

РОЗДІЛ 7. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

АСПЕКТИ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА РИНКУ ПРАЦІ ASPECTS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE HIGHER EDUCATION SYSTEM AND THE LABOR MARKET

У статті наведені й узагальнені проблеми взаємозв'язку системи вищої освіти та ринку праці, а також рівня освіти з рівнем заробітної плати. Визначено шляхи регулювання взаємодії освіти та ринку праці. Виявлено відсутність залежності розміру зарплати від професійно-кваліфікаційного рівня працівників як у видах діяльності з надання послуг, так і у виробництві. В економіці України спостерігається тенденція, згідно з якою найбільш низький рівень оплати праці є саме в тих сферах, де традиційно працюють люди некваліфікованої праці. Крім того, в Україні відсутня цілісність системи «освіта – професія – дохід», кваліфікована та фахова праця не цінується і не оплачується належним чином. Розроблено рекомендації з удосконалення організації регулювання взаємодії освіти та ринку праці за допомогою удосконалення нормативно-правової бази, що регулює це питання; створення організаційної структури на рівні держави (регіону), яка би здійснювала координацію діяльності зацікавлених суб'єктів та несла відповідальність за забезпечення взаємодії освіти і ринку праці.

Ключові слова: освіта, заробітна плата, розбалансованість ринку праці та освіти, економічна діяльність, кваліфікація, реальний дохід.

В статті представлені й обобщені проблеми взаємозв'язку системи вищого образования и рынка труда, уровня образования

с уровнем заработной платы. Определены пути регулирования взаимодействия образования и рынка труда. Выявлено отсутствие зависимости размера заработной платы от профессионально-квалификационного уровня работников как в видах деятельности по предоставлению услуг, так и в производстве. В экономике Украины наблюдается тенденция, согласно которой наиболее низкий уровень оплаты труда отмечается именно в тех сферах, где традиционно работают люди неквалифицированного труда. Кроме того, в Украине отсутствует целостность системы «образование – профессия – доход», квалифицированная и профессиональная работа не ценится и не оплачивается должным образом. Разработаны рекомендации по совершенствованию организации регулирования взаимодействия образования и рынка труда с помощью совершенствования нормативно-правовой базы, регулирующей данный вопрос; создания организационной структуры на уровне государства (региона), которая осуществляла бы координацию деятельности заинтересованных субъектов и несла ответственность за обеспечение взаимодействия образования и рынка труда.

Ключевые слова: образование, заработная плата, разбалансированность рынка труда и образования, экономическая деятельность, квалификация, реальный доход.

УДК 316.3

Андронік О.Л.

к.е.н., доцент кафедри підприємництва, корпоративної та просторової економіки Донецький національний університет імені Василя Стуса

The article presents and generalizes the problems of the interconnection of the system of higher education and the labor market, and the level of education with the level of wages. The ways of regulating the interaction of education and the labor market are determined. The lack of dependence of the size of wages on the professional qualification level of employees in both the types of activities for the provision of services and in the production is revealed. In the Ukrainian economy there is a tendency according to which the lowest level of wages is precisely in those areas where people are traditionally employed by unskilled labor. In addition, in Ukraine there is no integrity of the system "education-profession-income", skilled and professional work is not valued and not paid properly. The relationship between the higher education system and the labor market can be considered from various aspects: the first aspect is considered at the macro level, which assesses the effectiveness of higher education for each individual. The second aspect of the relationship between higher education and the labor market is at the general level of the state. Increasing incomes provides an opportunity for the population to acquire education, raise the quality of life, which in turn leads to an increase in the middle class, as well as the reproduction of the workforce. The third aspect of the relationship between higher education and the labor market can be considered a professional multiplier effect. It can also be assumed that the multiplier effect of the relationship between higher education and the labor market is felt when one generation, having acquired higher education and exercising his professional activities, due to his income, has the opportunity to help in obtaining higher education for his children. Recommendations on improving the organization of regulation of the interaction of education and the labor market have been developed by means of improving the legal and regulatory framework governing this issue; creation of an organizational structure at the level of the state (region), which would coordinate the activities of interested parties and be responsible for ensuring the interaction of education and the labor market.

Key words: education, wages, labor market and education unbalance, economic activity, qualification, real income.

Постановка проблеми. Між ринком праці та вищою освітою є тісний зв'язок, який проявляється у розмірі заробітної плати від наявності заробітної плати. Зазначений зв'язок простежується у багатьох розвинених країнах. Проте в Україні зв'язок простежується в основному у спеціальностях які потребують наявності специфічних знань або навичок. Таким чином, виникає необхідність визна-

чення основних аспектів взаємозв'язку ринку праці та системи вищої освіти та регулювання ринку освітніх послуг для задоволення його потреб.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В Україні найчастіше досліджують продуктивність праці та заробітну плату, зв'язок трактують як односторонній – продуктивність праці визначає розмір заробітної плати. За термінологією Державного

комітету статистики України «оплата праці найманих працівників, крім заробітної плати, включає внески роботодавців на соціальне страхування, що не повинні випереджати темпи росту продуктивності праці», а як приклад порушення цієї закономірності наводять порівняльну динаміку показників зарплати (оплати праці найманих працівників) та ВВП [2].

Дослідженням цієї теми присвячені праці І. Безсонової, Н. Вишневської, В. Ф. Мушинського, В. Ф. Орлова, І. В. Хмельницької, З. А. Фендик, В. М. Шматовської, О. Т. Ткаченко, Л. Лісогор, Е. Лібанової, В. Сердюкової та ін.

Проблемами розбалансованості ринків праці та освіти займаються багато вітчизняних дослідників, таких як С. Бандура, Т. Заяць, О. Котляр, Е. Лібанова, С. Пирожков, В. Онікієнко та інші.

Міжнародний досвід і українську практику стосовно налагодження партнерських відносин між бізнесом і державою у сфері освіти вивчають Л. Ільїч, А. Заболотний, І. Кімова, О. Осінкіна, Н. Лещенко. Питанням розвитку освіти у зарубіжних країнах присвячені дослідження О. Грішної, С. Коваленко, О. Огієнко та ін.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження взаємозв'язку заробітної плати на ринку праці та наявності вищої освіти в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Суспільством на заробітну плату покладено значні функції щодо розвитку та вдосконалення робочої сили людини – відтворювальну і стимулюючу.

Освіта, навчання і надбання досвіду є головними засобами досягнення більш високої кваліфікації, якою виступають власні здібності. Практика розвинених країн свідчить, що вищий рівень освіти не тільки забезпечує вищі заробітки індивіда протягом усього трудового життя, але й зменшує можливість його виходу зі складу зайнятих, тобто загрозу стати безробітним [1].

Реформування та вдосконалення системи вищої освіти в Україні – дуже тривалий та складний процес. На протязі багатьох років накопичилася низка проблем, які потребують вирішення, а їхнім підґрунтям є проблеми у фінансуванні системи вищої освіти. Питання пошуку додаткових джерел фінансування для вищої освіти є актуальним для багатьох країн, у тому числі й України. Удосконалення фінансування освіти є чинником для інноваційного розвитку країни [3].

До основних джерел фінансування відносять бюджетні кошти, до додаткових джерел можна віднести: самофінансування, кредитування, благодійництво та гранти. Зазначені джерела складаються з коштів, що мають у своєму розпорядженні фізичні або юридичні особи. В Україні склалася ситуація, що в фінансуванні системи вищої освіти значна частка, яка в останні роки сягає понад 50 відсотків, здійснюється за рахунок фізичних осіб.

Щоб мати можливість сплачувати за свою освіту, потрібно мати стабільну заробітну плату,

якої б вистачало на покриття споживчих витрат та оплату освіти, тому можна дійти висновку, що дослідження взаємозв'язку вищої освіти та ринку праці є досить актуальним та багатоаспектним і потребує уваги науковців.

Взаємозв'язок системи вищої освіти та ринку праці можна розглядати з різних аспектів: перший аспект розглядається на макрорівні, де оцінюється ефективність від вищої освіти для кожної окремої людини. З цього погляду можна сказати, що ефективність ринку освітніх послуг краще за все проявляється через ринок праці, де зосереджений професійно-кваліфікаційний потенціал молодих спеціалістів і де відбувається їхня професійна самореалізація.

Але значною проблемою є невідповідність попиту і пропозиції молодих спеціалістів на цьому ринку, що ускладнює аналіз ефективності вищої освіти за отриманою спеціальністю. Для оцінки ефективності, в тому числі й від вищої освіти, використовують співвідношення видатків на її здобуття до доходів, які людина отримує після закінчення у своїй професійній діяльності.

Ситуація на ринку праці в багатьох країнах аналогічна. У Данії особи, які не мають вищої освіти, отримують заробітну плату, вдвічі меншу за середній показник по країні, а в Угорщині, Канаді й Ірландії особи з вищою освітою мають доходи, що більш ніж удвічі вищі за середні. Така диференціація доходів виступає як премія за отримання знання та підвищення продуктивності праці, виступає чинником для інвестування у здобуття освіти.

В Україні, на відміну від країн Заходу, практично відсутній зв'язок між рівнем освіти й рівнем реального доходу, а цей зв'язок є, і він прямий. Відсутність такої кореляції в Україні накладає відбиток на мотивацію студентів під час одержання вищої освіти [4].

Важливим аспектом використання робочої сили є оплата її праці. Аналіз статистичних даних про рівень заробітної плати за галузями наведено у таблиці 1. За даними Державного комітету статистики середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника у 2017 р. порівняно з 2016 р. зросла на 37,1% і становила 7104 грн. (для порівняння у 2016 р. зростання цього показника порівняно з 2015 р. становило 23,6%). Найбільш оплачуваними в країні у 2017 р. були працівники авіаційного транспорту, фінансової та страхової діяльності, інформації та телекомунікацій, професійної, наукової та технічної діяльності, а серед промислових видів діяльності – працівники на підприємствах із виробництва основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів, добування кам'яного та бурого вугілля: розмір оплати праці в цих видах діяльності перевищив середній по економіці в 1,3–4,4 разу.

Водночас рівень оплати праці в закладах охорони здоров'я залишався майже на третину нижчим за середній показник по економіці, в освіті – на 17,5% менше. Загалом 7,3% освітан і 9,0% праців-

ників охорони здоров'я та надання соціальної допомоги отримують заробітну плату на рівні мінімальної заробітної плати (3200 грн. у грудні 2017 р.). Рік тому ці показники становили відповідно 2,9% та 3,1%.

Також значно нижчою була заробітна плата працівників поштової та кур'єрської діяльності, тимчасового розміщування й організації харчування, водопостачання; каналізації, поводження з відходами, текстильного виробництва, виробництва одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів, функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури. Співвідношення рівня оплати праці в зазначених видах діяльності із середнім по економіці не перевищувало 77%.

Заробітна плата жінок у середньому в економіці країни була на 21,2% нижчою за відповідний показник у чоловіків (у 2016 р. – на 25,4%). Така розбіжність спостерігалась у більшості видів економічної діяльності. Водночас є певна варіація гендерної нерівності в оплаті праці залежно від сфери діяльності. Найменша різниця у рівні оплати праці за статтю спостерігалась в діяльності у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування (0,2%), функціонуванні бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури (4,5%), освіти (4,6%), діяльності у сфері транспорту (6,3%), будівництві (6,8%), державному управлінні й обороні; обов'язковому соціальному страхуванні (7,0%), операціях із нерухомим

майном (7,7%). Найбільш значна різниця середнього розміру заробітної плати жінок і чоловіків спостерігалась у добуванні кам'яного та бурого вугілля (52,1%), сфері мистецтва, спорту, розваг та відпочинку (40,4%), поштової та кур'єрській діяльності (39,6%), фінансовій та страховій діяльності (35,6%). У 2017 р. кількість працівників, оплата праці яких знаходилась у межах мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством, збільшилася порівняно із попереднім роком.

Загалом більш ніж у двох третин працівників нарахована заробітна плата у грудні 2017 р. не перевищувала середній її рівень по країні (8777 грн). Водночас у кожного четвертого працівника заробітна плата була понад 10 000 грн.

Більшість таких працівників була зайнята у видах діяльності з високим рівнем оплати праці, зокрема у виробництві основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів, державному управлінні й обороні; обов'язковому соціальному страхуванні, фінансовій та страховій діяльності, добуванні кам'яного та бурого вугілля, металургійному виробництві, виробництві готових металевих виробів, крім машин і устаткування, постачанні електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря, виробництві автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів.

Таблиця 1

Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2016–2017 роках (у розрахунку на одного штатного працівника, грн.)*

Вид діяльності	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Усього	2648	3041	3282	3480	4195	5183	7104
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	1852	2094	2344	2556	3309	4195	6057
Промисловість	3119	3497	3774	3988	4789	5902	7631
Будівництво	2294	2543	2727	2860	3551	4731	6251
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	2371	2739	3049	3439	4692	5808	7631
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	3061	3405	3582	3768	4653	5810	7688
авіаційний транспорт	8917	9996	10642	11967	18470	24688	31088
поштова та кур'єрська діяльність	1693	1845	1917	1934	2180	2818	3851
Тимчасове розміщування й організація харчування	1750	2020	2195	2261	2786	3505	4988
Інформація та телекомунікації	3705	4360	4659	5176	7111	9530	12018
Фінансова та страхова діяльність	5433	6077	6326	7020	8603	10227	12865
Операції з нерухомим майном	2184	2384	2786	3090	3659	4804	5947
Професійна, наукова та технічна діяльність	3575	4287	4505	5290	6736	8060	10039
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	2162	2298	2546	2601	3114	3995	5578
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	3049	3432	3719	3817	4381	5953	9372
Освіта	2077	2532	2696	2745	3132	3769	5857
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1762	2186	2351	2441	2829	3400	4977
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	2394	3017	3343	3626	4134	4844	6608
Надання інших видів послуг	2062	2601	2738	3361	3634	4615	6536

* Дані за 2011–2014 роки наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, починаючи з 2015 року – також без частини зони проведення антитерористичної операції.

Розподіл працівників за розмірами заробітної плати свідчить про відсутність залежності розміру зарплати від професійно-кваліфікаційного рівня працівників як у видах діяльності з надання послуг, так і у виробництві. Наприклад, в освіті, де працівники мають високий кваліфікаційний та професійний рівень, забезпечений вищою освітою, у грудні 2017 р. лише у 17,0% працівників нарахована заробітна плата перевищувала 10 000 грн., в охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги – у 10,1%. Водночас серед зайнятих у фінансовій діяльності зазначена категорія становила майже половину (47,3%).

З наведених даних можна дійти висновку, що в економіці України спостерігається тенденція, згідно з якою найбільш низький рівень оплати праці є саме в тих сферах, де традиційно працюють люди некваліфікованої праці. Крім того, в Україні відсутня цілісність системи «освіта – професія – дохід», кваліфікована та фахова праця не цінується і не оплачується належним чином [6].

Другий аспект взаємозв'язку вищої освіти та ринку праці виявляється на загальнодержавному рівні. Збільшення доходів дає можливість населенню здобувати освіту, підвищувати якість життя, що веде до збільшення середнього класу, а також відтворенню робочої сили. Значущість вищої освіти на ринку праці не зводиться лише до зрощування кваліфікованих фахівців. А. Меддідсон у своєму дослідженні «Динамічні чинності капіталістичного розвитку» довів, що чим вища частка освічених людей у країні, тим вищі темпи її економічного зростання, збільшення фінансування освіти на 1% веде до збільшення ВВП на 0,35% [7].

З цієї залежності не можна впевнено зазначити, що збільшення буде відбуватися зазначеними темпами, але отримання вищої освіти дає можливість людині професійно самореалізуватися та принести користь державі у вигляді свого внеску до ВВП.

Третім аспектом взаємозв'язку вищої освіти та ринку праці можна вважати професійний мультиплікаційний ефект. Розвиток освіти веде до ускладнення видів праці, що приводить до поділу праці в суспільстві між спеціальностями для якісного їх виконання, тобто виникає так зване «дерево професій» у кожній сфері, де розвиток знань породжує нові питання та завдання, які треба комусь виконувати. Це стимулює попит на нових робітників у ці галузі, а також з'являються нові робочі місця. Тому фінансування освіти є процесом підвищення продуктивності праці, а також вирішує проблему зайнятості у країні.

Також можна вважати, що мультиплікаційний ефект від взаємозв'язку вищої освіти з ринком праці відчувається, коли одне покоління, здобувши вищу освіту та реалізувавши себе у професійній діяльності, завдяки своїм доходам має можливість допомогти в здобутті вищої освіти своїм дітям.

З розглянутих аспектів взаємозв'язку ринку праці та системи вищої освіти можна дійти виснов-

ку про великі можливості для розвитку цих значущих систем для країни [5].

А розвиток цей можливий за паралельного вирішення питання фінансування системи вищої освіти зі збалансування взаємодії ринку праці та системи вищої освіти. Аналіз та налагодження механізму фінансування з наявних джерел стане основою для розвитку зазначених систем, а ринок праці і система вищої освіти даватимуть ресурси для стимулювання самого фінансування. Збалансування взаємодії ринку праці та системи вищої освіти допоможе у вирішенні питань із зайнятістю та отриманням вищої освіти, а також у покращенні соціально-економічного стану в країні.

Висновки з проведеного дослідження. В Україні на сучасному етапі державотворення європейського досвіду стосовно регулювання взаємодії освіти та ринку праці дасть змогу: удосконалити нормативно-правову базу, що регулює це питання; створити організаційні структури на рівні держави (регіону), які би здійснювали координацію діяльності зацікавлених суб'єктів та несли відповідальність за забезпечення взаємодії освіти і ринку праці; підготувати пропозиції щодо удосконалення змісту і процесу підготовки спеціалістів; забезпечити зворотний зв'язок роботодавців із навчальними закладами; забезпечити незалежну оцінку якості підготовки спеціалістів.

Не можна обійти й таку причину дисбалансу на ринку праці, як вплив особистісних факторів, таких як низький рівень поінформованості абітурієнтів, студентів та випускників шкіл про стан і динаміку ринку праці та попит на конкретні спеціальності; вибір «престижних» спеціальностей без урахування реальних можливостей працевлаштування після закінчення навчання.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Апенюк О.Д. Галузева угода між Міністерством аграрної політики та продовольства України, галузевими об'єднаннями підприємств та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України (zareєстровано Міністерством праці та соціальної політики України від 2016 р. 258 с.
2. Бабенко О.С., Гамова О.В. Проблеми формування теоретичного підґрунтя управління фондом заробітної плати на підприємстві. *Актуальні проблеми економіки*. 2018 р. № 3 (81). С. 350–355.
3. Дідик І.Л. Ринок праці та освіта: пошук взаємодії: зб. наук. ст. За наук. ред. І.Л. Дідик. К. Таксон. 2017. 491 с.
4. Куліков Г.Т. Вплив сучасної фінансово-економічної кризи на заробітну плату. *Демографія та соціальна економіка*. 2018. № 1 (15). С. 86–95.
5. Матяс А.А. Вплив сучасної фінансово-економічної кризи на заробітну плату. *Демографія та соціальна економіка*. Междунар. науч. конф. 2017. С. 261–279.
6. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 26.01.2019)
7. OECD Factbook. 2007. P. 182–187.