

ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2:331.5

В. В. Юровська

кандидат юридичних наук

Д. С. Яцкевич

Інститут підготовки кадрів для органів юстиції України
Національний юридичний університет ім. Ярослава Мудрого

ВАУЧЕРНА ПРОГРАМА ЯК СКЛАДОВА РЕФОРМИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ НА РИНКУ ПРАЦІ

У статті розглянуто шляхи реформування державного управління у сфері зайнятості населення. Однією з програм, запроваджених Законом України “Про зайнятість населення”, є ваучерна програма, що має стати складовою реформи національної політики на ринку праці.

Наголошено, що розвиток ваучерної системи має стати складовою реформи національної політики у сфері зайнятості населення. Запропоновано здійснити реформування програми ваучерів у три етапи.

Ключові слова: ваучер, ваучерна програма, професійне навчання, працевлаштування.

I. Вступ

Враховуючи те, що в Україні більше мільйона безробітних, у країні все активніше обговорюється питання необхідності реформування сфери зайнятості та ринку праці. Міністерство соціальної політики України оприлюднило проект Закону України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування державного управління в сфері зайнятості населення та соціального страхування на випадок безробіття”. Метою прийняття проекту є розширення заходів стимулювання зайнятості для інтеграції безробітних на ринку праці, зміна підходів у роботі із зареєстрованими безробітними, зокрема щодо пошуку підходящої роботи й посилення страхових засад виплати допомоги по безробіттю, а також визначення статусу, функцій і повноважень Національного агентства зайнятості.

Правові проблеми національної системи та системи соціального захисту безробітних зокрема були предметом дослідження в наукових працях відомих українських і зарубіжних учених-правників: В. С. Андреева, В. М. Андріїва, Я. І. Безуглої, Н. Б. Болотіної, В. Я. Бурака, В. С. Венедиктова, Л. К. Гусова, А. Д. Зайкіна, М. Л. Захарова, Р. І. Іванової, Р. І. Кондратьєва, Р. З. Лівшиця, О. Є. Мачульської, П. Д. Пилипенка, В. О. Процевського, О. І. Процевського, С. М. Синчук, І. М. Сироти, Б. І. Сташківа, Б. С. Стичинського, В. К. Суботенка, В. А. Тарасової, Є. Г. Тучкової, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої.

II. Постановка завдання

Метою статті є з'ясування сутності реформування державного управління у сфері зайнятості населення. Задля досягнення поставленої мети необхідно виконати такі завдання: проаналізувати основні нововведення у сфері зайнятості та на ринку праці; розкрити зміст понять “ваучер”, “ваучерна програма”; проаналізувати роль ваучерної програми.

III. Результати

Війна на сході України та викликана нею криза провокують зниження економічної активності, що призводить до зростання безробіття. Покращити ситуацію із зайнятістю населення має Національне агентство зайнятості – реорганізувати Державну службу зайнятості України.

Право на соціальний захист є одним із основних прав людини, й воно гарантується відповідними формами й методами, впровадження яких має забезпечити рівень життя не нижче від прожиткового мінімуму. В умовах ринкової трансформації економіки держави великого значення набуває вдосконалення правового регулювання відносин, пов'язаних саме із соціальним захистом безробітних, форми якого мають відповідати новим соціальним та економічним реаліям. Незаперечним залишається той факт, що зростання безробіття в Україні має стати тенденцією та вимагає створення належного організаційно-правового механізму [1].

Працевлаштування є одним із способів забезпечення права особи на добровільно та вільно обрану зайнятість. Аналізуючи законодавство про соціальний захист безробітних,

державну політику працевлаштування умовно можна поділити на два напрями: 1) сприяння всім безробітним в активному самостійному пошуку роботи (інформування та консультування населення з питань законодавства про працю та можливостей самореалізації на ринку праці; поповнення банку вакансій для інформування населення про можливості працевлаштування; проведення ярмарку вакансій, ярмарку спеціалістів; консультування та навчання громадян, у яких виникають труднощі з пошуком роботи, за спеціальними програмами; зацікавлення безробітних у самостійному пошуку роботи); 2) пошук роботи та працевлаштування працездатних громадян (пошук підходящої роботи та сприяння в укладенні трудового договору, зокрема бронювання робочих місць; надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних; сприяння в організації безробітним підприємницької діяльності; організація оплачуваних громадських робіт; організація направлення на сезонні роботи) [2, с. 146].

Розвиток законодавства у сфері зайнятості має відбуватися не лише шляхом внесення змін у чинний закон “Про зайнятість населення”, а також і шляхом прийняття спеціального Закону України “Про працевлаштування”. Закон “Про зайнятість населення” має загальне спрямування, у ньому мають знайти відображення основи соціальної політики у сфері зайнятості; права людини та громадянина у сфері зайнятості; способи та організаційно-правові форми співпраці представницьких організацій працівників, роботодавців та держави щодо сприяння повній зайнятості; регламентування діяльності державної служби зайнятості, права й обов’язки роботодавців щодо служби зайнятості; заходи відповідальності за порушення законодавства тощо. У Законі “Про працевлаштування” доцільно закріпити спеціальний механізм працевлаштування та систему захисту прав особи в процесі працевлаштування [3, с. 228].

Різноманітність підстав, за яких особа повинна пройти професійне навчання (неможливість підібрати задовільну роботу через відсутність у громадянина необхідної професійної кваліфікації; необхідність змінити кваліфікацію у зв’язку з відсутністю роботи, яка відповідає професійним навикам громадянина; втрату здатності виконання роботи за попередньою професією; пошук роботи вперше й відсутність професії (спеціальності)) підвищує значущість запровадження та використання різних етапів професійного навчання.

Система професійного навчання незайнятого населення на сьогодні в Україні

потребує вдосконалення, підпорядкування її вимогам попиту. Підвищення ефективності професійного навчання безробітних вимагає вдосконалення методичних підходів щодо оцінювання механізму мотивації особистості до професійної освіти. Розробка методичних підходів щодо оцінювання механізму мотивації особистості до професійної освіти передбачає визначення комплексу економічних важелів, засобів нормативно-правового, соціального та психологічного характеру, що стимулюють безробітного до навчання та трудової активності [1].

Враховуючи те, що в Україні понад мільйон безробітних, у країні все активніше обговорюється питання необхідності реформування сфери зайнятості та ринку праці. Що ж робить у цьому напрямі Державна служба зайнятості? Насамперед, Державна служба зайнятості намагається змінити філософію служби зайнятості, розуміння роботи служби як у працівників з їх підходами до роботи, так і у громадян, які звертаються за допомогою в пошуку роботи. Служба перестає бути виплатною касою, а шукає людям роботу. На нашу думку, насамперед, необхідно змінювати підходи, коли особа, втративши роботу, йде реєструватися в службу зайнятості, щоб отримувати допомогу по безробіттю, а роботу шукає де-не-де. Наразі в країні навіть існують професійні безробітні, які півроку стоять у службі зайнятості, і не виключено, працюють по домовленості в певних організаціях. Така система є, і її необхідно змінювати. В Україні існує п’ять інформаційних ресурсів, які пропонують роботу, і, на жаль, найбільш структурована державна установа займає серед них лише п’яте місце за якістю свого сайту. Нині в процесі створення перебуває дуже якісний ресурс для пошуку вакансій, запускається процес обміну вакансіями з компаніями Robota.ua, headhunter.ua. Планується укласти такі угоди ще з work.ua та job.ua. На нашу думку, обмін вакансіями – це ефективний захід, який має одну мету – знайти людині роботу.

У законопроекті щодо реформування державного управління у сфері зайнятості населення та соціального страхування на випадок безробіття передбачено, що, згідно з практиками європейських країн, частину послуг, зокрема послуги з навчання, служба зайнятості може віддавати на аутсорсинг.

Таким чином, реформа передбачає, що Національне агентство зайнятості, у яке трансформується Державна служба зайнятості, буде спеціалізованою державною сервісною службою з надання послуг на ринку праці, зокрема з працевлаштування, професійного навчання населення праце-

здатного віку, підтвердження результатів неформального професійного навчання, прогнозування ситуації на ринку праці та соціального захисту від безробіття. Враховуючи те, що в усьому світі люди раз на сім років змінюють не роботу, а професію, здобуваючи якісь нові навички, необхідно, щоб Державна служба зайнятості організувала спеціалізоване навчання. Поряд з територіальним відділенням центру зайнятості буде працювати центр кар'єри, який організовує спеціалізоване навчання не тільки на робітничі професії. Таким чином, Державна служба зайнятості повинна думати про людей з вищою освітою, адже вони не завжди бажають перенавчатися на робітничі професії. Національне агентство зайнятості буде дбати й про студентів, які наразі вважаються зайнятими, тому не можуть отримувати послуги як безробітні. А кошти на таке навчання повинні йти з різних джерел: з фонду соціального страхування, місцевих бюджетів, банківських установ, роботодавців і міжнародних донорів. На сьогодні в системі працює 11 центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, де щороку навчають 35 тис. людей. Рівень працевлаштування після завершення навчання становить 93%, тому що навчання відбувається за тими професіями, які затребувані ринком.

Однією з програм, яка має стати складовою реформи національної політики на ринку праці, є програма ваучерів. Згідно з Законом України "Про зайнятість населення", ваучер – документ встановленого зразка, що дає особі відповідно до цього Закону право на перепідготовку, підготовку на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, спеціалізацію, підвищення кваліфікації в навчальних закладах чи у роботодавця [4].

Актуальність ваучерної програми для осіб старше 45 років, демографічні зміни й необхідність регулярного оновлення та розвитку кваліфікаційних навичок обумовлюють стратегічну роль освіти дорослих, зокрема розширення можливостей професійного навчання для людей старшого працездатного віку. Внаслідок старіння населення частка осіб віком 45–59 років серед населення України працездатного віку зростає з теперішніх 36,3% до 45% у 2035 р. Збільшення ролі цієї вікової групи у формуванні робочої сили пов'язане також із заходами пенсійної реформи, зокрема з поступовим підвищенням пенсійного віку для жінок (до 60 років з 2021 р.) та збільшенням тривалості страхового стажу для призначення пенсії. Найуразливішою стороною конкурентоспроможності населення віком старше 45 років є невідповідність освіти та кваліфікації сучасним

економічним умовам. Професійному розвитку працівників загалом не приділено увагу. Індикатор навчання впродовж життя (частка осіб віком 25–64 років, які отримували освіту чи професійне навчання в останні 4 тижні) в Україні становить лише 1%, тоді як у середньому по 28 країнах ЄС – 10,6%, у країнах Північної Європи – понад 20%. Правове регулювання ваучерної системи, започатковане Законом України "Про зайнятість населення", який набув чинності 01.01.2013 р., передбачає для осіб старше 45 років із страховим стажем не менше 15 років право одноразово отримати ваучер для перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями із затвердженого переліку. Вартість ваучера встановлюється в межах вартості навчання, але не вище десятикратного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Оплата ваучера здійснюється за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Порівняно з традиційною організацією профнавчання, ваучер дає більше свободи користувачам щодо вибору форми та місця навчання і передбачає істотно меншу роль державної служби зайнятості. Водночас програма має низку досить жорстких обмежень: недоступна для осіб, які не мають документа, який підтверджує освіту; надто вузький вибір професій (13 робітничих професій і 22 спеціальності/напрями). За два роки фактичної реалізації законодавство про ваучерну систему вже зазнало багато змін. З 2014 р. ваучери перестали видавати зареєстрованим безробітним – для них діє окрема навчальна програма на основі прямої закупівлі освітніх послуг. Ця зміна звузила коло потенційних користувачів ваучерної програми та ще зменшила залежність показників програми від державної служби зайнятості. Незначні зміни відбулися в переліку професій (додалося три професії) та в порядку оприлюднення списків навчальних закладів, які мають право здійснювати навчання за ваучерною програмою. У березні 2015 р. Законом України "Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення соціального захисту внутрішньо переміщених осіб" додано три нові цільові групи, які мають право на отримання ваучера: особи, звільнені зі служби в силових структурах у зв'язку із скороченням чисельності або за станом здоров'я, інваліди АТО та внутрішньо переміщені особи працездатного віку за відсутності підходящої роботи. Долучитися до програми зможуть також особи, звільнені з військової служби після участі в АТО з числа інвалідів. В умовах війни й вимушеної внутрішньої міграції такі

зміни до законодавства набувають особливого значення. Крім того, Законом встановлено, що перелік професій і спеціальностей ваучерної програми встановлюватиме Мінсоцполітики [5].

Однією з найважливіших точок зростання вітчизняної економіки уряд визначив агропромисловий комплекс і розвиток зайнятості в сільській місцевості. Поки ж є серйозні проблеми з членами особистих селянських господарств, які не мають можливості отримати статус безробітних, але як зайняті мають право долучитися до ваучерної програми та згодом отримувати доходи від своєї землі.

У 2013 р. користувачами ваучерної програми стали 20 426 осіб (зокрема 11 854 особи – зареєстровані безробітні та 8 572 – працюючі або незайняті особи без статусу зареєстрованих безробітних), у 2014 р. – 5 746 осіб. Зменшення числа користувачів пов'язане із змінами умов програми (зареєстрованим безробітним припинили видавати ваучери), вплинуло також загальне погіршення ситуації в країні. Планові обсяги фінансування на ваучерну програму весь час скорочуються, але через незначну кількість користувачів проблеми нестачі коштів поки що не виникало. Найпопулярнішими робітничими професіями із затвердженого переліку є тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва, електрогазозварник, плодоовочівник, водій навантажувача. Серед професій спеціалістів найчастіше обирають ІТ (комп'ютерні системи та мережі, програмне забезпечення систем, розроблення програмного забезпечення) та землевпорядник. Серед користувачів ваучерної програми переважають чоловіки, особливо у видах навчання за робітничими професіями. Деяких не влаштовує перелік спеціальностей, які можна здобути з допомогою ваучера. У переліку спеціальностей більше таких, що користуються попитом серед чоловіків. Жінки можуть освоїти професію соцпрацівника, плодоовочівника, комп'ютерника [6].

Для повноти оцінки аналіз офіційних юридичних та статистичних джерел потребує доповнення інформацією від безпосередніх учасників ваучерної програми як з боку користувачів, так і з боку тих, хто надає послуги. З цією метою в період з 6 по 20 лютого 2015 р. у трьох областях (Запорізькій, Кіровоградській та Львівській) проведено соціологічне дослідження, в ході якого опитано 70 користувачів ваучерної програми, 60 потенційних користувачів із числа відвідувачів місцевих центрів зайнятості віком 45–59 років та 12 співробітників цих центрів з досвідом роботи за ваучерною програмою. Комплексне оцінювання на базі всіх джерел дає підстави стверджувати, що

ваучерна програма для осіб віком старше 45 років є реальним інструментом державної політики на ринку праці та освітніх послуг, але її можливості недооцінено як з боку населення, так і з боку навчальних закладів. Провайдерські функції сконцентровано майже виключно на державній службі зайнятості, внаслідок чого існує інформаційна асиметрія: основний потік відвідувачів центрів зайнятості становлять безробітні, а їм з 2014 р. ваучери не видають. Процедура консультування та видачі ваучера належно організована та регламентована, не займає багато часу; консультації надаються фахово і з достатньою повнотою. Навчальні заклади загалом зацікавлені у співпраці за ваучерною програмою, проте існує певна інерція: не приділено належної уваги інформуванню населення про можливості навчання за ваучером, не враховано особливості організації навчання людей старшого віку, зокрема працюючих. Деякі умови програми можуть спричиняти ризики дискримінації: в невідповідне становище потрапляють сільські мешканці та особи з низьким освітнім рівнем, разом з цим прямого ризику гендерної дискримінації не виявлено.

На жаль, програма реалізується в складному соціальному середовищі: панують стереотипи щодо непридатності людей старшого віку до засвоєння нових знань; люди не звикли розглядати професійне навчання як один із доступних способів поліпшення своїх життєвих перспектив; посилення на вік чи стан здоров'я часто слугують приводом для того, щоб приховати небажання вчитися чи здійснювати інші активні кроки; немає довіри до заходів державної політики. Зазначені обставини безпосередньо пов'язані та підсилюються негараздами в економіці: нерозвинута інфраструктура освіти дорослих; недостатній зв'язок між освітньо-кваліфікаційним рівнем та рівнем заробітку; значна частина працюючих неохоплені державним соціальним страхуванням через поширення неформальної зайнятості. Внутрішні проблеми самої програми пов'язані як з недосконалістю законодавства (неврегульованість факту використання права на одноразове отримання ваучера, значна кількість обмежень щодо умов участі), так і з існуючими практиками її реалізації (велике адміністративне навантаження на всіх учасників програми, недостатнє залучення соціальних партнерів).

Огляд Європейського досвіду щодо ваучерних систем, досвід країн Європи засвідчує, що ваучерні системи мають практично всі переваги й недоліки, притаманні заходам активної політики на ринку праці. До найсильніших сторін слід віднести функцію

активізації та наявність вибору в користувачів, до найпроблемніших – неминучість безповоротних втрат, оскільки додаткові ефекти від видатків на ваучерну систему на практиці дуже важко виявити та виміряти. Саме з цих міркувань ваучерні програми зазвичай орієнтовані на певні цільові групи населення, які найчастіше стикаються з бар'єрами на ринку праці (жінки, довготривалі безробітні, працівники старшого віку, люди з інвалідністю, особи з низьким освітньо-кваліфікаційним рівнем тощо). Становлення ваучерних систем потребує певного часу для налагодження взаємодії між її учасниками (зокрема між місцевими офісами публічної служби зайнятості, навчальними закладами та приватним сектором) і підготовки потенційних користувачів (обізнаність, активізація тощо). Трансфер ваучерних систем можливий, але це доцільно робити для добре перевіреного досвіду, з належною ретельністю та з урахуванням наявних ресурсів. Впровадження системи моніторингу та оцінки, процедур акредитації та сертифікації спрямоване на контроль якості, але водночас призводить до ще більшого ускладнення ваучерної системи та збільшує вартість її адміністрування. Тому потрібно шукати оптимальний баланс між щільним контролем та децентралізацією й гнучкістю організаційної структури ваучерної системи.

2 квітня 2015 р. у м. Києві був проведений круглий стіл “Програма ваучерів на навчання дорослих: аналіз ситуації, міжнародний досвід та перспективи”. У роботі круглого столу взяли участь представники Верховної Ради України, Міністерства соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України, Державної служби зайнятості України, громадських організацій, наукових установ, вищих навчальних закладів, міжнародних організацій, ЗМІ та ін., які висловили свої думки та пропозиції щодо результатів дослідження та напрямів удосконалення системи ваучерів.

На концептуальному рівні заходи з удосконалення та розвитку ваучерної системи в Україні можна згрупувати за етапністю та напрямками реалізації.

Три етапи реформування:

1. Короткострокові заходи (2015–2016 рр.), які не потребують додаткового фінансування.
2. Середньострокові заходи (2017–2018 рр.), що потребують фінансової підтримки.
3. Довгострокові заходи (з 2019 р.), що потребують подальшого розширення фінансування.

Три напрями реалізації заходів реформування:

1. Удосконалення діючої ваучерної програми професійної підготовки осіб віком 45+.
2. Поширення ваучерної програми професійної підготовки на інші цільові групи населення.
3. Впровадження ваучерної системи в інших сферах соціального захисту. Заходи удосконалення діючої програми ваучерів для людей старше 45 років мають бути спрямовані на посилення інформаційного висвітлення (PR), флексібілізацію умов програми та підвищення її доступності (мінімізація обмежень за освітніми ознаками, розширення кола вибору за професіями, видами навчання та закладами), поліпшення адміністрування (скорочення документообігу та кількості дозволено-контрольних процедур, запровадження регулярної системи оцінки та моніторингу) [7].

Заходи розширення ваучерної програми професійної підготовки на інші цільові групи населення мають передбачати розроблення окремих підпрограм для урахування специфіки кожної цільової групи як за критеріями участі, так і за основною метою їх професійного навчання, а також пошук додаткових джерел фінансування. Заходи впровадження ваучерної системи в інших сферах соціального захисту потребують вивчення зарубіжного досвіду та інвентаризації всіх видів соціальних благ/послуг на предмет доцільності їх переведення на ваучерну.

Заклади професійної та вищої освіти здебільшого орієнтовані на первинну підготовку молоді й не готові враховувати особливості навчання людей старшого віку, зокрема працюючих. Державна служба зайнятості залишається основним і чи не єдиним інформатором щодо ваучерної програми, але від 2014 р. зареєстрованим безробітним ваучери не видаються.

Тож інформаційна асиметрія може бути самостійною причиною низької популярності ваучерної програми. Але якщо орієнтуватися в оцінках поінформованого населення тільки на потік зареєстрованих безробітних 45 років і старших, за два роки дії ваучерної програми про неї мали дізнатися не менш ніж мільйон потенційних користувачів. Тож, на нашу думку, проблема обізнаності має істотно меншу вагу, ніж проблема активності.

IV. Висновки

Розвиток ваучерної системи має стати складовою реформи національної політики у сфері зайнятості населення. Ваучерна програма стимулює людей, яким більш ніж 45 років, до продовження освіти, дає можливість заповнити прогалини чи компенсувати недостатню якість попередньої освіти,

зменшує освітню нерівність між поколіннями. Програма оптимально поєднує монетизацію освітніх послуг зі збереженням соціальної спрямованості програми та підвищенням ролі її учасників у прийнятті рішень.

Вважаємо за потрібне здійснити реформування програми ваучерів у три етапи. На першому необхідно зосередитися на аспектах, що не потребують додаткового фінансування. Зокрема, поліпшити інформування про програму, переглянути порядок установа переліку професій і напрямів, за якими може здійснюватися перепідготовка в межах ваучерної програми, а також передбачити доступ до програми самозайнятих осіб.

Список використаної літератури

1. Басай О. В. Правове забезпечення соціального захисту безробітних в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. В. Басай ; Національна юридична академія ім. Ярослава Мудрого. – Харків, 2005.
2. Басай О. В. Про поняття та основні напрями державної політики зайнятості в Україні / О. В. Басай // Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України. – Івано-Франківськ : Плай, 2004. – Вип. 12. – С. 145–150.
3. Басай О. В. Реформа управління у сфері соціального захисту безробітних / О. В. Басай // Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. праць. – Одеса : Юридична література, 2001. – Вип. 12. – С. 227–231.
4. Закон України “Про зайнятість населення” від 05.07.2012 № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
5. Постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.2013 р. № 207 “Про затвердження Порядку видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/207-2013-%D0%BF>.
6. Наказ Кабінету Міністрів України від 25.06.2015 р. № 661 “Про затвердження переліку професій, спеціальностей, напрямів підготовки та підвищення кваліфікації, для навчання за якими може бути виданий ваучер” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0817-15>.
7. Програма ваучерів на навчання дорослих: аналіз ситуації, міжнародний досвід та перспективи : матер. круглого столу. – Київ, 2015.

Стаття надійшла до редакції 22.12.2015.

Юровская В. В., Яцкевич Д. С. Ваучерная программа как составляющая реформы национальной политики на рынке труда

В статье рассматриваются пути реформирования государственного управления в сфере занятости населения. Одной из программ, которая введена Законом Украины “О занятости населения”, является ваучерная программа, которая должна стать составляющей реформы национальной политики на рынке труда.

Отмечено, что развитие ваучерной системы должно стать составной реформы национальной политики в сфере занятости населения. Предлагается осуществить реформирование программы ваучеров в три этапа.

Ключевые слова: ваучер, ваучерная программа, профессиональное обучение, трудоустройство.

Yurovska V., Yatskevych D. Voucher Program as a Component of National Policy Reform at the Labor Market

The article analyses the ways of reforming state administration in the area of employment. One of the programs implemented by the Law of Ukraine “On employment” is a voucher program which is supposed to become a component of national policy reform at the labor market.

Such concepts as “employment”, “system of professional training of the unemployed”, “voucher program” are explained.

The role of professional training is analyzed. Relevancy of the voucher program for people over 45 years of age and necessity of regular update and development of qualitative skills are mentioned.

It is mentioned that state policy of employment can be divided in two directions for our purpose: assistance for all unemployed people in their active independent search for the job and employment of employable citizens.

It is specified that the development of voucher system should become a component of national policy reform in the area of employment. Voucher program stimulates people over 45 to continue obtaining education, gives the opportunity to fill in the gaps in knowledge or compensate lack in quality of the previous education, decreases educational inequality among generations. The program effectively combines monetization of educational services while maintaining social orientation of the program and increasing of the role of its members in decision-making.

With regard to the abovementioned the program is implemented in a complex social environment. We can also add problems in the economy. The internal problems of the program are associated with the imperfection of the legislation as well as existing implementation practices.

It is proposed to carry out the reform of the voucher program in three phases. At the first phase it is suggested to focus on the aspects which do not require additional financing. In particular, to improve information about the program, review the procedure for establishing the list of professions in the areas in which we can implement re-training within the framework of the voucher program, as well as provide access to the program of self-employed persons.

Key words: *voucher, voucher program, professional training, employment.*