щодо вдосконалення механізму визначення потреби ринку праці у фахівцях із вищою освітою та кваліфікованих працівниках відповідно до прогнозних показників розвитку сфер економіки та регіонів;

- Розпорядження Кабміну України «Про схвалення плану заходів, спрямованих на задоволення потреби ринку праці у кваліфікованих робітничих кадрах» від 17 жовтня 2007 р. № 886-р, зокрема в частинах:

- усунення перешкод, що виникають під час здійснення закупівлі за державні кошти послуг із підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних, зокрема за робітничими професіями;

- розроблення регіональних програм підготовки кваліфікованих робітничих кадрів;
- розроблення та подання проекту порядку формування та розміщення державного замовлення на підготовку науково-педагогічних і кваліфікованих робітничих кадрів для задоволення державної потреби й контролю за його виконанням, а також механізму визначення обсягу потреби ринку праці в таких кадрах;

- Рішення РНБОУ «Про розбудову і модернізацію інфраструктурних систем економіки і систем життєзабезпечення» від 7 жовтня 2009 р. щодо розроблення й запровадження механізму визначення обсягу потреби ринку праці у кваліфікованих кадрах на поточний рік, середній і довгостроковий періоди, а також розрахунку вартості підготовки фахівця, які мали стати основою для формування державного замовлення за видами й напрямками системи підготовки кадрів;

- Постанови Верховної Ради України «Про стан і перспективи розвитку вищої освіти в Україні» від 4 червня 2004 р. № 1755 щодо перегляду форм статистичної звітності ВНЗ і приведення їх у відповідність до вимог Закону України «Про вищу освіту» способом внесення до державної статистичної звітності (форма № 2-3 НК «Звіт вищого навчального закладу на початок навчального року») показників кількості отриманих підтверджень про працевлаштування випускників; кількості закріплених на підприємствах протягом трьох років випускників (у т.ч. забезпечених житлом); вартості навчання одного студента за весь цикл;

- Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року (затвердженої Постановою Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 р. № 1008).

1.2. Переглянути систему збору та обробки даних щодо стану й перспектив розвитку ринку праці, а саме:

- зважаючи на схвалення Стратегії інноваційного розвитку України в умовах глобалізаційних викликів на період з 2010 по 2020 рр., розробити комплексний підхід до прогнозування потреб виробничої та невиробничої сфери у кваліфікованих спеціалістах і робітниках з урахуванням структури національної економіки;

- запровадити на регулярній основі репрезентативне національне Обстеження працездатного населення з проблем зайнятості з метою

визначення показників освітньо-професійної відповідності, а також обсягів вертикальної (висхідної чи низхідної) та горизонтальної (зміна виду діяльності) мобільності працівників;

• забезпечити розроблення методології збору та визначення даних щодо:

- кваліфікаційного складу працівників та його відповідності отриманій ними освіті (не здійснено жодного дослідження);
- реального співвідношення попиту і пропозиції кадрів на ринку праці України;
- глибини та якісних характеристик розходження між запитом роботодавців і пропозицією з боку населення й закладів освіти;
- освітніх і професійних груп, які найбільше/найменше потерпають від ОКД;
- характеристик робочих місць, для яких проблема ОКД є найбільш гострою;
- соціально-демографічних і регіональних показників розбалансування потреб економіки та професійної пропозиції наявного людського потенціалу.

2. Задля узгодження ринку освітніх послуг із потребами розвитку трудового потенціалу доцільно вжити таких заходів.

2.1. Оптимізувати мережу ВНЗ і ПТНЗ, які отримують фінансування з державного бюджету, переглянути перелік напрямів і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у ВНЗ та ПТНЗ.

2.2. Посилити співпрацю між закладами освіти й роботодавцями, а також активізувати практику укладання тристоронніх договорів про співпрацю з підприємствами, установами й організаціями.

2.3. Розвивати систему професійної орієнтації та безперервної професійної освіти громадян, зокрема:

• постійно інформувати населення й заклади освіти про кон'юнктуру ринку праці задля забезпечення якісного планування підготовки кадрів;

• удосконалити процедуру ліцензування професійної підготовки задля усунення дисбалансу між ринком освітніх послуг і ринком праці та підвищення оперативності й гнучкості реагування на потреби роботодавців;

• узгодити з вимогами ринку затвердження обсягів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів за кожною

окремою професією (регулювання з урахуванням реальної потреби на регіональному ринку праці; передача ліцензування підприємств, що займаються професійним навчанням своїх робітників на виробництві, на регіональний рівень тощо).

2.4. Відновити безпосередній зв'язок між виділенням бюджетних коштів вищим і професійним навчальним закладам та результатами їх використання:

- удосконалити статистичну звітність з метою контролю показників держзамовлення на підготовку кадрів і моніторингу його фактичного виконання;

- трансформувати підходи до обґрунтування державного замовлення на підготовку кадрів (на підставі прогнозних показників стану ринку праці), запровадження системи тендерів на його розміщення та надання державної підтримки у підготовці фахівців за професіями, щодо яких утворився дефіцит на ринку праці. Нові підходи до механізму формування та розміщення державного замовлення на підготовку кадрів мають передбачати визначення в ньому повноважень зацікавлених центральних і місцевих органів виконавчої влади, соціальних партнерів, роботодавців, навчальних закладів. Має бути чітко визначено, на кого поширюється задекларована чинним законодавством гарантія держави на отримання першого робочого місця;

- внести в паспорти бюджетних програм з підготовки кадрів на державне замовлення показники, за якими можливо здійснювати моніторинг його виконання (обсяги держзамовлення з прийому та випуску, відсоток виконання державного замовлення, показники працевлаштування підготовлених фахівців за отриманою спеціальністю);

- створити незалежну систему контролю якості підготовки фахівців та працівників із залученням представників сторони роботодавців;

- запровадити постійний моніторинг потреби роботодавців різних форм власності у працівниках на підставі даних (від ДСЗ і приватних агентств) про вакантні посади та вільні робочі місця з метою створення відповідної бази даних для навчальних закладів, а також моніторинг працевлаштування випускників, їх закріплення на першому робочому місці (на підприємстві, в організації) та професійного просування.

2.5. Децентралізувати професійно-технічну освіту, що дасть змогу гнучко реагувати на регіональні потреби у кваліфікованих ро-

бітниках з урахуванням місцевих демографічних та економічних чинників:

- переглянути розподіл обов'язків між органами управління освітою, їх партнерами: органами праці та соціальної політики, державної служби зайнятості, галузевими управліннями облдержадміністрацій, об'єднаннями роботодавців і профспілок у сфері професійно-технічної освіти;

- залучити роботодавців до розроблення (перегляду) державного стандарту професійно-технічної освіти.

2.6. Підвищити рівень самостійності вищих навчальних закладів, стимулювати їх до залучення позабюджетних коштів і нарощування обсягів власної навчально-виробничої діяльності.

3. Задля розвитку фундаментальної науки та наукоємних галузей економіки необхідно вжити низку заходів.

3.1. Визначити державні пріоритети технологічного розвитку й забезпечити фінансування відповідних галузей (у т.ч. у сфері вищої освіти), пов'язаних із переходом до нових технологічних укладів.

3.2. Поліпшити матеріально-технічне оснащення й забезпечити осучаснення дослідницьких лабораторій вищих навчальних закладів, у т.ч. із залученням підприємств, зацікавлених у запровадженні наукоємних технологій та інновацій.

3.3. Відновити зв'язок між наукою та промисловістю на підставі довгострокового економічного прогнозу, відповідно до якого підприємства реального сектору зможуть планувати інноваційний технологічний розвиток і створювати наукоємні робочі місця.

3.4. Сприяти впровадженню технологічних розробок вітчизняних науковців у виробництво, розвивати систему національних недержавних грантів, пов'язаних з розвитком науки й технологій.

3.5. Розвивати внутрішній ринок і підвищувати платоспроможний попит населення як стимулятор розвитку високопродуктивного виробництва в потенційно наукоємних галузях промисловості, орієнтованих на попит населення (легка, харчова, косметична, фармацевтична тощо).

4. Підвищення участі роботодавців у розвитку трудового потенціалу вимагає від держави послідовних дій, спрямованих на таке.

4.1. Створення простору для стабільної економічної діяльності на підставі розроблення довгострокової стратегії соціально-

економічного розвитку країни та визначення пріоритетних галузей і напрямів виробничого й невиробничого секторів, орієнтованих на внутрішній попит.

4.2. Стимулювання роботодавців до участі в підготовці кадрів і вдосконаленні матеріально-технічної бази, формуванні змісту освіти, проведенні навчальних занять, участі в державній атестації, керівництві навчально-виробничою практикою та дипломним проєктуванням.

4.3. Визначення можливостей і способів запровадження практики фінансування підготовки робітників і спеціалістів за рахунок визначених законодавством обов'язкових відрахувань із доходів підприємств або багатоканального й багаторівневого фінансування.

4.4. Встановлення сприятливого інвестиційно-податкового режиму для підприємств, на яких створюються нові продуктивні або високотехнологічні робочі місця.

4.5. Заохочення роботодавців до здійснення неперервного навчання працівників протягом періоду трудової діяльності.

5. Роль держави в посиленні мотивації до легальної продуктивної зайнятості й подоланні патерналістських настанов населення полягає у такому.

5.1. Забезпечення дотримання гарантій захисту (у т.ч. судового) прав працівників на своєчасне та в повному обсязі отримання заробітної плати й усунення диспропорцій між розміром оплати праці та рівнем доходів від соціальної допомоги і трансфертів.

5.2. Стимулювання роботодавців до інвестицій у людський капітал завдяки збільшенню витрат на соціальний захист працівників, підвищенню рівня оплати їхньої праці та забезпеченню зв'язку між рівнем кваліфікації та рівнем оплати праці особи.

5.3. Посилення на місцевому рівні контролю за ефективністю використання праці на підприємствах, розвитком системи професійного навчання кадрів на виробництві, реалізацією роботодавцем відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функції заробітної плати.

5.4. Дотримання міжпосадових і міжгалузевих співвідношень в оплаті праці працівників бюджетної сфери.

5.5. Забезпечення дотримання вимог чинного законодавства в частині надання робочого місця та супутніх соціальних гарантій

спеціалістам, підготовленим за державним замовленням (зокрема, житла та земельної ділянки на пільгових умовах, надбавки до заробітної плати тощо для працівників бюджетної сфери – медиків, міліції, освітян – на селі) з метою розвитку соціального капіталу сільських територій.

Додаток

**РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК ЧИННИК
ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ УКРАЇНИ**

Матеріали засідання
«круглого столу»

13 лютого 2013 року в конференц-залі Національного інституту стратегічних досліджень відбулося засідання «круглого столу» з теми **«Розвиток трудового потенціалу як чинник економічного зростання України»**, під час якого було розглянуто питання стратегічних пріоритетів політики зайнятості в контексті завдань економічного розвитку України, чинники й наслідки структурних диспропорцій ринку праці України, а також основні проблеми реалізації державної політики розвитку трудового потенціалу.

У дискусії взяли участь представники органів державної влади, співробітники наукових та аналітичних установ, бізнесових організацій і засобів масової інформації.

В обговоренні взяли участь:

**БЛИЗНЮК
Вікторія
Валеріївна**

завідувач відділу соціально-економічних проблем праці Державної установи «Інститут економіки та прогнозування НАНУ»

**ГОЛОВІНОВ
Василь
Петрович**

головний консультант Комітету з питань науки і освіти Верховної Ради України

**ГРИЩЕНКО
Іван
Михайлович**

завідувач відділу економіки та управління вищої освіти Інституту вищої освіти Національної академії педагогічних наук України

**ДІЕСПЕРОВ
Володимир
Сергійович**

головний науковий співробітник відділу соціально-економічного розвитку сільських територій Національного наукового центру «Інститут аграрної економіки»

**ДРОЗАЧ
Максим
Іванович**

науковий співробітник відділу робочих місць, профорієнтації та підготовки кадрів НДІ праці і зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України та НАН України

| | |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ЖАЛІЛО Ярослав Анатолійович | перший заступник директора Національного інституту стратегічних досліджень |
| ЖУКОВ Віктор Іванович | заступник декана з виховної роботи, доцент кафедри соціальних структур та соціальних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка |
| ІЛЬЧУК Леонід Іванович | директор Центру перспективних соціальних досліджень Міністерства соціальної політики та НАН України |
| КАРБИШЕВА Вікторія Оттівна | заступник директора Департаменту професійно-технічної освіти Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України |
| КОНДРЮК Сергій Михайлович | заступник голови Федерації профспілок України |
| КОСТРИЦЯ Василь Іванович | національний координатор Міжнародного бюро праці в Україні |
| КОЧЕМИРОВСЬКА Олена Олексіївна | завідувач сектору трудових відносин та людського потенціалу відділу соціальної політики Національного інституту стратегічних досліджень |
| КУЗОВОЙ Юрій Віталійович | директор Департаменту соціальної політики Федерації роботодавців України |
| ЛІСОГОР Лариса Сергіївна | завідувач відділу економіки праці Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України |
| МОНАСТИРСЬКА Галина Віленівна | старший науковий співробітник відділу соціально-економічних проблем праці Державної установи «Інститут економіки та прогнозування НАН України» |

ПИЩУЛІНА

**Ольга
Миколаївна**

завідувач відділу соціальної політики Національного інституту стратегічних досліджень

СВИСТУН

**Валентина
Іванівна**

завідувач лабораторії управління професійно-технічною освітою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

СУДАКОВ

**Микола
Володимирович**

завідувач науково-дослідної лабораторії соціальних досліджень проблем ринку праці Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України

ЯКУБА

**Катерина
Іллівна**

головний науковий співробітник відділу аграрної політики та сільського розвитку Національного наукового центру «Інститут аграрної економіки» Української академії аграрних наук

ЖАЛІЛО Ярослав Анатолійович,

перший заступник директора

Національного інституту стратегічних досліджень

Доброго дня, шановні колеги. Радий вітати усіх на нашому заході; приємно, що він викликав значний інтерес, отже, сьогодні на нас очікує цікава дискусія.

Сьогодні важливо усвідомити, чи існує взагалі послідовна політика держави щодо ринку праці? І якщо так, то наскільки вона сприяє формуванню сучасної, зорієнтованої на майбутнє структури пропозиції робочої сили та вакансій? Ми маємо визначитися, як саме необхідно будувати таку політику, можливо, не лише тих органів, які безпосередньо регулюють або наповнюють ринок праці, а й у більш широкому контексті. Власне, тут можна говорити про більш широкий горизонт і освіти, і охорони здоров'я, і культури, і про інші сфери, які дадуть нам змогу не лише не втрачати наш трудовий потенціал з різних причин, але й нарощувати його, модифікувати, модернізувати відповідно до вимог часу.

Саме такий комплекс питань виноситься сьогодні на обговорення. Слово передусім надається завідувачу відділу соціальної політики Ользі Миколаївні Пищуліній.

ПИЩУЛІНА Ольга Миколаївна,

завідувач відділу соціальної політики

Національного інституту стратегічних досліджень

Стан ринку праці, процеси у сфері зайнятості, дійсно, належать до соціально-економічних параметрів, які мають значний вплив і на суспільний розвиток, і на стан добробуту, і на конкурентоспроможність національної економіки. Він є значущим сегментом соціальних та економічних відносин, і увага, яку він до себе привертає, не є випадковою або надмірною.

Ринок праці – синтетичне утворення. По-перше, він є елементом економічної системи, від якого залежать вектор і темпи зростання. По-друге, є свого роду похідною від економічної структури і відображає її властивості. По-третє, ринок праці, безперечно, впливає на соціальну сферу, систему соціального захисту, добробут населення.

Однак перш ніж розпочати дискусію щодо кроків і напрямів реформування, вдосконалення соціально-трудова відносин, відносин на

ринку праці, ми повинні дуже добре усвідомити, що сьогодні формується принципово інший тип економічних, соціальних і суспільних відносин. І саме цей факт впливає на ситуацію і у світі, і в Україні, яка (хочемо ми того чи ні) інтегрована з глобальним економічно-соціальним порядком.

Сьогодні ми говоримо, що час індустріального типу відносин завершується, і виникають (власне, вони вже сформувалися) т.зв. постіндустріальні типи суспільства. Вони будують принципово інші економічні моделі, що впливають на глобальний розвиток, розподіл праці і на національному, і на глобальному рівнях. Отже, український ринок праці існує під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників.

Визначаючи зовнішні впливи, що є наслідком поширення постіндустріальних відносин, необхідно підкреслити кілька їх суттєвих характеристик. По-перше, це досить загрозлива тенденція до значного уповільнення темпів появи нових робочих місць: постіндустріальні технології, на думку експертів, майже не дають простору для їх створення, а індустріальні галузі також демонструють тенденцію до зменшення потреби в нових робочих місцях (зростання автоматизації протягом останніх сорока років призвело до скорочення потреби в робітниках на одиницю продукції майже у сто разів). Швидкі темпи скорочення потреби в нових робочих місцях обумовлюють і зменшення частки простих робочих місць. Праця потребує від персоналу дедалі вищої професійної підготовки, що супроводжується виникненням відмінностей між групами фахівців: за інтенсивністю і тривалістю праці, за часткою творчого компоненту, за заробітною платою, та, зокрема, за тими соціальними ризиками, які супроводжують той чи інший вид праці.

Друга характерна риса полягає у стрімкому зростанні обсягів і збільшенні тривалості масового безробіття, високий рівень якого протягом останніх десяти років (особливо останніх трьох-чотирьох) періоду економічної кризи призвів до корінної зміни постулатів соціальної держави. Ідеться про відмову від звичної нам риторики щодо політики повної зайнятості (наприклад, уже інституціоналізовано таке поняття, як «природний відсоток безробіття»).

Остання доповідь Міжнародної організації праці «Глобальні тенденції зайнятості» (2011 р.) фіксує, що лише 55 % глобального приросту безробіття припадає на європейські економічно розвинені країни,

які, своєю чергою, охоплюють лише 15 % глобальної зайнятості. Це досить тривожна тенденція, адже вона фактично призводить до постановки питання щодо пріоритетів напрямів подолання соціальних ризиків – чи то боротьби з бідністю, чи то з безробіттям. І Україна так чи інакше знаходиться під впливом цього глобального контексту, адже безробіття продовжує зростати, загострюючи наявні суперечності соціально-економічного розвитку.

Третій, дуже тривожний, на наш погляд, чинник розвитку ринку праці – це тотальна комерціалізація та зниження якості освіти. Остання комерціалізується настільки швидкими темпами, що в умовах зростання вимог до професійних навичок проблема забезпечення потреби в безкоштовній освіті стає справою кожного. У Європі навіть відбувається повернення до ідей щодо елітарності освіти; ідеться про дискусії довкола звуження доступності вищої та навіть професійної освіти.

Отже, маємо три глобальні тенденції, які до того ж загострюються нашими українськими специфічними особливостями.

Так, в Україні ринок праці, з одного боку, є надто зарегульованим, а з другого – досить гнучким. Він поєднує такі протилежні тенденції, як дефіцит праці з надлишком робочої сили. У нас переважає неформальна зайнятість, поширюється самозайнятість, що існує здебільшого у вигляді «надмалих» підприємств, які не мають змоги включитися до більших виробничих потужностей і циклів. Як наслідок, наявний трудовий потенціал залишається недовикористаним або використовується неефективно. Фактично відбувається постійне відтворення низькопродуктивних галузей, які не дають змоги кардинально змінити економічні показники зростання.

Загалом можна дійти невтїшного висновку: структурні зміни економіки та ринку праці ведуть до повільної деіндустріалізації, коли основні складники доданої вартості припадають на галузі, пов'язані з наданням послуг. Зрозуміло, що це загальносвітове явище, але воно не сприяє якісній перебудові промисловості (виходу на новий рівень промислових та економічних потужностей, розвитку високотехнологічних галузей тощо), а отже, і трансформаціям трудового потенціалу. Брак висококваліфікованих ресурсів, своєю чергою, стає додатковим гальмом для підвищення конкурентоспроможності української економіки.

Отже, реформування трудових відносин, ринку праці, трудового потенціалу на сьогодні є актуальним. На наш погляд, воно ставить ви-

моги до дуже потужного втручання держави, її інститутів. Традиційні ринкові механізми самі по собі не дуже успішно регулюють процеси на ринку праці: передусім ідеться про підвищення ефективності, якості трудового потенціалу, про створення нових робочих місць.

Утім ідеться саме про створення реальних робочих місць: ми не маємо повторювати помилку минулих років, коли оголошене створення 5 млн робочих місць обернулося маніпуляцією зі статистичними даними щодо вакансій та аграрної зайнятості. Понад те, боротьба з безробіттям, підвищення зайнятості, створення нових робочих місць не можуть бути самоціллю: вони є способом реалізації певної широкомасштабної національної стратегії соціального й економічного розвитку. Отже, необхідно розробити таку стратегію, чітко розуміючи, яке місце посідає Україна в міжнародному поділі праці. Необхідно визначитися, які галузі дають максимально конкурентоспроможний ефект, і саме в них створювати робочі місця. Очевидно, що така програма має підсилюватися інвестиціями, зокрема, в освіту, а отже, реформування ринку праці має відбуватися одночасно з реформуванням професійної освіти й усієї системи підготовки фахівців для економіки. Ми маємо говорити про підвищення якості робочих місць (а не тільки їх кількості), про забезпечення умов для професійної мобільності, про посилення привабливості регіональних ринків праці з урахуванням визначених державних пріоритетів розвитку економіки.

Отже, питань чимало, вони є всеохоплюючими, і вже з їх постановки видно, наскільки інтегральним явищем є ринок праці та розвиток трудового потенціалу. Саме на цьому аспекті ми сконцентрували протягом останнього часу нашу увагу – підготували ґрунтовну доповідь, присвячену розвитку трудового потенціалу, зокрема зв'язку трудових ресурсів із системою освіти.

КОЧЕМИРОВСЬКА Олена Олексіївна,

*завідувач сектору трудових відносин
та людського потенціалу відділу соціальної політики
Національного інституту стратегічних досліджень*

Орієнтація на традиційні трудові містки індустріальні галузі, характерна для України, стоїть на заваді забезпеченню стабільного зростання економіки. Суттєве відставання наукової та освітньої бази країни від науки й освіти країн, що знаходяться на етапі V або навіть VI тех-

нологічних укладів, унеможлиблює швидке просування у виробленні технологій та інновацій, спроможних конкурувати на світовому ринку й привести до швидкої зміни укладу економіки. Водночас підвищення рівня знань і формування робочої сили, що адаптивно реагує на виклики високотехнологічної економіки, є головною запорукою продуктивності праці та зростання рівня зайнятості.

Сучасний ринок праці (і національний, і глобальний) визначається двома суперечливими тенденціями, узгодження яких дасть змогу збалансувати і кількісні, і, що найголовніше, якісні показники попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці. Перша тенденція – невідповідність рівня зростання ВВП обсягу збільшення робочих місць, унаслідок чого значна кількість країн не може розв'язати накопичені проблеми у сфері зайнятості: високий рівень безробіття, неповна зайнятість, недовикористання професійних навичок, зокрема молоді, хронічна гендерна й вікова нерівність тощо. Друга тенденція – зростаюча потреба в залученні нових людей до ринку праці (у т.ч. у контексті збереження зайнятості, забезпечення ефективного переходу від безробіття до роботи), спрямована на зменшення кількості осіб і сімей, які знаходяться на утриманні держави або муніципалітетів. Рисою соціально-економічної стратегії розвитку стає усвідомлення того, що інвестиції в людський капітал є найбільш ефективними, що вимагає системного визначення стратегічних цілей і завдань розвитку держави з урахуванням принципів гідної праці, пріоритетів промислово-економічної, соціальної, демографічної, освітньої та наукової політики.

В іншому випадку відбувається недовикористання та знецінення наявного освітньо-кваліфікаційного потенціалу на внутрішньому ринку праці, а також до його вимивання за межі України. Виникає феномен «надлишкової освіти», коли працівники з високою формальною підготовкою виконують низьокваліфіковані роботи, що свідчить або про низьку якість освіти, або про нераціональне використання праці. Незатребувані на вітчизняному ринку праці фахівці заповнюють вакансії, пропоновані іноземними державами. Як наслідок, Україна стає постачальником людських ресурсів:

- *фізично* – некваліфікована (до якої часто залучені кваліфіковані фахівці) чи надкваліфікована (в наукових центрах) праця у країнах Європи та світу. Відбувається вимивання кваліфікованих кадрів, які не

можуть реалізуватися на внутрішньому ринку праці (через відсутність попиту й наднизьку вартість праці);

- *економічно* – аутсорсінг та аутстафінг, коли працівники України працюють на збільшення ВВП країн Європи та світу.

У розв'язанні проблеми розвитку трудового потенціалу є чотири зацікавлені сторони, між якими в Україні майже відсутня системна взаємодія: органи державного управління, система вищої та професійної освіти, роботодавці і працівники (потенційні працівники). Зусиллями лише однієї зі сторін розв'язати проблему створення продуктивних робочих місць та насичення їх працівниками відповідної кваліфікації неможливо.

З-поміж недоліків державного управління сферою зайнятості особливо виділяються такі:

- недотримання вимог чинного законодавства та несистемний підхід до нормативного забезпечення діяльності ринку праці;

- відсутність міжвідомчої взаємодії з питань забезпечення зайнятості населення, орієнтація на подолання безробіття, а не на запровадження механізмів забезпечення гідної та продуктивної зайнятості.

Протягом майже 20 років приймаються документи, спрямовані на подолання негативних явищ на ринку праці, його узгодження з напрямками соціально-економічного розвитку країни та регіонів, посилення міжвідомчої взаємодії галузевих органів виконавчої влади, відповідальних за різні аспекти – економічну, соціальну, демографічну й освітню сфери. Однак положення цих документів послідовно ігноруються, а прогнозування потреб ринку праці у спеціалістах з урахуванням тенденцій розвитку економіки й демографічних змін не здійснюється,

Уперше про необхідність визначення перспективних загальнодержавних і регіональних планів підготовки фахівців, прогнозування потреб галузей економіки у спеціалістах і робітниках згадується ще в 1993 р. як нагальна проблема подолання освітньо-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці України декларується, починаючи з 1996 р. Але держава не має комплексного підходу до прогнозування потреб виробничої та невиробничої сфер у кваліфікованих спеціалістах і робітниках з урахуванням структури національної економіки, зокрема відсутні спеціалізовані дослідження, які б розкрили сутнісні риси освітньо-кваліфікаційного дисбалансу. Механізм визначення потреби у підготовці кадрів не визначений.

За відсутності прогнозованої потреби в кадрах вищі навчальні заклади формують держзамовлення з огляду на власні можливості й попит абітурієнтів, не відповідаючи за неузгодження потреб і пропозицій на підготовку працівників.

Щорічно ВНЗ I-II рівнів акредитації випускають майже 100 тис. осіб, ВНЗ III-IV рівнів акредитації – понад 500 тис. осіб, але питання щодо їх працевлаштування залишається відкритим. У 2012 р. збільшено обсяг прийому за такими напрямками: «електроніка», «енергетика та енергетичне машинобудування», «радіотехніка», «металургія та матеріалознавство», «машинобудування та металообробка», «хімічні технології та інженерія» тощо. А серед найпопулярніших у першокурсників спеціальностей – філологія, правознавство, менеджмент, фінанси та кредит, туризм, маркетинг тощо.

Ситуацію ускладнює не лише суперечливість інформації щодо стану ринку праці, а й констатуючий характер даних: вони фіксують або наявний стан речей, або (в ліпшому випадку) визначають горизонт на найближчі 6–12 місяців. Проблемою є не лише прогнозування кількісних показників ринку праці, а й визначення вимог до професіоналів.

Підготовка кадрів за держзамовленням перетворилася на гарантовану форму фінансування ВНЗ, а державні програми з розвитку секторів економіки не містять положень щодо потреб і перспектив залучення трудових ресурсів; також відсутні механізми закріплення кадрів і підвищення їхньої кваліфікації. Роботодавці не дають адекватного запиту щодо потрібних працівників, ухиляючись від надання інформації, оскільки вона пов'язана з виконанням соціальних зобов'язань. Вони вимагають кваліфікованих працівників, звинувачуючи ВНЗ у низькій якості підготовки фахівців, водночас не встановлюючи жодних індикаторів якості, не беручи участі в підготовці спеціалістів і не створюючи систему підготовки кадрів на виробництві. Роботодавці висувають підвищені вимоги до якості професійної підготовки кадрів, їхнього досвіду роботи, пропонуючи мінімальний рівень заробітної плати навіть висококваліфікованим працівникам.

Основним у забезпеченні є бюджетне фінансування, а участь роботодавців (наприклад, у підготовці робітничих кадрів, що раніше становила до 60 % від загальних інвестицій) майже припинено. Значна кількість роботодавців (у т.ч. недержавної форми власності) переконана, що держава має за бюджетні кошти забезпечити їх кваліфікова-

ними працівниками, не обтяжуючи себе при цьому не лише вкладанням коштів у розвиток навчальної матеріально-технічної бази освіти, а навіть забезпеченням виробничої практики (хоча у промисловості понад 70 % підприємств – недержавної форми власності, в аграрному секторі – понад 90 %, в ресторанному, готельному бізнесі, торгівлі – 100 %).

Система вищої та професійної освіти у своїй діяльності орієнтується не на ринок праці, а на власні потреби: масштаби та профіль підготовки кадрів відповідають запиту населення без урахування вимог ринку праці. Спільними для українських ринку освіти й ринку праці є відсутність аналізу та прогнозу про кількість і кваліфікацію необхідних економіці працівників, відсутність гнучкої системи визначення кваліфікації, а також ефемерний зв'язок ВНЗ із потенційними роботодавцями. Крім професійно-кваліфікаційної невідповідності формується якісне неспівпадіння характеристик національної робочої сили вимогам інноваційно-технологічної моделі господарства, на яку орієнтується Україна.

Цикл «освіта – НДІ – промисловість» розірваний, а цикл «освіта – університетська наука – промисловість» не створений. Сфера фундаментальної науки є замкненою на себе та відірваною від потреб реального сектору економіки. Національне наукове середовище як сфера прикладення праці не надає можливостей для повної самореалізації вчених (передусім природничих, фізичних і математичних спеціальностей), які покидають вітчизняну науку (заради інших сфер економіки або на користь еміграції). Стан фундаментальної науки в Україні гальмує впровадження конкурентоспроможних розробок у реальний сектор економіки, розвиток власного високотехнологічного виробництва з високою доданою вартістю, яке дало б змогу зайняти висококваліфікованих спеціалістів і збільшити рівень доходів населення.

Ефективною з погляду прогнозування потреби в кадрах є поведінкова модель, орієнтована на досягнення стратегічних інтересів, але в умовах невизначеності й орієнтації на швидкий прибуток використання довгострокової моделі є збитковим. *Україна опинилася в інституційній пастці, коли неможливо узгодити ефективний розвиток і короткострокову модель поведінки.*

Також варто зазначити, що пасивне ставлення працівників до власної ролі на ринку праці і втрата зацікавленості легальною працею є

наслідком перебудови мотивів, цінностей і настанов трудової поведінки в контексті сформованої культури бідності й орієнтації на короткострокові цілі. Значна кількість населення не бере відповідальності щодо забезпечення себе роботою, перекладає її на інших, а у проблемах звинувачує оточуючих (роботодавців, систему освіти, державу) чи несприятливі обставини. Патерналістська політика держави, спрямована не на створення продуктивних робочих місць, а на підтримку найменш активної частини суспільства, послаблює мотивацію до економічної активності, закріплює пасивність потенційних і реальних працівників. Занепадає трудова й підприємницька ініціатива, **зникає мотивація до праці взагалі та за набутою професією зокрема**, підвищується готовність до участі в тіньовій економіці.

Деформації в оплаті праці висококваліфікованих фахівців порівняно з низькокваліфікованими спричинили падіння престижності знань, втрату значення професійної майстерності, зниження якості навчання, переважання настанов щодо незначного впливу трудових зусиль на моральну й матеріальну оцінки праці. На ринок виходять малокваліфіковані фахівці, що посилює суспільну зневагу до освіти й інтелектуального продукту. У кваліфікованих спеціалістів виникає хронічне відчуття недооцінки їхнього вкладу, що спричиняє вимивання трудових ресурсів високої якості з національного ринку праці через еміграцію або самоусунення.

Окрему проблему становить фактична відсутність «соціальних ліфтів»: високий рівень кваліфікації та професіоналізму не є запорукою кар'єрного просування. Держава, потребуючи активної участі населення в економічній розбудові, не створює мотивацію для високопродуктивної праці.

Сукупність наведених проблем унеможливує ефективне регулювання діяльності ринку праці, а отже, блокує розвиток людського потенціалу й економічне зростання.

Окремі заходи державної політики не можуть і не мають підміняти собою розробку цілісної стратегії розвитку трудового потенціалу та ринку праці в Україні. **Передусім необхідно чітко визначити стратегічні цілі й завдання, що постають перед державою в сучасних соціально-демографічних умовах, зважаючи на пріоритети економічного розвитку.** Необхідною є реалізація цілісної стратегії розвитку національного трудового потенціалу, узгодженої з інвести-

ційною, промисловою, податковою, демографічною, освітньою та соціальною політикою.

Визначати шляхи розвитку трудового потенціалу та ринку праці мають міністерства й відомства, які відповідають за розроблення та реалізацію політики держави в соціально-економічній сфері. Основою для планів розвитку трудового потенціалу (на 5–10 років) мають стати довгострокові стратегії розвитку України (зокрема засновані на планах демографічного, економічного й науково-технічного розвитку території; поліпшення стану здоров'я та освітнього потенціалу населення; трудової, професійної, територіальної мобільності громадян; та на перспективних планах розвитку галузей, підприємств, установ та організацій тощо).

Загалом здійснення довгострокової політики розвитку трудового потенціалу означає переорієнтацію на забезпечення продуктивної зайнятості й запровадження принципів гідної праці, а отже, потребує розв'язання таких об'ємних завдань:

- підвищити ефективність державного управління ринком праці та розвитком трудового потенціалу;
- створити стратегічні прогнози потреб ринку праці відповідно до цілей економічної політики на підставі соціально-демографічного аналізу й даних щодо регіонального розвитку;
- узгодити ринок освітніх послуг із потребами розвитку трудового потенціалу;
- постійно модернізувати освітній простір з урахуванням вимог економіки знань, оновлювати інформаційно-методичні матеріали; забезпечити умови підвищення кваліфікації викладацького складу тощо;
- збільшити питому вагу високотехнологічних і продуктивних робочих місць, сприяти розвитку фундаментальної науки та наукоємних галузей економіки;
- створити сприятливі умови для посилення мотивації працівників до легальної та продуктивної зайнятості й подолання патерналістських настанов.

КОСТРИЦЯ Василь Іванович,
*національний координатор
Міжнародного бюро праці в Україні¹¹⁵*

Представлена доповідь – це, безумовно, внесок у формулювання підходів до розроблення нині відсутньої загальнодержавної стратегії, державної програми розвитку трудового потенціалу.

Більшість присутніх добре знають, що історія розроблення державної стратегії, державної програми розвитку трудового потенціалу – це вже минуле. Багато хто із присутніх брали участь і в робочих, і в експертних групах під егідою Міністерства економіки України на початку кризи (в її пік ця робота була зупинена).

Вважаю, що це додаткове серйозне нагадування державним органам влади, соціальним партнерам, науковцям про необхідність повернення до питання розроблення стратегії розвитку трудового потенціалу в Україні. Чому це так важливо?

Сьогодні було розкрито тенденції, що панують на ринку праці України, і їх зв'язок із глобальними. Але чи достатньо лише розуміння цього взаємозв'язку?

У нас до останнього часу постійно ігнорувалася сама ідея зв'язку насамперед між економічним розвитком, зростанням економіки та зайнятістю зі створенням робочих місць. І лише 2012 р. став у цьому контексті своєрідним стартом в осмисленні того, що економічний розвиток і ринок праці взаємопов'язані. Хоча, здавалося б, це досить очевидні речі.

Було порушено питання глобальних тенденцій. Міжнародна організація праці наприкінці січня 2013 р. оприлюднила нову глобальну доповідь «Тенденції зайнятості – 2013», яка вкотре підтвердила, що нинішня криза має не лише фінансово-економічний вияв, а є кризою робочих місць, зайнятості (точніше, безробіття). І саме вона не подолана у світі. У 2012 р. кількість безробітних у світі зросла майже на 4,5 млн і сягнула 202 млн осіб. При цьому цифри та прогнози свідчать, що навіть за поступового відновлення економічного зростання кількість безробітних дедалі зростатиме майже на 5 млн осіб щороку (це за прогнозом на 2013–2014 рр.).

¹¹⁵ Станом на 13.02.2013 р. (дата проведення «круглого столу»).

Крім того, необхідно мати на увазі й те, що криза загострила питання недозайнятості, тобто недовикористання робочої сили. І сьогодні, коли ми говоримо про трудові ресурси, це є дуже важливим моментом, адже через недовикористання робочої сили зайнятих ми маємо загрозу, що той трудовий потенціал, який реально є, може просто зникнути. Так, в Україні це призведе до неформальної зайнятості, або й до економічно неактивного населення. Отже, зазначена тенденція, яка набуває у світі серйозного загострення, сьогодні має бути проаналізована в Україні.

Загалом рівень безробіття в Європейському Союзі разом з недовикористанням робочого часу, робочої сили майже на 50 % підвищують фактичні втрати для людей праці. Іншими словами, якщо ми беремо загалом майже 9 % безробіття в ЄС, то можна сміливо додавати ще близько 4,8 % недозайнятого працюючого населення, тобто тих, хто працює скорочений робочий день і, відповідно, втрачає доходи й заробітну плату. Аналіз даних це підтверджує: частка заробітної плати в доходах населення та у ВВП країн ЄС знижується (не говорячи про дані в Україні, які давно свідчать про дуже низьку частку заробітної плати в національному валовому продукті).

Крім того, МОП підкреслила, що потрібно, аби держава також інвестувала в інфраструктурні програми, *основною* метою яких має бути створення робочих місць і забезпечення зайнятості. Як справедливо зазначила пані Пищуліна, ми всі пов'язані із глобальними ринками, глобалізацією. І в доповіді МОП підкреслюється, що жодна з країн світу сьогодні не може самостійно вирішити проблему безробіття і створення нових робочих місць. Так, зовнішні впливи глобалізації, безумовно, присутні, але країни мають принаймні посилити роль держави. Раніше віддавалися пріоритети у приватний сектор, який має інвестувати у створення робочих місць через інфраструктурні програми тощо. Сьогодні ж ідеться про посилення участі держави.

Також необхідно підвищувати попит на продукцію та послуги, які виробляються на національному чи регіональному рівнях. Без цього немає сенсу розвивати будь-яке виробництво: чи то промислових товарів, чи то послуг, чи то сільськогосподарської продукції. Це один із напрямів, що має значний вплив на ринок праці.

Ще однією проблемою є неузгодженість професійних і кваліфікаційних навичок працівників із запитами роботодавців. Нагадаю: в до-

повіді МОП підкреслюється, що навіть у тих країнах ЄС, де відбувається створення нових робочих місць у певних галузях, наповненість цих робочих місць є дуже низькою. Це пояснюється тим, що затягнувся перехід від безробіття до зайнятості, відбулося відставання професійних навичок пошукачів від потреб тих чи інших секторів, і, відповідно, немає працівників, яких можна працевлаштувати.

Ще один дуже важливий аспект, який в Україні, на жаль, не відстежується, – це заповнюваність вакансій, тривалість від моменту подання роботодавцем запиту до служби зайнятості чи іншого агентства до закриття вакансії (саме на такі робочі місця працевлаштовуються незайняті чи безробітні). Наприклад, у Німеччині ця тривалість становить у середньому 81 день, при цьому у Східній Німеччині – 60 днів. Найповільніше відбувається заповнення вакансій у секторі видобування природних копалин і виробництва (тобто у виробничому, адже він вимагає нових кваліфікацій, навичок, а вибір працівників, які ними володіють, на сьогодні досить обмежений).

Стосовно України, коли йдеться про ринок праці, трудовий потенціал, мається на увазі не тільки необхідність державного регулювання. Звичайно, воно необхідне: уже дійшли висновку, що ринок не може саморегулюватися. Однак це не має бути одностороннє втручання держави; воно має відбуватися в тісному діалозі з тими, хто сьогодні створює робочі місця, і з тими, хто працює на них. При цьому йдеться не лише про визначення рівня кваліфікації. Уся державна політика щодо ринку праці, створення робочих місць має розроблятися за активною участю тих, хто в них зацікавлений, – і роботодавців, і працівників.

Ми часто чуємо (і на цьому зосереджено увагу українських ЗМІ, багатьох звітів, у т.ч. державних), що нібито у нас кількість вакансій, порівняно з чисельністю безробітних, є дуже низькою. Я із цим не погоджуюся. Проаналізувавши оприлюднену статистичну інформацію Державної служби зайнятості, дійшов важливого висновку.

По-перше, кількість вакансій є низькою. Однак, хоча в середньому на одне робоче місце припадає два безробітних, працевлаштування на ці робочі місця становить від загального числа безробітних лише 43–52 % (за 2006–2012 рр.).

По-друге, постійно зазначається, що існує дефіцит вакансій, але ніхто не ставив запитання: «Чому ми не говоримо про низькокваліфі-

ковані робочі місця?» Підкреслю: не про місця низької якості, а про ті вакансії у виробничій сфері (наприклад, у металургійному секторі), що не потребують висококваліфікованої підготовки. Саме там рівень працевлаштування дуже низький, порівняно з реальною потребою робочих місць.

А знаєте, у якому секторі найвищі показники працевлаштування? У модельних агентствах. До речі, йдеться не про десятки чи сотні або навіть тисячі, а про 130–140 тис. осіб з-поміж безробітних, які хотіли б працювати за такою спеціальністю. І рівень працевлаштування серед них становить майже 68–80 %. Це професія, що користується найбільшим попитом.

Отже, проблема полягає в тому, як спрацювати всім задля того, щоб вільні робочі місця заповнювалися якомога швидше, щоб задовольнялася відповідна потреба. Питання, пані Ольго, не стоїть так, як Ви його визначили: боротьба або з бідністю, або з безробіттям. Насправді боротьба з бідністю полягає *виключно в забезпеченні гідними високо- чи середньооплачуваними робочими місцями*. Іншого шляху немає. Через забезпечення. Підкреслю також, що за 2005–2007 рр. Україна втратила майже 10 млн. найманих працівників – тих, які мають трудові договори, тобто захищені трудовим законодавством.

Отже, сьогодні, говорячи про трудовий потенціал, потрібно розуміти, що це питання не тільки освіти, а й охорони здоров'я, умов праці. Що робити країні, у якій 8 млн економічно неактивного населення – це люди працездатного віку? Чи втрачений цей трудовий потенціал? Чи є у нього майбутнє? І над цим необхідно думати, оскільки сьогодні ці 8 млн – це, вибачте, тягар і для державного, і для місцевих бюджетів: більшість цих людей, їхні родини потребують соціальної допомоги, додаткової підтримки, а в майбутньому потребуватимуть соціальних пенсій (адже не напрацювали на трудові). Саме це, якщо вдуматися, і є катастрофою.

КОНДРЮК Сергій Михайлович,
заступник голови Федерації профспілок України

У чому сутність української доктрини? У зростанні й підвищенні конкурентоспроможності українського трудового потенціалу чи у збільшенні тривалості працездатного віку населення або підвищенні якості життя українців?

На жаль, обговорюючи ці питання, ми маємо зазначити, що нас стало менше (45 млн), і країну залишає вже не тільки інтелект нації, а і її генофонд: з України від'їжджає переважно молодь. Усе це спонукає замислитися, чи є правильним тренд, обраний Україною протягом періоду незалежності? Вважаю, що політика, побудована на економії інвестицій у розвиток трудового потенціалу, української людини, була трагічною помилкою. За двадцять один рік ми не лише не скоротили розрив із передовими економіками світу, а й, на жаль, за більшістю позицій навіть не досягли рівня Радянського Союзу.

Усе зазначене свідчить про необхідність кардинальних змін у політиці нашої держави, про переосмислення підходів до соціальної політики.

Нагадаю, що 20 лютого – День соціальної справедливості. І ми повинні не насміхатися над її тотальним дефіцитом, а нарешті спробувати провести чесну діагностику всіх зон соціальної справедливості в Україні. Спробую тезами охопити кілька сфер, які, на думку Федерації профспілок, потребують негайного кардинального перегляду.

Перше. В Україні не буде соціальної справедливості, не розвиватиметься трудовий потенціал, доки не буде подолано алогізм української ринкової економіки: на двадцять першому році незалежності український працівник має нерентабельну працю. Він не може заробити собі не те, що на розвиток своєї сім'ї, на розширене відтворення робочої сили, а навіть на просте її відтворення.

Український працівник – це справжній феномен провокування бідності в Україні. На сьогодні частка заробітної плати пересічного українця у його середньодушовому доході становить менше 40 % (точніше, 39 %). Решта – це дотації, допомоги, субсидії <...> усе, що завгодно, але не заробітна плата. Що це означає? Лише те, що в Україні немає сенсу працювати. І не можна сказати, що пенсії, дотації у нас є такими великими, але й заробітна плата не в змозі задовольнити працівника.

Сукупно український бізнес двічі економить на витратах на розвиток трудового потенціалу: не сплачуючи належну заробітну плату і змушуючи державу частково компенсувати видатки на підтримання певного рівня життя в Україні – ганебного рівня.

Отже, забезпечення рентабельності праці в Україні – головна позиція в боротьбі з бідністю.

Друге. Жодного сенсу в розвитку українського трудового потенціалу немає, доки не вирішене питання престижності праці в Україні. Ці два питання пов'язані між собою. Сьогодні вже зазначалося, що в Україні престижно все що завгодно (працювати в модельному бізнесі, грати у футбол тощо), крім роботи на виробництві суспільно корисних товарів і послуг.

ЗМІ, політики, система мотивації до праці принижують цінність праці в Україні. Підкреслю, що на сьогодні людина, яка працює, сплачує податки зі своїх трудових доходів у кілька разів більші, ніж ті, хто займається непрямую трудовою діяльністю. Дивіденди від акцій, відсотки від вкладів узагалі не оподатковуються, а з медика, металурга держава бере по повній – 15–17 % заробітної плати.

Третє. Доки ми не припинимо нарікати на те, що економіка проїдається, ми не зможемо відродити український внутрішній ринок. Український працівник не здатен сьогодні оплачувати якісні товари та послуги: 60 % доходу йде на харчування. Наголошую: доки ми не зрозуміємо, що українська заробітна плата – це найліпша інвестиція в розвиток українського виробництва товарів і послуг, доти усі процеси в економіці України гальмуватимуться. Немає сенсу в економічних чи інших реформах заради реформ, оскільки скористатися їх результатом має кінцевий український споживач, який не має достатнього платоспроможного попиту, щоб оплачувати якісні житлово-комунальні послуги, медицину, освіту тощо.

ЛІСОГОР Лариса Сергіївна,

завідувач відділу економіки праці

Інституту демографії та соціальних досліджень

імені М. В. Птухи НАН України

Обговорювана тематика дуже актуальна. Ми завжди нею опікуємося, оскільки розвиток збалансованого ринку праці – це основа для підвищення конкурентоспроможності нашої економіки. Ми розуміємо, що без конкурентоспроможних ресурсів, конкурентоспроможної робочої сили вирішення цього завдання неможливе.

Кілька тез щодо питань, які, напевно, будуть цікаві нашій аудиторії.

По-перше, погоджуюся з авторами доповіді стосовно того, що ми повинні розуміти: виклики глобалізації – це те, без чого сьогодні ми не можемо розвиватися. Будь-яка національна економіка вже зараз вклю-

чена в систему глобалізованого економічного простору. І ми включені у світовий економічний простір як одна з компонент інтегральної світової економіки. Це, своєю чергою, означає, що нам необхідні якісні робочі місця – конкурентоспроможні, ефективні (називайте, як більше до вподоби), місця, що потребують інноваційної праці. Саме це одна з основних проблем, яка стоїть перед нами, якщо ми хочемо бути економічно конкурентними.

По-друге, конкурентоспроможна робоча сила повинна насправді бути такою. Якщо вірити *World Economic Forum*, то Україна посідала й посідає досить високі позиції за якістю освіти, за якістю навчання (звісно, ми розуміємо: вища, початкова професійна освіта – це вже інше питання). Отже, за якістю навчання Україна має високий рейтинг.

А ось щодо організації навчання на виробництві, якості менеджменту, то Україна неухильно втрачає свої позиції. Ми не лише втрачаємо вітчизняну кваліфіковану робочу силу, а і знижуємо її конкурентоспроможність. Ми не конкурентоспроможні вже за оплатою праці: вона є такою, що кваліфікований працівник не може відновити свої фізіологічні потреби, не те, що вкласти у професійний розвиток.

По-третє, дуже серйозною є проблема мобільності, гнучкості робочої сили. Поширення т.зв. інноваційних, нестандартних форм зайнятості, аутсорсингу – це виклики, що постали перед нами. Зараз не обов'язково перебувати за кордоном, можна знаходитися фізично на території України, але працювати вже на інші економіки. Це теж є дуже серйозною проблемою.

По-четверте, не менш важливою проблемою є прогнозування потреб економіки в робочій силі. Зупинюся на цьому більш детально.

Перед тим, як говорити про конкурентоспроможність робочої сили і щось прогнозувати, необхідно визначитися із пріоритетами. Які пріоритети у нас? Насамперед це структурна перебудова економіки: якщо не буде ефективної структурної перебудови економіки, зберігатиметься застарілий, законсервований тип структури зайнятості, який був, є і залишиться на перспективу.

Необхідно визначитися з ієрархією пріоритетів. Є загальнодержавні, регіональні та галузеві пріоритети, але загалом це комплекс, на який необхідно зважати. Але зараз, коли ми намагаємося інвентаризувати наші цільові пріоритети (галузеві, загальнодержавні, регіональні), охоплює розгубленість, адже пріоритети не вибудовані в жодну систему.

Одна програма визначає одні пріоритети, друга – галузева – їм суперечить (у неї свої пріоритети). І що обирати?

Тепер стосовно прогнозування. Зрозуміло, що запровадження системи прогнозування – це нагальне завдання, без вирішення якого розвиток ринку праці узагалі неможливий. Разом з тим прогнози – не папаця: вони можуть виправдовуватися, реалізовуватися, проте буває і так, що цього не відбувається. Щоб ми могли прогнозувати, що ми можемо отримати, необхідно знати, що у нас для цього є.

Зважаючи на зазначене, наприкінці 2011 р. Кабінетом Міністрів було поставлено завдання стосовно проведення у Дніпропетровській обл. пілотного проекту з визначення потреби економіки регіону в робочій силі у розрізі професій і видів економічної діяльності. Це було зроблено задля того, щоб на прикладі відпрацювати методику визначення потреби на регіональному рівні. Наш інститут (ІДСД) брав участь у вирішенні цього завдання разом із Дніпропетровською обласною держадміністрацією.

Уже є попередні результати, виявлено певні проблеми.

1. Відсутнє прогнозування не лише на рівні держави, а й на регіональному рівні. Обласна державна адміністрація не має жодних прогнозних оцінок (хоча, звичайно, є пріоритети державні) стосовно того, як розвиватиметься економіка регіону (і це Дніпропетровський регіон – дуже серйозний, сильний, потужний, економічно збалансований). А оскільки відсутнє інформаційне забезпечення, як можна прогнозувати розвиток економіки в контексті того, які професії потрібні? Ми проводили анкетування на 400 підприємствах за 28 видами промислової та економічної діяльності, і отримати дані було досить складно саме через дуже слабку зацікавленість роботодавців у їх наданні.

2. В Україні слабка інституційна взаємодія між усіма учасниками соціального діалогу. Роботодавці із профспілками фактично не співпрацювали. Завдання виконувалися, коли підключався адміністративний ресурс. Але до тих пір, доки роботодавці не розумітимуть, що взаємодія в їхніх інтересах, доки наймані працівники не відстоюватимуть свої позиції, не буде перспектив розвитку.

3. Ще одним дуже важливим аспектом, який обов'язково треба враховувати, є слабка координація між ринком праці та ринком освітніх послуг. На підприємствах, які ми обстежували в певних сегмен-

тах значними залишаються обсяги підготовки виробничих кадрів. Підприємства за власний рахунок на власній виробничій базі готують працівників відповідно до потреб самого виробництва. А чому так відбувається? Тому що система професійно-технічного навчання має більш тісно координуватися із підприємствами. На жаль, ми тільки зараз зрозуміли, наскільки серйозними є масштаби того, що відбувається. Є певні спеціалісти, підготовка яких здійснюється, однак вони не затребувані. Отже, недоцільно витратити гроші держави на те, щоб готувати спеціалістів за даними напрямками.

4. Для збалансування ринку освітніх послуг задля розвитку ринку праці необхідно обов'язково звернути увагу на узгодження усіх класифікаторів. Опис напрямів і спеціальностей не узгоджується із класифікатором професій, який, своєю чергою, не стикується із КВЕДом.

Цим питанням має опікуватися Міністерство економічного розвитку і торгівлі. Але необхідно, щоб Міністерство освіти і науки, молоді та спорту також долучилося до цього: прийнято Закон України «Про державне замовлення», і необхідно вдосконалювати систему формування держзамовлення, що неможливо зробити без середньострокового прогнозування. Якщо у нас не буде розробленої методології (а до процесу її розроблення потрібно долучити усіх соціальних партнерів, органи виконавчої влади, місцеві органи влади й науку), то ефективного результату не буде.

Отже, необхідно визначити пріоритети держави, тип, модель (інноваційну чи індустріальну), на яку ми орієнтуватимемося. Необхідно стимулювати роботодавців брати участь у підготовці працівників, і працівників – до професійного зростання. Але це неможливо без нормальної матеріальної мотивації людей.

КОСТРИЦЯ В. І.:

Стосовно аутсорсингу та аутстафінгу. Такі форми зайнятості (як і сама зайнятість) є на сьогодні соціально незахищеними. Отже, з погляду розвитку трудового потенціалу вони не є найефективнішим способом його поліпшення та найбільш повного використання. Навряд чи вони відіграватимуть важливу роль для розвитку трудового потенціалу майбутнього.

ЖУКОВ Віктор Іванович,
*заступник декана з виховної роботи,
доцент кафедри соціальних структур
та соціальних відносин Київського національного
університету імені Тараса Шевченка:*

Не можу не сказати, що представлена доповідь була підготовлена на такому само високому рівні, як і завжди в Інституті стратегічних досліджень.

Закцентую увагу на темі міжсекторальної розгалуженості й на поняттях соціального партнерства, соціального діалогу. Якщо розглядати цю проблему більш приземлено, то виникає запитання: «Звідки взялося структурне безробіття, і хто у ньому винен? Ми постійно когось знаходимо, але все одно залишаємося на одному місці. Тож давайте пригадаємо, що відбулося за останні двадцять років.

Було побудовано й легалізовано інфраструктуру соціального діалогу. Я підрахував: близько тринадцяти законів прийнято у сфері трудових відносин, два укази Президента про соціальне партнерство та соціальний діалог. У нас є виконавча влада – п'ять-шість відповідальних міністерств Кабінету Міністрів. Усі вони, починаючи з Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, відповідають за проблему структурного безробіття.

У доповіді прозвучала теза про проблему координації. Так ось, якщо розглянути функціональні обов'язки заступників міністра, то там прописано, що вони здійснюють координацію (не говорячи вже про Прем'єр-міністра, який займається координацією між міністерствами). Це виконавча влада, вона вибудована.

Тепер розглянемо соціальних партнерів, якими є Федерація профспілок України та ще кілька інших спілок, що є, по суті, Федерацією роботодавців.

Якщо пригадати досвід роботи профспілок за кордоном, то там вони відповідають за якість праці, якість підготовки працівника, тому і готують його належним чином у певних профспілкових навчальних закладах (передусім за робочими спеціальностями). Така система працює в Данії та інших країнах. В Україні за цю діяльність узялися роботодавці, але останніми роками цей процес загальмувався. Чи правильно, що

за підготовку кадрів узялися роботодавці, а не профспілки? Мабуть, у цьому є сенс, адже кінцевим замовником праці є роботодавець.

Загалом у нас є досить непогано сформована система соціальних партнерів: і виконавча влада, і соціальні партнери, і навіть побудовано представництво громадянського суспільства. Усе це на засадах трипартизму.

При цьому варто пригадати Закон України «Про зайнятість» від 1991 р., у якому ст. 17 було прописано створення Українського координаційного комітету сприяння зайнятості населенню, який і було засновано у 1992 р. Ця організація існує досі, щорічно змінюється її співголова. Але що ця структура координує? Де результати координації? Чому досі існує структурне безробіття?

Отже, Комітет працює, а ситуація залишається такою, якою ми її визначили в 1996 р. Чому такий результат? Однією з причин є те, що система соціального партнерства, соціального діалогу легалізована у правовому плані, але не легітимізована у суспільстві. Рівень довіри до певних структур виконавчої влади (як, до речі, і до профспілок, уже не говорячи про організацію роботодавців) свідчить про те, що ці органи не легітимні. Вони не сприймаються суспільством.

І щоб вирватися із цього кола, можна придумати ще одну назву – громадянський діалог, до якого залучати не створені зверху організації (такі як Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення), а спробувати створити знизу ці організації, як це і має бути у громадянському суспільстві.

Хоча це, мабуть, буде таке саме «дитя», як і наше соціальне партнерство, соціальний діалог, які не спрацьовують через різницю інтересів роботодавців і найманих працівників. Хто повинен виступати за достойну заробітну плату, вирішувати питання зайнятості? Очевидно, що всі разом: окремо ані профспілки, ані роботодавці цього не зроблять.

Разом з тим пропоную ввести поняття «громадянський діалог», хоча воно й викликатиме посмішку. Однак досягти міжсекторальної взаємодії необхідно, і це можливо саме завдяки активізації діяльності всіх соціальних партнерів. Саме тому ми про це говоримо уже двадцять років.

Тож дякую за цікаву доповідь, але повертаючись до середини 1990-х років, зазначу, що, дійсно, інфраструктура є, законодавство є, виникає запитання: «Що із цього працює сьогодні?»

ДІЄСПЕРОВ Володимир Сергійович,
*головний науковий співробітник відділу
соціально-економічного розвитку сільських територій
Національного наукового центру
«Інститут аграрної економіки»*

У 2011 р. в галузях сільського господарства, мисливства, лісового господарства, рибальства й рибництва було зайнято 729 тис. найманих працівників. У 1990 р. тільки в сільгоспідприємствах працювало 4 923 тис. працівників.

Масове скорочення робочих місць на селі відбулося через руйнування виробництва, порушення прав колишніх працівників сільгоспідприємств, зміну структури аграрного виробництва зі значним зменшенням частки тваринництва й інших важливих для країни трудомістких галузей. Прискореними темпами відбувалося скорочення на селі кількості робочих місць кваліфікованої праці. Капітал обминає сільську місцевість, що спричиняє її прискорений занепад. Нові власники сільгоспідприємств уникають соціальної відповідальності перед сільським населенням.

Зважаючи на значний природний і трудовий потенціал сільських територій та необхідність рівномірного розміщення продуктивних сил усією територією країни, необхідно, щоб в Україні була розроблена державна загальнонародна програма розвитку сільських територій. Потрібно ввести у практику щорічне прийняття програм зайнятості в сільських районах із доведенням конкретних завдань роботодавцям, а також заохочення засобами державної політики інвестицій на сільських територіях. Не можна допустити скорочення кількості зайнятих у селах в організаціях, що фінансуються з різних бюджетів.

Тому, з огляду на вимоги раціонального інтенсивного використання угідь та нормативи землезабезпечення, необхідно ввести плату великих землекористувачів у бюджет за відсутні робочі місця, яких не вистачає. Натомість доцільно звільнити від оподаткування всі види самозайнятості на селі, щоб сприяти веденню особистих селянських господарств, їх кооперуванню із сільгоспідприємствами. Також варто організувати ринки продукції господарств населення.

Крім того, потрібно зняти гриф конфіденційності з інформації щодо питань праці на сільських територіях (зокрема, статистичних форм №1-ПВ, № 50-сг). Для чого конфіденційність стосовно діяльності робочої людини? Є кількість працівників, затрати праці людини в годинах, заробітна плата – це все потрібно. Як без цього працювати? Саме про це необхідно говорити. Отже, потрібно починати управляти. Я вважаю, що в сільських районах є можливість це робити. Запрошую учасників, хто має змогу, працювати над проблематикою сільських районів, практично втілювати доробки.

ЖАЛІЛО Я. А.:

Це дійсно важливе питання. Є думка, що наше агровиробництво, сільське господарство може стати одним із пріоритетних напрямів, який дасть змогу забезпечити довгостроковий розвиток країни. Але про те, як досягти того, щоб ми могли адекватно відреагувати на цей виклик часу, на конкуренцію світових ринків, говориться значно менше.

Питання кадрового забезпечення сучасного, перспективного агровиробництва є дійсно дуже актуальним.

ДІЄСПЕРОВ В. С.:

Сільськогосподарські землі мають розглядатися як робочі місця, а не як щось, що можна розпайовати, позбавивши людей роботи або даючи їм копійки. У нас сьогодні йде процес розпайовання майна та угідь (уже розпайовано близько 7 млн), і вони майже всі поза селом, поза зайнятістю. Людина до уже них ніби не має жодного стосунку.

ЖАЛІЛО Я. А.:

Безперечно, земля не може розглядатися як ресурс, відділений від робочої сили, від трудового потенціалу, який і дає, власне, результат.

КАРБИШЕВА Вікторія Оттівна,

заступник директора Департаменту професійно технічної освіти

молоді та спорту України, начальник відділу

Побудова, структура, розділи представленої доповіді засвідчують, що всі сторони ринку праці – держава, роботодавці, освіта й самі працівники – взаємопов'язані між собою.

Якщо аналізувати, наприклад, виклики сфери освіти (зокрема, професійно-технічної, яка цікавить нас найбільше), то, читаючи відповідний розділ доповіді, можна знайти відповіді на чимало запитань, які виникають щодо стану, в якому сьогодні перебуває система ПТО. Чи легше нам від цього – це вже інше питання.

Але і сьогодні, і в доповіді чимало сказано про зниження якості освіти, про недостатню кваліфіковані ресурси. Давайте запитаємо себе, що таке якість, і спробуємо намалювати, наприклад, дерево якості. Які елементи воно має? Хто забезпечує якість? Чи лише навчальні заклади, що готують робітників? Чи є в переліку відповідні органи влади – Міністерство освіти і науки України та регіональні управління освіти? Вочевидь, так. Отже, все взаємопов'язано.

Від чого ж залежить якість освіти? І від удосконалення управління, і від розроблення ефективної нормативно-правової бази. Зазначу, що в 2012 р. було прийнято шість законів, пов'язаних із професійно-технічною освітою, найочікуванішим з них є Закон України «Про внесення змін до деяких законів щодо вдосконалення управління професійно-технічною освітою», прийнятий 20 листопада 2012 р. він вносить зміни у ст. 9 Закону України «Про професійно-технічну освіту» в частині відповідальності й повноважень Ради Міністрів АР Крим, а також обласних державних адміністрацій. Він дає їм нові можливості, нові повноваження: тепер «до повноважень належать організація, здійснення державної політики в галузі професійно-технічної освіти». Це той самий крок до децентралізації професійно-технічної освіти, її наближення до потреб регіонів.

Звичайно, зараз триває робота над нормативно-правовою базою, над низкою підзаконних актів, що розшифруватимуть положення Закону.

Якщо говорити далі про якість, то потрібно згадати і про стандарти, зокрема професійно-технічної освіти. У 2012 р. вийшла Постанова Кабінету Міністрів України, відповідно до якої було створено Міжвідомчу робочу групу з розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти, заснованих на компетентнісному підході (тобто компетенція визначається кінцевим результатом навчання, критерієм оцінки).

Однак зрозуміло, що жоден стандарт не може розроблятися без роботодавців, з якими потрібна тісна співпраця. У нас є для цього норма-

тивне підґрунтя: внесено відповідні зміни в законодавство, державні стандарти професійно-технічної освіти мають погоджуватися з роботодавцями.

Чимало кроків зроблено на рівні держави, міністерства й навчальних закладів. Укладаються меморандуми про співпрацю між Міністерством освіти і Федерацією роботодавців, створюються піклувальні, наглядові ради у складі яких є роботодавці, які тісно співпрацюють з навчальними закладами і надають кошти або техніку для розвитку.

Загалом, коли йдеться про якість освіти, не можна обійти увагою тему матеріально-технічної бази, впровадження інноваційних технологій, що, знову ж таки, залежить від співпраці освітніх закладів, роботодавців і держави. Яку галузь не візьмемо, видно, що якість освіти потребує і належного рівня педагогічних працівників, і підвищення кваліфікації працівників, і стажування у майстрів і на виробництві, і на базах ліпших навчальних закладів. Усе взаємопов'язано. Тому тільки співпраця допоможе вирішити глобальне питання розвитку трудового потенціалу.

МОНАСТИРСЬКА Галина Віленівна,
*старший науковий співробітник відділу
соціально-економічних проблем праці Державної установи
«Інститут економіки та прогнозування НАН України»*

У нас відбувається дуже потужна і фахова дискусія. Наголошую, що розв'язання проблеми розвитку трудового потенціалу актуалізує питання стосовно мотивації до плідної праці, її формування у дітей, молоді, в людей працездатного віку. Сьогодні її рівень є досить низьким, тому необхідно застосовувати заходи щодо його підвищення.

Також потрібно зважати і на демографічний аспект функціонування ринку праці, його розвитку, а це означає необхідність об'єднання зусиль усіх відповідальних і зацікавлених сторін (міністерств, відомств, представників бізнесу тощо) задля всебічного аналізу ситуації, який неможливо здійснити без урахування питань оплати праці, регіональних характеристик трудового й кадрового потенціалу, проблем організації праці, появи нових форм зайнятості, їх правового забезпечення тощо. І це лише частина проблем, що потребують розв'язання, до того ж системного, побудованого на взаємодії дослідницьких і виконавчих структур.

Пропоную не залишати поза увагою цю тему, продовжувати співпрацювати, адже, створивши якісний трудовий потенціал, ще треба забезпечити його розвиток.

ГОЛОВІНОВ Василь Петрович,
*головний консультант секретаріату
Комітету Верховної Ради України
з питань науки і освіти*

Насамперед підкреслю дійсно високий рівень аналітичної доповіді і за змістом, і за глибиною, і за доказовою базою: наведені статистичні матеріали підтверджують майже усі висновки, з якими я переважно згоден. Хотілося б, щоб запропонована сьогодні аналітична доповідь стала надбанням не тільки Національного інституту стратегічних досліджень, а й політиків вищого рівня влади (Адміністрації Президента України, Кабінету Міністрів України та Верховної Ради України). Аналітичні напрацювання мають дійти до тих людей, які визначають політику в нашій державі.

Правильно було зазначено, що сьогодні головною проблемою є те, що в Україні не здійснюється цілеспрямована, прогнозована, виважена державна політика щодо формування трудового потенціалу країни. Не говорю, що вона взагалі відсутня (за окремими напрямками вживаються певні заходи, кожне міністерство відповідає за свою сферу), але всі ці дії розпорошені, неузгоджені саме через відсутність єдиної спільної політики, і кожна з підсистем (освіта, сфера праці, бізнесу, люди, які зацікавлені в тому, щоб гідно працювати в нашій країні та забезпечувати достойне життя) живе окремо одна від одної. Отже, правильно зазначено і в тексті доповіді, і у висновках, що часто всі ці підсистеми працюють як закриті, на самовідтворення, фактично не думаючи про кінцевий результат, такий необхідний сьогодні нашій державі.

Саме тому у 2012 р. Комітет освіти і науки Верховної Ради України проводив слухання, присвячене формуванню трудового потенціалу. Були представлені майже всі соціальні партнери, сфера праці та органів управління у сфері праці: і Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, і Міністерство освіти, і Федерація роботодавців, і профспілки. Тобто це не була зустріч суто освітян і науковців. Уся поважна аудиторія зібралася для обговорення того, як рухатися далі, як поліпшити ситуацію з формуванням трудових ресурсів для країни.

Результатом слухань стали рекомендації, що надсилалися свого часу в Кабінет Міністрів, Адміністрацію Президента. Крім того, напрацювання були опубліковані у книзі «Про формування трудового потенціалу», розміщеній також на сайті Комітету.

За результатами слухань і поданих рекомендацій було прийнято шість законів, а це вже серйозний крок у формуванні правового поля. Проте на сьогодні цього також недостатньо: необхідно працювати над підготовкою нової редакції Закону України «Про професійно-технічну освіту».

Як ця сфера називатиметься – професійна освіта і навчання чи професійно-технічна освіта – немає сутнісного значення. Важливіше те, що на сьогодні професійно-технічну освіту розглядають лише як сферу, повністю підпорядковану Міністерству освіти і науки. А між тим уже існує понад 1000 навчальних закладів (ПТУ, ВНЗ) недержавної форми власності. Є ціла мережа, пов'язана з підготовкою на виробництві, що активізувалася з прийняттям законів України «Про професійний розвиток персоналу на виробництві», «Про об'єднання роботодавців», «Про зайнятість населення». І цим значним ресурсом за великим рахунком у державі ніхто не опікується. На мій погляд, можливо, формуючи і створюючи новий закон, нову редакцію Закону України «Про професійно-технічну освіту», варто йти шляхом започаткування та унормування нового освітянського сектору під умовною назвою «Професійна освіта», яка об'єднає всі напрями та форми підготовки в нову єдину систему з відповідними кваліфікаційними рівнями та організаційно-управлінською структурою. Повторюся, це моя власна думка, і, можливо, хтось її критикуватиме.

Пан Жуков зазначив, що сформовано вертикаль системи державного управління в системі професійної освіти. А я скажу, що все навпаки: вона уже фактично зруйнована – від центрального і до регіонального органу. Свого часу проблемами управління стосовно питання підготовки кваліфікованих кадрів у відповідних виконавчих структурах займалися 30–40 осіб, були самостійні спеціалізовані управління професійно-технічної освіти. Сьогодні вони підпорядковуються об'єднаним управлінням, що опікуються школою, вищою освітою, професійно-технічною освітою, наукою; і в них на сьогодні працює по дві-три особи. У масштабах України це означає, що по всіх обласних державних адміністраціях професійною освітою опікується

лише близько ста осіб. Тож хіба можна говорити про ефективне виконання функцій, здійснення відповідних делегованих повноважень щодо підготовки кадрів на регіональному рівні? У новій редакції закону всі ці аспекти мають бути унормовані більш системно і сфокусовано. Не вдаватимуся зараз у деталі, яким чином будувати концептуально нову редакцію закону, лише підкреслюю, що вона, безперечно, має бути. Крім того, є нагальна потреба і в оновленні законодавства про вищу освіту.

На сьогодні вже є кілька редакцій проекту Закону «Про вищу освіту», над якими працює наш комітет. І 27 лютого 2013 р. будуть комітетські слухання, пов'язані саме із законодавчим забезпеченням системи вищої освіти, де обговорюватимуться пов'язані з нею проблеми. Сьогодні ж ми працюємо із громадськістю, і поступово починатимемо підготовку до внесення законопроектів для обговорення та прийняття у сесійній залі. Ця робота йде дуже повільно: у 2008 р. було розроблено першу редакцію нового Закону України «Про вищу освіту», і ось лише за п'ять років ми нарешті наближаємося до фіналу.

13 березня 2013 р. на комітетських слуханнях обговорюватимуться питання проблеми науки, питання щодо її ефективності, результативності.

Отже, дуже важливо створювати нормативно-правове забезпечення. Необхідно заснувати самостійну структуру, яка опікувалася б формуванням трудового потенціалу та об'єднала б зусилля нинішніх міністерств освіти і науки, соціальної політики, економіки тощо і займалася б, зокрема, усією сферою узгодження освіти і потреб ринку праці. Такою структурою може бути державна служба чи агенція, адже лише тоді розвиток трудового потенціалу можна буде вважати частиною єдиної системи та здійснити державницький підхід до управління нею.

ДРОЗАЧ Максим Іванович,
*науковий співробітник відділу робочих місць,
профорієнтації та підготовки кадрів НДІ праці
і зайнятості населення Міністерства праці
та соціальної політики України і НАН України*

Погоджуюся з паном Головіновим у тому, що прийняття Закону України «Про професійну освіту і навчання» (чи нова редакції поточ-

ного) є дуже доречним і нагальним. Насамперед необхідно створити незалежну систему оцінювання та присвоєння кваліфікації, у т.ч. за результатами неформального навчання. Це необхідно для того, щоб у працівника чи особи, яка не має роботи, були б рівні права та можливості щодо інтеграції з ринком праці, незалежно від того, де вона здобула освіту й набула необхідних знань і навичок. Це стимулюватиме розвиток трудового потенціалу.

Сьогодні система професійно-технічної освіти часто розглядається як другорядна, хоча ми маємо значний потенціал її посилення завдяки з'єднанню традиційної профтехосвіти з навчанням на виробництві. Останнє є прогресивною та відпрацьованою в багатьох країнах методою, що дає змогу узгодити інтереси роботодавця та працівника, забезпечивши економіку кадрами належної якості.

Наш інститут проводить щорічні дослідження, і висновки стосовно національної ситуації невтішні: рівень професійно-технічної освіти значної частини працівників залишається низьким (усього 11,2 % проходять додаткове навчання на виробництві); системи підвищення кваліфікації фактично не існують.

Низькою є і зацікавленість роботодавців у підвищенні рівня підготовки тих людей, які в них уже працюють: витрати роботодавців на таку освіту становлять 0,2 % загальних витрат і не перевищують у середньому 6 грн на місяць. Як наслідок, висококваліфіковані працівники становлять лише близько 12 % від загальної кількості робітничих кадрів. Відбувається декваліфікація робітників як групи: вони не можуть вирішувати складні завдання, які ставить сучасна інноваційна економіка.

Немає і системи моніторингу якості професійно-технічної освіти, що надається недержавними закладами й установами. Раніше було зрозуміло, як організовано цей процес: було 900 профтехучилищ, які охоплювали близько 400 тис. учнів. Сьогодні ж, крім ПТУ, робітників готують різноманітні навчальні центри, що мають ліцензії лише на окремі спеціальності. Роботодавці збільшують обсяги навчання на виробництві, готують нові кадри для себе, однак ідеться про дуже обмежений спектр навичок і компетенцій, що спричиняє відсутність гнучкості, зниження можливостей перепідготовки, розширення власних умінь. Тим самим працівник фактично прив'язується до підприємства.

Отже, необхідно прискорити роботу над законом про професійні кваліфікації, а також створити спеціалізований орган, що здійснюватиме контроль за наданням належного професійного навчання й моніторинг якості підготовки фахівців, відповідність їх підготовки кваліфікаційним вимогам. Нагальним є і питання щодо укрупнення галузевих рамок кваліфікації та їх узгодження з міжнародними стандартами.

Крім того, необхідно забезпечити належне фінансування професійної освіти й діяльності такого спеціалізованого органу і державним коштом, і коштом сторін соціального діалогу. Треба відраховувати не менше 1 % фонду оплати праці на потреби профтехнавчання.

Необхідно прийняти нову редакцію Закону України «Про професійно-технічну освіту», яка дасть змогу започаткувати нову систему підтвердження кваліфікації.

ЯКУБА Катерина Іванівна,

*головний науковий співробітник відділу аграрної політики
та сільського розвитку Національного наукового центру
«Інституту аграрної економіки»
Української академії аграрних наук*

Зупинюся більш детально на двох питаннях.

По-перше, це соціальне становище українського села. Сьогодні ми із сумом спостерігаємо, як села не просто знелюднюють, а й узагалі зникають. Ідеться не лише про трудовий, а й життєвий потенціал українського села. Заради справедливості й наукової точності зазначу, що це почалося не останніми роками, життєвий потенціал сільських територій зменшується, починаючи з 1987 р. Сьогодні ця тенденція посилюється, і якщо її не зупинити, не пригальмувати, то за три покоління села як явища взагалі не буде. Тому ми повинні визначати й розраховувати не лише трудовий, а й життєвий потенціал сільських територій.

Потрібно рятувати село, адже якщо воно зникне, то яка б механізація не була, якими б не були холдинги, їсти буде нічого? Якою буде якість продуктів? Адже наш хліб і наша картопля для нас смачніші за єгипетські чи ще чийсь. І компенсувати ці втрати треба на всіх рівнях.

По-друге, це проблема міграції, зокрема міграції молоді за кордон. Маю власні розрахунки, якими поділюся з вами. Витрати на розвиток

однієї людини, її становлення як кваліфікованого фахівця, починаючи зі стадії ембріону й до закінчення вищої освіти, становлять близько 1 млн 100 тис. грн (770 тис. грн від держави і ще 318 тис. вкладає сім'я). Тобто таку значну суму витрачає суспільство на виховання одиниці трудового потенціалу, її освіти, підтримку здоров'я тощо.

Такою є сукупна вартість одиниці, яка потім виходить на ринок праці й повертає всі затрати власною працею та вихованням нових майбутніх працівників. Розрахунки свідчать, що рентабельність витрат на формування одиниці трудового потенціалу становить 200 % за фактичними цінами, а за ринковими – 500 %. Зазначені цифри свідчать, наскільки вигідно державі вкладати в людину, яка потім повертає всі затрати з лихвою.

Міграція ж робить ці витрати марними, причому їдуть найдостойніші люди: молоді, професійні, з вищою освітою – майбутнє нашої нації. І справа не тільки у грошах. Держава з відпливом таких кадрів несе значні втрати.

СУДАКОВ Микола Володимирович,
*завідувач науково-дослідної лабораторії
соціальних досліджень проблем ринку праці
Інституту підготовки кадрів
Державної служби зайнятості України*

Підтримую думки, що вже пролунали, і звертаю увагу на те, що прогнозувати ринок праці складно і через інтенсивність демографічних процесів, і через дійсно слабку статистичну базу щодо реальної потреби роботодавців у працівниках. Звичайно, дуже гострим є питання проведення перепису населення, оновлення наявної інформації про наших громадян і земляків, але це справа невизначеного майбутнього. Сьогодні ж ми маємо розпорошеність даних щодо трудових ресурсів, яка заважає ефективно й відносно достовірно планувати ринок праці. Державна служба зайнятості сьогодні не має можливості оцінити ситуацію на ринку праці.

Інформація, що потрапляє до баз даних Служби, є, на жаль, неповною (значна кількість роботодавців досить неохоче подає статистику щодо вакансій). Крім того, ми оперуємо переважно кількісними показниками звільнень і прийому на роботу працівників, причому прив'язаними до певного переліку галузей економіки, тому й не має-

мо змоги належним чином відслідковувати професійний склад тих, хто звільняється чи працевлаштовується, а це, своєю чергою, знижує і наші прогностичні можливості.

Разом з тим інформацію щодо професійних показників, посад тощо має Пенсійний фонд, до Державної служби зайнятості ці дані не потрапляють. І якби можна було інтегрувати інформацію не лише про факт звільнення чи прийому робітника, але і про його професію з базою даних Державної служби зайнятості, то за п'ять-шість років ми змогли б і без перепису населення мати приблизно більш чи менш адекватну інформацію про професійно-кваліфікаційну структуру робочої сили, і, понад те, про віковий склад працівників окремих професій.

Без цього на сьогодні прогнозування, як на мене, не є можливим, хіба що можна говорити про державний сектор (міліціонери, військові, вчителі та ін.). Однак зрозуміло, що темпи розвитку приватного сектору дедалі більше звужують обсяги збору реальних даних про ринок праці на основі наявної державної статистики.

КОСТРИЦЯ В. І.:

Короткий коментар щодо виступу пана Судакова.

Насправді база даних (у т.ч. і з обстеження робочої сили) адміністративної статистики, яку збирають центри зайнятості, є досить всеосяжною. Інша справа, що не треба мати ілюзій, нібито ми зможемо зібрати всі дані з усіх роботодавців. Ви, повірте, ніколи не зобов'яжете всіх роботодавців подати всі вакансії; цього немає не лише в нас, а й у жодній із країн ЄС.

Сьогодні, і це підтверджують наші колеги із Державного центру зайнятості, близько 20 % заяв на вакансії надходять до Державної служби зайнятості, і це при тому, що сьогодні роботодавці мають змогу напряму подати звітність в електронному форматі. Якщо ж узяти країни з розвинутою економікою, то зазначений показник теж не перевищуватиме 50 % (у Німеччині, наприклад, 43 %), але цього достатньо, щоб бачити тенденції та управляти ними.

Тепер щодо проблем, про які говорилося. Центр зайнятості відіграє тільки роль маленького гвинтика в системі забезпечення ринку праці робочою силою. Натомість Державна служба зайнятості за новим Законом України «Про зайнятість населення» має достатньо повноважень. Вона не була і не є гвинтиком.

Переконаний, що Інститут мав би не стільки критикувати інші структури, скільки зосередитися на пошуку виходу розв'язання проблем щодо узгодження потреби та пропозиції робочої сили, у т.ч. у професійно-кваліфікаційному розрізі, адже представляє позицію саме спеціалізованого інституту, що фінансується за рахунок внесків і роботодавців, і працівників.

ЖАЛІЛО Я. А.:

Отже, підсумуємо. Ми сьогодні з різних боків спробували обговорити проблему розвитку трудового потенціалу країни. Підкреслю: темою обговорення був саме трудовий потенціал, оскільки загалом обговорювана проблема має три основні ланки: трудовий потенціал як такий; власне економіка, де цей потенціал задіяний; і ринок праці, що забезпечує поєднання двох зазначених складників. Отже, ми обговорили перший складник, однак питання ринку праці теж у центрі уваги нашого Інституту. Тому переконаний: ми з вами ще зустрінемося задля подальшого обговорення зазначених проблем.

Дискусія була дуже цікавою, видно, що перед нами постає своєрідна проблема вибору. Маємо визначитися, що долатимемо – бідність чи безробіття? Ми можемо зменшити рівень безробіття завдяки створенню значної кількості низькодохідних робочих місць. Можемо спробувати боротися з бідністю, створюючи високодохідні робочі місця, однак тоді ми приречені на значне вивільнення працівників.

До речі, ця проблема обговорювалася, що цікаво, за цим самим столом під час нещодавньої експертної дискусії щодо цілей тисячоріччя. ООН висунула нову платформу у зв'язку з тим, що у 2015 р. спливає час реалізації Цілей розвитку тисячоріччя, визначених світовою спільнотою як певний дороговказ. Сьогодні проводиться велика робота із формулювання нових глобальних цілей, що будуть орієнтиром для світу після 2015 р. І в межах дискусії обговорювалася низка альтернатив, певних виборів, які задають напрям подальшому розвитку країни.

Вважаю, що сьогоднішня дискусія трохи наближає нас до цього вибору. Очевидно, саме завдяки структурним змінам, створенню ефективних робочих місць, більш продуктивних не лише в кількісному, а і в якісному вимірі. Це могло б дати змогу вийти за межі ресурсного обмеження, зазначеної дилеми.

Коли ми сьогодні говоримо про зростання ВВП, наукові досягнення в Україні, то констатуємо (і, мабуть, іншого варіанту немає), що воно найближчим часом навряд чи супроводжуватиметься суттєвим зростанням рівня зайнятості. Якщо ми говоримо про зростання в межах наявної економічної моделі, то маємо на увазі більш активне використання наявних потужностей, яке може призвести до вивільнення працівників.

Щоб поєднувати економічне зростання та розвиток робочих місць, розширення їх кількості, треба, очевидно, говорити про диверсифікованість економічного розвитку країни. А це питання вже виходить далеко за межі фахової спрямованості «круглого столу», але запевняю, що Інститут займається цими проблемами, намагаючись прописати певні нові підходи в рекомендаціях і документах найвищого рівня.

Зрештою, проблема розвитку трудового потенціалу є мультидисциплінарною, до неї дотичні не лише представники різних галузей науки, а й державні органи влади, науковці та громадська спільнота, бізнес. Очевидно, що саме в такому спільному пошуку, ми могли б віднайти підґрунтя, на якому можна було б далі будувати сучасну політику щодо трудового потенціалу й ринку праці країни. Отже, дякую за плідну дискусію. Можливо, думки, що пролунали сьогодні, стануть основою подальших досліджень. Зі свого боку гарантую, що жодне слово, яке тут пролунало, не пропаде, воно буде використане в роботі нашого Інституту, при підготовці підсумкового матеріалу, що вийде друком. Переконаний: ми неодноразово матимемо змогу зустрітись.

ПИЩУЛІНА О. М.:

Действительно, для нас эти встречи очень важны. Бесценны идеи, которые здесь звучат, и ни одна из них не пропадет, можете быть в этом уверены. Мы все очень тщательно и внимательно обрабатываем.

Проблема трудового потенциала действительно важна, она обширна, и, к сожалению, с годами не снимается, а только становится серьезнее. К сожалению, увеличивающееся количество нормативной базы тоже не способствует ее решению. Но так или иначе все-таки есть надежда, что совместными усилиями сможем подготовить качественные ответы на вопросы, которые сегодня стоят перед всеми нами, перед нашим обществом, перед каждым отдельно взятым человеком.

ЗМІСТ

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ВСТУП | 3 |
| РОЗДІЛ 1 | |
| ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ СФЕРИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ | 8 |
| 1.1. Особливості системи державного управління розвитком трудового потенціалу в Україні | 8 |
| <i>1.1.1. Недотримання вимог чинних нормативно-правових документів та відомча домовленість як перешкоди розвитку ринку праці</i> | 11 |
| <i>1.1.2. Вади системи визначення потреби в кадрах: відсутність системи прогнозування кількісних та якісних складників ринку праці</i> | 16 |
| 1.2. Проблеми ринку освітніх послуг у системі розвитку трудового потенціалу | 29 |
| <i>1.2.1. Відсутність зв'язку між системою освіти й ринком праці</i> | 29 |
| <i>1.2.2. Проблеми професійно-технічної освіти як складника системи розвитку трудового потенціалу</i> | 32 |
| <i>1.2.3. Вища освіта України в системі задоволення потреб ринку праці</i> | 39 |
| 1.3. Слабкий розвиток фундаментальної науки та високопродуктивних наукоємних галузей економіки як негативний чинник розвитку трудоного потенціалу | 42 |
| 1.4. Недостатня участь роботодавців у підвищенні якості трудового потенціалу | 46 |
| 1.5. Пасивне ставлення працівників до власної ролі на ринку праці | 52 |

РОЗДІЛ 2

НАПРЯМИ ОПТИМІЗАЦІЇ

ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ

У СФЕРІ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ 55

ДОДАТОК

МАТЕРІАЛИ ЗАСІДАННЯ «КРУГЛОГО СТОЛУ»..... 65

ЖАЛІЛО Я. А. 70, 92, 102

ПИЩУЛІНА О. М. 70, 103

КОЧЕМИРОВСЬКА О. О. 73

КОСТРИЦЯ В. І. 80, 88, 101

КОНДРЮК С. М. 83

ЛІСОГОР Л. С. 85

ЖУКОВ В. І. 89

ДІЄСПЕРОВ В. С. 91, 92

КАРБИШЕВА В. О. 92

МОНАСТИРСЬКА Г. В. 94

ГОЛОВІНОВ В. П. 95

ДРОЗАЧ М. І. 97

ЯКУБА К. І. 99

СУДАКОВ М. В. 100

Наукове видання

КОЧЕМИРОВСЬКА Олена Олексіївна

**РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
ЯК ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ УКРАЇНИ**

Аналітична доповідь

Літературні редактори: *І. С. Сандул, О. В. Москаленко*

Коректор: *О. В. Москаленко*

Комп'ютерне верстання: *Є. Ю. Стрижеус*

Відповідальна за випуск: *Н. І. Палій*

Оригінал-макет підготовлено
в Національному інституті стратегічних досліджень:
вул. Пирогова, 7-а, Київ-30, 01030
Тел/факс: (044) 234-50-07
e-mail: info-niss@niss.gov.ua

Формат 60x84/16. Ум. друк. арк. 6,28.

Тираж 200 пр. Зам. №

ДП «НВЦ «Пріоритети»
01014, м. Київ, вул. Командарма Каменєва, 8, корп. 6
тел./факс: 254-51-51

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготівників
і розповсюджувачів видавничої продукції
ДК № 3862 від 18.08.2010

ДЛЯ НОТАТОК

ДЛЯ ПОДАТОК