

Вісник

Інституту економіки
та прогнозування

Науковий журнал

Заснований Інститутом економіки
та прогнозування НАН України
у серпні 2000 року

2019

З М І С Т

Близнюк В.В., Юрик Я.І.

Оцінка та напрями мінімізації професійно-кваліфікаційних дисбалансів регіонального ринку праці..... 2

Костриця В.І., Бурлай Т.В.

Модернізація системи професійної освіти та навчання Євросоюзу в контексті цілей зайнятості 17

Гук Л.П.

Формування пропозиції робочої сили регіонів України: освітньо-кваліфікаційний аспект 30

Перегудова Т.В.

Практики підтримки соціально-трудової інклюзії молоді 40

Куліков Г.Т.

Мотивація до отримання робітничих професій для потреб регіонального ринку праці 44

Антонюк В.П.

Проблема розбалансованості професійної підготовки кадрів в Україні та шляхи її вирішення..... 50

Терюханова І.М.

Формування професійної компетентності робітників соціальної сфери – від теорії до практичної реалізації 56

Рожко А.А., Иванов С.А.

Адаптація системи професійно-технічного образования к потребностям рынка труда Республики Молдова 59

Колеснікова Тетяна, Чобану Михайл

Сприйняття працівниками Молдови питань гендерної рівності на робочому місці..... 68

Чобану Михайл

Особливості зарахування дітей, які перебувають у скрутному становищі, в систему професійної освіти Республіки Молдова 76

Паржницький О.В.

Підготовка робітничих кадрів у системі ПТО та ступінь її відповідності потребам регіонального ринку праці..... 81

Аврамчук В.А.

Інноваційні підходи до формування професійної компетентності кваліфікованих робітників у сучасних умовах 85

УДК 331.52; 331.54

JEL: J21, J23, J24

Близнюк В.В., канд. екон. наук,

завідувачка відділу соціально-економічних проблем праці

Юрик Я.І., канд. екон. наук,

старший науковий співробітник відділу соціально-економічних проблем праці

ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»

ОЦІНКА ТА НАПРЯМИ МІНІМІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ДИСБАЛАНСІВ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Доведено, що освітньо-професійні дисбаланси регіональних ринків праці суттєво знижують ефективність його функціонування в напрямі задоволення перспективних потреб економіки регіону у кваліфікованих кадрах. Запропоновано оцінювати дисбаланси на рівні регіональних ринків праці індексами структурно-галузевого, професійного та регіонального безробіття, що дають змогу обґрунтувати, якою мірою існуюче безробіття пояснюється нездатністю ринку праці повністю та якісно задовольнити існуючий попит на працю. Удосконалено перелік пріоритетних напрямів та стратегічних дій щодо мінімізації регіональних дисбалансів, які базуються на запропонованому методичному підході розподілу професій у матриці Бостонської консалтингової групи¹.

Ключові слова: *освітньо-професійні дисбаланси, структурне безробіття, надмірний освітній рівень, заклади професійно-технічної освіти, перспективна потреба у кваліфікованих робітниках*

V. Blyznyuk, PhD in Economics, Head

Y. Yuryk, PhD in Economics, Senior Researcher,

Department of Socio-Economic Problems of Labor

Institute for Economics and Forecasting of NAS of Ukraine

ASSESSMENT AND GUIDELINES OF THE MINIMIZATION OF PROFESSIONAL AND QUALIFICATION IMBALANCES OF THE REGIONAL LABOR MARKET

The authors prove that the educational imbalances of regional labor markets significantly reduce the effectiveness of market mechanisms to meet the prospective needs of the regional economy in skilled personnel. Proposed a method to assess the imbalances by means of indices of structural sectoral, professional and regional unemployment. Improved the list of priority guidelines and strategic actions to minimize the regional imbalances based on the proposed methodological approach of the distribution of professions in the matrix of the Boston Consulting Group.

Keywords: *educational and vocational imbalances, structural unemployment, over-qualification level, vocational education institutions, prospective need for skilled workers*

Кадрове забезпечення регіональної економіки робочою силою середнього кваліфікаційного рівня потребує збалансованого та гармонійного розвитку двох взаємопов'язаних ринків: ринку праці, що забезпечує попит на кваліфікованих робітників, та ринку освітніх послуг на рівні професійної освіти. У більшості країн професійна освіта робітників виступає визначальним чинником ефективності економіки, зниження безробіття, покращення якості життя робочої сили. Так, у східноєвропейських країнах частка осіб із професійно-технічним освітнім рівнем сягає близько 70% зайнятого населення (табл. 1). А у країнах ЄС майже половина всіх учнів другого етапу середньої освіти навчалися за професійно-освітніми програмами². Динаміка чисельності осіб, які були охоплені освітніми програмами професійно-технічних закладів в Україні, за досить тривалий період часу засвідчує, що їх частка не перевищує 30–35% усього населення.

Низький рівень охоплення професійними освітніми програмами був характерний ще для радянської економіки. Так, в Україні цей рівень трохи перевищував 22%, порівняно із 51% рівнем охоплення у США. Це було пов'язано із низькою престижністю робітничих професій, носії яких сприймалися суспільством як «вторинні» або менш соціально значущі, попри те, що для суспільства вони залишаються функціонально важливими. Фізична праця і пов'язані з нею масові професії дедалі більше втрачають свою привабливість: професія залишається масовою з огляду на об'єктивну суспільну економічну потребу, а от з огляду на суб'єктивну готовність зайнятися такою працею вона знецінюється.

¹ Публікацію підготовлено у рамках виконання проєкту «Модернізація системи професійно-технічної освіти для потреб регіонального ринку праці», що виконувався за Договором із Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України від 29.08.2019 р. № 36-78/2019.

² Spotlight on VET – 2018 compilation: vocational education and training systems in Europe. Luxembourg: Publications Office. Cedefop, 2019. URL: https://www.cedefop.europa.eu/files/4168_en.pdf

Людина, зайнята фізичною працею, є символічно невизнаною. Попит на фахівців з інженерною освітою протягом останніх років не зменшується, більшість підприємців відзначають істотний дефіцит кваліфікованих робітників з інструментом. Робітники, працівники сільського господарства, працівники соціальної сфери, інших масових професій перебувають на периферії медійної та, як наслідок, широкої суспільної уваги. Це зайвий раз свідчить про існування дисбалансу між суспільним та соціально-економічним визнанням професійної структури ринку праці та поширенням споживацьких цінностей. Сучасне українське суспільство, перетворюючись на суспільство споживання, поступово змінює ставлення до праці, культивуючи отримання «легких грошей», несистематичну працю. Потреба в демонстративному неробстві підкреслює дистанціювання від праці, що сприймається як непопулярний і навіть принизливий вид діяльності³ та проявляється у тому, щоб «знайти собі місце поза полем видимості консюмеристського погляду»⁴. На наш погляд, саме ціннісні розбіжності суспільства із економічними потребами призводять до розбалансованості механізму співіснування ринків освіти та праці. Неспроможність забезпечення ефективної взаємодії цих двох соціально значимих ринків проявляється у збереженні постійного істотного попиту на працівників робітничих професій (рис. 1).

Таблиця 1

Динаміка охоплення населення професійно-технічною освітою, %

Країна	1980	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2017
Чехія	69,9	72,9	72,6	70,4	69,8
Німеччина	..	60	61,1	58,2	58,6	59,1	59	57,8
Угорщина	22,9	30,8	39,5	49	53,5	56,6	57,3	59,1
Польща	..	54,3	47,7
Румунія	50,4	52,7	52,2	50,2	52,8
Словаччина	59	65,1
Україна	22	30,7	37,4	38,1	36,8	36,8
США	51,6	56,3	51,6	50,7	49	48,1	47,5	..

Джерело: розраховано авторами за даними Євростату. URL: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_uae_ent03&lang=en

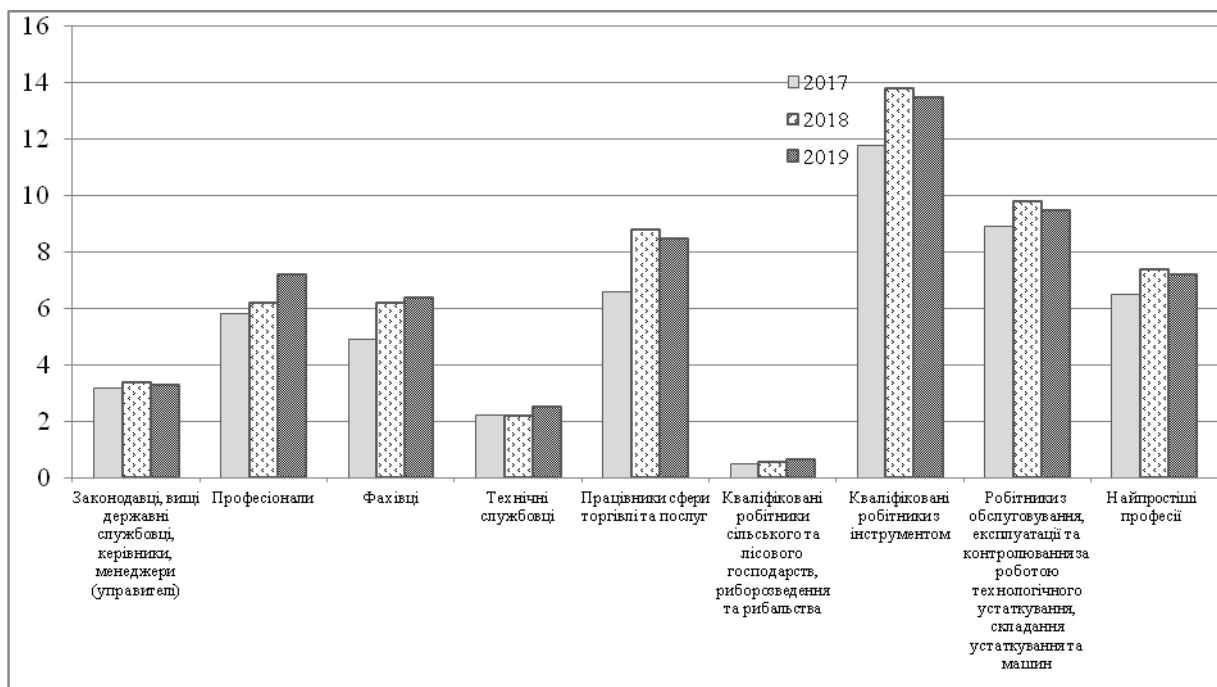


Рис. 1. Динаміка попиту на робочу силу в Україні у розрізі професій

Джерело: розраховано авторами за даними Державного центру зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/storinka/analitika-ta-statystyka>

³ Фесенко А.М. Знецінення праці та загрози відчуження молоді від трудового способу життя в умовах домінування цінностей "суспільства споживання". *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу "Києво-Могилянська академія". Серія: Філософія.* 2016. Т. 286. Вип. 274. С. 18–23. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchduf_2016_286_274_5

⁴ Ильин А. Н. Статус труда в обществе потребления. *Гуманитарные научные исследования.* 2013. № 1. URL: <http://human.snauka.ru/2013/01/2162>

Так, частка вакансій робітничих професій (4–8 професійні групи Класифікатора професій) серед їх загальної кількості протягом останніх десяти років залишається понад 70%. Незважаючи на постійно існуючий попит на робітничі професії, стейкхолдери неодноразово наголошували на недостатню якість професійної освіти та рівень отриманих професійних компетенцій слухачів – майбутніх робітників⁵.

Можна констатувати, що вітчизняна система підготовки кадрів не виконує в повному обсязі основні завдання, серед яких виокремлюються: забезпечення економіки кваліфікованими кадрами; збалансування попиту та пропозиції відповідно до пріоритетів розвитку економіки; забезпечення молоді першим робочим місцем відповідно до отриманої освіти, створення умов для її професійного та кваліфікаційного розвитку, посилення соціального партнерства між усіма стейкхолдерами; оновлення змісту освітніх та професійних програм навчання, зміцнення матеріально-технічної бази навчання. Система професійної освіти в Україні характеризується розгалуженою мережею закладів та значною кількістю професій, за якими ведеться підготовка. Найбільша кількість закладів, за даними МОН⁶, розташована на Дніпропетровщині (60 закладів), Львівщині (56) та Донеччині (44), а загальна кількість учнів ПТНЗ в Україні становить 253,9 тис. осіб.

Серед недоліків сучасної системи професійної освіти слід відзначити невідповідність обсягів регіонального замовлення на підготовку ПТНЗ, неефективність переліку професій, за якими здійснюється підготовка, оскільки органи регіональної влади не мають аналізу регіонального ринку праці у розрізі професій. Констатація цієї проблеми вимагає створення дієвої системи моніторингу освітніх послуг сфери професійно-технічної освіти на рівні регіону, що має сприяти реальному плануванню обсягів та напрямів професійної підготовки. Слід враховувати, що підготовка кваліфікованих робітників здійснюється переважно на рівні регіону, тому моніторинг потреби у розрізі професій і обґрунтування перспективної потреби доцільно розглядати на рівні регіону. Основними параметрами збалансованості попиту та пропозиції робочої сили на рівні регіонального ринку праці є навантаження на одне вільне робоче місце та рівень працевлаштування. Саме поєднання цих двох показників регіонального ринку праці дало змогу здійснити типологізацію регіональних ринків праці за рівнем збалансування на них попиту та пропозиції (рис. 2).

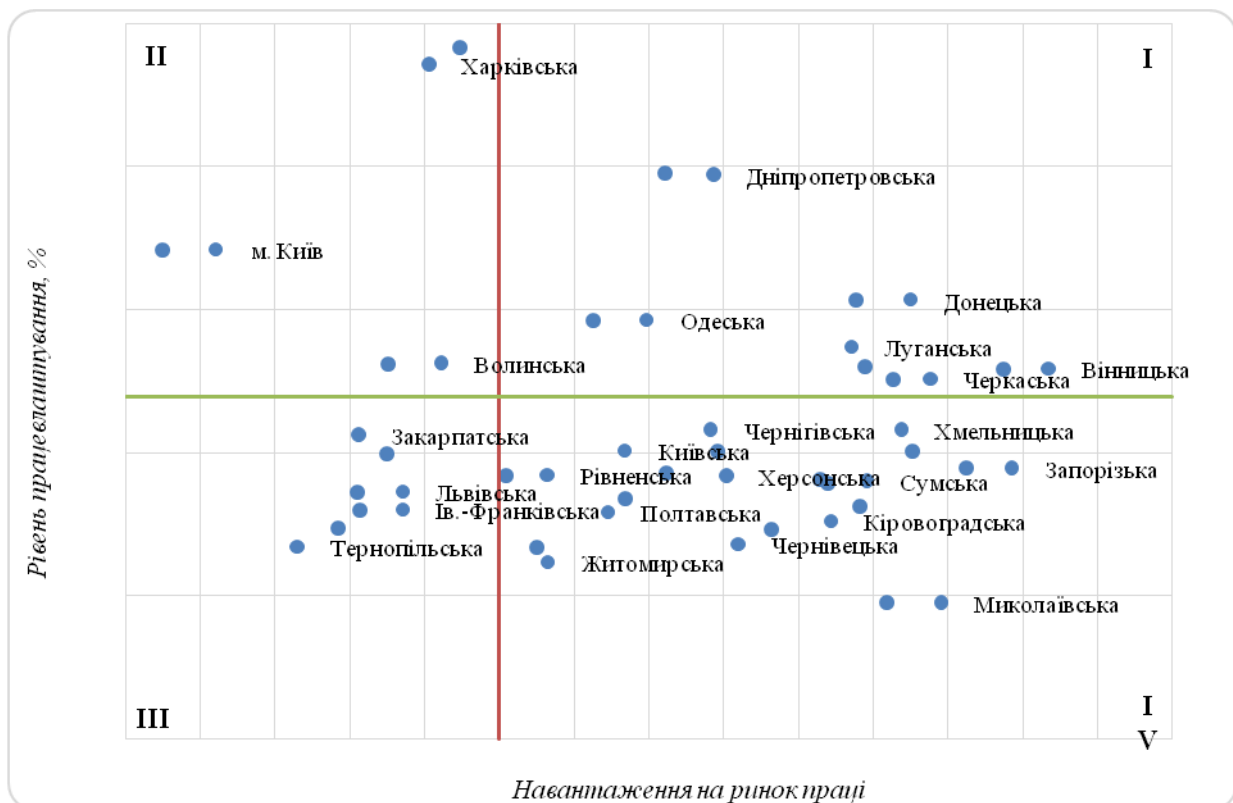


Рис. 2. Типологія регіонів України за рівнем збалансованості попиту на робочу силу та її пропозиції на регіональних ринках праці, 2016–2018 рр.

Джерело: розраховано за даними обласних центрів зайнятості: URL: <https://www.dcz.gov.ua>

⁵ Інформаційно-аналітичне забезпечення освітньої реформи в Україні: монографія / за ред. С.Л. Лондара; ДНУ «Інститут освітньої аналітики». Київ, 2017. С. 103.

⁶ Професійна освіта. URL: <https://mon.gov.ua/ua/tag/profesiyno-tehnicna-osvita>

Таким чином, у секторах I та IV зосереджені регіони України, де спостерігається надлишок трудових ресурсів, відповідно в інших двох розмістилися території із кадровим дефіцитом. Разом із тим у секторах III та IV локалізовано регіони, де можливості робочої сили застосувати свої трудові зусилля виявилися гіршими, ніж у середньому по Україні, що може серед іншого свідчити про існування суттєвішої якісної невідповідності характеристик робочої сили та робочих місць на цих територіях, наприклад, за такими параметрами, як галузева, професійна або освітня приналежність.

Отримані нами значення рівня регіонального структурного безробіття (рис. 3) за період 2014–2019 рр. засвідчують те, що існуюча в Україні незайнятість (офіційно зареєстрована) на 11–13% пояснюється диспропорціями в територіальній структурі попиту та пропозиції робочої сили, подолати які можливо лише за рахунок переміщення або працівників, або робочих місць із одного регіону до інших (рис. 2).

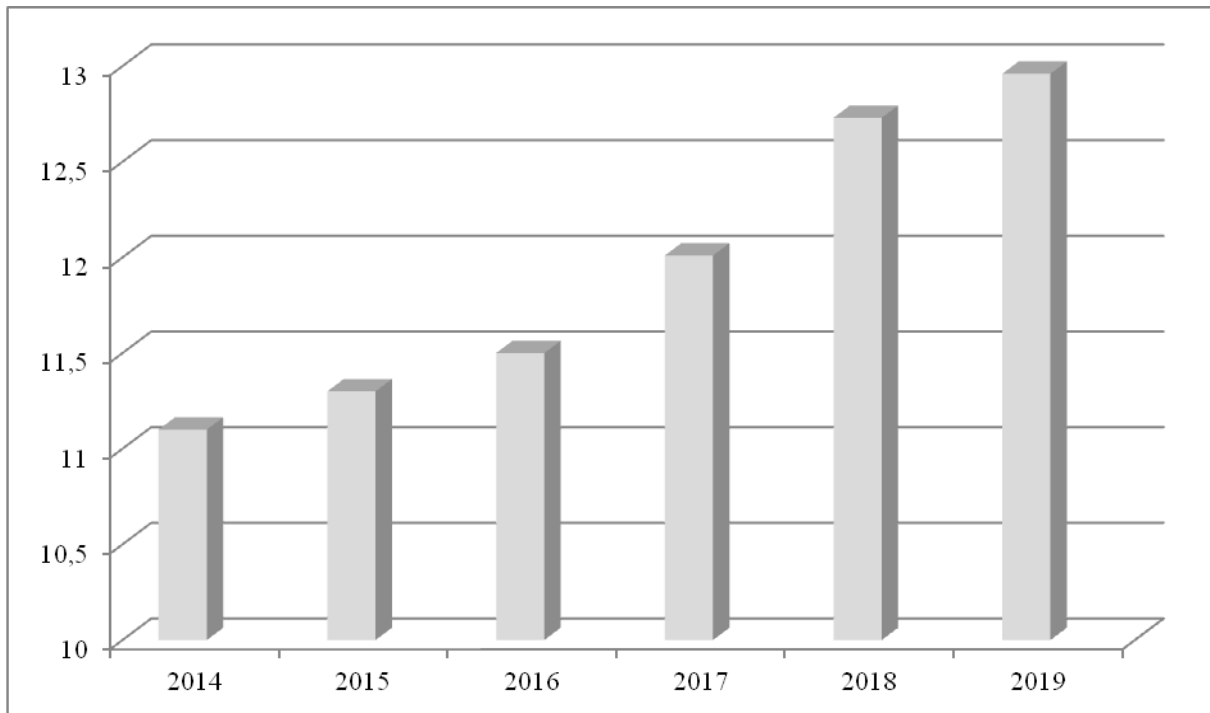


Рис. 3. Рівень регіонального структурного безробіття в Україні, 2014–2019 рр., % до зареєстрованого безробіття

Джерело: розраховано за даними обласних центрів зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua>

Одночасне існування безробіття та вакантних робочих місць на регіональних ринках праці дозволяє припустити наявність локальних дисбалансів між попитом на робочу силу та її пропозицією, зокрема галузевих, професійних або освітніх.

За нашими оцінками, в середньому за досліджуваний період майже 20% зареєстрованих безробітних в Україні за своєю галузевою приналежністю не відповідали поточному попиту на працю. А серед топ-5 регіонів – «лідерів» за структурною незбалансованістю – виокремлювалися Закарпатська, Чернівецька, Тернопільська, Миколаївська та Одеська області. Що ж до професійних диспропорцій, то, за нашими розрахунками, близько 10% офіційно безробітних в Україні за професіями були структурними, тобто такими, яких необхідно «перемістити» у професійні групи з характеристиками, що відповідатимуть пропонованим вакансіям. Інший же спосіб розв'язання проблеми – зміна структури вакантних робочих місць. Серед топ-5 регіонів із найбільшими дисбалансами за професійною компонентою виділяємо Львівську, Закарпатську, Київську, Хмельницьку області та м. Київ.

Здійснивши оцінку факторів впливу на рівень структурного безробіття методом декомпозиції, ми дійшли висновку, що майже 80% регіонального структурного безробіття в Україні формується дисбалансами на рівні регіональних ринків праці. Нами сформовано перелік областей, «вносок» яких у структурне безробіття протягом останніх років є найістотнішим. Оскільки дисбаланс може бути оцінено як з боку попиту, так і з боку пропозиції, то і області нами було згруповано саме у дві групи. **До першої**, де великій кількості вакантних робочих місць відповідає відносно мала кількість офіційних безробітних, входять м. Київ, а також Львівська, Івано-Франківська, Волинська, Тернопільська та Харківська області. **Друга група** об'єднує території з високим рівнем безробіття і відносно невеликою кількістю вакансій – Вінницьку, Запорізьку, Миколаївську, Черкаську області. Їхній перелік у межах аналізованого періоду доволі стабільний та включає в себе дві групи (табл. 2).

Таблиця 2

Області України з найбільшими дисбалансами між попитом та пропозицією робочої сили та їхні внески в обсяг регіонального структурного безробіття, 2016–2018 рр.

Характер дисбалансу	
Дефіцит робочої сили	Дефіцит вакансій
м. Київ	Запорізька область
Львівська область	Вінницька область
Івано-Франківська область	Черкаська область
Волинська область	Миколаївська область
Тернопільська область	Сумська область
Харківська область	Дніпропетровська область

Джерело: розраховано авторами за даними обласних центрів зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua>

Фокус нашого дослідження зосередимо на **Запорізькій** області України, що характеризується відносно **високими дисбалансами** між попитом на робочу силу та її пропозицією за рахунок **надлишку** трудових ресурсів, які мають надто обмежені можливості застосування своїх трудових зусиль у межах регіону. Таким чином на перше місце виходить проблематика якості кваліфікованих робітників, які формують попит на вільні робочі місця, та рівня відповідності отриманих компетенцій очікуванням роботодавців. Галузева спеціалізація та ступінь розвиненості й результативності для регіональної економіки оцінюється за допомогою коефіцієнта локалізації, згідно з яким види економічної діяльності регіональної економіки розподіляються на базові, місцевого значення та галузі, на яких регіон не спеціалізується. Розрахунок таких коефіцієнтів для Запорізької області дав нам змогу оцінити рівень конкурентоспроможності галузей в економічній структурі країни (табл. 3).

Так, серед **базових видів економічної діяльності** регіону, що відносяться до сильного типу за рівнем конкурентоспроможності, слід виокремити галузь постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря. Переробна промисловість в області за рівнем конкурентоспроможності зайнятості набуває депресивності, тобто для неї характерним є більш швидке зниження зайнятості, ніж у середньому по економіці країни. Сільське господарство, транспорт, будівництво, торгівля, освіта, охорона здоров'я, інформаційні технології та бізнес-послуги є **видами діяльності місцевого значення** та обслуговують потреби внутрішньорегіонального ринку. Освіту, професійну, наукову та технічну діяльність відносять до галузей із сильним типом конкурентоспроможності, а торгівлю й охорону здоров'я – із депресивним. Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування за досліджуваний період відзначалася значним припливом персоналу і серед непрофільних є зростаючою галуззю.

Таблиця 3

Класифікація видів економічної діяльності Запорізької області за рівнем конкурентоспроможності

Вид економічної діяльності	Коефіцієнт локалізації		Темп зростання, 2017/2013, %		Тип ВЕД за рівнем конкурентоспроможності
	2013	2017	у регіоні	в країні	
1	2	3	4	5	6
Базові					
Операції з нерухомим майном	1,922	3,334	83,05	45,72	Обмеженого розвитку
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	0,881	1,973	194,80	83,12	Сильний
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	1,488	1,701	90,83	75,92	Обмеженого розвитку
Переробна промисловість	1,631	1,409	72,91	80,65	Депресивний
Місцевого значення					
Фінансова та страхова діяльність	1,073	1,160	80,12	70,76	Обмеженого розвитку
Освіта	0,982	0,995	103,25	97,36	Сильний
Сільське, лісове та рибне господарства	0,828	0,972	79,03	64,28	Обмеженого розвитку
Оптова й роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів та мотоциклів	1,119	0,945	80,02	90,45	Депресивний
Професійна, наукова та технічна діяльність	0,613	0,931	135,86	85,41	Сильний
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	0,996	0,915	88,78	92,26	Депресивний
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	0,902	0,897	100,26	96,36	Сильний

1	2	3	4	5	6
Надання інших видів послуг	0,788	0,894	116,26	97,88	Сильний
Будівництво	0,826	0,882	103,08	92,21	Сильний
Інформація та телекомунікації	0,542	0,869	165,70	98,69	Сильний
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	0,808	0,833	93,31	86,47	Обмеженого розвитку
Тимчасове розміщування й організація харчування	0,722	0,770	109,48	97,99	Сильний
Галузі, на яких регіон не спеціалізується					
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	0,124	0,653	574,74	104,43	Сильний
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	0,853	0,638	78,30	100,01	Депресивний
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	0,745	0,182	16,13	63,17	Депресивний

Примітки: якщо коефіцієнт локалізації дорівнює 1, то це означає, що частки зайнятості в галузі на регіональному та національному рівні співпадають. Якщо коефіцієнт локалізації більший за 1 – зайнятість у галузі превалює в економіці регіону порівняно із економікою країни в цілому.

До **базових** у регіоні галузей належать ті, у яких коефіцієнт локалізації – понад 1,251. Види діяльності із коефіцієнтом локалізації в діапазоні від 0,751 до 1,25 є **галузями місцевого значення**. Вони обслуговують потреби внутрішньорегіонального ринку та потенційно призначені для збереження в регіоні, разом із базовими формують поточну спеціалізацію регіону. Галузі із коефіцієнтом локалізації меншим за 0,75 є такими, на яких регіон **не спеціалізується**.

Класифікація видів економічної діяльності за рівнем конкурентоспроможності: **сильні** – в регіоні зростають швидше, ніж на національному рівні; **відсталі** – зростають повільніше, ніж на національному рівні; **обмеженого розвитку** – падіння, але повільніше, ніж на національному рівні; **депресивні** – відбувається падіння швидше, ніж на національному рівні.

Джерело: тут і далі, якщо не зазначено інше, розраховано за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Конкурентоспроможність регіональної економіки напряму залежить від збалансованості кадрового забезпечення, що у свою чергу характеризується узгодженістю обсягів, профілів та структури підготовки кадрів. Сучасні технологічні процеси характеризуються динамічністю, тому професійна освіта може бути якісною лише за умови глибокої інтеграції з реальною практичною сферою. Ринок праці формує конкурентне середовище та стимулює ефективність діяльності закладів професійної освіти. Структура та обсяги професійної підготовки визначаються не лише вимогами ринку, а й попитом населення на освітні послуги, престижністю тієї чи іншої професії, що є причиною посилення дисбалансу, поглиблення проблем із працевлаштуванням та ефективною зайнятістю. Одним із наслідків дисбалансів є формування депрофесоналізації робочої сили, що проявляється не лише у зниженні попиту на висококваліфіковані професії, а й у втраті рівня кваліфікації за рахунок існування надлишкового освітньо-кваліфікаційного рівня в економіці регіону (табл. 4).

Таблиця 4

Освітня структура професійних груп зайнятих у Запорізькій області України та масштаби дисбалансу між кваліфікаційним рівнем працівників та робочих місць, 2018 р., %

Показник	Недостатній освітній рівень	Достатній освітній рівень	Надмірний освітній рівень
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	13,4	86,6	-
Професіонали	10,5	89,4	
Фахівці	10,2	89,8	
Технічні службовці	1,9	59,9	38,2
Працівники сфери торгівлі та послуг	1,6	80,8	17,5
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	8,6	85,7	5,7
Кваліфіковані робітники з інструментом	8,6	83,2	14,5
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування	0,5	92,2	7,4
Найпростіші професії		38,9	61,1

Джерело: розраховано за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

В Україні простежується автономність розвитку ринків праці та освітніх послуг, і Запорізька область не стала винятком. Завищені очікування населення від отриманого рівня освіти простежуються в тому, що 38,2% технічних службовців, 17,5% працівників сфери торгівлі та послуг, 14,5% кваліфікованих робітників з інструментом зайняті на робочих місцях, які не потребують повної та базової вищої освіти. А особливе занепокоєння викликає той факт, що кожен п'ятий, зайнятий на найпростіших роботах, має різного рівня вищу освіту (табл. 4).

У попередніх публікаціях нами докладно розглянуто структурно-динамічні характеристики ринку праці промислового регіону на прикладі Запорізької області, визначено особливості професійно-галузевої структури зайнятого та безробітного населення⁷. Аналіз довів, що проблема незбалансованості за освітньо-кваліфікаційною компонентою вагомо перешкоджає економічному розвитку регіону. За результатами аналітичних викладок авторами виокремлено та комплексно охарактеризовано професійне «ядро» Запорізької області, що охоплює не менше 80% усіх зайнятих за робітничими професіями (табл. 5).

Таблиця 5

Професійне ядро зайнятих на ринку праці Запорізької області

Код	Назва професії	Частка професії у професійному ядрі зайнятих, %	Частка вакансій, %	Частка професії в системі підготовки кадрів ЗПТО регіону
4115	Секретарі	2,13	0,69	0,96
4211	Касири та білетери	2,99	1,24	0,85
4222	Службовці з інформування (довідок)	1,57	2,16	1,17
5122	Кухарі	2,39	4,79	15,4
5123	Офіціанти та буфетники	1,70	2,33	2,12
5131	Працівники, які забезпечують піклування та догляд за дітьми	1,46	1,27	0
5132	Працівники з надання послуг пацієнтам лікувальних закладів	2,75	3,65	0
5141	Перукарі	2,56	0,63	6,17
5169	Працівники захисних та охоронних служб	8,63	6,91	0
5220	Продавці в магазинах	14,11	17,69	1,82
5230	Продавці, які ведуть торгівлю з лотків та на ринках	3,79	0,12	0
7129	Будівельники, ремонтники споруд та верхолази	4,07	1,39	1,19
7212	Зварники та газорізальники	2,78	3,48	10,57
7231	Механіки та монтажники моторних транспортних засобів	3,72	0,69	8,52
7233	Механіки та монтажники сільськогосподарських та промислових машин	4,83	8,33	11,38
7241	Електромеханіки та електромонтажники	6,76	4,66	8,15
8211	Верстатники	2,49	3,65	2,9
8322	Водії автотранспортних засобів та робітники з обслуговування автотранспортної техніки	16,28	12,83	13,87
8331	Робітники з керування та обслуговування сільсько- та лісогосподарського устаткування	3,32	13,82	6,72

Джерело: авторські розрахунки.

Враховуючи, що професійне ядро сформовано відповідно до професійної структури ринку праці та існуючого попиту на робітників у професійному розрізі, нами визначено частку у підготовці фахівців цих професій у системі закладів професійно-технічної освіти. Зкладами ПТНЗ здійснюється підготовка кадрів за професіями, які відповідають професійним назвам робіт у Державному класифікаторі професій, зайнятих та безробітних обліковують за професійними групами, і це викликає певну складність щодо поєднання даних та впливає на чистоту розрахунків. Часто в закладах професійної освіти учнів готують за професійними назвами робіт, які відповідають професіям різних груп (наприклад, кухарі 5122 та кондитери 7412), тому учні таких суміжних професій враховувалися нами як підготовлені за обома професіями.

Як видно з аналізу, найбільше представлено професією у професійному «ядрі» зайнятих регіону є водії – 16,3%, вони також найбільш представлені й у структурі попиту на ринку (частка вакансій), і у структурі підготовки. Зварники, які мають суттєво меншу вагу як у структурі зайнятих, так і у структурі попиту, є найбільш популярною професією серед учнів професійних закладів освіти – 10,57%, ця ситуація характерна і для кухарів і для перукарів, що може пояснюватися інформаційним викривленням ринків та недостовірними сигналами для споживачів освітніх послуг.

⁷ Близнюк В.В., Юрик Я.І. Освітньо-кваліфікаційні диспропорції регіонального ринку праці України. *Економіка і прогнозування*. 2019. № 2. С. 101–119.

Саме структурний аналіз професійного ядра робітничого сегмента ринку праці регіону дозволить визначити наймасовіші професії регіону та, відповідно, порівняти зі структурою підготовки робітничих кадрів у регіоні. Одним із напрямів мінімізації дисбалансів (зокрема освітньо-професійних) на регіональних ринках праці є збалансування підготовки кадрів із потребами регіональної економіки, що аж ніяк неможливе без належного виявлення актуальних запитів економіки на кадри різної кваліфікації. Підготовка та перепідготовка робітничих кадрів здійснюється системою професійно-технічної освіти, що перебуває у стадії реформування та приведення у відповідність до потреб ринку праці та економіки області. В області функціонує 176 суб'єктів освітньої діяльності, з яких 30 закладів професійної (професійно-технічної) освіти II–III атестаційного рівня. Підготовка закладами ПТО Запорізької області здійснюється за 83 професіями, що задовольняють потребу в робітниках для промисловості, торгівлі, сільського господарства, будівництва, транспорту та зв'язку. Найбільш представленими професіями у закладах ПТНЗ Запорізької області залишаються водії (28% усіх випускників ПТНЗ), трактористи сільськогосподарського виробництва (15%), слюсарі-ремонтники (15–16%), електрогазозварювальники (12–13%) (табл. 6).

Таблиця 6

Професійна структура випускників ПТНЗ Запорізької області

Назва професії	Код професії ¹	2017/2018 навчальний рік			2018/2019 навчальний рік		
		Первинна профпідготовка випускників шкіл	Професійне навчання	Усього	Первинна профпідготовка випускників шкіл	Професійне навчання	Усього
Електрогазозварник	7212	11,04	25,38	13,24	11,21	24,2	12,3
Слюсар-ремонтник	7233	12,05	42,13	16,67	12,75	38,4	15,4
Слюсар з механоскладальних робіт	7233	1,56	0,00	1,32	2,31	0,00	1,53
Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування	7233	13,25	0,00	11,21	14,3	0,00	12,5
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	7241	9,02	8,63	8,96	9,12	9,01	9,02
Токар	8211	1,66	0,00	1,40	1,51	0,00	1,32
Оператор верстатів із програмним управлінням	8211	1,84	0,00	1,56	1,2	0,00	1,12
Контролер верстатних та слюсарних робіт (верстатні роботи)	8211	1,93	0,00	1,64	1,54	0,00	1,32
Водій автотранспортних засобів	8322	30,82	17,26	28,74	28,6	16,26	27,74
Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісгосподарського) виробництва	8331	16,84	6,60	15,26	16,84	6,60	15,26

Джерело: розраховано за даними первинної звітності ПТНЗ Запорізької області.

У загальному випуску переважає первинна професійна підготовка випускників шкіл, хоча у професійному розрізі для слюсарів-ремонтників та електрогазозварювальників характерне переважання професійного навчання, що пояснюється тим, що отримання компетенцій за цією професією суттєво збільшує шанси на отримання додаткового доходу та трудової міграції. Зважаючи на демографічну ситуацію, поступово зменшується кількість випускників закладів професійної освіти.

Згідно з даними обласного центру зайнятості (табл. 7), частка випускників поточного року серед зареєстрованих безробітних у професійному розрізі залишається вагомою.

Таблиця 7

Частка випускників ПТНЗ у складі зареєстрованих безробітних у розрізі професій, %

Назва професії	Код професії	2014	2015	2016	2017	2018
Водій автотранспортних засобів	8322	38	46,2	30	22,2	25,1
Тракторист	8331	21,5	40,7	26,7	6,7	28,6
Електрогазозварник	7212	42,7	31,4	32,3	54,2	20
Слюсар з ремонту рухомого складу, слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування	7233	45,1	44,2	8,9	50	42,3

Джерело: розраховано за даними Запорізького обласного центру зайнятості. URL: <https://zap.dcz.gov.ua/analitics/view>

Незважаючи на суттєву потребу роботодавців у заміщенні вакантних посад робітничих професій, випускники-слюсарі є на ринку найменш конкурентними. Хоча, найбільш імовірно, роботодавці, покладаючи у пошуку робітників мало сподівань на послуги центрів зайнятості, і не використовують

саме такі інструменти. Так, за результатами проведеного опитування в межах виконання проєкту «Модернізація системи професійно-технічної освіти для потреб регіонального ринку праці», що проводилося з 05 по 26 грудня 2019 р. в Запорізькій області, роботодавці відзначили неефективність пошуку саме через канали Державного центру зайнятості (табл. 8).

Значним викликом розвитку системи професійно-технічної освіти залишається *недосконалість процесу децентралізації управління та фінансування у цій сфері.*

Таблиця 8

Відповідь на запитання: «Наскільки високі, на Вашу думку, шанси знайти необхідного працівника у Запорізькій області за допомогою...?»

...за допомогою:	Є високі шанси	Певні шанси	Практично жодних Шансів
районних центрів зайнятості	16,7	35,0	40,0
комерційних кадрових агенцій	21,7	33,3	28,3
звернення безпосередньо до роботодавця	65,0	21,7	5,0
через оголошення в газетах	36,6	31,7	25,0
спеціальні сайти пошуку роботи в Інтернеті	40,0	48,4	8,3
соціальні мережі, особисті зв'язки, контакти	51,7	38,3	8,3
Інше	3,3	5,0	8,3

Джерело: дані результатів опитування.

В умовах децентралізації професійно-технічної освіти фінансування витрат на підготовку робітничих кадрів у закладах професійно-технічної освіти з 1 січня 2016 р. було перекладено з державного бюджету на місцевий рівень; а також було передбачено передачу майна закладів освіти з державної у комунальну власність. Водночас це загострило проблеми з фінансуванням соціальних функцій закладів освіти; збільшенням обсягів заборгованості з виплати заробітної плати педагогічним працівникам; посиленням ризиків оптимізації мережі закладів професійно-технічної освіти без відповідного фінансово-економічного обґрунтування; незацікавленістю міст обласного значення здійснювати підготовку кадрів для області (інших регіонів) за рахунок власних фінансових ресурсів.

З метою оптимізації процесу передачі фінансування закладів професійно-технічної освіти на місцевий рівень Кабінет Міністрів України ухвалив рішення щодо надання державної субвенції на здобуття загальної середньої освіти у рамках професійно-технічної освіти, використання коштів державного бюджету для фінансування підготовки кадрів у професійно-технічних навчальних закладах за професіями загальнодержавного значення, а також освітньої субвенції на модернізацію та оновлення матеріально-технічної бази закладів професійно-технічної освіти. Протягом 2016–2018 рр. місцевим бюджетам було спрямовано освітню субвенцію на модернізацію та оновлення матеріально-технічної бази закладів освіти у розмірі 250 млн грн. За рахунок цих коштів було передбачено створення 100 навчально-практичних центрів на базі державних професійно-технічних навчальних закладів (за галузевим спрямуванням), забезпечення діяльності яких здійснювалося на засадах співфінансування (коштів спеціального фонду закладів освіти та підприємств – соціальних партнерів)⁸. Однак через невизначеність порядку подальшого фінансування діяльності цих центрів темпи їх створення не дозволяють забезпечити відповідність якості підготовки випускників закладів професійної освіти вимогам роботодавців.

Політика децентралізації у сфері освіти (підготовка кваліфікованих кадрів) з точки зору бюджетного фінансування зумовила появу починаючи з 01 січня 2018 р. окремих бюджетних програм «Підготовка кадрів професійно-технічними закладами та іншими закладами освіти» (код КПКВК МБ 0611110) у місцевих бюджетах областей та обласних центрів (як правило). У рамках цих бюджетних програм здійснюється фінансування закладів професійної освіти областей (які входять у сферу підпорядкування Департаментів освіти і науки обласних державних адміністрацій) та закладів професійної освіти міст (які входять до сфери підпорядкування відділів освіти міських рад обласних центрів). Здійснивши аналіз бюджетних програм, ми дійшли висновків, що в Україні Запорізька область займала 4-те місце у 2018 р. та 5-те місце у 2019 р. за обсягами загального фінансування професійної освіти. Однак зростання фінансування у 2019 р. було вдвічі нижчим за середній рівень інфляції у 2018 р. – **5,9%**. Таким чином Запорізька область упродовж двох років займає 2-ге в Україні місце за розмірами середнього фінансування одного закладу професійної освіти в рік, поступаючись лише м. Київ (попри те, що за темпами зростання вона тільки на 18-му місці). Незважаючи на це, Запорізька область займала лише 15-те місце у 2018 р. та 17-те місце у 2019 р. за середньорічною кількістю працюючого персоналу в одному закладі професійної освіти. Аналіз ефективності використання коштів, що характеризується показником середніх витрат на одного учня на рік, показав, що Запорізька область піднялася з 20-го

⁸ Річний звіт про виконання Державного бюджету України за 2016, 2017 та 2018 рр. URL: <https://www.treasury.gov.ua/storage/app/uploads/public/5c9/df3/be2/5c9df3be25b13686386008.xlsx>

місяця у 2018 р. на 14-те місце у 2019 р., – а це свідчення підвищення ефективності використання бюджетних коштів (рис. 4).

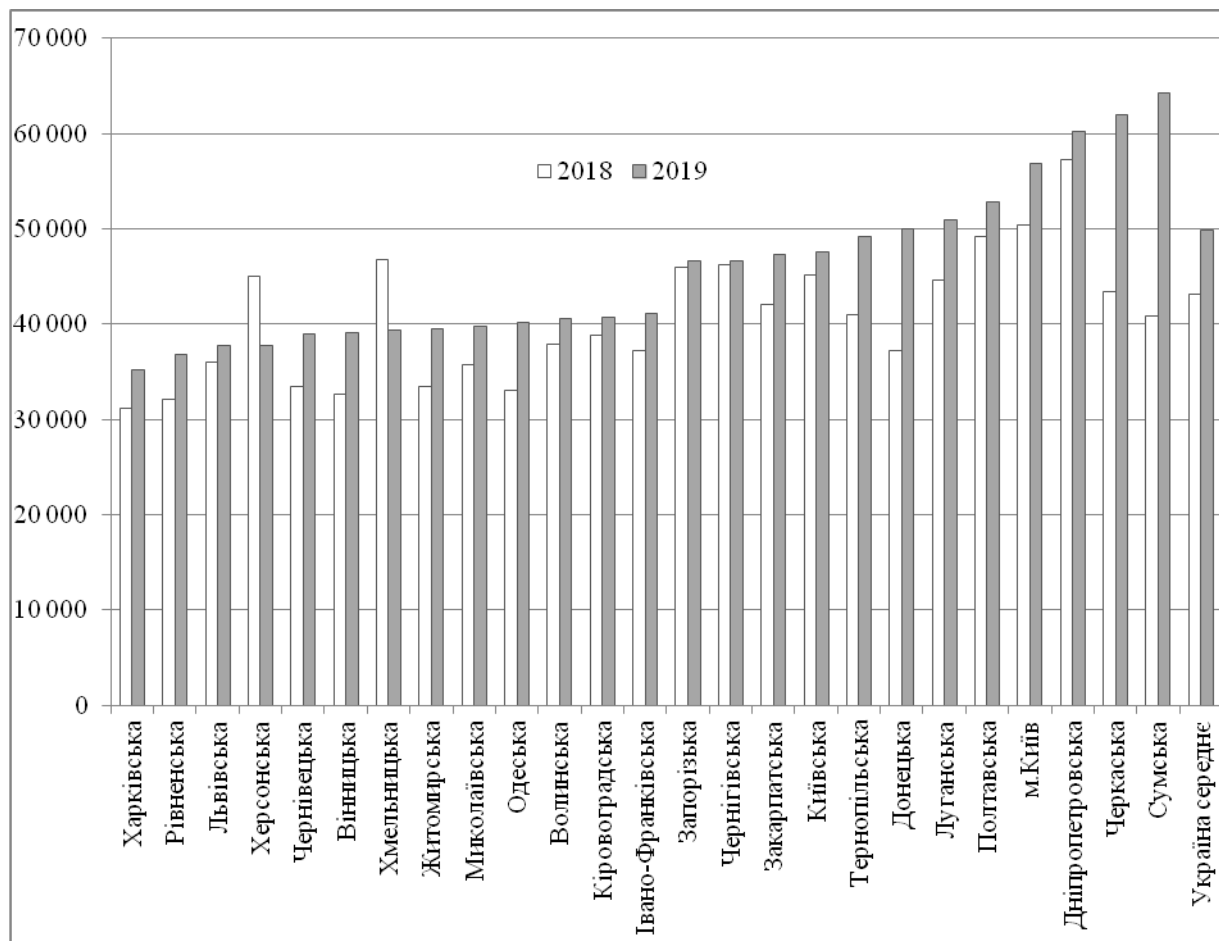


Рис. 4. Ефективність використання коштів

Джерело: розраховано за даними річних звітів про виконання Державного бюджету України за 2016, 2017 та 2018 рр. URL: <https://www.treasury.gov.ua/storage/app/uploads/public/5c9/df3/be2/5c9df3be25b13686386008.xlsx>

Потрібно відзначити, що головну роль у всіх наведених даних (рис. 4) відіграють не стільки абсолютні значення показників, скільки саме місце Запорізької області в загальному рейтингу областей та стосовно усереднених значень в Україні. Одночасно, враховуючи розбалансованість регіонального ринку праці за якісними компонентами та існування феномена одночасно надмірної та дефіцитної праці, доцільним видається впровадження дієвих інструментів стратегічного планування, що дасть змогу мінімізувати освітньо-професійні дисбаланси регіонального ринку праці. Це потребує належного виявлення актуальних запитів економіки на кадри різної кваліфікації та врахування при визначенні планових напрямів підготовки робітничих кадрів.

Професійне ядро зайнятих структуровано нами відповідно до масштабів та динаміки попиту на ринку праці, що дозволило сформувати матрицю актуальності запитів ринку праці на професійні заняття (рис. 5). Найбільш перспективними в розрізі перспективного попиту для регіональних ринків праці є професії, що потрапили до сектора I (так звані «Зірки – генератори робочих місць»), який характеризується суттєвим, постійно зростаючим попитом на професії. Стратегією регіональної політики зайнятості для таких професій має бути передбачено реалізацію таких заходів, як: 1) закріплення вже сформованих зв'язків між роботодавцями та закладами професійної освіти; 2) формування позитивного іміджу роботодавців, які формують попит на ці професії; 3) концентрація зусиль на утриманні працівників відповідних професій; 4) посилення вимог щодо рівня професійних компетенцій претендентів на вакансії підприємства; 5) коригування обсягів підготовки кадрів за означеними професіями. Для Запорізької області це насамперед стосується професії тракториста, частка підготовки якої в загальній кількості є досить вагомою, підготовка продавців не перевищує 2% у загальному обсязі підготовки.

Активне зростання	Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та Устаткування	Помічник вихователя		
Зростання	Слюсар-сантехнік	Адміністратор	Тракторист	Продавець непродовольчих товарів
	Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	Слюсар з механоскладальних робіт Продавець-консультант Електрогазоварник		
Стагнація	Токар Офіціант		Слюсар-ремонтник Електромонтер з ремонту та обслуговування електрообладнання	Водій автотранспортних засобів Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва Охоронник
Звуження			Кухар Молодша медична сестра (санітарка, санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця та ін.)	Продавець продовольчих товарів
	Одиничний попит або нові професії	Фрагментарний	Високий	Максимальний

Рис. 5. Матриця розподілу попиту на робочу силу Запорізької області в розрізі професій

Джерело: авторські розрахунки.

Попит на професії сегмента IV – «*Насичення ринку*» – характеризується поступовим зменшенням або стагнацією за умови високого рівня популярності у населення. Стратегія щодо таких професій на регіональному ринку праці передбачає: 1) посилення вимог щодо ефективності праці; 2) істотне посилення вимог до претендентів на відповідні посади. Аналіз обсягів підготовки підтверджує, що попит на отримання компетенцій за цим списком професій останніми роками не зменшується. Частка безробітних – випускників ПТНЗ за цими професіями також зберігається на досить високому рівні, що може свідчити як про важкість входу на ринок праці молоді, так і недостатню оцінку роботодавцями рівня та якості підготовки молодих фахівців. Це потребує коригування обсягів регіонального замовлення та постійного відстеження тенденцій на ринку праці. Заклади професійної освіти регіону впроваджують механізми надання професійних компетенцій за суміжними професіями, що суттєво підвищує конкурентоспроможність випускників.

У II сегмент «*Знаки питання*» увійшли потрібні підприємствам регіонального ринку праці професії, за якими попит є активно зростаючим, однак залишається одиничним або фрагментарним. За цими професіями недостатня пропозиція робочої сили на регіональному ринку праці через декілька причин: або непопулярність цієї професії серед населення з будь-якої причини, невідповідності системи освіти потребам роботодавців або несформованості та недосконалої професійної підготовки за новими професіями. Стратегічні пріоритети регіонального ринку праці щодо таких професій можуть орієнтуватися на встановлення чи посилення співпраці з системою професійної освіти, активізацію зусиль та співпраці у сфері профорієнтаційної діяльності; формування привабливих умов праці на робочих місцях; зменшення вимог стосовно рівня підготовки та досвіду робочої сили. Найімовірніше, ринок потребуватиме різноманітних слюсарів, електрогазозварювальників, обслуговуючого персоналу по догляду за дітьми та надання послуг (адміністратори). Саме на підготовку за цими професіями слід звернути увагу та збільшувати обсяг регіонального замовлення.

Матриця дає змогу зробити висновки щодо того, що професії із професійного ядра, які потрапили до сегмента III – «*Мертвий вантаж*», характеризуються одиничним попитом, що за останні роки зменшується під впливом або галузевої модернізації, або структурних змін в економіці країни. Зниження попиту також може відбуватися через зниження популярності професій серед населення. Стратегія для таких професій має включати такі заходи, як: 1) автоматизація виробничого процесу з метою ліквідації зайвих робочих місць; 2) за можливості – передача ряду функцій працівникам із сектора «Насичення ринку»; 3) перепідготовка працівників за професіями, пов'язаними з сектором «Знаки питання»; 4) працевлаштування осіб із обмеженими фізичними властивостями (інвалідів). Для Запорізької області до переліку цих професій потрапили токарі та офіціанти. Це вимагатиме розроблення нових та перегляду освітніх програм підготовки за цими професіями.

Під час дослідження збалансованості ринків праці та освіти Запорізької області проведено експертне опитування, що допомогло визначити перспективи стосовно зміни попиту на робочу силу у професійному розрізі (табл. 9).

Таблиця 9

Розподіл відповідей експертів щодо перспективної потреби на робочу силу

Професія	1 (звуження)	2 (стагнація)	3 (зростання)	4 (активне зростання)
Адміністратор	18,42	39,47	39,47	2,63
Кухар	5,26	36,84	50,00	7,89
Офіціант	7,89	34,21	57,89	0,00
Помічник вихователя	18,42	63,16	18,42	0,00
Молодша медична сестра (санітарка, санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця та ін.)	42,11	52,63	5,26	0,00
Охоронник	10,53	65,79	23,68	0,00
Продавець продовольчих товарів	0,00	28,95	47,37	23,68
Продавець непродовольчих товарів	13,16	34,21	28,95	23,68
Продавець-консультант	5,26	34,21	34,21	26,32
Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	7,89	42,11	34,21	15,79
Слюсар-сантехнік	26,32	28,95	34,21	10,53
Електрогазозварник	13,16	36,84	34,21	15,79
Слюсар-ремонтник	5,26	52,63	31,58	10,53
Слюсар з механоскладальних робіт	36,84	31,58	18,42	13,16
Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування	7,89	34,21	55,26	2,63
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	5,26	23,68	60,53	10,53
Токар	23,68	31,58	34,21	10,53
Водій автотранспортних засобів	5,26	23,68	52,63	18,42
Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісгосподарського) виробництва	5,26	31,58	47,37	15,79
Тракторист	5,26	44,74	36,84	13,16

Джерело: зведено авторами на основі опитування експертів Запорізької області.

Як відзначають експерти, протягом найближчого періоду на ринку праці очікуються несуттєві зміни попиту в розрізі професій. Так, на думку експертів, зміни стосуватимуться насамперед трактористів, продавців непродовольчих товарів, які, найімовірніше, перемістяться із сегмента I до сегмента II, тобто на ці професії очікується стагнація попиту. Найімовірніше, попит на адміністраторів, помічників вихователя, слюсарів механоскладальних робіт, електрогазозварювальників, слюсарів-сантехніків не змінюватиметься і характеризуватиметься стагнацією, що дозволить умовно перемістити ці професії із сегмента II до сегмента III. Одночасно попит на токарів та офіціантів скоріше за все зростатиме, що дасть цим професіям перейти до сегмента II. На думку експертів, зростатиме попит на кухарів та молодших медичних сестер, що відповідає теорії життєвого циклу.

Результати опитування експертів щодо перспективної забезпеченості регіонального ринку праці робітничими кадрами дало змогу визначити, що в цьому процесі найвагоміша роль належить державі (роль суб'єкта в досягненні цілі оцінювалася експертами на рівні 36,8% зі 100% можливих) та органам регіональної влади (29,8%). До найменш впливових суб'єктів експерти віднесли заклади професійної підготовки та місцеві громади (рис. 6).

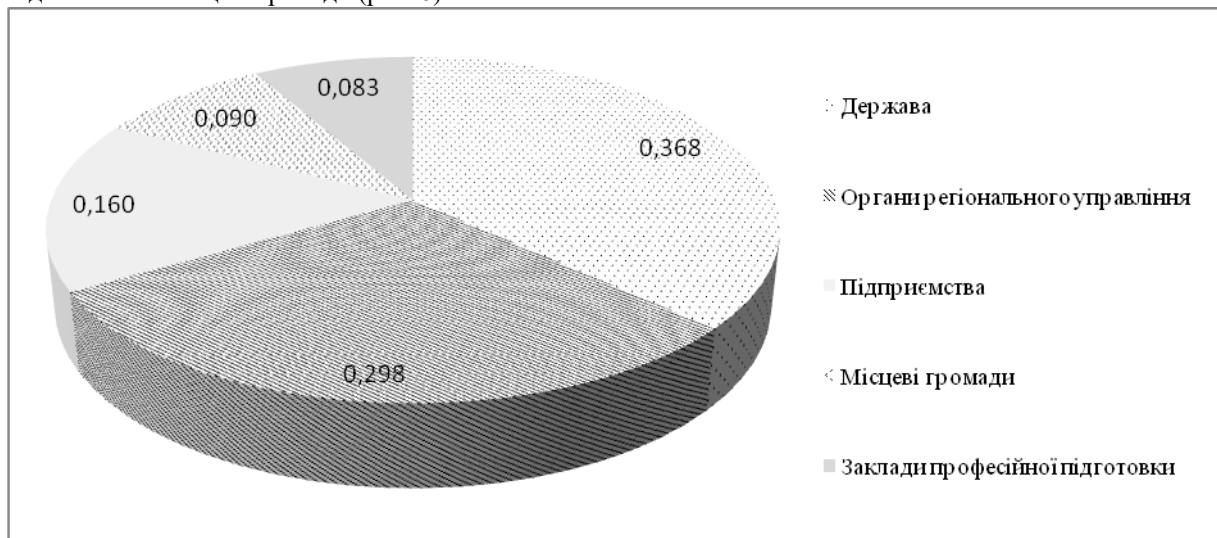


Рис. 6. Оцінка впливовості акторів при ліквідації диспропорційності розвитку ринків праці та освітніх послуг

Джерело: за результатами експертного опитування.

Ієрархізація проблеми забезпеченості кваліфікованими робітниками регіональної економіки дала змогу для кожного з акторів виокремити основні цілі та інструменти їх досягнення на рівні регіонального ринку праці. За результатами експертного опитування отримано кількісні оцінки вагомості кожного з компонентів цієї проблематики, результати якої наведено на рис. 7. Так, на думку експертів, держава має забезпечити створення нормативно-правового поля та забезпечити ефективність інвестування у розвиток професійної підготовки.

Серед основних нормативно-правових документів можна відзначити Закон України «Про освіту», «Про професійну (професійно-технічну) освіту», «Про професійний розвиток працівників», постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій», «Про затвердження переліку професій загальнодержавного значення, підготовка за якими здійснюється за кошти державного бюджету», «Про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання за робітничими професіями», регуляторні акти Кабінету Міністрів України, що стосуються регулювання та розвитку дуальної форми навчання, а саме «Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти», «Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти».

Основними завданнями регіональної влади, враховуючи процеси децентралізації, експерти визнали оцінку перспективної потреби ринку праці за робітничими професіями та інфраструктурне забезпечення його розвитку. Державні суб'єкти донедавна майже повністю визначали політику ПОН та здійснювали контроль за її виконанням. На сьогодні на регіональному рівні управління ПТО здійснює департамент освіти і науки Запорізької облдержадміністрації. Дорадчо-консультативним органом з питань координації діяльності заінтересованих органів та організацій у сфері розвитку професійної освіти та визначення регіонального замовлення на підготовку кадрів, модернізації мережі професійно-технічних закладів Запорізької області є регіональна рада професійної освіти (стейкхолдерів) при Запорізькій обласній державній адміністрації. Відповідно, на думку експертів, оцінка перспективного

попиту на професії допомагатиме регіональній владі оптимізувати напрями підготовки робітничих кадрів у системі ПТО.

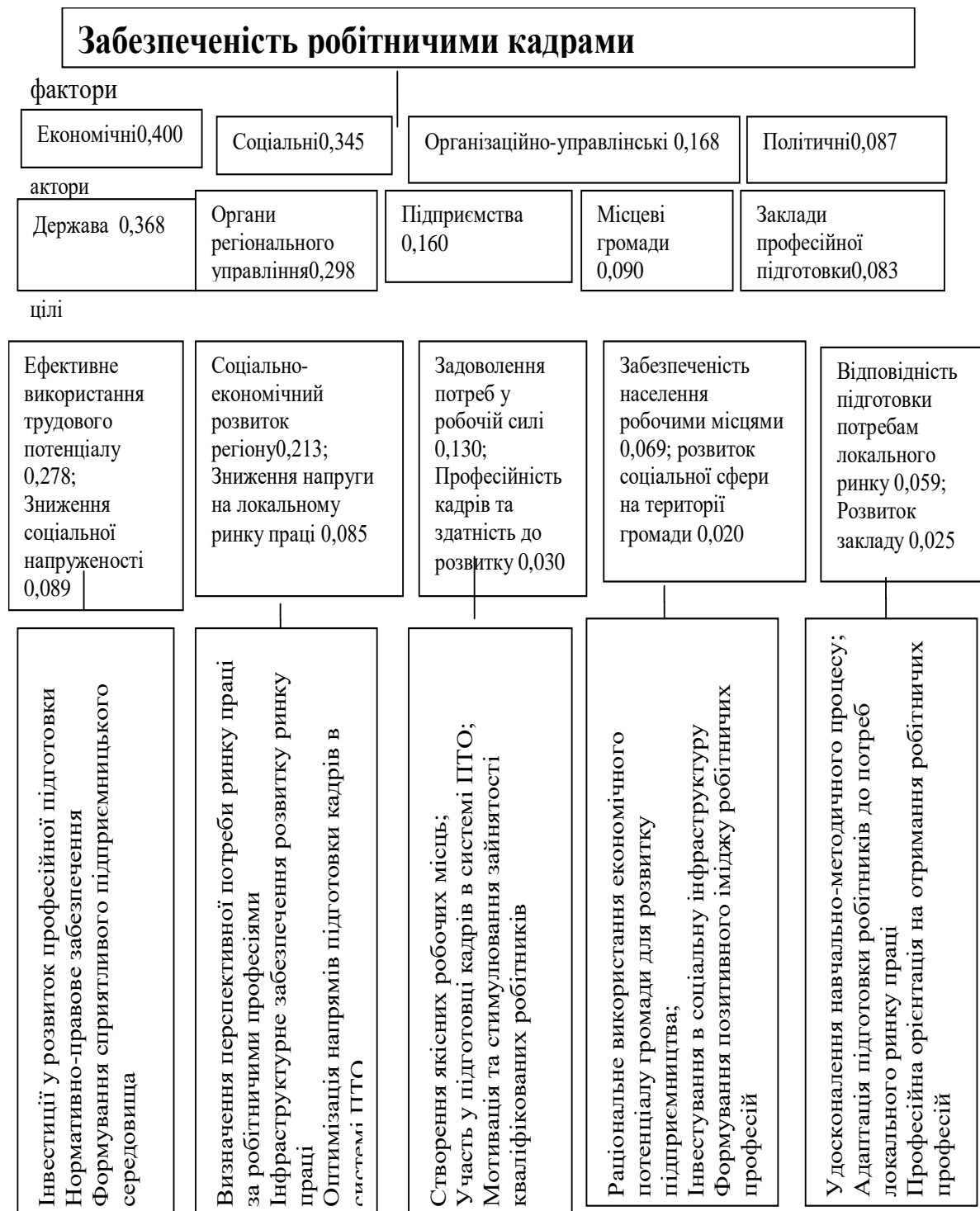


Рис. 7. Ієрархічна модель забезпеченості робітничими кадрами регіональної економіки

Джерело: розраховано і складено авторами.

У створенні робочих місць, а також у мотивації та стимулюванні зайнятості кваліфікованих робітників роль підприємств є визначальною. Так, за даними Запорізької обласної державної адміністрації, у 2018–2020 рр. за підтримки облдержадміністрації в Запорізькій області реалізувалася та реалізуватиметься низка масштабних інвестиційних проєктів, завдяки яким прогнозується

створення нових робочих місць. Очікується розвиток альтернативної енергетики (сонячна електростанція на території Токмацького району, вітрових електростанцій на територіях Приазовського, Приморського, Бердянського та Мелітопольського районів області) та створення «зелених» робочих місць, що потребує формування у робітників новітніх компетенцій. Поряд із цим очікується подальше впровадження новітніх технологій, уведення нових і відновлення роботи існуючих потужностей суб'єктів господарювання у сфері сільського господарства (перевантажувальний термінал, сховище для плодово-ягідних культур, тваринницьке приміщення, свиноферми). За оцінками економічного департаменту облдержадміністрації Запорізької області, протягом 2019–2020 рр. на цих об'єктах планується працевлаштувати до 17 тис. осіб щороку.

I, узагальнюючи можливі сценарії розвитку подій щодо забезпечення регіону кадрами, експерти відзначили, що найімовірнішим сценарієм перспективної ситуації на ринку праці в частині забезпеченості кваліфікованими кадрами є сценарій «Розвиток» – 43,7% порівняно із 39,4% імовірності для сценарію «Проекція» та 16,4% для сценарію «Занепад». Згідно з таким розподілом освітньо-професійні дисбаланси поступово зменшуватимуться та роботодавці отримуватимуть робітничі кадри відповідної якості.

Забезпечення збалансування обсягів та структури підготовки робітничих кадрів із потребами ринку праці залежить від ефективності діяльності системи професійної освіти і навчання (у контексті інноваційно зорієнтованих змін ринку праці), темпів створення організаційно-економічних передумов для становлення «економіки знань». Серед найбільш важливих напрямів реформування системи професійної (професійно-технічної) освіти, спрямованих на підвищення ефективності її діяльності в умовах інноваційних змін, слід відзначити такі: забезпечення чіткого розподілу повноважень з управління та фінансування у сфері професійно-технічної освіти; розширення автономії закладів професійної (професійно-технічної) освіти у частині розроблення та впровадження навчальних програм; розроблення освітніх стандартів (за участі роботодавців); запровадження інноваційних технологій викладання та підвищення кваліфікації педагогів; розбудови державно-приватного та публічно-приватного партнерства на засадах співфінансування і спільного управління закладами професійно-технічної освіти. Сучасний світ вимагає розширення меж компетентності кваліфікованих робітників у частині вмінь та навичок управління сучасним технологічним обладнанням, опанування нових видів продукції, освоєння суміжних професій, що потребує від освітніх закладів модернізації існуючих та розроблення новітніх освітніх програм і стандартів. Соціальний діалог з усіма стейкхолдерами регіону з метою розширення кола користувачів освітніми послугами навчальних закладів у контексті залучення дорослого населення, підвищення кваліфікації зайнятого населення потребуватиме методичного, інституційного та ресурсного забезпечення, що і є перспективами для дослідження.

УДК 331.526 + 331.548 + 377.35
JEL J21, J38, I25

*Костриця В.І., заступник голови Об'єднання організацій роботодавців України,
консультант Державного центру зайнятості України
Бурлай Т.В., д-р екон. наук, старший науковий співробітник
ДУ "Інститут економіки та прогнозування НАН України"*

МОДЕРНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ТА НАВЧАННЯ ЄВРОСОЮЗУ У КОНТЕКСТІ ЦІЛЕЙ ЗАЙНЯТОСТІ

Охарактеризовано структуру, інституційне середовище і концептуальні засади функціонування системи професійної освіти та навчання ЄС. Розглянуто ключові ініціативи та підходи сучасної політики Євросоюзу щодо модернізації цієї системи. Акцентовано увагу на ролі професійно-технічної освіти у наданні трудових і соціальних перспектив для молоді, яка не перебуває в зайнятості, освіті чи навчанні⁹.

Ключові слова: професійна освіта та навчання, зайнятість, ринок праці, ЄС

*V. Kostytsya, Deputy Chairman of the Association of Employers' Organizations of Ukraine,
Consultant to the State Employment Center of Ukraine*

T. Burlay, Dr. habil., Senior Researcher of the Institute for Economics and Forecasting, NAS of Ukraine

MODERNIZATION OF THE EU' VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING SYSTEM IN THE CONTEXT OF EMPLOYMENT OBJECTIVES

The article characterizes the structure, institutional environment and conceptual foundations of the EU' VET-system functioning. The key initiatives and approaches of the current EU policy on modernization of this system are considered. Emphasis is placed on the role of vocational education in providing labor and social prospects for young people who are NEET.

Keywords: vocational education and training, employment, labor market, EU

Професійна (професійно-технічна) підготовка у країнах – учасниках Європейського Союзу здійснюється в системі професійної освіти та навчання (*Vocational Education and Training – VET*), загальні засади регулювання та функціонування якої закладені ще Римським договором (1957 р.), а згодом уточнені у Лісабонському Договорі (2007 р.). Так, статтею 166 Лісабонського договору встановлено, що ЄС, повною мірою поважаючи відповідальність держав-членів за зміст та організацію професійного навчання, реалізує спільну політику у сфері професійної підготовки, маючи на меті: сприяти адаптації до змін у виробництві, зокрема шляхом професійної підготовки та перепідготовки; покращити початкову та постійну професійну підготовку з метою сприяння професійній інтеграції та реінтеграції на ринку праці; полегшити доступ до професійної підготовки та заохотити мобільність викладачів і слухачів, особливо молоді; стимулювати співпрацю між навчальними закладами та фірмами тощо.

На сьогодні отримання якісної професійно-технічної освіти закріплено як одну з ключових соціальних гарантій і прав для громадян Європейського Союзу. Так, в одному з основоположних документів оновленого соціального порядку денного ЄС – Європейській опорі соціальних прав (*European Pillar of Social Rights*), що ухвалена наприкінці 2017 р., чітко зазначено: «Кожна людина має право на якісну та інклюзивну освіту, професійну підготовку і навчання протягом усього життя, із тим щоб підтримувати і набувати навичок, які дозволяють їй повною мірою брати участь в житті суспільства та успішно управляти перехідними процесами на ринку праці»¹⁰.

За визначенням Єврокомісії, система професійної освіти та навчання (ПОН) Євросоюзу виступає провідним елементом загальноєвропейської системи навчання упродовж життя (*Lifelong Learning*), що забезпечує громадян знаннями, вміннями та навичками, необхідними для певних професій, а також на ринку праці загалом, і є важливими для їхнього особистісного розвитку та активної громадянської позиції¹¹. На поточному етапі європейська політика щодо розвитку системи ПОН здійснюється у прив'язці до цілей і завдань Стратегії зростання та зайнятості ЄС «Європа – 2020» та її відповідних флагманських ініціатив, а саме: «Молодь у русі» (мета – підвищення ефективності систем освіти та сприяння виходу молоді на ринок

⁹ Публікацію підготовлено у рамках проєкту «Модернізація системи професійно-технічної освіти для потреб регіонального ринку праці», що виконувався за Договором із Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України від 29.08.2019 р. № 36-78/2019.

¹⁰ The European Pillar of Social Rights in 20 principles / European Commission. 2019. URL: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en

¹¹ EU policy in the field of vocational education and training / European Commission. 2019. URL: https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-vocational-education-and-training-vet_en

праці); «Промислова політика в епоху глобалізації» (мета – підтримка розвитку сильної, стійкої та конкурентоспроможної у глобальному масштабі промислової бази ЄС); «Порядок денний щодо нових навичок і робочих місць» (мета – модернізація ринків праці, розвиток навичок європейців завдяки системі навчання упродовж життя, оптимізація співвідношення попиту та пропозиції робочої сили, збільшення мобільності робочої сили у спільному просторі Європейського Союзу).

Інституційне середовище системи ПОН. Сучасна система професійної освіти та навчання в ЄС має розвинену інституційну структуру і в рамках спільної європейської політики підтримується ефективними інструментами для забезпечення її функціонування, розвитку та відповідності вимогам часу, у тому числі в контексті процесів глобалізації, демографічних змін, цифровізації. На сьогодні роль «опорної конструкції» в організаційно-адміністративному забезпеченні системи ПОН та формуванні політики у сфері професійно-технічної освіти Євросоюзу відіграють такі інституції:

– на рівні Ради ЄС: Рада з питань освіти, молоді, культури та спорту (*Education, Youth, Culture and Sport Council*);

– на рівні Європейського Парламенту: Комітет з питань культури та освіти (*European Parliament's Committee on Culture and Education*);

– на рівні Європейської Комісії: Генеральний Директорат з питань зайнятості, соціальних справ та залученості (*European Commission's Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion*).

Допомогу Єврокомісії у розробленні та впровадженні європейської політики щодо ПОН надає Консультативний комітет з питань професійного навчання (*Advisory Committee on Vocational Training*). Аналітично-консультаційне забезпечення здійснює Європейський центр розвитку професійного навчання (*Cedefop*), а основну фінансову підтримку – Європейський соціальний фонд (*European Social Fund*) та Європейський фонд освіти (*European Training Foundation*). За даними Єврокомісії, загальний обсяг фінансування системи ПОН ЄС із Європейських структурних та інвестиційних фондів у 2014–2020 рр. становитиме 35,5 млрд євро¹².

Сучасна політика ЄС у сфері професійно-технічної освіти здійснюється за допомогою широкого набору інструментів – як показує практика, досить ефективних. За опублікованими у 2018 р. Єврокомісією даними, в Європейському Союзі 60% випускників системи ПОН знаходять свою першу довгострокову роботу вже протягом місяця після закінчення навчання, а 80% випускників – за півроку, при цьому 85% студентів професійно-технічних закладів задоволені набутими навичками¹³. Крім того, набуття професійно-технічної освіти передбачає конкурентоспроможну зарплату – молоді європейці з набутою професійною кваліфікацією заробляють на 25,1% більше, ніж працівники, які мають лише початковий рівень загальної освіти, і на 16,5% більше, ніж працівники з середнім рівнем кваліфікації загальної спрямованості. У деяких країнах ЄС зарплати працівників з професійно-технічною та вищою освітою є порівнянними¹⁴.

Ключовими інструментами з розвитку системи ПОН Євросоюзу слід назвати: Стратегічну рамку європейського співробітництва «Освіта та навчання 2020» (ухвалена 2009 р.); Порядок денний для Європи щодо нових навичок (2016 р.); Європейську рамку якості та ефективного учнівства (2018 р.); Програму «Гарантія для молоді» (2013 р.); Програму "Еразмус+" та доповнюючу її Програму стратегічних партнерств «Еразмус+» (2014 р.). Ця стратегічно-програмна основа європейської політики у сфері професійної освіти та навчання знаходить відповідне відображення у політиці національних урядів країн – членів ЄС, стимулюючи їх до досягнення встановлених критеріїв.

Так, Стратегічним планом на 2016–2020 рр., ухваленим Генеральним директором з питань зайнятості, соціальних справ і залученості Єврокомісії, стосовно розвитку системи ПОН встановлено два критерії. За одним із них передбачено, що у 2020 р. усі 28 країн – членів ЄС застосовуватимуть Європейську систему (освітніх) кредитів для професійної освіти та навчання (у 2013 р. її застосовували 10 країн-членів, у 2015 р. – уже 22). Інший критерій передбачає, що у зазначений строк усі країни – учасниці ЄС реалізуватимуть національні підходи виключно з опорою на Базову рамку щодо Європейської системи забезпечення якості ПОН (у 2013 р. у такий спосіб їх реалізували 23 держави-учасниці, у 2015 р. – уже 26 держав)¹⁵.

Аналіз інституційної структури сучасної європейської системи ПОН показує, що у числі її характерних рис слід назвати комплексність, багатомірність, охоплення усіх сторін соціального діалогу, наявність цілісної стратегічно-програмної основи діяльності, що тісно корелює зі Стратегією зростання та зайнятості Євросоюзу «Європа – 2020». Окрім того, ця система має додаткову інституційну перевагу у вигляді тривимірної концептуальної основи функціонування та розвитку на перспективу.

¹² Strategic Plan 2016-2020 – DG Education and Culture / European Commission. February 2016. P. 27.

¹³ A quick guide to EU action on vocational education and training (VET) / European Commission. 2018. P. 11.

¹⁴ Opinion on the Future of Vocational Education and Training Post 2020 / Advisory Committee on Vocational Training; European Commission. December 2018. P. 11.

¹⁵ Strategic Plan 2016-2020 – Employment, Social Affairs and Inclusion DG / European Commission. March 2016. P. 37.

Концептуальні засади розвитку системи ПОН. Узагальнена концептуальна основа, на якій функціонує сучасна система професійної освіти та навчання ЄС, схематично може бути представлена за допомогою таких трьох профілів¹⁶, як: (а) педагогічний профіль; (б) профіль освітньої системи; (в) соціально-економічний профіль / профіль ринку праці. На думку експертів Європейського центру розвитку професійного навчання, саме ці профілі європейської системи ПОН дають змогу належним чином її структурувати та комплексно характеризувати за допомогою відповідних кожному профілю індикаторів. Такий підхід дає найбільш загальне теоретичне уявлення про концептуальні засади функціонування системи ПОН Євросоюзу.

Однак на практиці єдиної стандартизованої для ЄС концепції побудови цієї системи не існує, а національні системи професійної освіти та навчання у державах-учасниках, хоча й чітко «вписуються» у зазначену теоретичну концептуальну рамку, все ж таки досить відрізняються залежно від типу і рівня розвитку їхніх соціально-економічних систем, особливостей систем освіти, потреб внутрішніх ринків робочої сили тощо.

Експертна оцінка Європейського центру розвитку професійного навчання засвідчує, що на сьогодні для держав регіону Європи можна виокремити понад 30 прикладних національних концепцій (або ж їх поєднань) функціонування систем професійної освіти та навчання. Серед них найбільш поширеними або домінуючими є чотири концептуальні моделі, згідно з якими європейська система ПОН розглядається як¹⁷:

1) *суміщена з навчанням на робочих місцях (дуальна) початкова професійна підготовка* (характерна для Данії, Німеччини, Угорщини, Австрії та Словаччини, частково – для Ісландії та Великої Британії);

2) *початкова професійна освіта, із виокремленням двох видів:*

– 2.1) *професійно орієнтована середня (шкільна) освіта* (характерна для Бельгії (регіон Фландрії), Болгарії, Іспанії, Мальти, Австрії, Румунії та Словенії, частково – для Чехії, Словаччини, Швеції, країн Прибалтики);

– 2.2) *орієнтована на різноманіття професій вища та післясередня освіта* (характерна для Хорватії, Кіпру, Люксембургу, Нідерландів, Польщі та Португалії, частково – для Греції, Ірландії, Норвегії, Швеції);

3) *система продовження навчання на робочих місцях* (характерна для Ірландії, Великої Британії та Кіпру);

4) *система навчання упродовж життя або її складові* (характерна для Франції та Фінляндії, частково – для Ірландії, Греції, Хорватії, Італії, Люксембургу).

Ситуація, за якої в одній країні ЄС поєднуються різні концептуальні моделі ПОН, найчастіше характеризує випадки, коли у різних регіонах або федеративних суб'єктах цієї країни домінують різні концепції професійної освіти та навчання.

Структура та основні характеристики системи ПОН. У розрізі рівнів і тривалості навчання систему професійної освіти та навчання Євросоюзу структурно поділяють на два види: початкову та продовжену¹⁸.

Початкова професійна освіта та навчання (Initial Vocational Education and Training – IVET) характеризує 2–4 освітній рівень за Міжнародною стандартною класифікацією освіти МСКО-2011 (середня та післясередня невища освіта) і, як правило, набувається у загальноосвітніх школах і навчальних центрах чи учнівством на підприємствах і фірмах – до початку трудової діяльності особи.

За даними Євростату, в 2016 р. у Європейському Союзі початковою професійною освітою та навчанням було охоплено 3,3% учнів другого освітнього рівня МСКО-2011 (перший етап середньої освіти), 49,3% учнів третього освітнього рівня МСКО-2011 (другий етап середньої освіти) та 91,5% студентів четвертого освітнього рівня МСКО-2011 (післясередня невища освіта)¹⁹.

У 2017 р. у країнах Євросоюзу початкову професійну освіту здобували понад 10,2 млн, або 48% загальної чисельності старшокласників (учнів у віці 14–16 років, які навчаються на третьому освітньому рівні МСКО-2011). При цьому найбільша частка старшокласників, які здобувають початкову професійну

¹⁶ The changing nature and role of vocational education and training in Europe. Vol. 1: Conceptions of vocational education and training: an analytical framework / European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). 2017. P. 15.

¹⁷ The changing nature and role of vocational education and training in Europe. Vol. 2: Results of a survey among European VET experts / European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). 2017. P. 25–29.

¹⁸ EU policy in the field of vocational education and training / European Commission. 2019. URL: https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-vocational-education-and-training-vet_en; The changing nature and role of vocational education and training in Europe. Vol. 7: VET from a lifelong learning perspective: continuing VET concepts, providers and participants in Europe 1995-2015 / European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). 2019. 109 p.

¹⁹ Vocational education and training statistics. Statistics Explained / Eurostat. September 2018. P. 2.

освіту, зафіксована в Чехії та Фінляндії (по 72%), Словенії (71%), Хорватії (70%), Австрії та Словаччині (по 69%) і Нідерландах (68%). Найменша частка – в Ірландії (10%), на Кіпрі (17%), в Угорщині (23%), Литві та Мальті (по 27%), а також Греції (29%)²⁰.

Продовжена професійна освіта та навчання (Continuing Vocational Education and Training – CVET) здобувається після отримання початкової професійної освіти або ж після початку трудової діяльності (виходу на ринок праці). Цей вид професійної освіти спрямований на оновлення професійних знань, допомогу у набутті нових професійно-освітніх навичок, перекваліфікації, професійному розвитку людини. CVET переважно – це неформальна освіта чи навчання, що базується на таких формах освіти, як освітні курси та суміщене з роботою навчання, і фінансується переважно самими підприємствами та фірмами.

Дані Євростату свідчать, що у 2015 р. у Євросоюзі продовжену професійну освіту та навчання для своїх працівників забезпечували 72,6% підприємств зі штатом працівників понад 10 осіб. Це значний прогрес порівняно з аналогічними показниками 2005 р. (59,7%) та 2010 р. (65,7%). Проте ці індикатори варіюються серед країн – членів ЄС. Так, у 2015 р. найбільша частка підприємств, які проводили продовжену професійну освіту та навчання, спостерігалася у Латвії (99,9%), а найменша – у Греції (21,7%).

Освітні курси – як внутрішньої, так і зовнішньої локації – є переважною формою продовженої професійної освіти та навчання для європейських підприємств і фірм (у 2015 р. витрати підприємств Євросоюзу на освітні курси становили в середньому 1,7% загальних витрат на оплату праці). Окрім того, надаються й інші форми CVET, такі як планове кероване навчання на робочому місці, ротації робочих місць, обміни або відрядження працівників, проведення конференцій і семінарів, участь у тренінгах чи групах підвищення кваліфікації, самостійне навчання тощо.

За оцінкою Євростату, у 2015 р. 61,2% підприємств держав ЄС-28 практикували продовжену професійну освіту та навчання працівників, щонайменше пропонуючи їм освітні курси, а 59,9% підприємств, – щонайменше пропонуючи їм перелічені вище інші форми продовженої професійної освіти. Найбільша частка підприємств, які пропонували своїм працівникам освітні курси, характерна для Чехії, Іспанії, Австрії та Швеції (понад 80%), а найменша – для Румунії та Греції (менше 25%)²¹.

Як зазначалося вище, пріоритетною та найбільш успішною освітньою стратегією у сучасній системі професійної освіти та навчання ЄС виступає стратегія дуального навчання, тобто *«навчання на робочому місці» (work-based learning)*. Вона може включати такі форми навчання, як учнівство, інтернатуру, стажування, наставництво, симуляцію виробничої діяльності та інші форми, обумовлені можливостями бізнесу та некомерційного сектора. Залежно від рівня освіти, що набувається, зазначена стратегія містить дві компоненти²²:

– *навчання на робочому місці* – практикується у закладах середньої та професійної освіти (відповідає 1–5 рівню Європейської рамки кваліфікацій);

– *суміщене з роботою навчання* – практикується у закладах вищої освіти (відповідає 6–8 рівню Європейської рамки кваліфікацій).

В останні роки найпоширенішою в ЄС формою навчання на робочому місці є *учнівство (Apprenticeships)* – систематичне і тривале навчання учня, що відбувається почергово в освітньому закладі чи навчальному центрі та на робочому місці підприємства чи фірми. У процесі учнівства учень пов'язаний із роботодавцем договором і отримує винагороду (заробітну плату чи грошову допомогу), тоді як роботодавець бере на себе відповідальність за охоплення учня навчанням, яке має на меті набуття ним певної професії²³. У травні 2018 р. Радою ЄС і Єврокомісією визначено, що сучасними *ключовими компетенціями учнів виступають*: 1) грамотність; 2) знання мов; 3) числові, наукові та інженерні навички; 4) користування цифровими технологіями; 5) навички міжособистісного спілкування та вміння набувати нові компетенції; 6) активна громадянська позиція; 7) навички підприємництва; 8) культурна обізнаність і самовираження²⁴.

²⁰ Almost half of EU pupils study vocational programmes / Eurostat. 14.10.2019. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/>

²¹ Vocational education and training statistics. Statistics Explained / Eurostat. September 2018. P. 5–9.

²² Дорожкин Е., Копнов В. Методология, теория, зарубежные практики и перспективы реализации в России подхода «Work-Based Learning» (обучение, совмещенное с работой). Презентация проекта РГППУ «European Policy and Practice of Work-based Learning in Vocational Education and Training». Екатеринбург, Российский гос. профессионально-педагогический университет (РГППУ), 2018. URL: <http://en.rsvpu.ru/erasmus/wbl/>

²³ Apprenticeship. Glossary / European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training (EQAVET). 2019. URL: <https://www.eqavet.eu/eu-quality-assurance/glossary/apprenticeship>

²⁴ Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning / European Commission. May 2018. URL: https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/council-recommendation-on-key-competences-for-lifelong-learning_en

Для збільшення потенціалу та соціально-економічної віддачі учнівства у системі професійно-технічної освіти ЄС у 2013 р. створено *Європейський альянс з питань учнівства* – багатосторонню консультативно-дискусійну платформу у рамках підтримки розширеного соціального діалогу понад 230 учасників із різних країн Європи. За даними Єврокомісії, з моменту створення і станом на 2018 р. зацікавленими учасниками Європейського альянсу з питань учнівства було укладено понад 860 тис. договорів учнівства²⁵, що дало позитивний ефект для сфери зайнятості ЄС.

Усталеною загальноєвропейською тенденцією стала підтримка розвитку дуальної професійно-технічної освіти на національному рівні. Наприклад, урядом Словаччини з 2018/2019 навчального року запроваджено інструмент «прямих виплат» (*direct payments*) для фінансового стимулювання компаній, які беруть участь у дуальній системі ПОН. Державні «прямі виплати» покривають від 50 до 70% понесених компаніями питомих витрат на професійне навчання учнів, при цьому передбачено, що максимальна заробітна плата учня на дуальному навчанні в малих і середніх компаніях може становити 1 тис. євро, у великих компаніях – від 300 до 700 євро.

На початку 2019 р. 215 словацьких компаній отримали відшкодування 60–70% своїх витрат на навчання учнів за дуальною формою ПОН. За розрахунками, загальний обсяг «прямих виплат» для державної підтримки дуальної професійно-технічної освіти у Словаччині на період 2019–2022 рр. становитиме 20,1 млн євро, з яких 11,5 млн євро надійдуть великим компаніям, а 8,6 млн євро – малим і середнім підприємствам²⁶.

Для подальшої розбудови системи учнівства в країнах Євросоюзу, Радою ЄС у березні 2018 р. ухвалена Рекомендація щодо Європейської рамки якісного та ефективного учнівства (*European Framework for Quality and Effective Apprenticeships*). Цим документом визначено 14 головних критеріїв щодо умов, прозорості, педагогічної ефективності навчання, а також умов, соціальної підтримки, кар'єрних перспектив, безпеки *трудової діяльності* у процесі учнівства. Встановлено, що для побудови високоякісної та ефективної системи учнівства країни Європейського Союзу повинні орієнтуватися на досягнення таких ключових критеріїв²⁷, як:

- наявність укладеної письмової угоди, в якій на основі чіткої та послідовної нормативної бази визначаються права та обов'язки учня, роботодавця та, за умови доцільності, закладу професійно-технічної освіти;

- чітке визначення результатів, за якими визнається кваліфікація учня;
- обов'язковість виплати учням заробітної плати або компенсації за їхню працю іншим способом;
- гарантування учням права на соціальний захист;
- профорієнтація, наставництво та підтримка повинні надаватися учням як до, так і під час учнівства, щоб забезпечити успішний кінцевий результат;
- організаційно-методична та педагогічна підтримка, що має надаватися викладачам, майстрам виробничого навчання і наставникам, особливо на мікро-, малих та середніх підприємствах.

Окрім того, в сучасних умовах побудова державами ЄС високоефективної системи учнівства неможлива без відповідного урахування впливів глобальних трендів і ключових чинників розвитку. На цьому наголошувалося на міжнародному симпозиумі «Наступні кроки для учнівства», проведеному в жовтні 2019 р. під егідою ОЕСР і Європейського центру розвитку професійного навчання. Учасники симпозиуму оцінювали майбутнє інституту учнівства – невід'ємної компоненти сучасної системи професійно-технічної освіти, – з огляду на вплив таких чинників, як демографічні та соціально-економічні зміни, поширення нових технологій, цифровізація суспільства, поява нових форм організації праці, а також нових підходів у освіті та навчанні²⁸. На думку експертів, під дією перелічених чинників найбільш бажаним у майбутньому сценарії для Євросоюзу видається формування «*плюралістичної моделі*» ПОН (*Pluralistic VET*), що, зокрема, передбачає розуміння ПОН як "професійно-орієнтованого навчання" у різних суспільних контекстах, формує тісніші зв'язки з ринком праці, зрівнює статус і дає прагматичне поєднання в учнівстві «шкільного» та «виробничого» навчання, сприяє індивідуалізованому підходу до учнів тощо²⁹.

²⁵ A quick guide to EU action on vocational education and training (VET) / European Commission. 2018. P. 5–9.

²⁶ Slovakia: new financial incentive for companies involved in dual VET / European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). 13.11.2019. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/slovakia-new-financial-incentive-companies-involved-dual-vet>

²⁷ Proposal for a Council Recommendation on a European Framework for Quality and Effective Apprenticeships / Council of the European Union. Brussels, 5 March 2018. P. 8–11.

²⁸ 2019 joint Cedefop and OECD symposium: The next steps for apprenticeship / European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). 2019. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/2019-joint-cedefop-and-oecd-symposium-next-steps-apprenticeship-0>

²⁹ Grollman Ph., Markowitsch J. The Future of Apprenticeships in Europe: Three Scenarios. Presentation on Joint Cedefop and OECD symposium «The next steps for apprenticeship». OECD Conference Centre, Paris, October 7, 2019. URL: https://www.cedefop.europa.eu/files/the_future_of_apprenticeships_in_europe_three_scenarios_grollmann_markowitsch.pdf

Політика ЄС з розвитку ПОН і її поточні орієнтири. За останні два десятиліття в освітньому просторі Європейського Союзу відбулося помітне посилення ролі професійної освіти та навчання, а також її значення і впливу на стан ринків праці та сфери зайнятості, особливо молодіжної. Цьому головню сприяла ефективна політика ЄС з розвитку системи ПОН, що характеризується вираженістю, поступальністю та міцним інституційним каркасом з низки стратегічно-програмних ініціатив і нормативно-правових інструментів.

Основними віхами цієї політики стали: *Копенгагенська декларація* (2002 р.), що дала старт Копенгагенському процесу, об'єднуючому країни-учасниці та країни – партнери Євросоюзу у співпраці у сфері професійної освіти та навчання в Європі; *Маастрихтське комюніке* (2004 р.), *Хельсінкське комюніке* (2006 р.) і *Бордоське комюніке* (2008 р.), які на основі Стратегічної рамки європейського співробітництва «Освіта і професійна підготовка 2020» актуалізували пріоритети дій у ході Копенгагенського процесу; *Брюггське комюніке* (2010 р.), яким узгоджено довгострокове бачення розвитку ПОН ЄС і комплекс короткострокових заходів; *Ризькі висновки* (2015 р.), що означили середньострокові пріоритети дій; *Порядок денний для Європи щодо нових навичок* (2016 р.), яким закріплено низку стратегічно важливих для розвитку ініціатив ПОН (див. таблицю).

Таблиця

Ключові ініціативи та нормативно-правові інструменти сучасної політики Євросоюзу у сфері професійної освіти та навчання

Роки	Ініціатива, інструмент	Характеристика ініціативи, інструменту
2002, листопад	Декларація Європейських міністрів професійної освіти та навчання і Європейської Комісії, що зібралися в м. Копенгагені 29 і 30 листопада 2002 р., щодо посилення європейського співробітництва у галузі професійної освіти та навчання («Копенгагенська декларація») (<i>Копенгагенський процес</i>)	<i>Мета:</i> підвищення якості та привабливості професійної освіти, розвиток мобільності студентів і випускників. <i>Ключові завдання:</i> <ul style="list-style-type: none"> • формування єдиного освітнього простору в Європі; • підвищення прозорості кваліфікацій; • формування системи перенесення залікових одиниць; • розвиток галузевих компетенцій і кваліфікацій; • розробка загальних критеріїв і систем забезпечення якості професійної освіти; • розвиток систем професійної орієнтації та консультування; • визнання неформального та спонтанного навчання; • підвищення кваліфікації викладачів і майстрів виробничого навчання
2004, грудень	Маастрихтське комюніке щодо майбутніх пріоритетів посиленого європейського співробітництва у сфері професійної освіти та навчання (Огляд реалізації Копенгагенської декларації від 30 листопада 2002 р.) (<i>Маастрихтське комюніке</i>)	<i>Встановлено пріоритети подальшого розвитку систем професійної освіти та навчання в Євросоюзі:</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>національний рівень:</i> посилення вкладу систем ПОН та пов'язаних з ними установ, підприємств і соціальних партнерів у досягнення Лісабонських цілей; • <i>рівень ЄС:</i> підвищення рівня прозорості, якості та взаємної довіри для сприяння побудові конкурентного загальноєвропейського ринку праці
2006, грудень	Комюніке Європейських міністрів професійної освіти та навчання, Європейських соціальних партнерів та Європейської Комісії, що зібралися в м. Хельсінкі 5 грудня 2006 р. для розгляду пріоритетів і стратегій Копенгагенського процесу (<i>Хельсінкське комюніке</i>)	На основі перегляду пріоритетів і стратегій Копенгагенського процесу <i>встановлено нові пріоритети щодо посилення європейського співробітництва у сфері професійної освіти та навчання.</i> Зокрема, за напрямками: <ul style="list-style-type: none"> • реалізація політики щодо підвищення привабливості та якості ПОН; • розроблення та впровадження дієвих інструментів ПОН; • розвиток системи взаємного навчання; залучення до розвитку системи ПОН усіх зацікавлених сторін
2008, листопад	Комюніке Європейських міністрів професійної освіти та навчання, Європейських соціальних партнерів та Європейської Комісії, що зібралися в м. Бордо	<i>Запропоновано 4 пріоритетні напрями для майбутніх дій:</i> <ol style="list-style-type: none"> 1) упровадження інструментів і схем сприяння співпраці у сфері професійної освіти та навчання на національному та загальноєвропейському рівні; 2) підвищення якості та привабливості систем професійної освіти та навчання

Роки	Ініціатива, інструмент	Характеристика ініціативи, інструменту
	26 листопада 2008 р. для розгляду пріоритетів і стратегій Копенгагенського процесу <i>(Бордоське комюніке)</i>	3) поліпшення зв'язків між ПОН та ринком праці; 4) посилення механізмів європейського співробітництва у сфері ПОН.
2010, червень	Повідомлення Європейської Комісії для Європарламенту, Ради ЄС, Європейського економічно-соціального комітету та Комітету регіонів «Новий імпульс для європейського співробітництва у сфері професійної освіти та навчання для підтримки Стратегії «Європа 2020»	<i>Встановлено орієнтири поглиблення співробітництва:</i> <ul style="list-style-type: none"> • перетворення початкової професійної освіти та навчання на привабливий варіант навчання з високою відповідністю потребам ринку праці та побудовою шляху до вищої освіти; • забезпечення легкого доступу до продовженої професійної освіти та навчання для людей у різних життєвих ситуаціях, що сприятиме розвитку їхніх навичок і зміні кар'єри; • створення гнучких освітніх систем, що засновані на визнанні результатів навчання, включаючи дипломи, та підтримують індивідуальні шляхи навчання; • сприяння транскордонній мобільності учнів, студентів, педагогів як невід'ємній складовій практики ПОН
2010, грудень	Комюніке Європейських міністрів професійної освіти та навчання, Європейських соціальних партнерів і Європейської Комісії, що зібралися в м. Брюгге 7 грудня 2010 р. для перегляду стратегічних підходів і пріоритетів Копенгагенського процесу на 2011–2020 рр. <i>(Брюггське комюніке)</i>	<i>Мета:</i> підвищення якості та доступності ПОН в ЄС, посилення її відповідності потребам ринку праці. <i>Встановлено внутрішні пріоритети системи ПОН:</i> поширення передового досвіду та забезпечення інклюзивності. Відповідно до цілей Стратегії «Європа-2020» переглянуто стратегічні підходи і пріоритети Копенгагенського процесу та <i>узгоджено довгострокову стратегію розвитку системи професійної освіти та навчання в ЄС на період 2011–2020 рр.</i> <i>Запропоновано комплекс короткострокових заходів на період 2011–2014 рр.</i> щодо проведення країнами – членами ЄС реформ у системі професійної освіти та навчання
2012, листопад	Повідомлення Європейської Комісії для Європарламенту, Ради ЄС, Європейського економічно-соціального комітету та Комітету регіонів «Переосмислення освіти: інвестування у професійні навички з метою забезпечення кращих соціально-економічних результатів»	Запропоновано підхід переосмислення освітньої політики ЄС у контексті пріоритетності розвитку систем ПОН і формування професійних навичок ХХІ ст. <i>Встановлено пріоритети європейської політики у сфері професійної освіти та навчання:</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>на національному рівні, у т.ч.:</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ підвищити ефективність учнівських груп з високим ризиком раннього залишення школи та низькими базовими навичками; ○ посилити надання навичок, що підвищують шанси працевлаштування, таких як підприємницька ініціатива, цифрові навички та знання іноземних мов; ○ зменшити кількість працівників з низькою кваліфікацією; ○ розширити використання ІКТ-підтримки та доступу до високоякісних систем відкритих освітніх ресурсів; • <i>на рівні ЄС, у т.ч.:</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ прискорити створення Європейського альянсу з питань учнівства та Європейського простору професійних навичок і кваліфікацій
2013, червень	Рекомендації Європейської Комісії щодо формування державної політики «Навчання, поєднане з роботою, в Європі. Вказівки щодо практики та політики»	<i>Документ складено в контексті Брюггського комюніке як інструмент для політиків і практиків, які працюють над модернізацією і реформуванням систем ПОН.</i> <i>Визначено три ключові компоненти успішного навчання, поєднаного з роботою:</i> 1) ефективна система управління; 2) якість професійної підготовки за встановленими стандартами; 3) партнерські стосунки освітніх організацій і роботодавців та інших зацікавлених сторін. <i>Ідентифіковано три базові моделі навчання, поєднаного з роботою:</i> «Навчання без відриву від виробництва (дуальне навчання)»; «Навчальні періоди на робочому місці в компаніях»; «Інтеграція навчання, поєднаного з роботою, в освітні програми ВНЗ і коледжів»

Роки	Ініціатива, інструмент	Характеристика ініціативи, інструменту
2015, червень	Ризькі висновки 2015 р. щодо нового комплексу середньострокових заходів у сфері професійної освіти та навчання на період 2015–2020 рр. як результат огляду реалізації короткотермінових заходів, визначених Брюггським комюніке 2010 р. (<i>Ризькі висновки</i>)	У контексті Стратегічної рамки європейського співробітництва «Освіта і професійна підготовка 2020» та на основі аналізу реалізованих у 2011–2014 рр. на виконання Брюггського комюніке заходів <i>встановлено нові пріоритети та завдання</i> , зокрема, щодо: <ul style="list-style-type: none"> ○ розвитку всіх форм навчання на робочому місці з особливим акцентом на професійному навчанні без відриву від виробництва; ○ розвитку механізмів забезпечення якості професійної освіти та навчання відповідно до рекомендацій EQAVET; ○ розширення доступу до професійної освіти та навчання через більш гнучкі та відкриті системи ПОН, зокрема шляхом проведення валідації неформального та спонтанного навчання; ○ зміцнення ключових компетенцій в освітніх програмах професійної освіти і забезпечення більш ефективної можливості для придбання або розвитку цих компетенцій завдяки початковій (IVET) і продовженій (CVET) формам професійно-технічної освіти; ○ впровадження системних підходів і можливостей для професійного розвитку викладачів системи ПОН як в освітніх установах, так і у роботодавців
2016, червень	Порядок денний для Європи щодо нових навичок	<i>Сформульовано 10 пріоритетів напрямів дії європейської політики, у т.ч. щодо вирішального значення професійних навичок для економіки та зайнятості, модернізації системи ПОН, розвитку ключових навичок і компетенцій, необхідних у епоху цифровізації суспільства, тощо</i>
2017, листопад	Європейська опора соціальних прав (умовна «Соціальна Конституція ЄС»)	<i>Європейська опора соціальних прав є зводом ключових правил і принципів соціального розвитку ЄС, у т.ч. у сфері освіти, зайнятості, соціально-трудова відносин.</i> У главі 1 «Рівні можливості та доступ до ринку праці» визначено таку норму: «Кожна людина має право на якісну та інклюзивну освіту, професійну підготовку і навчання протягом усього життя, із тим щоб підтримувати та набувати навичок, які дозволяють їй повною мірою брати участь в житті суспільства та успішно управляти перехідними процесами на ринку праці»

Джерело: European cooperation in VET: one process, many stops. Developments in vocational education and training policy 2015-17 / European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). 2018. P. 16–21; Дорожкін Е., Копнов В. Методология, теория, зарубежные практики и перспективы реализации в России подхода «Work-Based Learning» (обучение, совмещенное с работой). Презентация проекта РГППУ «European Policy and Practice of Work-based Learning in Vocational Education and Training». Екатеринбург, Российский гос. профессионально-педагогический университет (РГППУ), 2018. URL: <http://en.rsvpu.ru/erasmus/wbl/>; Професійні навчальні заклади в країнах Європейського Союзу: практ. посіб. Київ: ПТТО НАПН України, 2017. С. 10–19.

Важливим елементом виконання та оцінки результатів наведених вище ключових ініціатив є встановлення кількісних та якісних орієнтирів європейської політики у сфері ПОН, а також системи їх моніторингу. Поточні кількісні орієнтири цієї політики (рисунок) розглядаються як цільові середні показники ЄС на 2020 р., вони не є обов'язковими на національному рівні, але саме з їх урахуванням держави-учасниці встановлюють власні національні цілі у сфері ПОН на період до 2020 р. Кількісні орієнтири визначені на основі відповідних показників, окреслених Стратегічною рамкою європейського співробітництва «Освіта і професійна підготовка - 2020» (2009 р.), а також іншими нормативними актами Євросоюзу, зокрема, Висновками Ради ЄС щодо орієнтирів освітньої мобільності (2011 р.) та щодо працевлаштування випускників закладів освіти та навчання країн Європейського Союзу (2012 р.)³⁰.

Незважаючи на поступове наближення до встановлених орієнтирів (рисунок) та відносну ефективність європейської політики у сфері професійної освіти та навчання, в останні роки її реалізація ускладнюється тим, що під впливом значущих екзогенних впливів, у тому числі низки глобальних трендів демографічного та технологічного розвитку, змінюється роль і характер самої системи ПОН. Вивченню природи і проблем таких змін було присвячено спеціальне дослідження, проведене в 2015–2018 рр. фахівцями Європейського центру розвитку професійного навчання³¹.

³⁰ On the way to 2020: data for vocational education and training policies. Country statistical overviews – 2016 update / European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). 2017. P. 5.

³¹ Changing nature and role of vocational education and training (VET) in Europe / European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). 2019. Vol. 1–7. URL: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/changing-nature-and-role-vocational-education-and-training-vet-europe>

ОРІЄНТИРИ СУЧАСНОЇ ПОЛІТИКИ ЄВРОСОЮЗУ у сфері професійної освіти та навчання

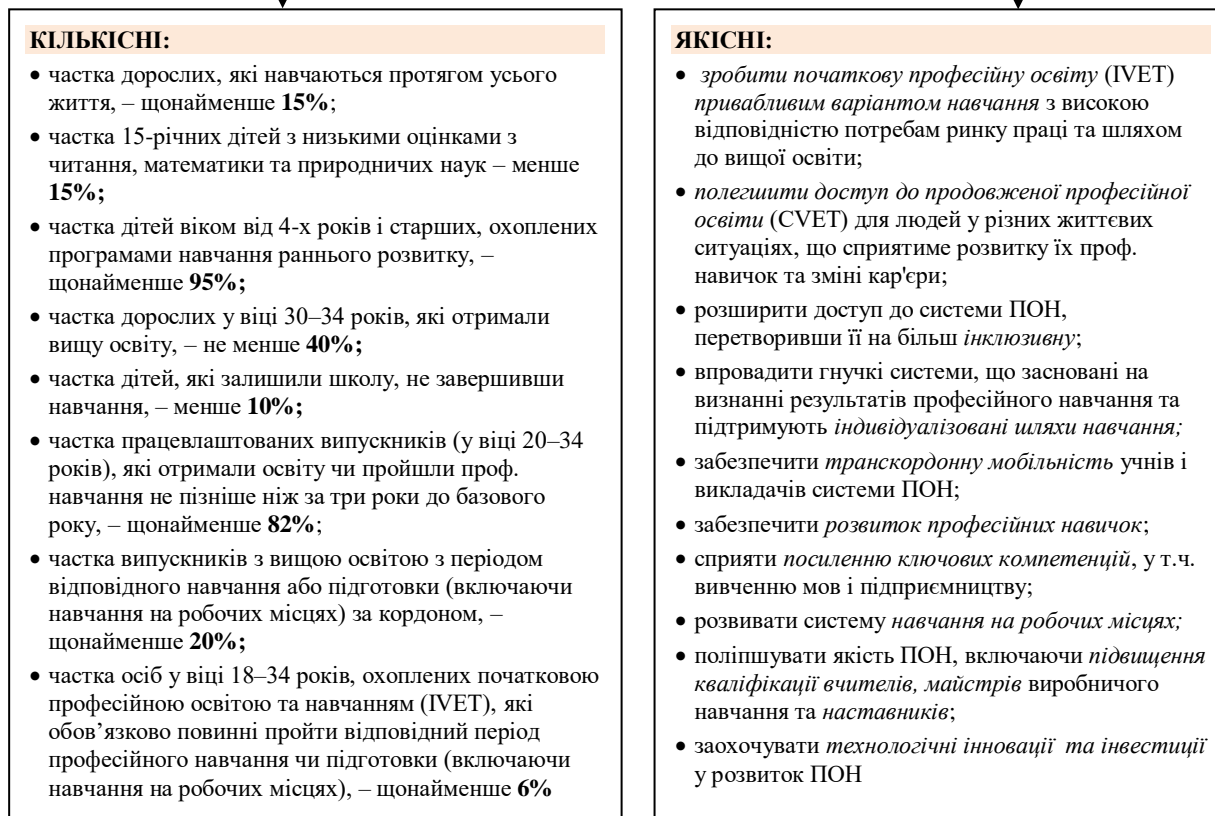


Рис. Схема сучасних орієнтирів політики ЄС у сфері професійної освіти та навчання

Джерело: On the way to 2020: data for vocational education and training policies. Country statistical overviews – 2016 update / European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). 2017. P. 5–7.

Результати дослідження дали змогу з'ясувати *найбільш характерні тенденції у сучасній динаміці професійної освіти та навчання країн Європи, які формують її майбутній розвиток і окреслюють контури потенційних трансформацій*³²:

- нормативні положення щодо професійно-технічної освіти на національному рівні стають дедалі різноманітнішими. Країни, де в системі ПОН домінує «шкільний» компонент навчання, поширюють практики учнівства, посилюючи «виробничий» компонент ПОН, і навпаки. Елементи навчання на робочому місці мають високий пріоритет і наочність у всіх формах професійно-технічної освіти. Дедалі більшого значення набуває професійно орієнтована вища освіта;

- країни зменшують кількість кваліфікацій, які офіційно присуджуються за результатами ПОН, водночас розширюючи сфери охоплення, що забезпечують ці кваліфікації. Такий підхід демонструє посилення акценту в освітньому процесі на соціальних і трансверсальних (тобто основоположних і універсальних у реаліях XXI ст. компетенціях і навичках, таких як критичне й інноваційне мислення, підприємництво, цифрова та медіаобізнаність, робота в команді, комунікабельність, самодисципліна, цілеспрямованість, громадянська участь, толерантність тощо, що сприяють успішній інтеграції до ринку праці та загальній соціалізації³³), – навичках і компетенціях учнів та студентів;

- відбувається переорієнтація системи ПОН на результати навчання та отримані компетенції, що сприяє формуванню індивідуалізованих, тобто більш орієнтованих на учнів і студентів, підходів;

³² Opinion on the Future of Vocational Education and Training Post 2020 / Advisory Committee on Vocational Training, European Commission. December 2018. P. 13.

³³ Горбунова Л.С. Ключові компетенції у транснаціональному освітньому просторі: визначення та імплементація. *Філософія освіти – Philosophy of Education*. 2016. № 2(19). С. 112.

- посилюється гнучкість у часі та місці професійно орієнтованого навчання, що, водночас із поширенням практик зарахування результатів попереднього навчання, розширює доступ до професійної освіти та навчання для більш широких верств молоді та дорослих;

- актуалізується потреба в періодичному – у міру ускладнення систем інтелектуальних навичок – перегляді та поновленні навичок, а також більш ефективному їх застосуванні на робочих місцях.

Охарактеризовані тенденції чітко демонструють, що сучасна система професійної освіти та навчання Європейського Союзу є досить дієвою та мобільною, але в контексті посилення відповідності потребам ринку праці, структурним трансформаціям економіки, цифровізації суспільства потребує модернізації та відповідного реформування, що у кінцевому підсумку сприятиме посиленню її ефективності та віддачі у соціетальній тріаді «освіта – зайнятість – соціальна інтеграція».

Поточні процеси модернізації системи ПОН. Розвиток європейської системи професійно-технічної освіти тісно пов'язаний як із демографічними та міграційними тенденціями, так і зі станом ринку праці, молодіжної зайнятості, інноваційно-технологічними змінами у виробництві, соціальною інклюзією. Таким чином, функціонування системи ПОН Євросоюзу прямим і опосередкованим чином зазнає впливу глобальних трендів, насамперед цифровізації. Експерти зазначають, що сучасні технологічні розробки є масштабною рушійною силою в європейському суспільстві, через що загострюється питання пристосування до швидких технологічних змін і віднаходження адекватного місця професійно-технічної освіти у цифровому майбутньому ЄС, зокрема, пов'язаному з автоматизацією, робототехнікою, штучним інтелектом, 3D-друком, Інтернетом речей тощо. При цьому адекватне реагування на хід сучасної (цифрової) технологічної революції вимагає від системи ПОН розвитку в учнів та студентів навичок і ключових компетенцій XXI ст., – умовно кажучи, виробничо-технологічна парадигма «Індустрія 4.0» породжує відповідну освітню парадигму «Навички 4.0»³⁴.

У цьому контексті ціла низка держав Європейського Союзу ухвалила стратегії розвитку систем ПОН, що відповідають викликам цифрової епохи. Зокрема, нещодавно (2019 р.) урядом Угорщини схвалена середньострокова Стратегія «Професійна освіта та навчання 4.0», яка охоплює три напрями – «Привабливі кар'єрні можливості для учнів»; «Надання викладачам і майстрам виробничого навчання сучасних знань»; «Створення привабливого навчального середовища» – і спрямована на оновлення програм професійно-технічної освіти, навчання дорослих, підвищення рівня кваліфікації низькокваліфікованих працівників, набуття випускниками закладів ПОН кваліфікації, адекватної вимогам Четвертої промислової революції³⁵.

Найбільш значущого впливу процесів цифровізації економіки та суспільства зазнають вимоги до професійно-освітнього рівня та кваліфікації працівників – їх посилення обумовлює неухильне зростання попиту на висококваліфіковану робочу силу в ЄС. Так, за прогнозними даними Європейського Центру розвитку професійної підготовки, в Євросоюзі частка робочої сили з низькою кваліфікацією скоротиться з 21,5% у 2015 р. до 13,8% у 2025 р., тоді як частка висококваліфікованих працівників, відповідно, зросте з 31,2 до 38,2%³⁶.

Рівень кваліфікації є надзвичайно важливим фактором впливу на стан зайнятості тих чи інших груп населення у країнах Європейського Союзу, зокрема, молоді та осіб передпенсійного віку.

У 2017 р. статус осіб, які не охоплені працевлаштуванням, освітою чи професійним навчанням (*Not in Education, Employment or Training – NEET*), мали 15,7% низькокваліфікованих молодих європейців у віці 15–29 років, порівняно з 9,6% їх краще освічених однолітків. Того ж року рівень безробіття в ЄС-28 серед низькокваліфікованих працівників працездатного віку (25–64 роки), оцінений за методологією МОП, становив 13,9%, тоді як рівень безробіття серед їх висококваліфікованих однолітків – усього 4,2%³⁷.

Вочевидь, цифровізація має розглядатися як серйозний виклик для сучасного розвитку європейської системи професійної освіти та навчання, посилюючи вимоги до навичок, компетенцій, кваліфікації майбутніх і нинішніх учасників ринку праці та впливаючи на їхній соціальний статус, трудові доходи, громадянську активність та соціальну залученість загалом. Практика Євросоюзу засвідчує, що найбільш дієвою відповіддю на такі виклики є підтримка системи навчання впродовж життя та трудової кар'єри працівників, усебічне сприяння постійному підвищенню їх професійної кваліфікації чи, за потреби, перекваліфікації (особливо це стосується таких соціально уразливих груп, як мігранти, біженці, низькокваліфіковані спеціалісти і безробітні, економічно неактивне населення,

³⁴ Position paper on European Union policy after 2020 on Vocational and Educational Training / European VET providers associations cooperating in VET4EU2. August 2018. P. 13–14, 25.

³⁵ Hungary: vocational education and training in the digital era / European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). 04.07.2019. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/hungary-vocational-education-and-training-digital-era>

³⁶ Zahilas L. Responsive VET in a changing Labour Market. Presentation on Annual EVBB Conference, Brussels 21–24 October 2015 / European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). 2015. URL: https://www.cedefop.europa.eu/files/zahilas_evbb_brussels_october_2015_responsive_vet.pdf

³⁷ Preventing low skills through lifelong learning. Briefing Note / European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). March 2019. P. 1.

включаючи жінок), а також моніторинг і профілактика потрапляння молоді до груп соціального ризику, зокрема, до числа осіб, які не охоплені освітою, працевлаштуванням або навчанням. Наприклад:

- у *Німеччині* діють спеціальні агенції з працевлаштування молоді – служби, які допомагають молоді з переходом «школа – трудова діяльність». Вони пропонують широкий спектр послуг (професійне орієнтування та консультивання, можливості: освіта, навчання та працевлаштування, рівень заробітних плат тощо) за моделлю єдиного вікна (усе в одному місці). Особливий акцент робиться на профілактичних заходах, таких як інформування молоді, яка ще навчається в школі, щоб переконатися, що випускники шкіл добре підготовлені до перших кроків на ринку праці. Агенції із працевлаштування молоді надають послуги німцям і мігрантам, не старшим за 25 років і які тісно співпрацюють з роботодавцями, службами з питань молоді та міграції, судами ювенальної юстиції;

- у *Франції* в 2014 р. регіональне відділення французької організації «Прованс – Лазурний берег» у рамках для постійного навчання персоналу лікарень системи ANFH провело аудит кваліфікації працівників у громадських будинках соціального догляду та будинках опіки. В ході аудиту було охоплено 28 професій із низькими вимогами до кваліфікації, починаючи від прибиральників до доглядачів, а увагу зосереджено на наявності та рівнях основних навичок: знанні французької мови, вмінні читати, лічити й писати. Після кваліфікаційного аудиту кожному працівникові було запропоновано шлях до підвищення кваліфікації за двома доступними варіантами – вдосконалення базових навичок або ж професійне навчання, що обов'язково передбачало проходження сертифікації (кваліфікації) із підтвердженням їхніх навичок;

- у *Данії* починаючи з 2015 р. усі особи, старші за 25 років, які планують повернутися до системи професійної освіти та навчання, щоб завершити здобуття освіти, повинні пройти оцінку своєї кваліфікації. Така ж пропозиція робиться і особам, молодшим за 25 років, якщо вони не приходять безпосередньо зі школи. Оцінювання проводиться для виявлення наявних навичок і знань кандидатів, а за його результатами розробляється індивідуальний план навчання, який містить спеціальні навчальні програми, щоб уникнути їх дублювання (не набувати повторно знання, отримані до залишення закладу ПОН). Оцінка наявних навичок безкоштовна і, залежно від рівня освіти та досвіду кандидатів, триває від пів дня до 10 днів;

- у *Бельгії*, у франкомовному регіоні країни, діє надзвичайно гнучка система сертифікації навчальних одиниць, яка дає змогу учням (студентам) закладів ПОН здобувати кваліфікацію поступово. Такий підхід передбачає, що учні (студенти) найкраще навчаються в індивідуальному темпі і що деяким із них, особливо тим, хто має слабкі базові навички, може знадобитися на навчання більше часу, ніж іншим. Кваліфікаційний рівень після проходження курсу професійної освіти присуджується, якщо учень (студент) досяг усіх необхідних результатів навчання, а не тоді, коли курс чи час його навчання завершився³⁸.

Професійна освіта як шанс для молоді, яка не перебуває в зайнятості, освіті чи навчанні. Останніми роками в усіх регіонах світу посилюється актуальність підтримки молоді, яка не охоплена працевлаштуванням, освітою чи професійним навчанням (молоді зі статусом NEET), що обумовлено тенденцією на зростання чисельності цієї категорії. Дані МОП показують, що у докризовому 2008 р. статус NEET у світі мали 266,2 млн (22,0%) молодих людей віком 15–24 років, тоді як у 2019 р. – уже 267,0 млн (22,2%), а до 2024 р. їхня чисельність прогнозовано становитиме 280,1 млн осіб (22,8%)³⁹.

Для регіону Європи аналогічний показник у посткризовий період знижувався, однак він різнився за субрегіонами і в перспективі теж зростатиме. Так, у Північній, Південній та Західній Європі частка молоді зі статусом NEET у 2019 р. становила 10,5% (5,2 млн осіб) і до 2024 р. прогнозовано зросте до 11,2% (5,5 млн осіб). Тим часом у Східній Європі відповідні характеристики молоді, яка не охоплена працевлаштуванням, освітою чи професійним навчанням, становлять 14,2% (4,0 млн осіб) у 2019 р. та 16,4% (4,7 млн осіб) у 2023 р.⁴⁰. Експерти МОП зазначають, що така динаміка – прояв прогресуючого погіршення якості переходу від школи до ринку праці, притаманного більшій частині регіону Європи, а загалом молодь зі статусом NEET за певних умов може забезпечити вагомий внесок у зменшення дефіциту робочої сили, що стримує економічне зростання.

Такими умовами розглядається набуття завдяки системі професійної освіти компетенцій, навичок і кваліфікацій, що дозволять молоді зі статусом NEET із часом вийти на ринок праці. Саме такий підхід застосовується у сучасній політиці Європейського Союзу, що враховує визначальну роль професійно-технічної освіти у наданні трудових і соціальних перспектив для молодих людей, які не перебувають у зайнятості, освіті чи навчанні, та її спроможність змінити загальноєвропейську тенденцію на зростання питомої ваги цієї категорії молоді.

Показовим прикладом політики ЄС є реалізація започаткованої 2014 р. Ініціативи зайнятості молоді (*Youth Employment Initiative*) із загальним бюджетом 8,8 млрд євро на період 2014–2020 рр., що

³⁸ Preventing low skills through lifelong learning. Briefing Note / European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). March 2019. P. 2–4.

³⁹ World Employment and Social Outlook: Trends 2020 / International Labour Office, 2020. P. 90–91.

⁴⁰ Там само. С. 116–118.

виступає одним із головних фінансових інструментів ЄС для підтримки Програми «Гарантія для молоді». Зазначена Ініціатива орієнтована на підтримку виключно молоді зі статусом NEET і була започаткована для підтримки молоді, яка проживає в регіонах ЄС, де рівень молодіжного безробіття перевищував 25% у 2012 р., а після доопрацювання – де зазначений індикатор перевищував 25% у 2016 р. Як правило, у рамках Ініціативи зайнятості молоді фінансується учнівство, стажування, створення робочих місць для молоді та отримання нею подальшої освіти для здобуття професійної кваліфікації. За експертними оцінками, упровадження Ініціативи державами – членами ЄС було досить успішним.

Зокрема, в Латвії у 2014–2018 рр. до проєктів Ініціативи зайнятості молоді було залучено 30 закладів професійної освіти та понад 146 тис. молодих людей зі статусом NEET. Із них 137,6 тис. осіб надано сприяння у пошуках роботи, а ще 29,5 тис. осіб було охоплено різними програмами: середньої та півторарічної професійної освіти; безперервної професійної освіти та професійного розвитку; неформальної освіти; працевлаштування на субсидійоване робоче місце та ін. Завдяки реалізації таких проєктів ситуація на ринку праці для латвійської молоді у віці 15–29 років покращилася, чимало молодих людей, які доти не перебували у зайнятості, освіті чи навчанні, стали економічно активними, а їхня чисельність з 2014 р. зменшилася на 36%⁴¹.

У бельгійському регіоні Валлонія за підсумками 2018 р. частка молоді у віці 18–24 років зі статусом NEET сягнула 13,4%. Щоб поліпшити їхні трудові та соціальні перспективи, державна служба зайнятості та професійної підготовки Валлонії (FOREM) разом із профспілковими організаціями ініціювала проєкт «Старт» («*Coup de Boost*»), що реалізувався в районах Шарлеруа та Монс цього регіону. У рамках проєкту молоді люди, які переважно мали низьку професійну кваліфікацію або переживали тривалий період безробіття, отримували особисте керівництво та підтримку в розробленні індивідуального плану на майбутнє та пошуку навчання та/або роботи. Зрештою, із 165 молодих людей, які взяли повноцінну участь у проєкті «Старт», 73 знайшли роботу, а 32 осіб відновили навчання або були залучені до навчальних програм. Враховуючи високий рівень ефективності проєкту (63%), з початку 2019 р. його також було розповсюджено на інші райони Валлонії⁴².

Майбутнє системи професійної освіти та навчання ЄС. На поточний момент у Євросоюзі триває серйозна суспільна дискусія – із залученням усіх соціальних партнерів, а також профільних громадських організацій – щодо бачення перспектив і засад розвитку системи професійної освіти та навчання на період до 2030 року і далі. У ході цієї дискусії різні європейські та міжнародні інституції представляють та обстоюють власні пропозиції та прогнози, намагаючись довести доцільність їх урахування при розробленні політики ЄС чи національних урядів у освітній сфері та сфері зайнятості.

Так, діючий при Єврокомісії Консультативний комітет з питань професійного навчання (*Advisory Committee on Vocational Training*) наприкінці 2018 р. представив власне бачення майбутнього професійної освіти та навчання ЄС, згідно з яким європейські системи ПОН до 2030 р. повинні стати здатними «забезпечити відмінну та всеосяжну освіту та навчання упродовж життя», сприяти економічній і соціальній згуртованості, підтримувати конкурентоспроможність та зростання європейської економіки, її розумний, інклюзивний та сталий розвиток, а також сприяти просуванню демократії та європейських цінностей, таким чином допомагаючи громадянам повністю розкривати їх особистісний потенціал шляхом навчання упродовж життя. В окресленій перспективі системи ПОН Європейського Союзу мають відповідати трьом основним характеристикам⁴³:

- 1) сприяти набуттю навичок, компетенцій та кваліфікацій, які забезпечують працевлаштування, адаптованість, особистісний розвиток та активну громадянську позицію людей;
- 2) забезпечувати доступне, привабливе, цінне та інноваційно якісне навчання для всіх;
- 3) бути інтегрованими, адекватно реагуючими, диверсифікованими та гарантувати якість навчання, при цьому бути підкріплені системами управління, фінансування та керівництва, які сприяють досконалості, інклюзії, ефективності та спільній відповідальності за результат.

У своєму дослідженні зазначений Консультативний комітет визначив таку характеристику, як «досконалість» європейської системи професійної освіти та навчання, що має бути досягнута до 2035 року та повинна всіляко заохочуватися, пропагуватися та підтримуватися. За визначенням комітету, досконала система ПОН (*VET Excellence*) Євросоюзу оцінюється на основі комплексного підходу, згідно з яким професійно-технічна освіта⁴⁴:

- є інтеграційною частиною екосистем навичок і компетенцій, що сприяє національному та регіональному розвитку, інноваціям та розумній стратегії спеціалізації;

⁴¹ Latvia: NEET numbers down due to youth guarantee and VET / European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). 27.09.2019. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/latvia-neet-numbers-down-due-youth-guarantee-and-vet>

⁴² Belgium: helping young NEETs in Wallonia: over 60% success rate in 2018 / European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). 02.09.2019. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/belgium-helping-young-neets-wallonia-over-60-success-rate-2018>

⁴³ Opinion on the Future of Vocational Education and Training Post 2020 / Advisory Committee on Vocational Training; European Commission. December 2018. P. 6.

⁴⁴ Там само. С. 8.

- є частиною трикутників знань, тісно співпрацюючи з іншими секторами системи освіти та професійної підготовки, науковим співтовариством і бізнесом;

- дає можливість учням і студентам набувати професійні та ключові навички й компетенції завдяки високоякісному забезпеченню процесу навчання, що підкріплюється забезпеченням якості, застосуванням інноваційних форм партнерських відносин у сфері зайнятості, а також підтримується постійним професійним розвитком викладацького та допоміжного складу освітніх установ, інноваційною педагогікою та стратегією інтернаціоналізації.

Запропонована модель майбутнього системи професійно-технічної освіти Європейського Союзу видається досить привабливою, але цілком очевидно, що її побудова потребуватиме значних зусиль і ресурсів для створення відповідного інституційного середовища, належного фінансового підґрунтя та проведення необхідних реформ ринків праці та освітньої сфери ЄС.

Висновки. Резюмуючи викладене у статті, можна зробити такі висновки:

- сучасна система професійної освіти та навчання Євросоюзу є досить дієвою та мобільною, функціонуючи у рамках системи навчання упродовж життя, але для досягнення цілей зайнятості, економічного зростання, цифровізації та ін. потребує відповідної модернізації;

- на сьогодні для держав Європи виокремлюють понад 30 прикладних національних концепцій (або їх поєднань) функціонування систем ПОН, домінуючими серед них є чотири концептуальні моделі: 1) суміщена з навчанням на робочих місцях (дуальна) початкова професійна підготовка; 2) початкова професійна освіта; 3) система продовження навчання на робочих місцях; 4) система навчання упродовж життя або її складові;

- практика ЄС показує, що найбільш дієвою відповіддю на виклики цифровізації є підтримка системи навчання впродовж життя та трудової кар'єри працівників, сприяння підвищенню їх професійної кваліфікації, профілактика потрапляння молоді до груп соціального ризику;

- МОП звертає увагу на зростаючу актуальність підтримки молоді, яка не перебуває в зайнятості, освіти чи професійному навчанні, та необхідність впровадження національними урядами політики її залучення до систем професійно-технічної освіти;

- сучасна політика Євросоюзу враховує визначальну роль професійно-технічної освіти у наданні трудових і соціальних перспектив для молодих людей, які не перебувають у зайнятості, освіти чи навчанні, та її спроможність змінити загальноєвропейську тенденцію на зростання питомої ваги цієї категорії молоді;

- на поточному етапі ЄС здійснює модернізацію системи ПОН, маючи на меті до 2030 р. сформувати її здатність «забезпечити відмінну та всеосяжну освіту та навчання упродовж життя», а до 2035 р. – створити досконалу систему професійно-технічної освіти, що є вагомою частиною екосистем навичок і компетенцій, а також трикутників знань «освіта – наука – бізнес», і дає учням широкі професійні та кар'єрні можливості через високоякісне забезпечення процесу навчання;

- побудова такої системи майбутнього потребуватиме значних зусиль і ресурсів для створення відповідного інституційного середовища, належного фінансового підґрунтя та проведення необхідних реформ ринків праці й освітньої сфери Європейського Союзу, що є як додатковим викликом, так і додатковою можливістю для інтеграційного об'єднання;

- Україна має винести відповідні уроки, оцінюючи у контексті цілей зайнятості сучасний досвід ЄС щодо модернізації системи професійної освіти та навчання. Необхідними кроками у цьому зв'язку видаються:

- ухвалення нового Трудового кодексу або Закону України «Про працю», що мають бути зорієнтовані на забезпечення законних прав та інтересів людини праці, відповідати змінам, які відбуваються на ринку праці, гармонізувати трудові відносини працівника та роботодавця, поліпшувати взаємодію учасників соціального діалогу;

- упровадження, у т.ч. через механізм державно-приватного партнерства, програм створення нових робочих місць та підтримки зайнятості молоді;

- формування конкурентного ринку професійно-освітніх послуг України, на якому працівники, в тому числі безробітні, та роботодавці, зможуть обирати для професійного навчання найбільш конкурентоспроможні заклади з точки зору навчально-виробничої бази, професійності педагогічного складу, якості та диверсифікованості технологій навчання;

- розбудова вітчизняної системи навчання упродовж життя, що передбачає постійне здійснення профорієнтаційних заходів і кар'єрного консультування, та сприяє конкурентоспроможності працівників різних вікових груп, статі, професійно-кваліфікаційного рівня.

УДК 331.5
JEL: J21, J24, J62

Гук Л.П., канд. екон. наук
старший науковий співробітник відділу соціально-економічних проблем праці
ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»

ФОРМУВАННЯ ПРОПОЗИЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ: ОСВІТНЬО-КВАЛІФІКАЦІЙНИЙ АСПЕКТ

Розглянуто вплив зміни соціально-демографічної ситуації у країні на сферу зайнятості та процес формування пропозиції робочої сили. Досліджено регіональний дисбаланс пропозиції робочої сили за професійно-кваліфікаційними групами. Розподіл безробітних за професійними групами у кожному із регіонів України дав змогу сформувати професійно-кваліфікаційну структуру окремих регіонів, оцінити диспропорцію пропозиції робочої сили у регіональному аспекті та провести групування регіонів країни за подібністю структури пропозиції робочої сили. Встановлено принципи трансформації освітньої структури зайнятого населення у регіональному вимірі та визначено, що загальною тенденцією для України є зміна структури зайнятого населення у бік зростання кількості осіб із вищим освітнім рівнем та кардинального зменшення низькоосвіченої когорти населення. Досліджено існуючий розподіл зайнятих за рівнями освіти в Україні та проаналізовано відповідність здобутого та фактично необхідного для виконання професійних обов'язків освітньо-кваліфікаційного рівня зайнятого населення. Визначено, що стабільно високим залишається попит на працівників середнього професійно-кваліфікаційного рівня.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість, пропозиція робочої сили, професійно-кваліфікаційний дисбаланс

L. HUK, PhD in Economics, Senior Researcher,
Department of Socio-Economic Problems of Labor
Institute for Economics and Forecasting, NAS of Ukraine

FORMATION OF THE LABOR SUPPLY IN UKRAINE'S REGIONS: THE EDUCATIONAL AND QUALIFICATION ASPECT

The article considers the influence of changes in the socio-demographic situation in the country on employment and the process of forming labor supply. Investigated the regional imbalance of labor supply by vocational qualification groups. The distribution of the unemployed by occupational groups in each Ukrainian region makes it possible to develop professional-qualification structures of individual regions, to estimate the disproportion of labor supply in the regional aspect and to group the regions according to the similar structure of the labor supply. The principles of transformation of the educational structure of the employed population in the regional dimension are established and it is determined that the general tendency for Ukraine is to change the structure of the employed population towards increasing the number of persons with higher educational level and drastically reducing the low-educated cohort. The current distribution of the employed by educational levels in Ukraine is examined and its correspondence to the acquired and actually necessary for the professional duties of the educational qualification level of the employed population is analyzed. It has been determined that the demand for workers of secondary vocational qualification level remains consistently high.

Keywords: labor market, employment, labor supply, professional qualification imbalance

Вступ. Формування пропозиції робочої сили характеризується показниками економічної активності населення, освітнім, професійно-кваліфікаційним рівнями, а також індикаторами, що віддзеркалюють зміни у пропозиції робочої сили, пов'язані із суто демографічними чинниками. Система індикаторів динамічної характеристики пропозиції робочої сили з точки зору економічної активності населення включає статистичні показники, що, по-перше, фіксують кількість безробітного, економічно неактивного населення, навантаження на вільне робоче місце, а по-друге, надають якісні характеристики цих показників, зокрема, описуючи пропозицію робочої сили з точки зору її освітнього та професійно-кваліфікаційного рівнів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання щодо формування пропозиції робочої сили та відповідності дій ринку освітніх послуг та ринку праці досліджували такі вітчизняні вчені, як: О. Балакірева, С. Бандур, В. Близнюк, І. Гнибіденко, О. Грішнова, Л. Ільїч, А. Колот, О. Левченко, І. Манцуров, І. Петрова, Я. Юрик та інші⁴⁵. Дослідники вивчали різноманітні проблеми трансформації

⁴⁵ Балакірева О.М., Левін Р.Я. Ціннісно-модернізаційний потенціал української системи освіти. *Український соціум*. 2013. № 1 (44). С. 7–32. URL: <https://doi.org/10.15407/socium2013.01.007>; Бандур С.І. Стратегічні імперативи розвитку трудового потенціалу України. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 1. С. 5–9; Юрик Я.І., Близнюк В.В. Якість робочої сили як ключовий фактор інноваційного розвитку України. *Економіка та прогнозування*. 2014. № 1. С. 67–86; Гнибіденко І.Ф. Професійна підготовка кадрів (перспективи розвитку). *Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції: у 2-х ч. Ч. 2 / уклад.: Л.М. Капченко, С.О. Тарасюк, Л.Г. Авдєєв та ін.* Київ: ШК ДСЗУ, 2011. 296 с. С. 26–41; Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ: Знання, КОО, 2001. 254 с.; Колот

професійно-кваліфікаційної структури зайнятих на ринку праці, питання гармонізації ринків освітніх послуг та праці: державного регулювання, модернізації освітніх програм та ринку освітніх послуг загалом. Проте практично не дослідженими залишаються питання оцінки диспропорції пропозиції робочої сили з точки зору її освітнього та професійно-кваліфікаційного рівнів у регіональному аспекті.

Мета статті – аналітична оцінка процесу формування пропозиції робочої сили на національному та регіональних ринках праці в умовах нестабільної соціально-демографічної ситуації у країні та визначення диспропорції пропозиції робочої сили з точки зору її освітнього та професійно-кваліфікаційного рівнів у регіональному аспекті.

Виклад основного матеріалу. Внаслідок *формування негативних демографічних процесів* в Україні протягом останніх років її трудовий потенціал значно знизився. Перш за все слід зазначити, що на національному рівні демографічна ситуація в короткостроковій і довгостроковій перспективах видається несприятливою для нарощування рівня економічної активності населення. Аналітична оцінка формування пропозиції робочої сили насамперед потребує аналізу якісних демографічних характеристик, що впливають на рівень соціально-трудової активності робочої сили, наприклад, таких, як вікова і статеві структури, кваліфікація, мобільність робочої сили тощо. Сьогодні в Україні чисельність працездатного населення зменшується, а одночасно з цим виникають дисбаланси на ринку праці. Так, старіння населення та виїзд фахівців, які здобули освіту в Україні, за кордон звужує пропозицію робочої сили як на національному, так і на регіональних ринках праці.

Процеси формування якісного трудового потенціалу та достатньої пропозиції робочої сили передбачають подальше підвищення рівнів зайнятості, що означає залучення до економічної активності додаткових категорій населення. Особливо ж це питання актуалізується через очікувані демографічні проблеми. Нестабільна соціально-економічна ситуація у країні стимулює вихід на ринок праці незахищених категорій населення, зокрема внутрішньо переміщених осіб, молоді, яка навчається, жінок з неповнолітніми дітьми, осіб, які опікуються недієздатними членами родини, тож виникає нагальна необхідність дослідження наявності демографічних обмежень формування пропозиції робочої сили з точки зору її освітнього та професійно-кваліфікаційного рівнів, зокрема у регіональному аспекті.

Нагальність вирішення питань розширення пропозиції робочої сили вимагає пошуку практичних можливостей додаткового залучення до економічної активності. У першу чергу це стосується осіб найстаршої та наймолодшої вікових груп. З одного боку, обмеженнями є слабке здоров'я, відсутність навичок, необхідних для роботи в умовах швидких технологічних змін, втрата кваліфікації і, відповідно, скорочення попиту на працю осіб передпенсійного віку з боку роботодавців; з іншого – обмеженням виступає продовження навчання для молоді у вищих навчальних закладах, коли вища освіта зокрема та навчання протягом життя загалом перетворилися на соціальну норму.

Дедалі частіше, здобувши освіту, молодь залишається працювати, будує кар'єру і влаштовує подальше життя за кордоном. Як результат – Україна втрачає не лише якісну робочу силу (освічену, активну, мобільну, конкурентоспроможну) і платників податків до бюджету, що гальмуватиме економічне зростання держави, а й загалом ресурс для відтворення української нації. Трудова міграція певним чином зумовлена падінням престижу робітничих професій, неефективним інформуванням населення щодо попиту на професії, недостатньою участю суб'єктів господарювання у розв'язанні проблем професійної освіти і навчання. Наявний дисбаланс призводить до зниження ефективності функціонування підприємств, установ та організацій через неможливість знайти необхідну робочу силу, а також до неспроможності робочої сили знайти відповідну роботу, що, у свою чергу, веде до зниження її людського потенціалу через швидке старіння знань, що не використовуються.

Кількість економічно неактивного населення віком 15–70 років у 2018 р. становила 10 724,8 тис. осіб, або 37,4 % усього населення відповідної вікової групи⁴⁶. Кожен другий економічно неактивний був пенсіонером, кожен п'ятий – учнем або студентом чи виконував домашні (сімейні) обов'язки. До зазначеної вище категорії осіб належать незайняті особи працездатного віку, які припинили активні пошуки роботи, тому що втратили надію її знайти (зневірені). Вони не знали, де і як шукати роботу, та були переконані у відсутності гідної роботи. Порівняно із минулим роком ця категорія осіб зменшилася та становила 64,3 тис. осіб, або 0,6% економічно неактивного населення у віці 15–70 років. Остання категорія громадян за умови сприятливої кон'юнктури могла би запропонувати свою робочу силу на

А.М., Герасименко О.О. Інноваційна праця та її інтелектуалізація як стратегічні вектори становлення нової економіки. *Економіка і організація управління*. 2013. № 1. С. 6–23; Манцуров І.Г., Бараник З.П., Ващев С.С., Яценко А.В. Збалансованість попиту та пропозиції на ринку кваліфікованої праці як фактор інноваційного розвитку економіки України: монографія. Київ: КНЕУ, 2008. 381 с.; Петрова І. Ринок інноваційної праці: тенденції формування в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2013. № 5. С. 3–7; Ільч Л.М. Структурні трансформації транзитивного ринку праці України: монографія. Київ: Алерта, 2017. 608 с.; Левченко О.М., Янішевська А.В. Методичні засади прогнозування потреби в кваліфікованих кадрах на регіональному ринку праці. *Ефективна економіка*. 2011. № 9. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=679>

⁴⁶ Дані Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

ринку праці, а отже, слугує потенціалом для поповнення лав економічно активного населення. З урахуванням зазначених осіб рівень безробіття населення (за методологією МОП) у 2018 р. становив би 9,1% проти 8,8% (рис. 1).

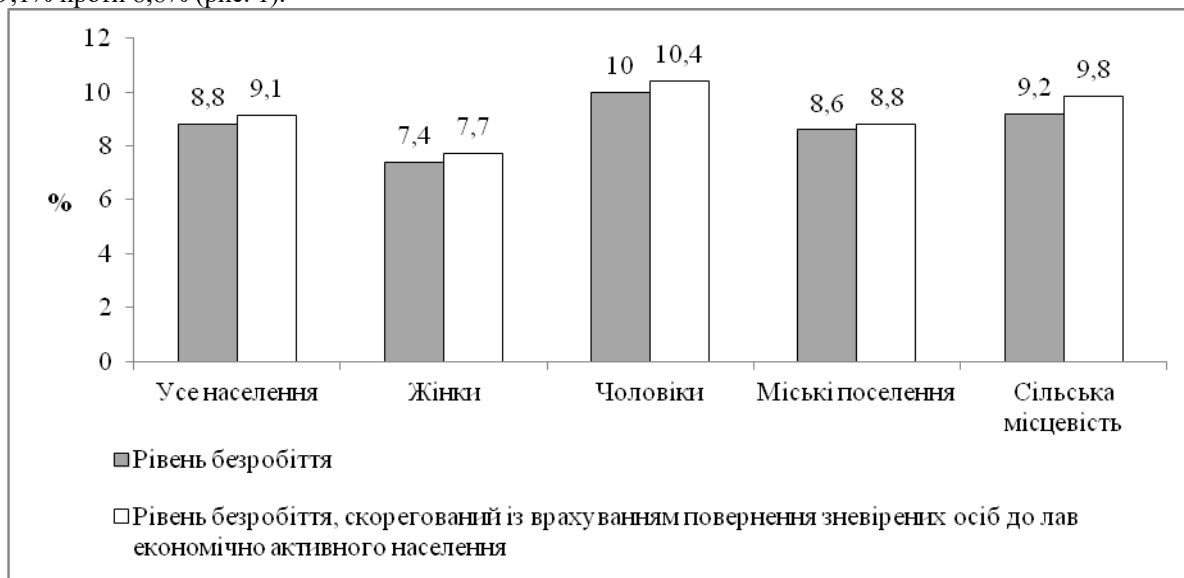


Рис. 1. Пропозиція робочої сили у віці 15–70 років у 2018 р.

Джерело: складено за даними офіційного сайту Державної служби статистики України.

Рівень зареєстрованого безробіття у середньому за 2018 р. становив 1,9% від економічно активного населення працездатного віку. Зазначений показник був вищий у жінок (2,2%) порівняно з чоловіками (1,6%) та у сільського населення (2,4%) порівняно з міськими жителями (1,6%). Найвищий рівень цього показника у зазначеному періоді був зафіксований у Кіровоградській області (3,4%), а найнижчий – у м. Києві (0,7%).

Розподіл безробітних за професійними групами у кожному із регіонів України дав змогу сформувати професійно-кваліфікаційну структуру окремих регіонів та оцінити диспропорцію пропозиції робочої сили у регіональному аспекті (табл. 1).

Таблиця 1

Регіональний дисбаланс пропозиції робочої сили за професійними групами, 2018 р.,

% до загальної кількості безробітних у відповідному регіоні

Офіційно зареєстровані безробітні				Безробітні за методологією МОП			
Група регіонів із максимальною пропозицією (top-3)		Група регіонів із мінімальною пропозицією (min-3)		Група регіонів із максимальною пропозицією (top-3)		Група регіонів із мінімальною пропозицією (min-3)	
1	2	3	4	5	6	7	8
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)							
Київська	19,14	Луганська	9,15	Одеська	13,60	Черкаська	0,52
Хмельницька	23,49	Кіровоградська	10,46	Запорізька	13,69	Миколаївська	0,75
м. Київ	41,41	Сумська	10,48	м. Київ	16,52	Донецька	0,76
Професіонали							
Львівська	14,86	м. Київ	2,62	Чернівецька	23,23	Хмельницька	1,99
Івано-Франківська	15,46	Кіровоградська	5,37	м. Київ	25,19	Закарпатська	2,31
Запорізька	19,02	Миколаївська	5,89	Харківська	63,73	Сумська	2,85
Фахівці							
Хмельницька	10,87	м. Київ	2,73	Житомирська	17,50	Чернігівська	3,19
Закарпатська	11,13	Кіровоградська	7,15	Донецька	17,51	Київська	5,49
Запорізька	15,64	Вінницька	7,75	Хмельницька	17,96	Харківська	5,82
Технічні службовці							
Івано-Франківська	10,32	Чернівецька	3,87	Чернігівська	9,90	Черкаська	0,59
Львівська	13,08	Рівненська	4,34	Житомирська	11,03	Донецька	0,82
Закарпатська	22,02	Вінницька	4,51	Чернівецька	11,54	Сумська	1,54

1		2		3		4	
Працівники сфери торгівлі та послуг							
Харківська	17,56	Львівська	4,22	Черкаська	32,66	Харківська	8,22
Сумська	17,65	Хмельницька	5,56	Закарпатська	33,10	Тернопільська	9,89
Чернігівська	19,20	Закарпатська	7,77	Івано-Франківська	40,99	Чернігівська	10,16
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства							
Хмельницька	14,21	Донецька	1,63	Рівненська	5,10	Запорізька	0,62
Закарпатська	16,41	Тернопільська	1,65	Чернівецька	5,57	Кіровоградська	1,04
м. Київ	20,22	Дніпропетровська	1,70	Закарпатська	8,76	Полтавська	1,34
Кваліфіковані робітники з інструментом							
Харківська	11,75	Запорізька	2,17	Львівська	28,95	Одеська	2,30
Донецька	14,61	Хмельницька	4,07	Київська	29,50	Тернопільська	2,35
Івано-Франківська	17,66	м. Київ	5,83	Рівненська	33,87	Чернівецька	3,45
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин							
Полтавська	23,99	Івано-Франківська	3,50	Донецька	21,89	Харківська	3,42
Кіровоградська	24,61	Хмельницька	3,81	Івано-Франківська	25,28	м. Київ	7,17
Луганська	25,36	Запорізька	7,57	Полтавська	26,18	Тернопільська	7,99
Найпростіші професії та особи без професії							
Запорізька	18,28	м. Київ	0,09	Вінницька	32,49	Івано-Франківська	6,16
Кіровоградська	18,72	Львівська	1,99	Херсонська	35,50	м. Київ	6,28
Миколаївська	20,80	Закарпатська	4,71	Тернопільська	37,78	Київська	6,65

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби зайнятості та Державної служби статистики України.

Аналіз регіонального дисбалансу пропозиції робочої сили за професійними групами у 2018 р. *не свідчить* про повну відповідність розподілу регіонів на групи за показниками офіційно зареєстрованого безробіття та безробіття, що відповідає методології МОП. Тільки чотири із дев'яти професійно-кваліфікаційних груп мають спільні регіони у групах із максимальною пропозицією:

1) частка законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів у загальній кількості безробітних – як для офіційно зареєстрованих, так і для визнаних такими за методологією МОП – найвища у м. Київ;

2) частка фахівців серед незайнятих у Хмельницькій області висока як для всіх безробітних, так і для зареєстрованих;

3) така ж ситуація для кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства у Закарпатській області;

4) частка безробітних (як зареєстрованих, так і ні) робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин однаково висока у Полтавській області.

Оскільки кількість безробітних за методологією МОП вища за кількість офіційно зареєстрованих безробітних і, відповідно, чинить більш суттєвий тиск на ринок праці, вважаємо за доцільне більш детально розглянути пропозицію робочої сили з точки зору безробітних, визнаних такими за методологією МОП.

Частка законодавців, вищих державних службовців та керівників серед безробітних найвища у Києві, та на півдні України – у Одеській та Запорізькій областях. Професіоналів найбільше серед безробітних м. Київ та Харківської області, де розташована велика кількість промислових підприємств порівняно з іншими регіонами. Фахівці ж у промислових регіонах (Київській та Харківській областях), навпаки, серед безробітних представлені найменшими частками. Пропозиція технічних службовців найбільша у Чернігівській, Житомирській, Чернівецькій областях, а найменша – у Черкаській, Донецькій, Сумській – понад третину, найменше незайнятих представників цієї кваліфікаційної групи у Харківській області. Пропозиція робочої сили нижчої кваліфікації, наприклад, кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, найвища у Закарпатській, а найнижча у Запорізькій області, що відповідає структурі видів економічної діяльності відповідних регіонів. У Львівській, Київській та Рівненській областях третину пропозиції створюють кваліфіковані робітники з інструментом, в Одеській же їх частка серед безробітних найменша. Робітники з обслуговування, технологічного устаткування формували чверть пропозиції робочої сили на ринку праці Полтавської, Івано-Франківської та Донецької областей, у промисловій Харківській

області таких незайнятих найменша частка. Пропозиція найменш кваліфікованої праці зосереджена у традиційно сільськогосподарських Вінницькій, Херсонській, Тернопільській областях.

Розподіл професійно-кваліфікаційних груп безробітних у регіональному розрізі дозволив констатувати, в яких регіонах України зосереджено більший потенціал пропозиції робочої сили найвищої кваліфікації, а які регіони зосередили найбільшу пропозицію некваліфікованої праці. Так, за даними табл. 2 можемо констатувати, що чверть усіх незайнятих *законодавців, вищих державних службовців та керівників* сконцентрована у м. Київ, ще по 15% – у Запорізькій та Одеській областях. Найменша кількість безробітних найвищої кваліфікації налічувалася в Черкаській, Миколаївській та Кіровоградській областях. Пропозиція групи *професіоналів* зосереджена в економічно розвинених регіонах Харківської (23,85%), Луганської (6,09%) областей та у м. Київ (13,02%), менше 1% становить частка Хмельницької, Сумської, Закарпатської областей у формуванні пропозиції робочої сили групи професіоналів.

На українському ринку праці спостерігається масштабна диспропорція між кількістю робочих місць, з одного боку, та кількістю працівників з певною спеціалізацією – з іншого, що ілюструється навантаженням на одне вільне робоче місце. Попри потужний потенціал, розгалужену багаторівневу систему надання населенню освітніх послуг, наразі очевидним є розрив між попитом і пропозицією робочої сили (рис. 2).

Дисбаланс між попитом і пропозицією зумовлюється нерівновагою між кількістю робочої сили, яка створює пропозицію на ринку праці, і кількістю робочих місць, що формують попит. Аналіз стану регіональних ринків праці свідчить про наявність дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили в усіх регіонах України. При цьому в окремих областях України, зокрема у Вінницькій, Запорізькій, Луганській, Хмельницькій, навантаження зареєстрованих безробітних на вільне робоче місце сягнуло катастрофічних позначок (65–101 особа) у 2014 р., на вакансію у 2018 р. претендувала максимальна кількість безробітних у Вінницькій, Запорізькій та Черкаській областях – відповідно 24, 26 та 34 особи.

За регіонами країни навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) на кінець 2018 р., порівняно з відповідною датою 2014 р., найбільше знизилося у Луганській (з 101 до 17 осіб), Хмельницькій (з 75 до 8 осіб), Запорізькій (з 86 до 26 осіб), Івано-Франківській (з 52 до 6 осіб), Вінницькій (з 61 до 24 осіб) областях. Водночас найвищих значень у 2018 р. цей показник досягнув у Черкаській (34 особи), Запорізькій (26 осіб), Вінницькій (24 особи) областях, а найнижчим був у м. Київ, Львівській, Київській і Волинській областях, де показник навантаження коливався від 1 до 3 осіб на одне вільне робоче місце.

Слід зазначити, що на сході та півдні України навантаження на одне вільне робоче місце за розглянутий період було найбільш варіативним, а у північному регіоні – стабільно невисоким. Найскладніша ситуація в регіональному розрізі склалася у центральних областях України, де на кінець 2018 р. навантаження перевищувало 20 осіб на одну вакансію. Кількісний дисбаланс зумовлений насамперед ємністю локальних та регіональних ринків праці, що визначає можливості для працевлаштування у населеному пункті чи регіоні: відсутність достатньої кількості робочих місць стає причиною неможливості реалізувати та захистити свої трудові права та провокує соціальне відторгнення на ринку праці. Таким чином, в Україні соціальне відторгнення на ринку праці характеризується територіальними відмінностями (табл. 2).

Доступність робочих місць значною мірою визначається спеціалізацією та ринковою орієнтацією регіонів: як правило, більший рівень доступності спостерігається в індустриальних регіонах (наявність великих промислових центрів), найменша пропозиція спостерігається в аграрних регіонах та сільській місцевості. Східні регіони, що в умовах економічного зростання отримували високі доходи, першими відчули наслідки спаду. Безумовно, якоюсь мірою це можна пояснити тим, що наявні переваги були обумовлені сприятливою ситуацією експортних галузей, оскільки саме вони акумулювали більшу частину бюджетних доходів. В умовах же зниження експортної виручки було підірвано економічний добробут саме мінерально-сировинних регіонів. Так, хоча регіони сходу України і є промислово розвиненими, воєнні дії призвели до вивільнення багатьох працівників різної кваліфікації.

Крім того, на українських підприємствах хронічно бракувало кваліфікованих робітників за виробничими професіями, зокрема робітників з інструментом, з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного обладнання, машин тощо. На українських підприємствах у 2017 р., порівняно із 2010 р., відзначалося збільшення структурного дефіциту робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування на 42,7%, технічних службовців – на 29,4% та кваліфікованих робітників з інструментом – на 13,0%. Серед них частка двох останніх професійно-кваліфікаційних груп у структурі пропозиції робочої сили зменшилася, тоді як пропозиція робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування не змінилась.

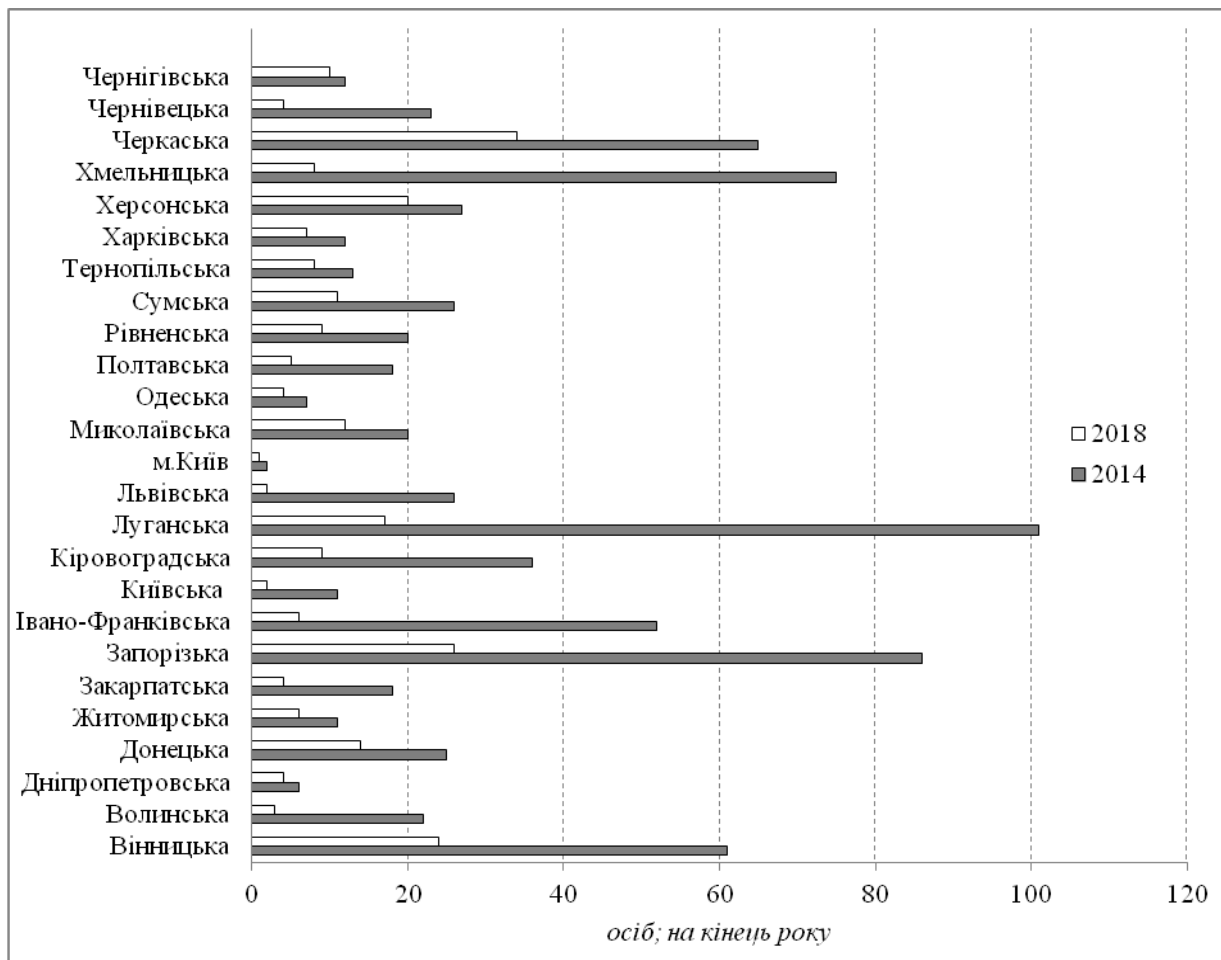


Рис. 2. Навантаження незайнятого (безробітного) населення на одну вакансію за регіонами у 2014 р. та 2018 р.

Таблиця 2

Групування регіонів країни за подібністю структури пропозиції робочої сили

Групи	Регіони	Характеристики
Пропозиція праці високої кваліфікації	Регіони, що володіють трудовим потенціалом найвищої якості, наприклад, Дніпропетровська, Харківська області, м. Київ	Група регіонів пропонує робочу силу, що охоплює широке коло професій, пов'язаних із здійсненням різноманітних функцій управління та керівництва, які відрізняються за своєю складністю, передбачають наявність у працівника повної вищої освіти та присудження наукового ступеня
Пропозиція праці середньої кваліфікації	Помірно розвинений трудовий потенціал, що створює можливість середнього рівня розвитку, наприклад, Львівська, Донецька та Дніпропетровська області	Група регіонів пропонує робочу силу із повною загальною середньою та професійно-технічною освітою. Деякі пропозиції представлені професіями, пов'язаними з виконанням робіт високої кваліфікації, де потрібна кваліфікація молодшого спеціаліста
Пропозиція праці низької кваліфікації	Найбільш слабкий трудовий потенціал, наприклад, Полтавська, Донецька та Вінницька області	Група регіонів створює основну пропозицію робочої сили для виконання професійних завдань, для яких досить базової загальної середньої освіти або початкової загальної освіти та мінімальної професійної підготовки на виробництві чи інструктажу

Джерело: складено автором.

Для формування якісного трудового потенціалу та достатньої пропозиції робочої сили необхідного на ринку праці освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня вважаємо за потрібне

провести аналітичну оцінку розподілу зайнятих за рівнем освіти в Україні та дослідити відповідність цього рівня фактично необхідному для виконання професійних обов'язків у певних професійно-кваліфікаційних групах зайнятого населення. Так, за період з 1999 р. по 2018 р. частка зайнятих в Україні із вищою освітою значно зросла (рис. 3) і продовжує неухильно збільшуватися.

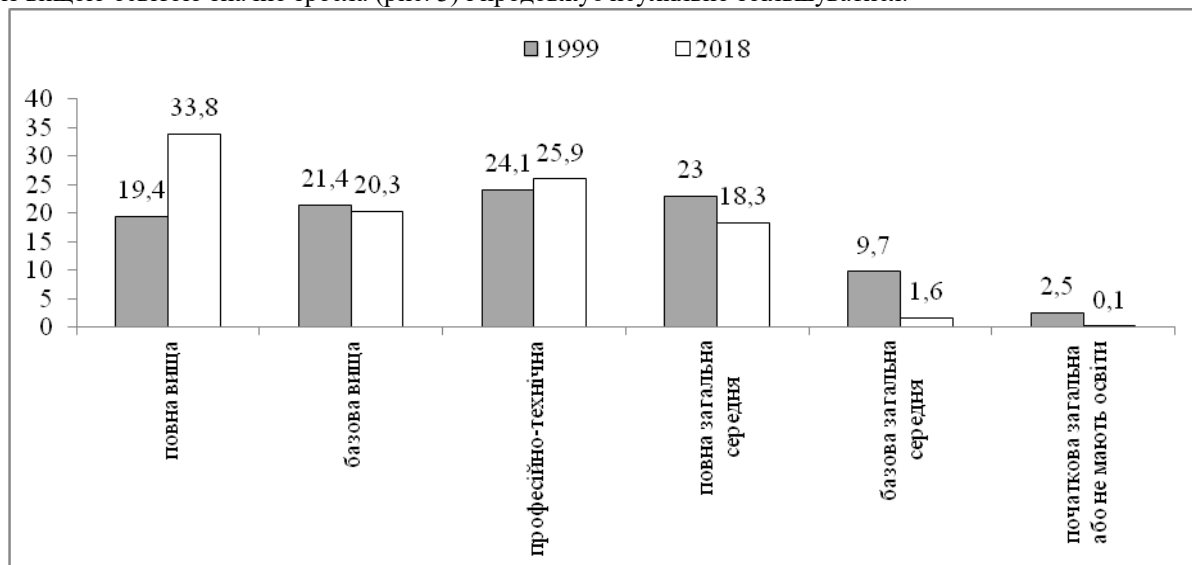


Рис. 3. Розподіл зайнятого населення за рівнем освіти у 1999 р. та 2018 р.,
% від загальної кількості зайнятих

Результати проведеного регіонального аналізу структури зайнятих за освітніми рівнями для лаконічності зведено у більш загальні групи: зайняті із повною, базовою та неповною вищою освітою представлені у групі «Високий освітній рівень»; зайняті із професійно-технічною освітою, які успішно пройшли кваліфікаційну атестацію та отримали кваліфікацію «кваліфікований робітник» із набутої професії відповідного розряду (категорії), формують групу «Середній освітній рівень»; а зайняті, які здобули повну, базову загальну середню або початкову загальну чи взагалі не мають освіти, входять до групи «Низький освітній рівень» (табл. 3).

Таблиця 3

Регіональний дисбаланс зайнятих за освітніми рівнями в Україні, 2018 р.

% до загальної кількості зайнятих у відповідному регіоні

Група регіонів із мінімальною кількістю зайнятих відповідного освітнього рівня		Група регіонів із максимальною кількістю зайнятих відповідного освітнього рівня	
<i>Високий освітній рівень</i>			
Закарпатська	35,1	м. Київ	78,5
Рівненська	41,0	Харківська	59,9
Чернівецька	41,6	Тернопільська	58,7
Херсонська	43,7	Полтавська	57,2
Івано-Франківська	45,7	Дніпропетровська	55,9
<i>Середній освітній рівень</i>			
м. Київ	10,7	Львівська	37,6
Закарпатська	13,5	Полтавська	33,5
Чернівецька	19,5	Хмельницька	32,7
Харківська	21,2	Донецька	31,5
Івано-Франківська	21,4	Рівненська	30,9
<i>Низький освітній рівень</i>			
Полтавська	9,2	Закарпатська	51,4
Львівська	10,5	Чернівецька	39,0
м. Київ	10,9	Івано-Франківська	32,9
Тернопільська	14,0	Волинська	29,6
Донецька	17,3	Рівненська	28,0

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України.

Найбільший дисбаланс зайнятих за освітніми рівнями у 2018 р. спостерігався у промислово розвинених регіонах та на Заході України. Так, у м. Київ, Харківській, Тернопільській, Полтавській та Дніпропетровській областях частка зайнятих із високим освітнім рівнем значно перевищувала середній показник по Україні (54%), а у західних регіонах – Закарпатській, Рівненській, Чернівецькій, Івано-Франківській та у Херсонській областях – частка зайнятих із високим освітнім рівнем була мінімальною.

Майже ті самі регіони – Полтавська, Львівська, Тернопільська, Донецька області та м. Київ – демонстрували максимальне відхилення від середньоукраїнського показника *зайнятих із низьким освітнім рівнем*, що у 2018 р. становив 20%, частка зайнятих із найнижчим освітнім рівнем тут була мінімальною; а у Закарпатській, Чернівецькій, Івано-Франківській, Волинській, Рівненській областях – максимальною.

За кількістю *зайнятих із середнім освітнім рівнем* максимально відхиляються від загального показника по Україні, що у 2018 р. становив 25,9%, у бік максимального використання робочої сили із професійно-технічною освітою Львівська, Полтавська, Хмельницька, Донецька та Рівненська області, а у бік мінімального використання зайнятих відповідного освітнього рівня – м. Київ, Закарпатська, Чернівецька, Харківська, Івано-Франківська області.

Вища освіта стає дедалі масовішою, її наявність перетворюється на загальноприйнятну соціальну норму та інструмент досягнення і підтримки соціального статусу. Загальною тенденцією для всіх регіонів України є зміна структури зайнятого населення у бік зростання кількості осіб із вищим рівнем освіти та кардинального зменшення низкоосвіченої когорти населення (табл. 4).

Частка осіб із низьким освітнім рівнем зменшилась у всіх регіонах, найяскравішими прикладами цієї тенденції в Україні є Чернівецька, Рівненська та Львівська області, де цей показник змінився майже на 50 в.п. За зміною показників високого рівня освіти лідерами є Миколаївська, Херсонська і Чернівецька області, де збільшення частки зайнятих із вищою освітою було максимальним.

Відносно стабільною залишалась частка зайнятих із середнім рівнем освіти, але мали місце коливання за регіонами. Так, у Миколаївській, Чернігівській, Херсонській і Дніпропетровській областях цей показник зменшився від 2 до 13 в.п., а в інших регіонах відбулося деяке зростання частки зайнятих із середнім рівнем освіти: максимально збільшився цей показник у Львівській, Тернопільській та Чернівецькій областях. На українських підприємствах хронічно бракувало кваліфікованих робітників за виробничими професіями, зокрема робітників з інструментом, з обслуговування, експлуатації і контролю за роботою технологічного обладнання та машин.

Таблиця 4

Трансформації освітньої структури зайнятого населення України у регіональному вимірі, 2004 р. та 2018 р.,

% до загальної кількості зайнятих у відповідному регіоні

Область	2004			2018		
	Освітній рівень			Освітній рівень		
	Високий	Середній	Низький	Високий	Середній	Низький
Вінницька	20,2	20,6	59,3	51,3	27,3	21,4
Волинська	19,6	19,7	60,7	46,1	24,3	29,6
Дніпропетровська	22,1	27,4	50,6	55,9	25,2	18,9
Донецька	23,0	30,0	47,0	51,2	31,5	17,3
Житомирська	18,9	25,0	56,2	50,7	28,4	20,9
Закарпатська	15,8	13,7	70,5	35,1	13,5	51,4
Запорізька	23,0	20,5	56,5	52,6	28,6	18,8
Івано-Франківська	21,9	21,4	56,7	45,7	21,4	32,9
Київська	18,5	23,6	57,9	50,7	26,8	22,5
Кіровоградська	16,6	24,4	59,1	52,9	28,3	18,8
Луганська	22,2	23,7	54,2	52,0	29,8	18,2
Львівська	25,0	19,3	55,7	51,8	37,6	10,5
Миколаївська	24,4	23,7	51,9	78,5	10,7	10,9
Одеська	24,2	19,7	56,2	52,4	28,4	19,1
Полтавська	23,3	22,5	54,3	50,4	23,9	25,7
Рівненська	21,1	22,0	56,9	57,2	33,5	9,2
Сумська	21,8	23,3	54,9	41,0	30,9	28,0
Тернопільська	23,5	15,6	60,9	48,7	30,8	20,5
Харківська	31,3	19,5	49,2	58,7	27,3	14,0
Херсонська	20,4	23,0	56,6	59,9	21,2	18,8
Хмельницька	18,2	19,1	62,7	43,7	30,0	26,3
Черкаська	24,1	22,4	53,5	48,8	32,7	18,5
Чернівецька	15,0	15,0	70,0	53,5	27,5	19,0
Чернігівська	17,3	24,9	57,8	41,6	19,5	39,0
м. Київ	44,9	22,1	33,0	55,6	25,4	19,0
Усього	23,8	22,6	53,6	53,6	25,8	20,6

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України.

Збільшення пропозиції праці у групі із вищим рівнем освіти, що не супроводжується відповідним зростанням попиту на її послуги, призводить до надлишку пропозиції. Особи, які становлять цей

«надлишок», повинні або втратити роботу (стати безробітними або покинути ринок праці, поповнивши лави економічно неактивного населення), або погодитися на робоче місце, для якого достатнім є нижчий рівень освіти.

Аналогічно відбувається рух зайнятих у протилежному напрямі – послідовне просування частини недостатньо освічених працівників на більш високі позиції, пов'язане з дефіцитом працівників із необхідним рівнем освіти через недостатню гнучкість структури робочих місць та інерційністю в діяльності системи освіти. Ринок освітніх послуг неспроможний швидко наростити випуск фахівців із відповідним щодо потреб ринку праці рівнем освіти (знань, навичок, кваліфікації). Неefективний розподіл працівників, які зайняті на робочих місцях, невідповідних освіті, що вони здобули, здатний сформувати ризики як для окремих працівників, підприємств, так і для економіки в цілому.

Якщо працівник здобув освіту, рівень якої задовольняє вимоги, що висуваються до працівників цієї професійно-кваліфікаційної групи, то можемо припустити наявність відповідності між необхідною і фактичною освітою зайнятих. В іншому випадку виникають дисбаланси, викликані перекосами у рівнях освіти зайнятих як у бік надлишкової освіти, так і у бік недостатнього рівня здобутої освіти. Надмірний рівень освіти не використовується повною мірою, недостатня освіта призводить до неякісного виконання професійних обов'язків. У обох випадках втрати продуктивності праці від недоодержаної віддачі від освіти або втрати, пов'язані із некваліфікованою працею на робочих місцях, що потребують вищого рівня освіти, свідчать про неefективну організацію економічної діяльності та/або неадекватну підготовку робочої сили у закладах професійної освіти. Дисбаланс між наявними на ринку праці робочими місцями, що потребують від працівників середньої кваліфікації, та фактичним рівнем освіти зайнятих на них працівників представлено у табл. 5.

Таблиця 5

Забезпеченість робочих місць, що вимагають професійної освіти, підготовленими в професійно-технічних навчальних закладах працівниками, 2017 р.,

% від загальної кількості зайнятих відповідного рівня кваліфікації

Професія зайнятих	Рівень освіти		
	Вищий за необхідний	Відповідний	Нижчий за необхідний
Технічні службовці			
Службовці, пов'язані з інформацією	59,6	20,2	20,2
Службовці, які обслуговують клієнтів	65,4	17,6	17,0
Працівники сфери торгівлі та послуг			
Працівники, які надають персональні та захисні послуги	31,2	40,8	28,1
Моделі, продавці та демонстратори	47,3	27,3	25,3
Працівники, які надають інші послуги юридичним та фізичним особам	17,6	48,8	33,7
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	23,5	27,8	48,6
Кваліфіковані робітники з інструментом			
Робітники з видобутку корисних копалин і на будівництві	22,7	51,3	25,9
Робітники металургійних та машинобудівних професій	25,2	62,0	12,8
Робітники в галузі точної механіки, ручних ремесел та друкування	42,3	37,5	20,1
Інші професійні назви робіт кваліфікованих робітників з інструментом	0,0	77,3	22,7
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування			
Робітники, які обслуговують промислове устаткування	42,9	36,0	21,1
Робітники, які обслуговують машини та складальники машин	26,4	54,9	18,7
Водії та робітники з обслуговування пересувної техніки та установок	21,0	55,2	23,8

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України.

З'ясувати доцільність масового отримання вищої освіти можливо, оцінюючи необхідність здобуття такого рівня формальної освіти для роботи, що виконується фактично. Підприємницький ризик при заповненні робочих місць середньої кваліфікації в Україні у 2017 р. доволі високий. Так, у професійно-кваліфікаційній групі «Технічні службовці» понад половину всіх зайнятих мають

надлишковий рівень освіти; у групі «Працівники сфери торгівлі та послуг» бракувало фахівців відповідної кваліфікації: приблизно тільки третина зайнятих на цих робочих місцях мала необхідну кваліфікацію.

У групі «Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства» дефіцит кваліфікованих робітників: майже половина (48,6%) зайнятих у цій групі осіб мали рівень освіти, нижчий за необхідний. У групах «Кваліфіковані робітники з інструментом» та «Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування» ситуація відносно краща: понад половину зайнятих на цих робочих місцях робітників мали відповідну освіту, але серед працівників у галузі точної механіки, ручних ремесел та друкування та серед робітників, які обслуговують промислове устаткування, понад 42% мали надмірну кваліфікацію.

Висновки. У процесі формування пропозиції робочої сили на національному ринку праці, зважаючи на складну соціально-демографічну ситуацію у країні, до лав економічно активного населення необхідно залучати осіб, які зневірилися у пошуках роботи, що позитивно вплине на рівень економічної активності. Особливої уваги в контексті вирішення питань формування пропозиції робочої сили потребує врегулювання відповідності її освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня потребам ринку праці.

Встановлено, що загальною тенденцією для всіх регіонів України є зміна структури зайнятого населення у бік зростання кількості осіб з вищим освітнім рівнем та кардинального зменшення низькоосвіченої когорти населення. Визначено, що стабільно високим залишається попит на працівників середнього професійно-кваліфікаційного рівня. В ситуації, коли вищу освіту здобуває більшість молоді, рівень якості цієї освіти виявляється неоднозначним. Певний надлишок зайнятих із вищою освітою у професійно-кваліфікаційних групах, які не потребують найвищого рівня освіти, скорочення підготовки кваліфікованих робітників у закладах професійно-технічної освіти із одночасним «вимиванням» працівників із групи зайнятих із професійно-технічною освітою у найближчому майбутньому призведе до дефіциту відповідної когорти працівників.

Інноваційно-активний шлях розвитку економіки країни має передбачати модернізацію соціально-трудової сфери з урахуванням прогресивного світового досвіду. Ключовими напрямками є:

- ✓ забезпечення підвищення продуктивності праці на базі створення нових, ефективних робочих місць особливо в рамках політики імпортозаміщення,
- ✓ формування механізму пропозиції на ринку праці за участю роботодавців й на основі середньо- та довгострокового прогнозування,
- ✓ вдосконалення системи освіти і встановлення раціонального співвідношення між різними формами навчання;
- ✓ реформування системи організації й оплати праці; аудиту та удосконалення системи соціального забезпечення; поступового підвищення матеріального добробуту населення.

УДК:331.5 (477)
JEL: J21, J38, I25

*Перегудова Т.В., канд. екон. наук, доцент
старший науковий співробітник відділу соціально-економічних проблем праці
ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»*

ПРАКТИКИ ПІДТРИМКИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ ІНКЛЮЗІЇ МОЛОДІ

Розглянуто стан зайнятості та безробіття молоді в Україні. Серед проблем незадовільного стану ринку праці – еміграція молоді, частка якої у структурі трудових мігрантів збільшується, що перетворює інвестиції у розвиток такої молоді на неефективні. Зазначено, що соціально-трудова ексклюзія формує категорію населення Neet (покоління молодих людей, які не працюють та не навчаються).

З метою активізації молоді на ринку праці наведено можливості розвитку інституту соціальної підтримки, який охоплює комплекс заходів реінтеграційного характеру, серед яких: створення підприємств при Державній службі зайнятості для трудової адаптації безробітних; поширення програм Державної служби зайнятості, спрямованих на соціально-трудове залучення молоді; розвиток практики формалізації неформальних навичок шляхом підтвердження неформальної освіти; встановлення більш високого рівня заробітку, який не підлягає обліку, збільшення кредиту за податком на трудовий дохід, премії за повернення до трудової діяльності тощо.

Ключові слова: *молодь, ринок праці, зайнятість, безробіття, соціальна підтримка, соціально-трудова ексклюзія*

**T. Perehudova, PhD in Economics,
Senior Researcher
Department of Socio-Economic Problems of Labor
Institute for Economics and Forecasting, NAS of Ukraine**

PRACTICES TO SUPPORT YOUTH LABOR INCLUSION

The article deals with the employment and unemployment of young people in Ukraine. Among the problems of the poor labor market situation is the emigration of young people, whose share in the structure of labor migrants is increasing, which makes investments in their development ineffective. It is noted that social and labor exclusion forms a category of the population Neet (generations of young people who do not work or study).

In order to activate young people in the labor market, the possibilities of development of a social support institute, which would cover a range of reintegrative measures are presented, among them: creation of enterprises at the State employment service for labor adaptation of the unemployed; dissemination of programs of the State Employment Service aimed at social and labor attraction of young people; developing the practice of formalizing non-formal skills through validation of non-formal education; setting a higher level of non-recordable earnings, increasing the income tax credit, bonuses for returning to work etc.

Keywords: *youth, labor market, employment, unemployment, social support, social and labor exclusion*

Характерною ознакою національного ринку праці є високий рівень безробіття серед молоді, що є наслідком неузгодженості ринку освітніх послуг та ринку праці та слаборозвиненого інституту переходу молоді до трудової діяльності. Відповідно до даних Державної служби статистики України, рівень економічної активності та зайнятості населення у віці 15–24 роки у 2018 р. залишався найнижчим серед інших вікових груп працездатного віку. Викликає занепокоєння високий рівень безробіття цієї вікової групи – 17,9% при середньому по Україні у 8,8% (рис. 1).

Слід зауважити, що в розвинених країнах із соціально орієнтованою політикою зайнятості, таких як Данія, Нідерланди, Австрія, Німеччина, рівень безробіття цієї вікової групи населення є нижчим, ніж в Україні. Виняток становить Франція, що зіткнулась із проблемами молодіжного безробіття, подолання якого стало одним із пріоритетних завдань політики Емманюеля Макрона.

Вражають рівні зайнятості молоді у Нідерландах, Данії, Австрії, Великій Британії, Швеції, Фінляндії, Німеччині, Мальті (рис. 2).

Створює загрозу соціального відторгнення в Україні тривалий перехід молоді на ринок праці. За даними дослідження «Перехід на ринок праці молоді України», частка молоді, яка ще не починала перехід, становила 34,3%, а та частка, яка перебувала у процесі переходу, становила 22,8%. І лише 42,6% молоді уже завершили свій перехід на ринок праці. Ускладнюється перехід на ринок праці для молоді із сільської місцевості, де перехід завершено для 37,3%, тоді як у міських поселеннях – для 44,9%. Позитивно впливає на перехід до ринку праці такий чинник, як освіта. Перехід завершено для 75,9% молоді з післядипломною освітою, для 73,2% щодо осіб із вищою освітою, 66,6% – із професійно-технічною освітою (на базі 11 класів), для 58,5% осіб із професійно-технічною освітою (на базі 9 класів), для 44,5% осіб із повною загальною середньою освітою та лише для 18,2% осіб із початковою та загальною середньою освітою⁴⁷.

⁴⁷ Лібанова Елла, Цимбал Олександр, Лісогор Лариса, Марченко Ірина та Ярош Олег. Перехід на ринок праці молоді України / Міжнародне бюро праці, Програма молодіжної зайнятості, Департамент політики зайнятості. *Work 4, Youth publication series*. 2014. No. 11. С. 37–38.

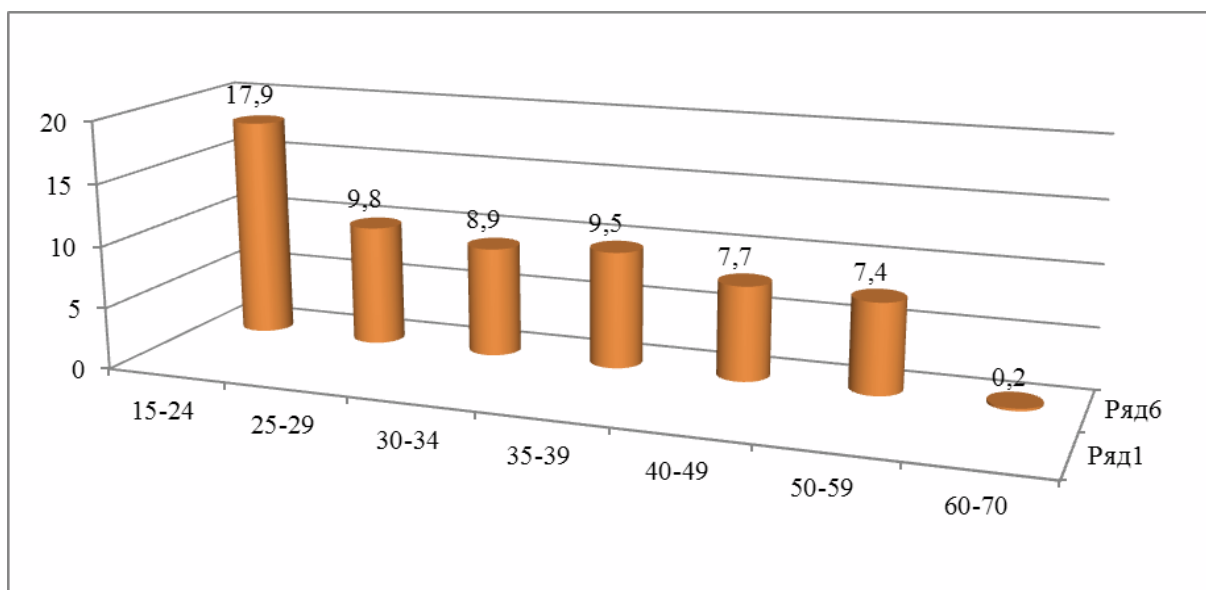


Рис. 1. Рівень безробіття населення за віковими групами, % до економічно активного населення відповідної вікової групи

Джерело: за даними Державної служби статистики. URL: <http://ukrstat.gov.ua/>

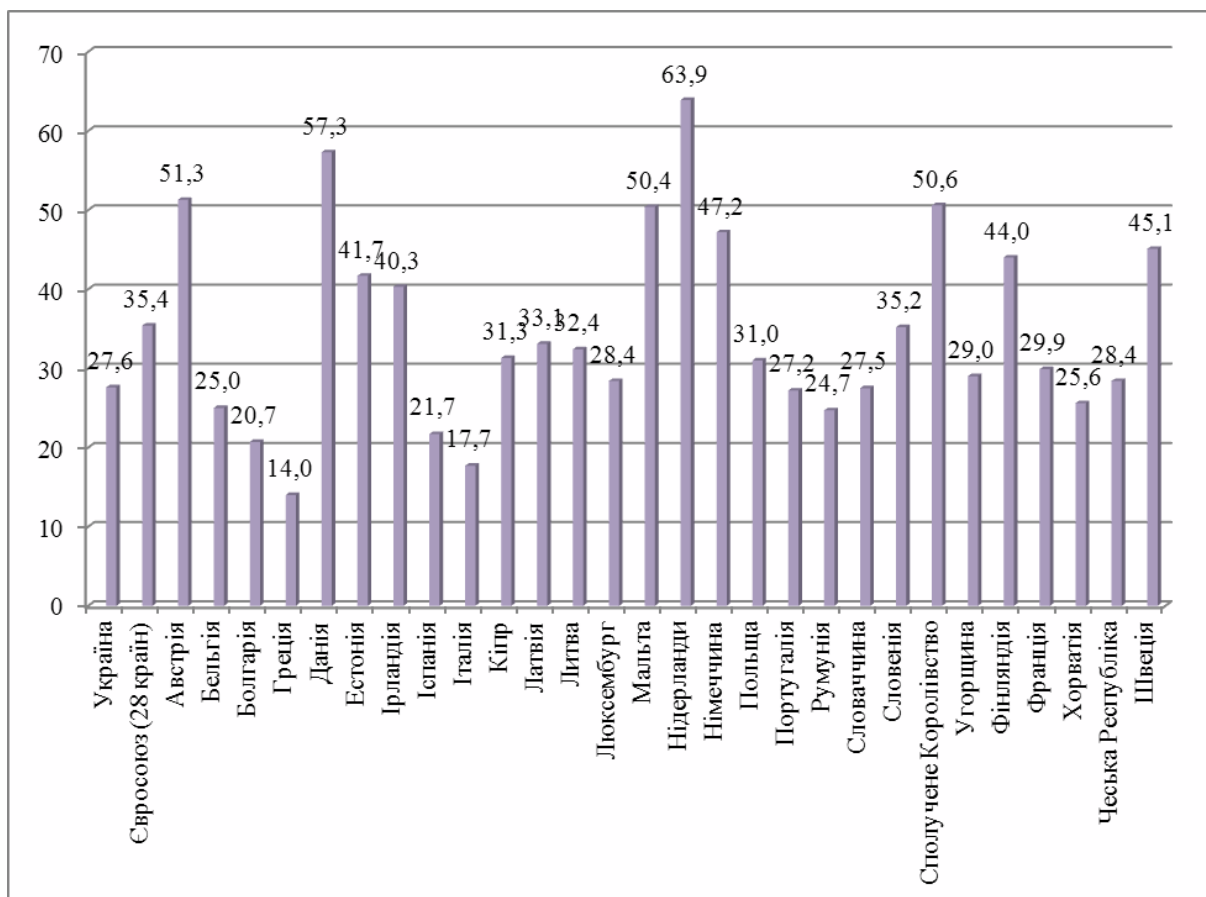


Рис. 2. Рівень зайнятості населення у віці 15–24 роки в Україні та країнах Європейського Союзу за статтю, % до населення відповідного віку

Джерело: сайт за даними Державної служби статистики. URL: <http://ukrstat.gov.ua/>

Залишається низьким рівень працевлаштування випускників навчальних закладів за набутим фахом. За даними Державної служби зайнятості, близько 50% молоді за фахом не працює.

Невтішні позиції молоді на ринку праці України формують цілу низку негативних економічних та соціальних наслідків, серед яких:

– еміграція молоді, частка якої у структурі трудових мігрантів збільшується, що перетворює інвестиції у їх розвиток на неефективні, адже додану вартість вони створюватимуть у іншій країні і там же сплачуватимуть податки;

– соціально-трудова ексклюзія, що формує категорію населення Neet (покоління молодих людей, які не працюють та не навчаються) та/або когорту економічно неактивного населення тощо.

Проведений аналіз регіональних даних Державної служби зайнятості України засвідчив, що найбільша питома вага у структурі безробітної молоді – у випускників ВНЗ за спеціальностями «соціальні науки», «бізнес», «право», а з числа випускників ПТНЗ – «кваліфіковані робітники з інструментом» та «працівники сфери торгівлі та послуг».

Розглядаючи молодь як важливий ресурс економічного зростання, розвинені країни розуміють вигоди та проводять реформи щодо активізації молоді на ринку праці. Такі країни, як Австрія, Франція, проводять реформи щодо соціально-трудового залучення. Сутністю «молодіжних» реформ у Австрії стало створення тренінгових програм, спрямованих на формування професійних навиків, що гарантує отримання роботи⁴⁸.

За прогнозами ОЕСР, до топ країн, які швидко підвищують темпи економічного зростання, входить Польща, де за останні роки зафіксовано інтенсивний економічний розвиток, зростання добробуту громадян, рекордно низився рівень безробіття, сформувалася надійна соціальна допомога тощо. Серед реформ слід звернути увагу на підтримку молоді. Рівень безробіття серед молоді – не більше 11%, для порівняння, в 2013 р. він становив майже 30%⁴⁹. Однією з практик підтримки осіб віком до 26 років є звільнення від сплати податку на прибуток, що збільшує їхній дохід та можливості розвитку. Крім цього, розширюються програми «Сім'я 500 плюс» на першу дитину⁵⁰.

Слід зазначити, що в Україні існують певні інструменти щодо підтримки молоді на ринку праці. Відповідно до КЗпП, соціальна підтримка зайнятості цієї категорії населення передбачає скорочення тривалості робочого часу для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) – 24 години на тиждень (стаття 51); забороняється залучення молоді до роботи в нічний час, надурочних робіт (статті 55, 63); особливості праці молоді до 18 років регулюються статтями 187–200 КЗпП. Одночасно, відповідно до ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення», передбачено додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню молоді, що передбачає встановлення квоти у розмірі 5% середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік на підприємствах, установах та організаціях із чисельністю штатних працівників понад 20 осіб. Однак неформальна зайнятість більшості молодих людей (рис. 3) зменшує їхні можливості щодо гідної праці та соціального захисту.

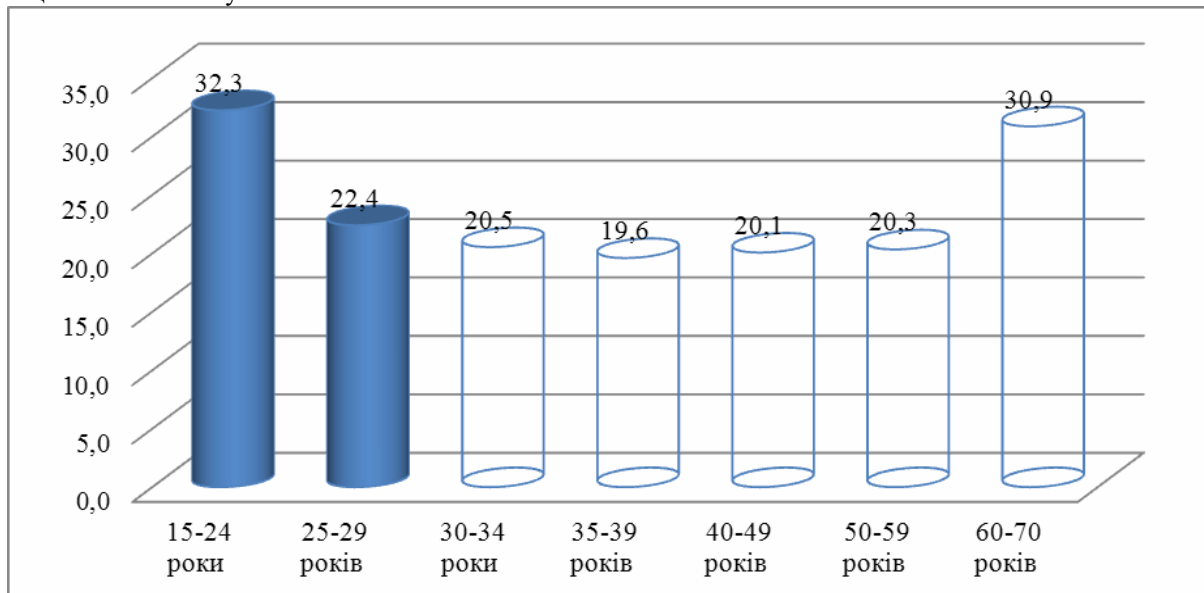


Рис. 3. Зайнятість населення у неформальному секторі за віковими групами в Україні, %

Джерело: сайт за даними Державної служби статистики. URL: <http://ukrstat.gov.ua/>

⁴⁸ Брыль Р. Украина и реформа рынка труда в ЕС. *З-Україна. Статистика, економіка, політика, персоні.* URL: <http://zet.in.ua/statistika-2/rynok-truda/ukraina-i-reforma-rynka-truda-v-es/>

⁴⁹ Цихоцькі Бартош. Польща: направление успеха. *Зеркало недели. Україна.* 2019. 31 августа. № 32. URL: https://zn.ua/international/polsha-napravlenie-uspeha-328456_.html

⁵⁰ У Польщі скасовують податок на прибуток для молоді. URL: <https://mind.ua/news/20198960-u-polshchi-skasovuyut-podatok-na-pributok-dlya-molodi?fbclid=IwAR2gwqOYmlprn3ub3VhPrORBwpCc0VUbz-htOICbsED9JgZHasZ1T7pzuzQ>

Ознайомлення із зарубіжними практиками підтримки молоді на ринку праці формує систему заходів, які б могли набути свого поширення і в Україні. Вони передбачають:

- створення підприємств при Державній службі зайнятості для трудової адаптації безробітних;
- поширення діяльності таких програм, як: «майстерня пошуку роботи», де безробітний за допомогою відповідних тестів має обрати для себе сферу працевлаштування і засвоїти знання, що дозволять самостійно визначити свої можливості; «старт у професію» – професійна допомога молоді у виборі професії, підвищенні конкурентоспроможності; «активний пошук» – програма, спрямована на підвищення мотивації за допомогою усвідомлення нових можливостей, підвищення впевненості в собі; «створи свій імідж» – розроблення професійних та життєвих цілей; «мій вибір» – програма для тих безробітних, які вирішили започаткувати власну справу з урахуванням специфіки ринку праці регіону; «пошук роботи для випускників навчальних закладів»; «пошук роботи у сільській місцевості»; «досягнення мети» – програма, спрямована на засвоєння та застосування нових засобів пошуку роботи, підвищення мотивації безробітного; «бізнес-практикум» – програма для набуття досвіду для молоді, яка здобула нову професію;

- розвиток практики формалізації неформальних навичок шляхом підтвердження неформальної освіти, що, як правило, здобувається за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій (стаття 8)⁵¹.

Корисним у системі збалансування попиту та пропозиції робочої сили, у т.ч. молоді, в межах діяльності Державної служби зайнятості України стало би урахування «еластичності професій», тобто можливості людини з певною професією працювати за іншою професією при мінімальних витратах на додаткове навчання. Наприклад, особи, які мають кваліфікацію зварника, після короткого курсу підготовки можуть працювати штампувальниками⁵². Дослідження «еластичності професій» допоможе зменшити дисбаланси між попитом та пропозицією за незначний термін. Слід додати, що практики такого аналізу ефективно застосовуються в Німеччині, Австралії тощо.

Хотілося б звернути увагу на необхідність створення продуктивних робочих місць та формування раціонального попиту на робочу силу в Україні, в т.ч. на молодь, з урахуванням переваг цифровізації економіки. Для прикладу, **затребувані спеціальності в Європі та у США:** IT-фахівці, фахівці у сфері біотехнологій та біомедицини, нанотехнологій; екологи; анестезіологи, психіатри, хірурги; фахівці у сфері хімії та енергетики; кваліфіковані інженери та логісти; журналісти, рекламисти; спеціалісти у сферах туризму та обслуговування⁵³.

Щодо України слід зазначити, що досить подібний попит у регіонах України засвідчує системну кризу в системі збалансування попиту і пропозиції робочої сили. Дані доводять збереження проблеми недостатності на ринку праці працівників робітничих професій. Серед професій, за якими кількість вакансій є найбільшою, станом на січень 2020 р. варто відзначити такі як: водій автотранспортних засобів, продавець товарів, підсобний робітник, прибиральник службових приміщень, швачка, кухар, бухгалтер, продавець-консультант, охоронник, вантажник, сестра медична, дворник, слюсар-ремонтник, електрик з ремонту та обслуговування електроустаткування, фахівець, електрогазоварник, касир торговельного залу, оператор заправних станцій, сторож, молодша медична сестра, офіціант, слюсар-сантехнік⁵⁴. Як бачимо, попит в Україні явно не відповідає тенденціям попиту в розвинених країнах та економіці знань.

Одним із напрямів соціально-трудової інклюзії молоді, що в Україні розвинений недостатньо, є соціальна підтримка в межах системи соціального захисту населення, що представляє комплекс заходів реінтеграційного характеру. Для посилення стимулювання соціально-трудової інклюзії та активізації молоді до суспільно-корисної діяльності плідним видається зарубіжний досвід, який передбачає вбудовування в систему соціального захисту методів, спрямованих на мотивацію означених осіб до повернення на ринок праці та збільшення рівня доходів шляхом зайнятості, а не соціального утримання. Фінансові стимули формуються за рахунок встановлення більш високого рівня заробітку, що не підлягає обліку, збільшення кредиту за податком на трудовий дохід, премії за повернення до трудової діяльності, стимулювання самостійної зайнятості, збільшення допомоги за доглядом за дитиною при виході на ринок праці з метою формування умов виходу з «пастки бідності», повної зайнятості та кар'єрного зростання.

Висновки. Проблеми безробіття та тривалого переходу молоді на ринок праці потребують пошуку заходів розвитку практик підтримки соціально-трудової інклюзії. Проведене дослідження дає можливість стверджувати, що у світі щодо цього накопичено певний досвід, який був би корисним і для України. Розширення сфери прикладання праці та сприяння зайнятості молоді у напрямі зменшення дисбалансів на ринку праці є важливим завданням в системі збереження та ефективного використання трудового потенціалу України.

⁵¹ Закон України «Про освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення – 26.02.2020).

⁵² Гасков А. Методология планирования предложения услуг ПО на основе спроса. С. 10–11. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_635739.pdf (дата звернення – 19.01.2020).

⁵³ Самі затребувані професії 2018 в Європі. URL: <http://av.volyn.ua/news/57401>

⁵⁴ Аналітична та статистична інформація Державної служби зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/67>

Куліков Г.Т., д-р екон. наук
Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України

МОТИВАЦІЯ ДО ОТРИМАННЯ РОБІТНИЧИХ ПРОФЕСІЙ ДЛЯ ПОТРЕБ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Проведено дослідження особливостей мотивації старшокласників і безробітних до отримання робітничих професій на регіональному рівні. Проаналізовано відповідний досвід зарубіжних країн. Розроблено рекомендації щодо посилення мотивації до отримання робітничих професій для потреб регіонального ринку праці.

Ключові слова: мотивація до отримання робітничих професій, регіональний ринок праці, професійно-технічні навчальні заклади, профорієнтація, заробітна плата

G. Kulikov, Doctor of Economics
Institute of Training of the State Employment Service of Ukraine

MOTIVATION TO OBTAIN EMPLOYEE PROFESSIONS FOR THE NEEDS OF A REGIONAL LABOR MARKET

The article investigates the features of motivation of senior school students and the unemployed to obtain employee professions at the regional level. Analyzed the corresponding foreign experience. Developed various recommendations on enhancing the motivation to obtain working professions for the needs of the regional labor market.

Keywords: motivation to obtain employee professions, regional labor market, vocational schools, vocational guidance, wages

Проведений нами аналіз засвідчує, що чинна система підготовки кадрів характеризується високою інерційністю, слабо реагує на зміни ринку праці під впливом науково-технічного прогресу і не забезпечує адаптацію випускників професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) до перспективних вимог ринку праці та технологічного розвитку. Це обумовлюється такими причинами, як: відсутністю дієвої координації між професійно-технічними закладами і підприємствами, неналагодженістю системи навчання упродовж життя, браком системного аналізу структури зайнятих на регіональному ринку праці й короткострокового прогнозування попиту та пропозиції робочої сили; втратою престижності робітничих професій; низькою якістю освітніх послуг для підприємців, націлених на освоєння сучасних технологій. У результаті зменшується кількість охочих вступити до професійно-технічних навчальних закладів і, відповідно, випуск кваліфікованих робітників.

Роботодавці не відповідають за створення випускникам ПТНЗ умов із метою їхньої адаптації, закріплення на робочому місці та подальшого підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання. На переважній кількості підприємств не розробляються та не реалізуються відповідні програми професійного розвитку молодих робітників і кошти на ці цілі не виділяються. Це призводить до відпливу частини випускників з підприємств та посилює їхнє бажання перекваліфікуватися та змінити вид професійної діяльності⁵⁵.

Стан і тенденції професійно-технічної освіти в Україні

Загалом динаміка показників діяльності професійно-технічних навчальних закладів України за останні роки негативна (табл. 1).

З табл. 1 видно, що чисельність учнів у професійно-технічних навчальних закладах і кількість осіб, які закінчили ПТНЗ, з року в рік скорочувалися і в 2018 р. становили трохи більше половини стосовно 2010 р. (58,8 і 54,0% відповідно). Також зменшилася на чверть і кількість закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Статистичні дані свідчать, що кількість закладів ПТНЗ і чисельність учнів у них у 2018 р. порівняно з 2010 р. знизилася в усіх регіонах України⁵⁶. У табл. 2 показана динаміка показників діяльності ПТНЗ окремих регіонів України, що представляють південь, центр, схід і захід країни.

У табл. 2 простежується загальна тенденція зниження усіх показників діяльності професійно-технічних закладів регіонів. При цьому слід урахувати, що кількість навчальних закладів професійно-технічної освіти (ПТО) могла зменшитися в результаті їх укрупнення.

Про актуальність перебудови профтехосвіти свідчить її незадовільний фінансовий стан, який особливо погіршився протягом останніх років. Питома вага бюджетних асигнувань у сферу професійно-технічної освіти у відсотках до ВВП знизилася з 0,5% у 2010 р. до 0,3% у 2018 р. Показово, що падіння показників діяльності ПТНЗ України (див. табл. 1) супроводжується синхронним зниженням обсягів їх фінансування.

⁵⁵ Близнюк В.В., Юрик Я.І. Освітньо-кваліфікаційні диспропорції регіонального ринку праці. *Економіка і прогнозування*. 2019. № 2. С. 101–119. С. 111–112.

⁵⁶ Статистичний щорічник України за 2018 рік / за ред. І.Є. Вернера. Київ: Державна служба статистики України, 2019. 482 с. С. 122, 125.

Таблиця 1

Динаміка показників діяльності професійно-технічних навчальних закладів України у 2010–2018 рр.

Показник	Роки									2018 р. до 2010 р., %
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Кількість закладів професійно-технічної освіти, од.	976	976	972	968	814	798	787	756	736	75,4
Кількість учнів, слухачів у закладах професійно-технічної освіти, тис. осіб	433,5	409,4	423,3	391,2	315,6	304,1	285,8	269,4	255,0	58,8
Кількість випускників закладів професійно-технічної освіти, тис. осіб	247,3	240,1	202,1	227,3	182,0	165,0	152,8	141,3	133,5	54,0

Примітка: дані за 2014–2018 рр. наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополь та тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Джерело: за даними Міністерства освіти і науки України.

Професійно-технічна освіта досі не спроможна розв'язати ключову проблему – привести підготовку кваліфікованих робітників у відповідність з потребами ринку праці – спостерігається значний розрив між попитом і пропозицією робочих кадрів. Перелік спеціальностей, за якими готують у ПТНЗ, значний і не завжди відповідає потребам регіону та його галузевій орієнтації. У регіонах відсутня система інформування зацікавлених сторін, органів управління освітою та безпосередньо професійно-технічних навчальних закладів про потреби роботодавців у робітничих професіях у розрізі видів економічної діяльності. Відсутні короткострокові та середньострокові прогнози розвитку регіональних ринків праці та попиту на робочу силу в розрізі професій.

Таблиця 2

Динаміка показників діяльності професійно-технічних навчальних закладів окремих регіонів України у 2010 р., 2014–2018 рр.

Показник	Роки						2018 р. до 2010 р., %
	2010	2014	2015	2016	2017	2018	
Кількість закладів професійно-технічної освіти:							
Запорізька	46	47	46	44	40	37 ¹	80,4
Київська	26	26	26	26	26	25 ¹	96,1
Харківська	54	54	54	53	45	43 ¹	79,6
Закарпатська	18	16	16	16	16	16 ¹	88,9
Кількість учнів, слухачів у закладах професійно-технічної освіти, тис. осіб:							
Запорізька	19 042	15 978	15 214	14 090	13 580	13100 ¹	68,8
Київська	11 531	9 519	9 328	8 849	8 390	7860 ¹	68,2
Харківська	18 553	15 567	15 018	13 972	13 807	13640 ¹	73,5
Закарпатська	9 278	6 782	6 642	6 271	6 025	5780 ¹	62,3
Кількість випускників закладів професійно-технічної освіти, тис. осіб:							
Запорізька	13,0	10,2	8,4	7,5	6,5	6,0	46,1
Київська	9,0	6,3	5,6	5,3	5,0	4,7	52,2
Харківська	15,5	8,5	7,7	7,3	6,7	6,3	40,6
Закарпатська	5,1	3,6	3,4	2,8	2,7	2,6	51,0

¹Прогнозне значення.

Джерело: за даними Державної служби статистики України.

Потреба в робочій силі у більшості областей України задовольняється лише на 30–37%. На підприємствах бракує кваліфікованих робітників за виробничими професіями, зокрема робочих з інструментом, з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, машин тощо. Наприклад, у Києві дефіцит саме кваліфікованих робітників у 2020 р. становитиме 80% від вакантних місць. А вся система освіти взагалі побудована навпаки – адже 80% абітурієнтів прагне вступити у вищі навчальні заклади.

Тут слід зауважити, що ВНЗ випускають зайву кількість фахівців. Досить сказати, що рівень безробіття населення за освітою (у % до економічно активного населення відповідного рівня освіти) досяг 29,8% у 2018 р.⁵⁷

Дефіцит висококваліфікованих робітничих кадрів є однією з ключових перешкод, що заважає українським підприємствам оновлювати технологію виробництва, а територіальним утворенням – забезпечувати умови для інвестиційної привабливості регіонів.

⁵⁷ Економічна активність населення України 2018 / відп. за випуск І. І. Осипова. Київ: Державна служба статистики України, 2019. 205 с. С. 53.

На нашу думку, слід розрізняти мотивацію до отримання робітничих професій старшокласників шкіл регіону, осіб старшого і середнього віку та безробітних.

Мотивація старшокласників шкіл регіону до отримання робітничих професій

Мотивами вибору провідної професійної діяльності учнями старших класів є саморозвиток, розвиток власних здібностей; захоплення навчальним предметом та інтерес до професії; уявлення про творчий зміст майбутньої професійної діяльності; соціальні, матеріальні вигоди (соціальний статус, заробітна плата, пільги тощо); бажання батьків; романтичний, некритичний інтерес до певної професії; мотиви незручностей, дискомфорту⁵⁸.

Первинне значення має мотивація учнів старших класів шкіл регіону до опанування робітничими професіями. Слід зазначити, що більшість дітей із малозабезпечених сімей, дітей-сиріт можуть продовжувати освіту лише у ПТНЗ, де їм надається повне матеріальне забезпечення, можливість оволодіти професією у більш ранні строки, а також водночас одержати повну середню освіту, щоб у перспективі мати змогу здобути й вищу.

В Україні тільки близько 15% випускників шкіл планують отримувати професійно-технічну освіту, інші орієнтуються на вищі навчальні заклади. У Європі цей показник досягає 40%, а в Чехії, Австрії та Фінляндії – 70%. Українські абітурієнти не вважають професійно-технічну освіту в Україні престижною: студенти змушені вчитися на застарілому обладнанні; опановувати професії, які не затребувані на сучасному ринку праці, а на додаток ще і рівень довіри роботодавців до якості освіти випускників дуже низький. Така ситуація вимагає докорінних змін у системі професійно-технічної освіти.

Для мотивації старшокласників до праці важливо забезпечити престижність робітничих професій, інноваційну працю, застосування ІТ-технологій, висококваліфікованої праці. Престижних професій може бути багато, і кожній молодій людині треба вибрати одну, до якої вона має здібності та схильності. Через це важливе значення має проведення у школах професійної орієнтації та професійного відбору.

Характерно, що в загальному випуску по професіях переважає первинна професійна підготовка випускників шкіл: у Запорізької області, наприклад, 88,2% у 2017/2018 і 82,6% у 2018/2019 навчальних роках.

Працевлаштованих випускників ПТНЗ не мотивує до праці низька заробітна плата. Розміри заробітної плати у розрізі вакансій дуже малі (табл. 3). З табл. 3 видно, що середній розмір запропонованої зарплати низький, але має тенденцію до підвищення (в доларовому еквіваленті з 175,6 в 2017 р. до 256,8 дол. США в 2019 р.). Якщо врахувати, що приблизно половина зарплат перебуває в тіні (за даними Мінекономрозвитку, рівень тіньової економіки за методом «витрати населення – роздрібний товарооборот» у 2018 р. становив 46%), насправді ці показники вищі. Водночас у 2019 р., за нашими розрахунками, навіть з урахуванням тіні, це в 6–7 разів менше за вартість розширеного відтворення робочої сили. У 2019 р. середній розмір запропонованої зарплати становив 64,2% від середньої зарплати. Для 8,5% вакансій (6876 од.) пропонується зарплата від 10000 до 15000 грн і тільки для 2% вакансій (1608 од.) – понад 15000 грн.

Таблиця 3

Розмір заробітної плати по вакансіях у 2017–2019 рр.

Роки	Показник	Кількість вакансій станом на кінець року, од.	із графі 1, за розмірами запропонованої заробітної плати, од.						Середній розмір запропонованої зарплати, грн
			мінімальна	від міні-мальної до 5000 грн	від 5000 до 7000 грн	від 7000 до 10000 грн	від 10000 до 15000 грн	понад 15000 грн	
А	Б	1	2	3	4	5	6	7	8
2017	Усього по Україні	50356	11736	22408	10542	4437	1029	204	4670
2017	Питома вага вакансій у їх загальній	100	23,3	44,5	20,9	8,8	2,1	0,4	–
2018	Усього по Україні	58441	8191	21649	14321	9507	3999	774	5773
2018	Питома вага вакансій у їх загальній кількості, %	100	14,0	37,1	24,5	16,3	6,8	1,3	–
2019	Усього по Україні	80879	14040	22137	19304	16914	6876	1608	6635
2019	Питома вага вакансій у їх загальній кількості, %	100	17,3	27,4	23,9	20,9	8,5	2,0	–

Джерело: Розмір заробітної плати у вакансіях. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/69>

⁵⁸ Капсольоз Г.В., Капсольоз В.О. Особливості мотивації до професійної діяльності (опанування професією) в юнацькому віці. *Військова освіта*. 2013. № 2. С. 96–109. С. 107.

У світі накопичено значний досвід мотивації до отримання робітничих професій різними категоріями населення. Становить певний інтерес досвід мотивації до придбання робітничих професій старшокласників шкіл у **Фінляндії**, де професійні училища відбирають нових учнів переважно на основі їх успішності у школі, але деякі організують і вступні іспити. Спектр професійних училищ у Фінляндії настільки широкий, що охоплює усі сфери діяльності – від лісового господарства до спорту і мистецтва – усього близько 75 спеціальностей. Підготовка у профучилищі триває три роки і також надає можливості продовжувати навчання у вищому навчальному закладі. До навчального плану обов'язково включена практика. Можлива також процедура отримання професійної кваліфікації шляхом складання іспитів екстерном⁵⁹.

Щодо мотивації до опанування робітничих професій учнів старших класів позитивний корисний досвід нагромаджено у **Польщі**. Тут школярі після закінчення 9 класу мають унікальну можливість продовжити навчання в ліцеях і технікумах. Навчання в Польщі після 9 класу – це шанс раніше почати інтеграцію в ЄС і отримати прекрасний старт для подальшого вступу до будь-якого польського університету.

Польський ліцей (liceum ogólnokształcące) – це навчальний заклад середньої базової освіти, де, окрім загальних предметів, може викладатися декілька спеціалізованих, які учень вибирає згідно зі своїми перевагами щодо планів на майбутнє. Навчання в ліцеї триває чотири роки (відповідно до нових змін у системі освіти). Освіта в ліцеях у державних установах безкоштовна, у приватних ліцеях навчання платне. Ліцеї оснащені хорошою матеріальною базою і відзначаються досвідченим складом викладачів⁶⁰.

Процес навчання в польських ліцеях набагато цікавіший, ніж в Україні. Учні мотивовані вчитися, жити за європейськими стандартами. Високомотивовані учні прагнуть більшого, тому часто виникають ситуації, коли успішність дітей значно покращується. Кращі учні отримують заохочення у вигляді стипендій або поїздок за кордон на практику. Іноді навіть ще до закінчення навчання вони підписують контракти з роботодавцями і вже на останньому курсі працевлаштовані. Для кожного учня без винятку відкриваються можливості для подальшого зростання та розвитку. Після закінчення ліцею випускники отримують диплом про середню професійну освіту. Слід зазначити, що такий диплом відкриває можливості для подальшого професійного зростання – це і вступ до ВНЗ, і відкриття власного бізнесу, і гідна високооплачувана робота за фахом.

Польський досвід свідчить про доцільність проведення систематичної профорієнтаційної роботи з учнями та випускниками загальноосвітніх навчальних закладів, їхніми батьками та вчителями, а також зустрічей з працівниками на підприємствах.

Питанням професійної орієнтації значна увага приділяється у **Сполучених Штатах Америки**. Тут існують як приватні агентства, так і спеціальні центри профорієнтації при коледжах і університетах. При Міністерстві праці США створено 1200 державних центрів профорієнтації та профвідбору, через які щорічно проходить понад 1 млн підлітків. Результат – зниження на 30–40 % витрат на підготовку фахівців⁶¹.

Зважаючи на передовий досвід зарубіжних країн, можна зробити висновок, що пріоритетним напрямом мотивації старшокласників до отримання робітничих професій є формування якісно нової системи професійної орієнтації людини, особливо дітей та молоді, та формування принципово нової системи професійної орієнтації учнів старших класів шкіл.

Мотивація осіб старшого і літнього віку до отримання робітничих професій

В Україні тільки близько 3% учнів ПТНЗ на кінець 2018 р. були старшими за 30 років. Тому варто вивчати та запроваджувати передовий досвід зарубіжних країн із мотивації осіб старшого та літнього віку до отримання робітничих професій. За якістю перше місце у світовому рейтингу за всіма рівнями освіти займає **фінська освіта**. У Фінляндії немає 10–11–12 класів, після закінчення 9 класу учень вступає або в базовий предметний коледж, або в базовий професійний коледж. Після здобуття базової освіти у коледжі студент або працевлаштується на роботу на підприємство, або вступає до інституту (університету).

Заслуговує на увагу досвід **Польщі** з мотивації осіб старшого та літнього віку до отримання робітничих професій. Польща пропонує навчання не лише молоді, а і старших віковим групам, там, де є можливість отримати європейський диплом або сертифікат про закінчення навчання. Такі школи для дорослих у Польщі називаються **поліцеальними**. За своїм статусом вони прирівнюються до технікумів. Навчання для дорослих у Польщі організоване в багатьох містах, у тому числі в Кракові, Любліні, Варшаві, Познані, Катовице та ін.⁶²

Залежно від часу відвідування розрізняють такі види шкіл: школи вихідного дня; денні школи; вечірні школи. Тривалість навчання становить від одного до трьох років, залежно від обраної

⁵⁹ Система образования. URL: <https://www.vse.fi/systema-obrazovania/>

⁶⁰ Обучение в Польше после 9 класса. URL: <https://mojaedukacja.com/ru/navchanna-v-polshi-pisla-9-klasu>

⁶¹ Лукьянова К.К. Зарубежный опыт регулирования занятости населения. *Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент»*. 2016. Т. 10, № 3. С. 109–115. С.110, 111.

⁶² Полицеальные школы в Польше. URL: <https://mojaedukacja.com/ru/policealni-shkoly>

спеціальності. Вчитися можуть як молодь у віці від 18 років, так і люди пенсійного віку – тобто вікові обмеження відсутні.

Навчання для дорослих у Польщі може бути як безкоштовним, так і платним. Усе залежить від регіону та від умов, які запропонує школа. У деяких школах беруть вступний збір на навчання, у деяких просять сплатити страхівку.

Примітно, що усі спеціальності формуються згідно із запитами ринку праці. При поліцейських школах створені спеціальні агентства, що допомагають випускникам знайти гідну роботу відповідно до спеціальності.

Необхідно сприяти розробленню та широкому обговоренню із залученням усіх зацікавлених сторін проєкту Закону України «Про освіту дорослих», де були б визначені вимоги до документу про таку освіту і його визнання (ностирифікацію).

Із метою задоволення потреб різних категорій дорослих в отриманні освітніх, профорієнтаційних та інших послуг високої якості доцільно залучати громадські організації до визначення переліків соціальних та інших суспільно важливих послуг. Також має сенс сприяти переходу до громадсько-державного управління освітою, збільшенню обсягів інвестицій у розвиток такої освіти, особливу увагу приділяти обґрунтуванню й реалізації нормативно-правових документів, які регулюють фінансування, розширенню практики соціального партнерства в освіті дорослих⁶³.

Мотивація безробітних регіону до навчання, перенавчання та отримання нових затребуваних професій

Основним завданням професійного навчання безробітних в Україні є підвищення їхньої конкурентоспроможності та професійної мобільності з метою подальшого працевлаштування та соціальний захист у трудовій сфері за допомогою надання безробітним різноманітних освітніх послуг з урахуванням потреб роботодавців і прогнозів розвитку ринку праці.

На наш погляд, до основних завдань професійного навчання слід віднести: реалізацію соціального замовлення на підготовку кваліфікованих кадрів; формування оптимального балансу потреб безробітних у професійному навчанні й вимог регіонального ринку праці до професійно-кваліфікаційної структури робочої сили; сприяння розвитку системи неперервної професійно-технічної освіти, розширення можливостей самоосвіти, випереджувального навчання працівників, яким загрожує звільнення тощо.

Головна вимога під час організації професійного навчання безробітних регіональними центрами зайнятості – це узгодження потреб та інтересів шукача роботи і роботодавця під конкретне робоче місце з метою прискореного працевлаштування особи на відповідну роботу, закріплення на робочому місці за набутою професією.

Оскільки деякі професії швидко старіють, головною проблемою для підприємств і навчальних закладів щодо професійного навчання стає безперервне пристосування програм професійної підготовки до мінливого попиту.

Відповідно до сучасних тенденцій розвитку регіонального ринку праці професійне навчання безробітних має здійснюватись за двома основними напрямками: для задоволення поточних і перспективних потреб роботодавців у регіоні та проведення випереджувального навчання на основі аналізу і прогнозування тенденцій економічного розвитку регіону, структури та динаміки робочих місць.

Було б доцільно вивчати і використовувати досвід розвинених країн світу з мотивації безробітних регіону до навчання, перенавчання та отримання нових затребуваних професій. Зокрема, заслуговує на увагу досвід **Швеції**, де держава намагається стимулювати підготовку й перепідготовку безробітних шляхом виплати дотацій або зняття податків підприємствам, які відкривають спеціальні центри професійного навчання.

Посилення ролі роботодавців у мотивації старшокласників шкіл і безробітних до отримання робітничих професій

У профтехосвіті з'явився **світовий тренд – системна співпраця з роботодавцем**. Залучення до системи ПТО роботодавців передбачає **дуальна модель навчання**, за якої теоретична частина підготовки відбувається на базі освітньої організації, а практична – на робочому місці.

Родоначальником системи дуальної освіти є Німеччина. Досвід цієї країни слугує зразком для всього Європейського Союзу. Німецька система професійно-технічної освіти відрізняється розвиненим інститутом наставництва, практикоорієнтованим навчанням і **активною участю роботодавців у підготовці кадрів**. Дуальне навчання в Німеччині уведене в строгі законодавчі рамки і здійснюється за допомогою торгово-промислових і ремісничих палат.

Німецькій дуальній системі професійної орієнтації, самовизначення і навчання притаманна колегіальність ухвалення рішень. На всіх етапах освітнього процесу між певними функціональними структурами (владою федеральною і земельними, підприємствами, центром компетенцій, професійною школою і торгово-промисловими палатами) існує взаємодія, науково-методичне забезпечення якої здійснює Федеральний інститут професійної освіти Німеччини. Такий підхід забезпечує якісний результат професійної діяльності. Виробниче навчання відбувається як у професійно-технічних закладах,

⁶³ Баришніков В.М. Розвиток центрів професійно-технічної освіти як складова реформування державної служби зайнятості. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2019. № 1–2. С. 47–54. С. 52.

центрах компетенцій, так і на підприємствах на основі проблемно-аналітичного методу надання матеріалу⁶⁴.

На підприємствах створено спеціальні підрозділи з питань виробничого навчання. З кожним учнем укладається навчальний договір, для кожного розроблено індивідуальний план на весь термін навчання. Освітній процес передбачає навчання безпосередньо на підприємстві для набуття практичних навичок та у професійно-технічному навчальному закладі для отримання теоретичних знань з обраної професії. На основі договорів визначають кількість учнів і обсяг державної субсидії. Якщо ресурсна база ПТНЗ недостатня для набуття студентом необхідної кваліфікації, формується мережева навчально-виробнича структура.

Головними завданнями підготовки законодавчих проєктів є розроблення сучасної моделі та формування мережевої взаємодії освітніх закладів і підприємств із підготовки професійних кадрів та **мотивація роботодавців до фінансування навчальних програм.**

Дуже тісний зв'язок між бізнесом та навчальними закладами існує у США. Зокрема, підприємства часто фінансують підготовку спеціалістів, яких потребують. За деякими оцінками, підприємці вкладають у цей процес близько 30 млрд дол. США на офіційній основі та ще від 90 до 180 млрд дол. США на так звану неформальну підготовку⁶⁵. Держава, у свою чергу, надає таким підприємствам податкову знижку на прибуток у розмірі 7–10%.

З урахуванням зарубіжного досвіду можна стверджувати, що включення моделі дуальної освіти у технологічний розвиток економіки України має передбачати удосконалення правил і законодавчих умов реформування професійно-технічної освіти на базі мережевої взаємодії ПТНЗ та підприємств.

В Україні рішення про впровадження дуальної моделі навчання ухвалено 2018 р. Однак для її впровадження у нашій країні необхідно розробити нормативну базу та інституціональні механізми з метою зацікавленості роботодавців у її розвитку.

Висновки та рекомендації

З огляду на досвід зарубіжних країн актуальними будуть такі висновки та рекомендації з мотивації до отримання робітничих професій для потреб регіонального ринку праці:

– для посилення мотивації людей усіх вікових груп до отримання робітничих професій первинне значення має кардинальне підвищення розмірів заробітної плати, на що мають бути спрямовані зусилля уряду, роботодавців і профспілок;

– з метою мотивації до отримання робітничих професій осіб старшого і літнього віку **створити поліцеальні школи для дорослих**, для чого ретельно вивчити досвід Польщі. Має сенс створити при таких школах спеціальні агентства, які б допомагали випускникам знайти гідну роботу відповідно до спеціальності;

– створити у регіонах **багатопрофільні навчальні заклади професійно-технічної освіти**, що дасть змогу оптимізувати мережу освітніх установ ПТО, забезпечити якісну підготовку робітничих кадрів;

– створити на законодавчому рівні **систему безперервної професійно-технічної освіти**, що забезпечує задоволення потреб особи у професійній самореалізації.

Для мотивації випускників шкіл, осіб старшого і літнього віку, а також безробітних до отримання робітничих професій доцільно використовувати такий передовий досвід:

– досвід мотивації до придбання робітничих професій старшокласників шкіл у **Фінляндії**, де професійні училища відбирають нових учнів переважно на основі їхньої успішності в школі, але деякі організовують і вступні іспити;

– досвід **Сполучених Штатів Америки** щодо фінансування бізнесом підготовки фахівців, а також щодо профорієнтації та профвідбору;

– досвід **Польщі** щодо мотивації до отримання робітничих професій осіб старшого і літнього віку на основі створення поліцеальних шкіл;

– досвід **Швеції** щодо стимулювання підготовки і перепідготовки безробітних шляхом виплати дотацій або зняття податків підприємствам, які відкривають спеціальні центри професійного навчання;

– досвід **Фінляндії** щодо стажування викладачів спеціальних дисциплін і майстрів виробничого навчання на підприємствах для обміну практикою застосування нових технологій і роботи на сучасному устаткуванні;

– досвід **Німеччини** щодо застосування методу дуального навчання.

⁶⁴ Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров / Агентство стратегических инициатив. 2015. 136 с. URL: http://permtpp.ru/upload/iblock/dfe/metodicheskie-rekomendatsii_dualnoe-obrazovanie_2015.pdf

⁶⁵ Модернізація державних служб зайнятості на ринку праці (науково-аналітичний огляд): колективна монографія / за заг. ред. к. соціол. н., доц. М. В. Судакова. Київ: ІПК ДСЗУ, 2016. 115 с. С. 92.

УДК 331.52; 331.54
JEL: I21, I25, J24, J44

*Антонюк В.П., д-р екон. наук, професор,
головний науковий співробітник
Інститут економіки промисловості НАН України*

ПРОБЛЕМА РОЗБАЛАНСОВАНOSTI ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ВИРІШЕННЯ

Здійснено аналіз проблеми розбалансованості професійної підготовки кадрів в Україні за рівнями професійної освіти. Значну увагу приділено аналізу професійно-технічної освіти, структури підготовки робітничих кадрів за галузями економіки та її відповідності потребам ринку праці. Проаналізовано причини значного скорочення обсягів підготовки у ПТНЗ. Відзначено певні позитивні зрушення в системі професійної освіти, в тому числі запровадження дуальної системи навчання, а також актуальну потребу більш тісної співпраці між закладами ПТО та бізнесом.

Ключові слова: *система професійної підготовки, професійна освіта, робітничі кадри, ринок праці, дуальна освіта*

*V. Antoniuk, Doctor of Economics, Professor
Chief Researcher
Institute of Industrial Economics, NAS of Ukraine*

THE PROBLEM OF THE IMBALANCE OF PROFESSIONAL TRAINING IN UKRAINE AND WAYS OF ITS SOLUTION

Analysis of the problem of imbalance of professional training in Ukraine by the level of professional education. Considerable attention is given to the analysis of vocational education, the structure of workers' training in various sectors, and their compliance with the needs of the labor market. Analyzed the reasons for the significant reduction in training at vocational schools. Certain positive changes have been noted in the vocational education system, including the introduction of dual training system, as well as the urgent need for closer cooperation between VET institutions and business.

Keywords: *vocational training system, professional education, working personnel, labor market, dual education*

Постановка і актуальність проблеми. Успішний розвиток економіки України, підвищення її ефективності та інноваційності, забезпечення високих темпів економічного зростання неможливі без формування висококваліфікованого кадрового потенціалу. Це відбувається в системі професійної освіти, що включає професійно-технічну освіту (ПТО), заклади вищої освіти та підготовку кадрів безпосередньо на виробництві. У сучасній системі професійної освіти та на національному ринку праці спостерігається дисбаланс трьох факторів – попиту на професійну освіту з боку населення, потреби в кваліфікованих кадрах реального сектора економіки і пропозиції фахівців, підготовлених у закладах професійно-технічної та вищої освіти. Найбільше нинішній стан ринку праці характеризується невідповідністю попиту і пропозиції робітничих кадрів. Україна за радянських часів мала розвинену систему професійно-технічної освіти, що забезпечувала досить ефективну підготовку робітничих кадрів для всіх галузей економіки. Однак із здобуттям незалежності, що супроводжувалося суттєвими ринковими та структурними трансформаціями, система ПТО не лише втратила свої позиції, а й зазнала суттєвих змін у бік стискання та деградації. Наслідком став дефіцит робітничих кадрів та погіршення якості професійної підготовки у професійно-технічних навчальних закладах (ПТНЗ), яка не задовольняє роботодавців та обумовлює значне безробіття серед випускників цих закладів.

Аналіз публікацій за проблемою. На сучасному етапі вирішенню проблем збалансування підготовки кадрів відповідно до потреб економіки присвячена значна кількість досліджень і публікацій. Дослідження проблем та необхідності реформ професійно-технічної освіти викладено у національній доповіді про перспективи розвитку освіти, підготовленої колективом авторів під керівництвом В. Кременя. В ній здійснено аналіз стану ПТО та визначено перспективні напрями її модернізації відповідно до потреб економіки⁶⁶. Детальний аналіз проблем професійно-технічної освіти здійснено в статтях В. Новікова⁶⁷ та М. Кучинського⁶⁸, де проаналізовано різні аспекти діяльності ПТНЗ та процеси реформування ПТО, визначено пріоритетні завдання її подальшого розвитку. Цікавим є аналітичне дослідження, підготовлене освітньою експертною групою Української галицької партії (УГП)⁶⁹, де аналізуються три аспекти діяльності системи професійно-технічної освіти: формування замовлення, фінансовий механізм та потреба оптимізації мережі закладів ПТО. У цьому дослідженні відзначається, що формування

⁶⁶ Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / за заг. ред. В.Г. Кременя. Київ: Знання, 2016. 448 с.

⁶⁷ Новіков В.М. Розвиток професійно-технічної освіти в умовах децентралізації системи управління в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2017. № 2 (30). С. 126–137.

⁶⁸ Кучинський М. Професійно-технічна освіта України – вектори розвитку. *Професійно-технічна освіта*. 2016. № 3. С. 5–9.

⁶⁹ Три слони професійно-технічної освіти. URL: <http://education-ua.org/ua/articles/1329-tri-slони-profesijno-tehniknoji-osviti>

замовлення на підготовку фахівців без урахування потреб ринку праці та особистих талантів і покликать спричиняє такі проблеми, як: неефективне витрачання коштів платників податків; безробіття випускників закладів професійної освіти; незадоволений попит на робітничі кадри підприємств, додаткові видатки на формування власних навчальних центрів; низька якість підготовки кадрів; відсутність мотивації до праці; низька продуктивність праці; вплив працездатної молоді за кордон з метою пошуку роботи за спеціальністю; сповільнення економічного зростання; соціально-економічне розшарування населення. Проблеми ПТО висвітлюють чимало інших дослідників, однак тривала невіршеність цих проблем свідчить про доцільність подальшого аналізу системи підготовки кадрів робітничих професій для пошуку більш ефективних рішень кадрового забезпечення економіки та збалансування ринку праці.

Мета статті – аналіз причин розбалансованості професійної підготовки кадрів у системі ПТО та напрямів їх вирішення.

Виклад основного матеріалу. Професійно-технічна освіта є невід’ємною складовою загальної системи освіти України і представляє комплекс навчальних та організаційно-управлінських закладів четвертого освітнього рівня, які забезпечують надання громадянам послуг з навчання, формування умінь і навичок певної професії, розвиток їхньої компетентності та професіоналізму. Основною функцією професійної освіти є підготовка кваліфікованих кадрів для потреб економіки, не менш важливу роль вона відіграє в соціальному та культурному розвитку молодого покоління. За даними Міносвіти, на сучасному етапі заклади професійної освіти мають різне спрямування і формують сотні професій для різних галузей економіки. Третина закладів ПТО (трохи більше 33%) готують фахівців для промисловості, 29,5% – для сільського господарства, близько 17% – для будівництва, понад 7% – для сфери послуг, дещо менше від 6% – для торгівлі та громадського харчування, 5,5% – для транспортної галузі, близько 1,3% – для ЖКГ і менше 1% – для сфери зв’язку⁷⁰.

Однак за роки незалежності України обсяги і структура підготовки кадрів у системі професійної освіти суттєво змінювалися та неухильно скорочувалися. Це було обумовлено різними причинами: структурною трансформацією економіки, в тому числі суттєвим зменшенням частки промисловості та потреби у працівниках індустріального типу; зростаючим попитом населення на вищу освіту; не завжди обґрунтованими вимогами роботодавців до претендентів на робочі місця стосовно наявності диплому про закінчення вищого навчального закладу; лібералізацією вищої освіти, впровадженням ринкових відносин у систему підготовки кадрів, появою приватних ВНЗ та іншими чинниками. Внаслідок цього обсяги підготовки кадрів різних освітніх рівнів суттєво змінювалися, однак незмінною була тенденція неухильного скорочення підготовки робітничих професій у системі професійно-технічної освіти, про що свідчать дані табл. 1.

Таблиця 1

Динаміка основних показників діяльності системи професійно-технічної і вищої освіти за період з 1990 по 2018 рр.

Навчальний рік	Кількість ПТНЗ, ВНЗ, од.	Чисельність студентів/учн. тис. осіб	Кількість студ./учн. на 10000 населення	Випущено фахівців, тис. осіб
ПТНЗ				
1990	1246	643,4	124,1	376,7
2010	976	433,5	94,3	247,4
2017	756	269,4	63,3	141,3
2018	736	255,0	60,5	133,5
– у % до 1990	58,8	39,6	48,8	35,4
– у % до 2010	75,4	58,8	64,2	54,0
ВНЗ I–II рівнів акредитації				
1990/91	742	754,0	145,2	228,7
2010/11	505	361,5	79,0	111,0
2017/18	372	208,6	49,2	61,2
2018/19	370	199,9	47,4	55,5
– у % до 1990	49,9	26,5	32,6	24,6
– у % до 2010	73,3	55,3	60,0	50,0
ВНЗ III–IV рівнів акредитації				
1990/91	149	881,3	169,7	136,9
2010/11	349	2129,8	465	543,7
2017/18	289	1330,0	313,8	359,9
2018/19	282	1322,3	313,7	357,4
– у % до 1990	189,3	150,0	184,9	261,1
– у % до 2010	80,8	62,1	67,5	65,7

Джерело: складено на основі статистичної інформації: Професійно-технічні навчальні заклади (1990–2018); Вищі навчальні заклади (1990–2018). URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

⁷⁰ Професійна освіта. URL: <https://mon.gov.ua/ua/tag/profesiyno-tekhnichna-osvita>

Дані таблиці свідчать, що в Україні існує проблема формування кадрового потенціалу країни. Відбувається зменшення обсягів підготовки молоді в системі професійно-технічної та вищої освіти. Це яскраво ілюструють *розрахунки на 10 тис. населення* загальної кількості студентів і учнів, їх динаміка була такою: у 1990 р. – 439 осіб, у 2010 р. – 638 осіб, у 2017 р. – 426 осіб, у 2018 р. – 422 осіб. Як бачимо, чисельність учнів і студентів на 10 тис. населення зменшилася порівняно не лише з 2010 р., а й з 1990 р., отже, звужується відтворення людського капіталу, який у сучасній економіці є основним чинником економічного розвитку та соціального прогресу. Це зменшує можливості для подальшого розвитку країни та забезпечення економічного зростання. Досить вагомим на формування цієї негативної тенденції впливає процес старіння населення та міграція молоді за кордон з метою отримання європейської освіти та подальшого працевлаштування, що зростає дедалі більше.

Найбільше в процесі звуження освітньої сфери постраждала система професійно-технічної освіти. Дані таблиці свідчать, що у 2018 р., порівняно з 1990 р., чисельність ПТНЗ скоротилася на 41%, кількість учнів зменшилася на 40%, а підготовка кваліфікованих робітничих кадрів знизилася майже утричі. Підготовка робітничих професій у системі ПТО зменшувалася упродовж усіх років, у тому числі й останніх. У 2018 р., порівняно з 2010 р., випуск кваліфікованих робітників скоротився майже наполовину. У розрахунку на 10 тис. населення країни чисельність учнів ПТНЗ порівняно з 1990 р. скоротилася більш ніж удвічі, а порівняно з 2010 р. – на третину.

Аналогічні процеси відбувалися і у ВНЗ I–II рівнів акредитації, де готують молодших спеціалістів. Кількість закладів зменшилася наполовину, а чисельність студентів – майже в 4 рази, ще більшою мірою скоротилася кількість випущених фахівців. У ВНЗ III–IV рівнів акредитації спостерігалася динамічне зростання підготовки фахівців з 1990 р. по 2010 р., а потім їх неухильне зменшення. У 2018 р. випуск фахівців з повною вищою освітою у 2,6 рази перевищував рівень 1990 р.

Динаміка загальної кількості підготовлених кадрів для економіки, в тому числі робітничих професій, була такою:

- у 1990 р. підготовлено 742,2 тис. осіб, з них 50,8% у ПТНЗ;
- у 2000 р. підготовлено 929,1 тис. осіб, з них 29,5% у ПТНЗ;
- у 2018 р. підготовлено 546,4 тис. осіб, з них 24,4% у ПТНЗ.

Отже, система професійно-технічної освіти нині забезпечує підготовку менше четвертої частини усіх охоплених професійною підготовкою, хоч економіка України більшою мірою потребує робочої сили саме з таким рівнем освіти. Так, за даними Державної служби зайнятості, станом на 1.11.2019 р. на ринку праці України вакансій переважала потреба в робітничих професіях: робітниках з обслуговування, експлуатації устаткування – 24,5%, робітниках з інструментом – 21,8%, найпростіших професіях – 13,5%, працівниках сфери торгівлі і послуг – 12,7%. Потреба у професіоналах, фахівцях, керівниках та технічних службовцях становила всього 26,3% від усієї кількості вакансій⁷¹. Система професійної освіти все ще орієнтується не на потреби ринку праці, а здебільшого на попит в освітніх послугах з боку населення та на власні можливості підготовки.

Розподіл загального контингенту учнів, слухачів закладів професійно-технічної освіти за напрямками професійної підготовки (станом на 01.01.2018 р.) був таким: промисловість – 28%, торгівля і громадське харчування – 22%, зв'язок – 12%, будівництво – 11%, сільське господарство – 10%, житлово-комунальне господарство і побутове обслуговування – 9%, транспорт – 8%⁷². Складно визначити, чи відповідає така структура підготовки робітничих кадрів потребам ринку праці без додаткового, більш глибокого аналізу. Наявна інформація щодо підготовки і працевлаштування в регіональному розрізі свідчить, що повною мірою не відповідає. Так, за даними Інституту освітньої аналітики, серед регіонів України за напрямками професійної підготовки лідирують: у сфері промисловості – Закарпатська (41,9%), Хмельницька (39,5%), Дніпропетровська (39,1%), Донецька (37,6%) області; у сфері сільського господарства – Полтавська (19%), Кіровоградська (18,7%), Черкаська (15,4%), Сумська (15,4%) області, у сфері торгівлі і громадського харчування – Київська (31,9%), Херсонська (30,2%), Сумська (30%), Черкаська (29,1%) області; у сфері транспорту – м. Київ (23,5%), Одеська (21,7%), Чернівецька (16,5%), Рівненська (16,2%) області; у сфері будівництва – Рівненська (23,6%), Івано-Франківська (21,1%), Житомирська (19,1%), Тернопільська (17,7%) області; у сфері житлово-комунального господарства та невиробничих видів побутового обслуговування населення – м. Київ (17,4%) Тернопільська (15,5%), Миколаївська (15,3%), Кіровоградська (13,6%) області; у сфері зв'язку – Кіровоградська (1,7%), Луганська (1,7%) та Херсонська (1,7%) області⁷³.

У 2017 р. загалом по Україні працевлаштовані за отриманою професією становили 81,7% від загального випуску ПТНЗ, однак у регіонах цей показник суттєво відрізнявся. Найвищий рівень працевлаштування мали: Черкаська (97,7%), Кіровоградська (93,8%), Дніпропетровська (93%) області. Найнижчі показники працевлаштування мали такі області, як Сумська, – де 69,2% були влаштовані на

⁷¹ Попит та пропозиція на ринку праці у розрізі професій та видів діяльності у січні-жовтні 2019 року. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67>

⁷² Освіта в Україні: Базові індикатори. Інформаційно-статистичний бюлетень результатів діяльності галузі освіти у 2017/2018 н. р. / ДНУ «Інститут освітньої аналітики». 2018. С. 156.

⁷³ Там само. С.157.

робочі місця за фахом, а 27,3% – з вільним працевлаштуванням; Миколаївська – відповідно 69 і 19%; Івано-Франківська – 68,8 та 18,8%⁷⁴. Наведені дані свідчать про те, що структура підготовки у ПТО не в усіх регіонах відповідає потребам регіональних ринків праці.

Отже, слід відзначити, що система підготовки кадрів в Україні не трансформувалася до реальних потреб сучасної економіки і потребує змін. При цьому ані ринок праці, ані рівень технологій у реальному секторі економіки не потребували такої кількості кадрів з вищою освітою, що в результаті викликало диспропорції щодо їхньої підготовки. Економіці країни, де переважають третій і четвертий технологічні уклади, потрібні передусім кваліфіковані робітничі кадри, про що свідчать потреби бізнесу. Водночас для модернізації промисловості, забезпечення переходу на інноваційний шлях розвитку необхідно формувати працівників нового покоління, які б оволоділи сучасними знаннями і компетенціями, умінням працювати з сучасним обладнанням та застосовувати сучасні технології. Тому матеріально-технічна база професійного навчання та якість підготовки мають бути високого рівня і відповідати вимогам роботодавців.

Однак у системі сучасного професійного навчання досить гостра *проблема з якістю підготовки* та її відповідністю потребам модернізації і розвитку економіки. Роботодавці незадоволені якістю знань та навичок випускників навчальних закладів. Опитування, проведене економістами Світового банку на понад 700 підприємствах України, показало, що понад 60% роботодавців незадоволені рівнем кваліфікації, при цьому 70% незадоволені практичними навичками, а 55% – рівнем та актуальністю знань і умінь⁷⁵. Невідповідність обсягів, структури та якості підготовки кадрів обумовлює збільшення чисельності осіб з вищою і технічною професійною освітою серед безробітних, у той час як дефіцит кадрів, від якого потерпають роботодавці, відчувається в багатьох професіях, особливо не вистачає кваліфікованих робітників для роботи з інструментом та з обслуговування машин.

Звуження сфери професійно-технічної освіти обумовлене низкою чинників, які досліджуються багатьма науковцями. Так, В. Новіков відзначає, що проблема має комплексний характер: це і відсутність координації між освітою і роботодавцями, і втрата робітничими професіями престижності, і низька інноваційна якість наданих освітніх послуг для підприємств, націлених на освоєння сучасних технологій⁷⁶. Аналіз стану ПТО, проведений Міністерством освіти України, як причини занепаду визначає прагнення молоді отримати вищу освіту, часто не звертаючи уваги на її якість, неprestижність професійно-технічної освіти порівняно з дипломом ВНЗ, нерозуміння перспектив профосвіти за сучасних економічних умов та ін.⁷⁷ Однак це лише частина чинників, які обумовили «згортання» ПТО. Аналіз стану і динаміки ринку праці й системи ПТО показує, що до причин занепаду професійно-технічної освіти слід віднести більш глибокі процеси.

По-перше, – слабку та нестабільну динаміку розвитку економіки України в цілому, що обумовила зменшення зайнятості і потреби у працівниках, особливо в провідних галузях – у промисловості, будівництві, сільському господарстві, які найбільше потребують кваліфікованих працівників робітничих професій. Тому саме потреба в такій робочій силі у професійному розрізі скоротилася найбільше. Це яскраво ілюструють дані табл. 2.

За період, що аналізується, потреба у працівниках зростала до 2005 р., а потім стала скорочуватися, відносно цього року загалом по економіці – у 3,8 раза. Проте у промисловості – в 4,8 раза, у будівництві – в 7,9 раза. Це спричинило до найбільшого зменшення потреби у кваліфікованих робітниках з інструментом та з обслуговування технологічного обладнання – майже у 6 разів. Різке зменшення потреби у працівниках такого рівня обумовило труднощі з працевлаштуванням випускників ПТНЗ, викликало відчуття безперспективності ПТО та зменшення бажання молоді отримувати робітничі професії. До цього призвели також нерідко важкі та небезпечні умови праці у матеріальному секторі виробництва, слабкі інноваційні процеси, зниження відносного рівня оплати праці, залежне становище робітників у системі соціально-трудових відносин тощо.

По-друге, – незадовільну матеріально-технічну базу та організацію навчального процесу багатьох закладів професійної освіти, відсутність сучасного навчального обладнання, застарілий перелік професій, недостатню педагогічну і професійну майстерність викладацького складу ПТНЗ, відсутність якісної виробничої практики та неможливість опанування сучасними компетентностями, відірваність навчального процесу від виробництва. Фахівці відзначають, що головна проблема сьогодні – це слабка взаємодія системи професійно-технічної освіти і реального сектора економіки. Це призводить до того, що професійно-технічні навчальні заклади не знають реальних потреб економіки в обсягах та структурі тих професій, на які є попит на ринку праці. А роботодавці – підприємства, організації та приватні підприємці – не налаштовані на активну співпрацю з навчальними закладами щодо підготовки необхідних кадрів.

⁷⁴ Там само. С. 158.

⁷⁵ The World Bank – STEP. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/516741468178736065/STEPskills-measurement-surveys-innovative-tools-for-assessing-skills>

⁷⁶ Новіков В.М. Розвиток професійно-технічної освіти в умовах децентралізації системи управління в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2017. № 2 (30). С. 129.

⁷⁷ Професійна освіта. URL: <https://mon.gov.ua/ua/tag/profesiyno-tekhnichna-osvita>

По-третє, проблеми ПТО безпосередньо пов'язані з недостатнім обсягом фінансування, що обумовлює деградацію матеріально-технічної бази та неможливість її модернізації та розвитку. Брак фінансів притаманний освіті загалом, однак для ПТО він став критичним через структуру фінансових потоків. Частка ПТО у загальному обсязі коштів на освіту зменшується: у 2010 р. вона становила 6,2%, у 2013 – 6,3%, у 2015 – 5,0%, у 2017 – менше 5%. Діяльність закладів професійно-технічної освіти (МСКО 4) в основному фінансується з державного бюджету (державний сектор) – 88% від загальних витрат. Причому комунальні платежі становлять 13% поточних витрат державного сектора на професійно-технічну освіту, а заробітна плата – 57%. Грошей хронічно не вистачає навіть на поточні витрати, не кажучи вже про розвиток і модернізацію, тому ефективність такої освіти весь час знижується. Оплата домогосподарств у 2016 році становила 10% загальної вартості професійно-технічної освіти, а роботодавці покривали лише 3% загальної її вартості, або 642 грн у середньому на одного учня/слухача ⁷⁸.

Таблиця 2

Динаміка потреби підприємств у працівниках за 2000–2012 рр. (на кінець року; тис. осіб)

Показник	2000/ 2002*	2005	2010	2012	Зменшення: 2012 р. відносно 2005 р., рази
Потреба, всього	68,2/123,9*	186,6	63,9	48,6	3,8
У тому числі в окремих ВЕД:					
Сільське, лісове господарство, мисливство	7,1*	10,4	2,7	2,5	4,2
Промисловість	49,6*	65,8	17,2	13,8	4,8
Будівництво	11,6*	17,4	3,8	2,2	7,9
Торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів та ін.	9,7*	19,8	8,4	5,2	3,8
У тому числі, за окремими професійними групами:					
працівники сфери торгівлі та послуг	3,5	12,4	7,9	5,1	2,4
кваліфіковані робітники сільського, лісового господарства, риборозведення та рибальства	0,8	2,3	0,7	0,6	3,8
кваліфіковані робітники з інструментом	27,1	56,0	13,2	9,7	5,8
робітники з обслуговування, експлуатації технологічного обладнання	16,2	39,6	7,9	6,7	5,9

* Дані за 2002 рік.

Джерело: Динаміка потреби підприємств у працівниках за професійними групами у 1999–2012 рр. (за даними Державної служби зайнятості). URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>; Динаміка потреби підприємств у працівниках за видами економічної діяльності у 2002–2012 рр. (за даними Державної служби зайнятості). URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

На сучасному етапі в Україні назріла нагальна необхідність модернізації й забезпечення розвитку професійно-технічної освіти відповідно до вимог економіки. В останні роки створено багато нових підприємств – заводів, агрокомпаній, закладів сфери обслуговування і громадського харчування, що потребують кваліфікованої робочої сили. Почали реалізуватися нові інфраструктурні проекти з будівництва доріг, логістичних центрів, терміналів та ін. Відбувається поступова модернізація діючих підприємств. Для забезпечення успішності їх функціонування необхідний відповідний кадровий потенціал.

Слід відзначити, що Міністерство освіти України певним чином реагує на сучасні виклики у сфері кадрового забезпечення економіки і намагається шляхом організаційних заходів запровадити зміни в системі ПТО.

Розроблюються новітні освітні стандарти. З метою забезпечення якісної підготовки робітничих кадрів, дотримання єдиних вимог щодо запровадження в Україні Міжнародної стандартної класифікації освіти станом на 01.06.2018 р. затверджено та впроваджено в освітній процес 410 стандартів професійної (професійно-технічної) освіти (далі СП(ПТ)О) з конкретних робітничих професій, з яких 122 – на компетентнісній основі. У 2017 р. на компетентнісній основі розроблено та затверджено 66 СП(ПТ)О. Із них за галузевим спрямуванням: промисловість – 12, сільське господарство та переробна галузь – 3, транспорт – 5, торгівля та сфера послуг – 6, будівництво – 6, зв'язок – 5, добувна промисловість – 12, енергетика – 7, належать до всіх галузей – 10 ⁷⁹. Запровадження нових стандартів змушує модернізувати зміст та якість професійного навчання.

Відповідно до «Середньострокового плану пріоритетних дій уряду на 2017–2020 роки» у галузі профтехосвіти *запроваджуються елементи дуальної форми навчання*, що є більш гнучкою та сучасною формою професійно-технічного навчання, що забезпечує подолання розриву між теорією і практикою, підготовку кадрів відповідно до реальних економічних умов та вимог конкретних роботодавців. Вона

⁷⁸ Національні рахунки освіти України у 2016 році. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

⁷⁹ Освіта в Україні: Базові індикатори. Інформаційно-статистичний бюлетень результатів діяльності галузі освіти у 2017/2018 н. р. / ДНУ «Інститут освітньої аналітики». 2018. С. 164.

передбачає тісну взаємодію освітньої та виробничої сфер з підготовки кваліфікованих кадрів певної професії, оскільки передбачає збільшення практичних годин (30% теорії та 70% практики), залучення як викладачів інструкторів безпосередньо з виробництв, упровадження навчання за блочно-модульним принципом, адаптацію системи оцінювання до умов і вимог реального виробництва.

Спрямовуються зусилля на розвиток *державно-приватного партнерства* навчальних закладів з підприємствами та організаціями у напрямі системного, конструктивного та взаємовигідного співробітництва для забезпечення високої якості професійної підготовки кадрів, залучення додаткових ресурсів для розвитку професійної освіти та її орієнтації на сучасні технічні й технологічні умови. Підписано Меморандум про співпрацю між МОН та Федерацією роботодавців України, а також меморандуми з низкою великих компаній, наприклад таких, як ПАТ "Українська залізниця". Така співпраця має широкий спектр напрямів – від розроблення професійних та освітніх стандартів, забезпечення практичної підготовки учнів ПТНЗ до розроблення механізмів забезпечення випускників професійно-технічних закладів робочими місцями на підприємствах.

Ще у 2016 р. розпочато *створення навчально-практичних центрів* (НПЦ) із сучасним обладнанням, які дають змогу підвищити якість професійної підготовки. На 2020 р. у бюджеті на ці цілі закладено 259 млн грн. За даними Міносвіти, за останні чотири роки в Україні за кошти державного бюджету створено 145 навчально-практичних центрів за дев'ятьма напрямками, в тому числі за такими, як легка промисловість, ручна обробка металу, сантехніка, зварювальні та електротехнічні технології; навчально-практичні центри є майже в кожному регіоні⁸⁰.

З метою модернізації системи ПТО розвивається *міжнародна співпраця*. Прийнята програма ЄС для підтримки реформи професійно-технічної освіти в Україні "*EU4Skills: Країні навички для сучасної України*" на 2019–2023 рр. Метою програми є створення мережі Центрів професійної досконалості, закупівля нового обладнання, підвищення кваліфікації майстрів та викладачів, розроблення нових навчальних програм та стандартів для учнів. Загальний обсяг фінансування Програми, в якому беруть участь ЄС, Німеччина, Фінляндія, Польща та Естонія, становить 58 млн євро, з них 21 млн євро будуть спрямовані на оновлення обладнання та інфраструктури⁸¹.

У грудні 2019 р. було ухвалено постанову Кабінету Міністрів про створення регіональних рад профосвіти, чия думку мають враховувати при визначенні кількості бюджетних місць у ПТНЗ, які мають впливати на залучення бізнесу до оновлення обладнання, розвиток дуальної освіти. Такі ради уповноважені сприяти співпраці між закладами професійної освіти та бізнесом; відслідковувати потреби місцевих роботодавців; надавати рекомендації щодо розвитку державно-приватного партнерства; пропонувати механізми, які стимулюватимуть розвиток професійно-технічної освіти в регіоні тощо.

Висновки. На основі проведеного дослідження можна зробити висновок, що проблема розбалансованості професійної підготовки кадрів в Україні обумовлена передусім об'єктивними причинами суттєвої структурної трансформації економіки України, занепадом промислового виробництва, з одного боку, та відсутністю процесів модернізації і гнучкої адаптації до нових вимог ринку праці системи професійної освіти, з іншого боку. На сучасному етапі відбуваються певні зрушення в навчально-виробничій та організаційно-управлінській сферах системи професійно-технічної освіти. Однак для того, щоб ПТО відповідала сучасним потребам і вимогам реального сектора економіки необхідно забезпечити динамічний технологічний розвиток економіки на інноваційній основі, створювати сучасну переробну промисловість, інфраструктуру і сферу обслуговування, в тому числі високотехнологічні види послуг, що формуватиме попит на висококваліфікованих робітників та фахівців. Водночас для формування сучасного кадрового потенціалу необхідно більш активно залучати бізнес до процесу його підготовки, особливо ж – робітничих кадрів.

На це спрямоване впровадження дуальної освіти, однак поки що бізнес не налаштований на активну співпрацю у процесі підготовки кадрів та участь у фінансуванні професійної освіти. Тому завдання держави – розробити такі організаційно-мотиваційні механізми, які б спонукали підприємницький сектор до посилення власної відповідальності за формування необхідного кадрового потенціалу. З цією метою доцільно вивчити та впровадити в систему професійного навчання позитивний досвід зарубіжних країн, передусім Німеччини, що має розгорнуту й ефективну систему дуальної освіти, засновану на активному соціальному партнерстві бізнесу, професійних навчальних закладів та державних й регіональних органів влади. При цьому укладаються угоди про проведення професійного навчання між професійними навчальними закладами, підприємствами та безпосередньо особою, яка навчається у цій системі.

⁸⁰ Професійна освіта. URL: <https://mon.gov.ua/ua/tag/profesiyno-tekhnichna-osvita>

⁸¹ Там само.

УДК 331.544
JEL: J24

*Терюханова І.М., канд. екон. наук,
старший науковий співробітник
завідувачка відділу удосконалення професійно-класифікаційних
та професійно-кваліфікаційних систем
НДІ праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України та НАН України*

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ РОБІТНИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ – ВІД ТЕОРІЇ ДО ПРАКТИЧНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ

У статті розглянуто поняття професійної компетентності та її вплив на розроблення професійних стандартів за компетентнісним підходом, виділено основні проблеми розроблення професійних стандартів та надано рекомендації щодо активізації зазначеної роботи в Україні.

Ключові слова: професійний стандарт, компетентність, соціальна сфера, робітник

*I. Teriukhanova, PhD in Economics
Head of the Department for the Improvement of Professional Training and Professional Qualification Systems at
the Institute of Labor and Employment, Ministry of Social Policy of Ukraine and NAS of Ukraine*

FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCE IN SOCIAL WORKERS: FROM THEORY TO PRACTICAL IMPLEMENTATION

The article describes the concept of professional competence and its impact on the development of professional standards within a competence approach, identifies main problems of the development of professional standards and provides recommendations for the revival of this work in Ukraine

Keywords: professional standard, competence, social sphere, worker

Постановка проблеми. Сучасна ситуація в Україні із працевлаштуванням випускників навчальних закладів довела, що на сьогодні випускники не готові швидко включитися у професійну діяльність, а освіта суттєво відстає від потреб бізнесу.

Це обумовило необхідність зміни традиційної парадигми освіти, заснованої на кваліфікаційному підході з основним акцентом на придбанні та передачі знань, до нової – заснованої на компетентнісно орієнтованому підході. Такий підхід можна охарактеризувати як: традиційний підхід (знання, вміння, навички та соціальний досвід), поєднаний з особистісними якостями та мотивацією людини, що оцінюються як результат вирішення значущих практичних завдань. Якщо критеріями результату традиційного навчання були знання, уміння і навички, то результатом компетентнісного підходу виступають готовність, здатність і володіння, а результатом компетентнісно орієнтованого навчання є готовність, здатність, володіння необхідними професійними та особистісними якостями для вирішення значущих практичних завдань відповідно до певного рівня НРК⁸².

Таким чином, найважливішим завданням сучасної освіти є її переорієнтація на визначення компетентностей, які забезпечують якість освіти, що відповідає вимогам роботодавців.

Особливо актуальним є застосування нового підходу в тих галузях, де успішність і ефективність роботи фахівців багато в чому визначають не професійні знання і навички, а особистісні якості, як-от соціальна робота. Проте саме це наразі є проблематичним та потребує вирішення.

Ціль статті – визначити поняття «професійної компетентності» та дослідити це поняття з урахуванням вітчизняного та зарубіжного досвіду, проблеми розроблення професійних стандартів в Україні та надання рекомендацій щодо активізації такої роботи.

Виклад основного матеріалу дослідження. Визначальними категоріями компетентнісного підходу в освіті є поняття компетенцій та компетентності, які в педагогічній науці наразі досить активно розглядаються та впроваджуються в освітній процес при розробленні освітніх стандартів та програм підготовки працівників, зокрема і для підготовки професій соціальної сфери.

Щодо професійної компетентності різні автори пропонують різне розуміння цього поняття. Зокрема, окремі автори визначають професійну компетентність як «здатність і готовність до успішної діяльності», «готовність і здатність приймати ефективні рішення при здійсненні професійної діяльності»,

⁸² Букач М.М. Компетентнісно орієнтоване навчання як основа формування майбутнього соціального працівника. URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/11609/1/Bukach.pdf>

«сукупність інтегрованих знань, умінь і досвіду», а також особистісних якостей, які дозволяють людині ефективно проектувати та здійснювати професійну діяльність у взаємодії з навколишнім світом.

На думку М. Букача, професійну компетентність слід розуміти як підготовку студентів, яку має визначати як рівень сформованості у майбутнього фахівця системи психічних властивостей і станів, так і єдність теоретичної та практичної готовності до здійснення професійної діяльності⁸³. Поняття «професійна компетентність» тісно пов'язане з професійними стандартами.

У багатьох зарубіжних країнах професійні стандарти вже давно працюють ефективно. У Західній Європі та США потреба у прийнятті професійних стандартів виникла наприкінці 80-х років, коли було усвідомлено настання кризи професійної університетської освіти.

В Україні розроблення професійних стандартів розпочалося у 2011 р. багатогалузевою групою «System Capital Management» у межах програми «Сучасна освіта». Це, безумовно, стало значним проривом у вітчизняній сфері освіти та управління персоналом.

Відповідно до п. 2. Загальних положень Методики розроблення професійних стандартів, затвердженої наказом Міністерства соціальної політики України № 74 від 22.01.2018 р. (далі Методика)⁸⁴, професійні компетентності – це сукупність знань, умінь і навичок, професійно значущих якостей особистості, що забезпечують здатність виконувати на певному рівні трудові функції, визначені відповідним професійним стандартом. А професійний стандарт – затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, які слугують основою для формування професійних кваліфікацій.

Кожна конкретна професія, спеціальність передбачає свій, притаманний тільки певній сфері діяльності, набір професійних компетентностей, без яких неможливі адаптація й успішне виконання професійних обов'язків та ефективне працевлаштування.

Згідно з Методикою професійні компетентності визначає створена для розроблення професійного стандарту та затверджена в установленому порядку робоча група, до складу якої входять роботодавці, профспілки та інші фахівці у сфері економічної діяльності, для якої розробляється професійний стандарт. Професійні компетентності визначаються в рамках здійснення функціонального аналізу після визначення трудових дій, притаманних конкретній професії, а також трудових функцій, визначених на основі трудових дій.

Кожній професійній компетентності відповідають конкретні знання, уміння та навички, що повинні визначатися із залученням відповідних фахівців навчальних закладів. Саме тут перетинаються освітні та професійні стандарти, що дає можливість надалі розробляти освітні стандарти на основі професійних з урахуванням вимог роботодавців.

Наприклад, розроблений у 2018 р. НДІ праці і зайнятості населення разом з робочою групою та затверджений Мінсоцполітики України професійний стандарт за робітничою професією 5133 «Соціальний робітник», включає шість трудових функцій, які поділяються на такі професійні компетентності:

- здатність дотримуватись вимог нормативно-правових документів, що регламентують надання соціальних послуг отримувачам соціальних послуг;
- здатність до розуміння функціонування системи соціального захисту і соціальних служб;
- здатність допомагати отримувачам соціальних послуг у самообслуговуванні;
- здатність формувати та розвивати в отримувачів соціальних послуг практичні навички самообслуговування, навчати членів сім'ї та законних представників отримувачів соціальних послуг навичкам надання отримувачам соціальних послуг допомоги у самообслуговуванні;
- здатність забезпечувати отримувача соціальних послуг відповідним харчуванням;
- здатність надавати отримувачам соціальних послуг допомогу у веденні домашнього господарства;
- здатність сприяти отримувачам соціальних послуг в отриманні комунальних, побутових та інших індивідуальних послуг;
- здатність до взаємодії з іншими фахівцями та службами, підприємствами, організаціями, установами під час надання допомоги отримувачам соціальних послуг у веденні домашнього господарства;
- здатність спостерігати за станом здоров'я отримувачів соціальних послуг, сприяти отриманню ними реабілітаційних та медичних послуг відповідно до медичних рекомендацій;
- здатність допомагати у наданні психологічної підтримки отримувачам соціальних послуг;

⁸³ Там само.

⁸⁴ Методика розроблення професійних стандартів, затверджена наказом Міністерства соціальної політики від 22 січня 2018 № 74. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18>

- здатність навчати та розвивати соціальні навички отримувачів соціальних послуг та їхніх законних представників;
- здатність допомагати отримувачам соціальних послуг в отриманні безоплатної правової допомоги;
- здатність допомагати отримувачам соціальних послуг в оформленні документів;
- здатність допомагати отримувачам соціальних послуг у здійсненні платежів, отриманні пенсій та інших виплат;
- здатність сприяти отримувачам соціальних послуг в отриманні фінансової незалежності.

Висновки. Таким чином, професійні компетентності формують роботодавці, щоб за допомогою професійних стандартів розробляти освітні стандарти з тим набором знань, умінь та навичок, які максимально враховують вимоги роботодавців до тієї чи іншої професії.

Проте проведена НДІ праці і зайнятості робота щодо розроблення професійних стандартів показала, що на сьогодні у цій царині існують певні проблеми і як стосовно власне розроблення, так і, відповідно, щодо формування професійних компетентностей, зокрема, нерозуміння роботодавцями важливості розроблення професійних стандартів та, відповідно, необхідності формування в рамках цієї роботи професійних компетентностей, унаслідок чого часто спостерігається низька активність робочих груп із розроблення професійних стандартів; невелика кількість затверджених Мінсоцполітики України професійних стандартів (станом на 11 грудня 2019 року їх налічувалося 16), що переважно обумовлено лише нещодавнім затвердженням нормативних документів із розроблення професійних стандартів (зокрема, «Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів»⁸⁵ був затверджений Постановою Кабінету Міністрів України № 373 у 2017 р., Методика розроблення професійних стандартів затверджена наказом Міністерства соціальної політики України № 74 у 2018 р. тощо).

Таким чином, на сьогодні розроблення професійних стандартів актуалізується і має вирішити низку існуючих в Україні упродовж багатьох років проблем, однією з головних із яких є усунення невідповідності між освітою та вимогами роботодавців до випускників навчальних закладів, що позитивно вплине на рівень працевлаштування цих випускників. Проте активізувати таку роботу можливо лише завдяки розумінню роботодавцями її важливості та необхідності для них самих, конструктивного діалогу з освітянами (зокрема, визнання кваліфікаційним центром, суб'єктом освітньої діяльності, іншим уповноваженим суб'єктом та засвідченої відповідним документом *професійної кваліфікації*, що є стандартизованою сукупністю здобутих особою компетентностей (результатів навчання), які дозволяють виконувати певний вид роботи або здійснювати професійну діяльність, як того вимагає Методика), а також уточнення спірних моментів в нормативно-правових документах щодо розроблення професійних стандартів.

⁸⁵ Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів, затверджений Постановою КМУ від 31 травня 2017 р. № 373. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF>

УДК 331.52; 331.54
JEL: I21, I25, J24, J44

*Рожко А.А., доктор экономики,
конференциар-исследователь
Национальный институт экономических исследований,
Республика Молдова*

*Иванов С.А.
научный исследователь
Национальный институт экономических исследований,
Республика Молдова*

АДАПТАЦИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ К ПОТРЕБНОСТЯМ РЫНКА ТРУДА РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

Система профессионально-технического образования в Республике Молдова плохо корреспондируется с потребностями рынка труда. Тем не менее, в научных исследованиях этой проблеме не уделяется должного внимания. Данная статья в некоторой степени позволяет этот пробел восполнить. В ней приведен анализ численности и структуры занятого населения по уровню образования. Показано, что несоответствие между квалификацией работников и выполняемой ими работой оказывает значительное влияние на переход населения из экономически активного в неактивное состояние. Обосновывается необходимость проведения в Республике Молдова комплексной реформы системы профессионально-технического образования. Осуществлена оценка развития среднего специального и среднего профессионального образования в стране и выявлены существенные недостатки в их функционировании. Сделан вывод об объективной необходимости в пересмотре организационных подходов к функционированию профессионально-технических школ на основе внедрения системы дуального образования.

Ключевые слова: рынок труда, система профессионально-технического образования, дуальное образование, образцовый центр, колледж, профессионально-техническая школа, ремесленная школа

*A. Rozhko, Doctor of Economics, Research Associate
National Institute for Economic Research, Republic of Moldova
S. Ivanov, Researcher
National Institute for Economic Research, Republic of Moldova*

ADAPTATION OF THE SYSTEM OF VOCATIONAL EDUCATION TO THE NEEDS OF LABOR MARKET IN THE REPUBLIC OF MOLDOVA

In the Republic of Moldova, the conformity of the vocational education system to the needs of the labor market is at a low level. Nevertheless, this problem is not given due attention in scientific research. This article makes it possible to some extent to fill this gap. It provides an analysis of the size and structure of the employed population by level of education. It is shown that the mismatch between the qualifications of workers and the work performed by them has a significant impact on the transition of the population from economically active to inactive state. The necessity of a comprehensive reform of the vocational education system in the Republic of Moldova is substantiated. An assessment of the development of secondary specialized and secondary vocational education in the country was carried out and significant shortcomings in their functioning were identified. It is concluded that there is an objective need to review organizational approaches to the functioning of vocational schools based on the introduction of the dual education system.

Keywords: labor market, vocational education system, dual education, center of excellence, college, vocational school, school of trade

Введение. Одним из факторов эффективного функционирования рынка труда является соответствие уровня образования и квалификации работников требованиям современного рынка труда. Измерение соответствия между основными группами профессий работников и их уровнем квалификации осуществляется посредством применения перечня профессиональных компетенций, содержащихся в Международной стандартной классификации занятости (МСКЗ-08), в которой основные профессиональные группы классифицируются в соответствии с уровнем образования Международной стандартной классификации образования (МСКО-97)⁸⁶.

В Республике Молдова исследование проблемы соответствия между основными группами МСКЗ-08 и уровнем образования (МСКО-97) и квалификации работников затрудняется крайне ограниченной

⁸⁶ Международная стандартная классификация структуры профессий, определение групп и таблицы соответствий / МБТ. 2012. URL: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm> (дата обращения – 19.11.2019).

базой статистических данных, недостаточно детализированным по профессиям прогнозам предложения рабочей силы и полным отсутствием каких-либо прогнозных проработок относительно определения спроса на рабочую силу по конкретным профессиям и уровням квалификации. Но даже в этих условиях можно констатировать, что имеет место низкий уровень соответствия системы подготовки кадров потребностям рынка труда. Это касается в первую очередь системы профессионально-технического образования, которая слабо взаимодействует с рынком труда, готовит кадры без учета потребностей работодателей, вследствие чего наблюдается перепроизводство не востребованных экономикой специалистов с высшим и средним специальным образованием при одновременном сокращении объемов подготовки квалифицированных рабочих для базовых отраслей индустрии. Данная проблема, характерная и для других стран, пребывает в центре внимания международных организаций. Так, в материалах второго международного Конгресса ЮНЕСКО по профессиональному и техническому образованию (Сеул, 1999 г.) подчеркивалась необходимость «сформировать новые партнерские отношения между образованием и миром труда, обеспечивающих синергию всех секторов образования, промышленности и экономики, направленных на развитие общих компетенций, этики труда, технических и предпринимательских умений»⁸⁷. Актуальность данной проблемы в Республике Молдова обуславливает необходимость ее решения с использованием мирового опыта в этой области.

Основное содержание. На протяжении последних лет экономическое развитие Республики Молдова характеризовалось тем, что модель экономического роста в большей степени основывалась на потреблении, не оказывая значимого влияния на создание новых рабочих мест в стране. Денежные переводы трудовых мигрантов наряду с заработной платой стали важнейшим источником роста располагаемых доходов домашних хозяйств, особенно расположенных в сельской местности. Увеличение спроса на внутреннем рынке не сопровождалось соответствующим ростом предложения товаров отечественного производства, так как во многих сегментах рынка импортируемые товары оказались более конкурентоспособными. Как следствие, в стране значительно снизился уровень занятости трудоспособного населения: с 54,8% в 2000 г. до 42,0% в 2018 г.

С другой стороны, в 2018 г. уровень безработицы составил всего 3,0%. Однако этот показатель не в полной мере характеризует состояние национального рынка труда. Относительно небольшое количество высокооплачиваемых рабочих мест не стимулирует ищущих работу людей, которые предпочитают оставаться в неактивном состоянии, либо уезжают за рубеж в поисках заработка. Трудовая миграция в сочетании с демографическим спадом разрушает миф о том, что в Молдове существует большое количество квалифицированной и дешевой рабочей силы.

Несбалансированность спроса и предложения приводит, с одной стороны, к наличию невостребованных работников на рынке труда, а с другой – к дефициту работников конкретных профессий, специальностей и квалификаций, что ведет к снижению объемов производства и ухудшению качества продукции. Профессионально-квалификационный дисбаланс рынка труда представляет серьезную проблему, снижающую эффективность общественного производства из-за возникновения несоответствия квалификационных характеристик работников требованиям рабочих мест, поэтому задача преодоления данного дисбаланса в настоящее время весьма актуальна.

Эффективность общественного производства во многом определяется темпами роста производительности труда в промышленности и уровнем эффективности работы обрабатывающих производств. Однако за период 2000–2018 гг. численность работающих в промышленном производстве снизилась с 166,1 тыс. чел. до 147,3 тыс. чел., или на 11,3%. Особенно значительно сократилась численность техников и других специалистов со средним уровнем квалификации – на 59,7%.

В общем объеме занятых в экономике доля занятых в промышленности снизилась с 12,1% в 2013 г. до 11,8% в 2018 г. За 2013–2018 гг. уменьшилась численность наемных работников – на 1,4%. При этом, если в сельском, лесном и рыбном хозяйстве количество наемных работников уменьшилось на 4,5%, а в строительстве – на 1,3%, то в отдельных отраслях промышленности подобное сокращение было более значительным. Так, численность наемных работников, занятых в добывающей промышленности, в производстве фармацевтической продукции, а также в производстве машин, оборудования и техники, уменьшилась в 1,3 раза, в производстве электронной и оптической продукции – в 1,8 раза, электрического оборудования – в 2,4 раза, табачных изделий – в 2,8 раза, в металлургической промышленности – в 3,1 раза.

В Республике Молдова сложилась неблагоприятная ситуация в структуре занятого населения по уровню образования. Отечественный рынок труда перегружен специалистами с высшим образованием.

⁸⁷ Учреждение международной долгосрочной программы по развитию технического и профессионального образования в соответствии с рекомендациями второго международного Конгресса ЮНЕСКО по техническому и профессиональному образованию. Сеул, Республика Корея, апрель 1999 г. URL: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000117403_rus/PDF/117403rus.pdf.multi (дата обращения – 19.11.2019).

За 2000–2018 гг. их численность возросла на 67,6%, а удельный вес работников с высшим образованием в общем количестве занятых увеличился с 11,9 до 24,2% (табл. 1).

Таблица 1

Численность и структура занятого населения по уровню образования

Показатель	Численность, тыс. чел.		2018 г., в % к 2000 г.	Структура, %	
	2000 г.	2018 г.		2000 г.	2018 г.
Занятое население – всего	1514,6	1252,2	82,7	100,0	100,0
из них имеющее образование:					
высшее	180,8	303,1	167,6	11,9	24,2
среднее специальное	216,8	161,3	74,4	14,3	12,9
среднее профессиональное	391,0	287,2	73,4	25,8	22,9
Из них:					
Промышленность	166,1	147,3	88,7	100,0	100,0
из них имеющее образование:					
высшее	18,7	32,3	172,7	11,3	21,9
среднее специальное	32,4	16,3	50,3	19,5	11,1
среднее профессиональное	83,8	49,5	59,1	50,4	33,6

Источник: рассчитано авторами на основании: Банк статистических данных / Национальное бюро статистики Республики Молдова. Кишинев, 2000–2018 гг. URL : <https://statbank.statistica.md/rxweb/rxweb/ro/30%20Statistica%20sociala/?rxid=b2ff27d7-0b96-43c9-934b-42e1a2a9a774> (дата обращения – 03.12.2019).

Таким образом, если в 2000 г. среди занятого населения высшее образование имел каждый восьмой работник, то в 2018 г. – уже каждый четвертый. В то же время в экономике страны значительно сократилась численность работников со средним специальным и средним профессиональным образованием – примерно на ¼. В результате в структуре занятого населения удельный вес работников со средним специальным образованием снизился с 14,3% в 2000 г. до 12,9% – в 2018 г., а доля работников со средним профессиональным образованием уменьшилась с 25,8 до 22,9%.

Еще большая диспропорция по количеству занятых с различным уровнем образования характерна для промышленности. За 2000–2018 гг. в промышленности рост численности занятых работников с высшим образованием превысил темп их увеличения в среднем по экономике страны (72,7% против 67,6%). Одновременно наполовину уменьшилось количество занятых работников со средним специальным образованием и на более чем на 40% – численность занятых со средним профессиональным образованием. В результате в промышленности с 19,5 до 11,1% уменьшилась доля работников со средним специальным образованием и с 50,4 до 33,6% – доля работников со средним профессиональным образованием. В 2018 г. лишь каждый девятый занятый в промышленности имел среднее специальное образование и лишь каждый третий – среднее профессиональное образование, тогда как в 2000 г. соответствующее образование имел каждый пятый и каждый третий занятый в промышленном производстве.

Значительное увеличение численности работников с высшим образованием и рост их доли в структуре занятого населения (как в целом по экономике, так и в промышленном производстве), наряду с низкими возможностями трудоустройства в соответствии с квалификацией, вынуждает людей соглашаться на работу, которая не требует наличия высшего образования. Что же касается численности работников со средним специальным и со средним профессиональным образованием и их доли в структуре занятого населения, то их уменьшение (особенно в промышленности) было обусловлено существенным уменьшением объемов производства, в т.ч. промышленного, следствием чего стало значительное сокращение количества рабочих мест.

Все это оказало крайне негативное влияние на уровень оплаты труда специалистов с профессиональным образованием и привело к снижению престижности труда работников инженерных и рабочих специальностей. Кроме этого, в сфере занятости лиц со средним специальным и средним профессиональным образованием (как и в случае с лицами с высшим образованием) наблюдается наличие более высокого уровня образования по отношению к занимаемой должности / выполняемой работе. В результате специалисты теряют полученные навыки и профессионально подготовленный потенциал рабочей силы не используется по назначению в полной мере.

Несоответствие между уровнем образования / квалификации работников и занимаемой ими должности / выполняемой работой, а также связанная с этим потеря в заработной плате оказало значительное влияние на переход населения из экономически активного в неактивное состояние. Особенно масштабным это явление стало в среде лиц, имеющих среднее специальное и среднее

профессиональное образование. В 2018 г. их доля в структуре численности неактивного населения составила 30,4%, тогда как удельный вес лиц с высшим образованием составил 13,2% (табл. 2).

Таблица 2

Неактивное население в возрасте 15+ по причинам неактивности, 2018 г.

	Всего	Уровень образования				
		Высшее	Среднее спец. и среднее проф.	Лицейское	Гимназическое	Начальное
<i>Всего, тыс. чел.</i>	1692,2	223,2	514,6	375,1	473,0	106,4
В % к «Всего»	100,0	13,2	30,4	22,2	27,9	6,3
Причины неактивности, %:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
в том числе						
– не ищут и не желают работать	78,1	77,1	73,6	76,8	79,6	98,2
– ищут работу за границей	20,8	21,3	24,9	22,1	19,5	0,0
– другие	1,1	1,6	1,5	1,1	0,9	0,0

Источник: рассчитано авторами на основании: Банк статистических данных / Национальное бюро статистики Республики Молдова. Кишинев, 2000–2018 гг. URL: <https://statbank.statistica.md/pxweb/pxweb/ro/30%20Statistica%20sociala/?rxid=b2ff27d7-0b96-43c9-934b-42e1a2a9a774> (дата обращения – 03.12.2019).

Относительно небольшое количество высокооплачиваемых рабочих мест влечет за собой отрицательные последствия: люди предпочитают оставаться нетрудоустроенными или выезжают работать за границу. В этом отношении те, кто получил среднее специальное и среднее профессиональное образование пребывают в несколько лучшем положении, чем те, кто имеет высшее образование. Среди неактивного населения не ищут и не желают работать 73,6% лиц со средним специальным и средним профессиональным образованием, тогда как с высшим образованием таковых насчитывается 77,1%. Лица со средним специальным и средним профессиональным образованием более востребованы на зарубежных рынках труда. Среди них 24,9% ищут работу за границей, тогда как среди лиц с высшим образованием таковых насчитывается 21,3%.

Таким образом, в результате существенных диспропорций на рынке труда в Республике Молдова возникла ситуация, когда, с одной стороны, не удовлетворяются потребности предприятий в квалифицированной рабочей силе, а с другой – увеличивается численность незанятого населения, в том числе молодежи. Существенный дисбаланс между спросом и предложением, а также дефицит квалифицированной рабочей силы указывает на то, что система профессионально-технического образования недостаточно увязана с требованиями рынка труда и не в полной мере покрывает потребности в кадрах соответствующих квалификаций. Это обусловило необходимость проведения в Республике Молдова комплексной реформы системы профессионально-технического образования. Она была осуществлена посредством реализации Стратегии развития профессионально-технического образования на 2013–2020 гг. (утверждена Постановлением Правительства № 97 от 1 февраля 2013 г.)⁸⁸.

Основной целью Стратегии стала модернизация профессионально-технического образования для повышения конкурентоспособности национальной экономики путем подготовки компетентных и квалифицированных трудовых ресурсов, в соответствии с текущими и будущими потребностями рынка труда. В результате реализации Стратегии система профессионально-технического образования была усовершенствована в следующих основных направлениях: создание новой структуры профессионально-технического образования на двух уровнях – среднее профессиональное образование и среднее специальное образование; создание центров профессионально-технического образования с комбинированными программами – образцовых центров; развитие дуальной модели профессионального образования в партнерстве с экономическими агентами; изменение конфигурации и структурная гармонизация сети профессионально-технических учебных заведений в регионах страны.

Реформа системы профессионально-технического образования осуществлялась на фоне сокращения количества профессионально-технических учебных заведений. Если в 2013/14 уч. году их насчитывалось 112 ед., то в 2018/19 уч. году – 89 ед., т.е. имело место уменьшение количества профессионально-технических учебных заведений на 23 ед. (табл. 3). При этом имело место сокращение количества профессионально-технических учебных заведений в течение 2013/14–2016/17 уч. годов, стабилизация их количества в 2017/18 уч. году и рост в 2018/19 уч. году. Отметим, что увеличение в

⁸⁸ Постановление Правительства Республики Молдова “Стратегия развития профессионально-технического образования на 2013–2020 годы” от 01.02.2013 № 97. URL: http://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=11504&lang=ru (дата обращения – 04.12.2019).

2018/19 уч. году общего количества профессионально-технических учебных заведений на 3 ед. было обусловлено ростом количества частных учебных заведений на эту величину.

Изменилась и структура профессионально-технических учебных заведений. Были упразднены ремесленные школы, а с 2015/16 уч. года стали функционировать учебные заведения нового типа – образцовые центры (в 2018/19 уч. году их насчитывалось 13 ед.). Численность учащихся профессионально-технического образования сократилась с 47,5 тыс. чел. в 2013–14 уч. году до 44,3 тыс. чел. – в 2018/19 уч. году, т.е. на 3,2 тыс. чел., или на 6,7%. Количество выпускников уменьшилось с 17,8 тыс. чел. в 2013/14 уч. году до 14,1 тыс. чел. – в 2018/19 уч. году, т.е. на 3,7 тыс. чел., или на 20,8%.

Таблица 3

Развитие системы профессионально-технического образования в Республике Молдова

Показатель	2013/14 уч. год	2014/15 уч. год	2015/16 уч. год	2016/17 уч. год	2017/18 уч. год	2018/19 уч. год
Количество профессионально-технических учебных заведений, ед.	112	106	92	86	86	89
Ремесленные школы	21	15	2	-	-	-
Профессионально-технические школы	46	46	44	43	43	42
Колледжи	45	45	42	32	32	34
Образцовые центры	-	-	4	11	11	13
Численность учащихся профессионально-технического образования, человек	47499	47318	46526	48791	46586	44348
Ремесленные школы	2266	1493	195	-	-	-
Профессионально-технические школы	15982	16015	15222	17228	15436	13932
Колледжи	29251	29810	24641	17188	17364	17379
Образцовые центры	-	-	6468	14375	13786	13037
Численность выпускников профессионально-технического образования, человек	17823	16148	15472	10373	13952	14079
Ремесленные школы	2009	1462	580	-	-	-
Профессионально-технические школы	8371	8202	8288	3162	6781	6505
Колледжи	7443	6484	5102	4044	3608	3852
Образцовые центры	-	-	1502	3167	3563	3722

Источник: Образование в Республике Молдова. Статистическое издание 2018/2019 / Национальное бюро статистики Республики Молдова. Кишинев, 2018–2019 гг. С. 50–51. URL: https://statistica.gov.md/public/files/publicatii_electronice/Educatia/Educatie_2019.pdf

Среднее специальное образование предоставляется в колледжах, которые обеспечивают подготовку кадров по специальностям прикладного характера (техники, техники-технологи, бухгалтеры, экономисты, медицинские работники, специалисты в области искусства, музыки и т.д.) для национальной экономики. На начало 2018/19 уч. года количество учащихся в 34 колледжах (29 государственных и 5 частных) составило 17,4 тыс. чел., сократившись на 11,9 тыс. чел., или на 40,6% по сравнению с 2013/14 уч. годом. По сравнению с 2013/14 уч. годом количество выпускников снижается, составив в 2018/19 уч. году 3,8 тыс. чел., т.е. на 3,6 тыс. чел., или на 48,2% меньше, нежели в 2013/14 уч. году.

Распределение учащихся колледжей по специальностям в целом отражает изменение ситуации на рынке труда Республики Молдова. За последние годы существенно изменилась структура экономики страны: в формировании ВВП значительно возросла роль сферы услуг и одновременно снизилась значимость промышленности и сельского хозяйства, занимающих когда-то ведущие позиции в народно-хозяйственном комплексе страны. В промышленности практически исчезло машиностроение, а заводы, выпускающие сложную бытовую технику (холодильники, телевизоры, стиральные машины и др.), сельскохозяйственную технику для возделывания виноградников, садов и др., а также продукцию оборонного назначения для военно-промышленного комплекса СССР, не функционируют уже более 25 лет. В сельском хозяйстве преобладает мелкотоварное производство, в котором предпочтение отдается ручному, немеханизированному труду.

Все это отразилось и на специфике занятости, и система профессионально-технического образования пыталась адаптироваться к потребностям рынка труда. Так, за 10 лет количество учащихся

колледжей, обучающихся по специальностям сферы услуг, увеличилось в 2,5 раза, строительства – в 2,1 раза, механики – в 1,7 раза, информационных и компьютерных систем – в 1,6 раза, технологии пищевых производств – в 1,5 раза (табл. 4).

Таблица 4

Распределение учащихся колледжей по некоторым специальностям обучения

Показатель	Количество учащихся, чел.		2015/16 уч. год в % к 2005/06 уч. году	Структура, %	
	2005/06 уч. год	2015/16 уч. год		2005/06 уч. год	2015/16 уч. Год
Всего	27060	30428	112,4	100,0	100,0
Из них:					
Экономика	4285	4466	104,2	15,8	14,7
Медицина	4185	4189	100,1	15,5	13,8
Транспорт	2380	2802	117,7	8,8	9,2
Услуги	820	2019	в 2,5 раз	3,0	6,6
Строительство	725	1537	в 2,1 раз	2,7	5,1
Механика	836	1474	176,3	3,1	4,8
Электроника и связь	793	1128	142,2	2,9	3,7
Информационные и компьютерные системы	621	1003	161,5	2,3	3,3
Сельское хозяйство	563	579	102,8	2,1	1,9
Технология пищевых производств	736	1093	148,5	2,7	3,6
Технология легкой промышленности	925	980	105,9	3,4	3,2
Социальная помощь	42	882	в 21 раз	0,2	2,9
Дизайн	437	357	81,7	1,6	1,2
Фармацевтика	271	159	58,7	1,0	0,5
Ветеринарная медицина	174	163	93,7	0,6	0,5
Метеорология	-	102	-	-	0,3

Источник: рассчитано авторами на основе: Банк статистических данных / Национальное бюро статистики Республики Молдова. Кишинев, 2000–2018 гг. URL : <https://statbank.statistica.md/pxweb/pxweb/ro/30%20Statistica%20sociala/?txid=b2ff27d7-0b96-43c9-934b-42e1a2a9a774> (дата обращения – 03.12.2019).

Особо следует отметить подготовку специалистов в области социальной помощи. Количество обучающихся по этой специальности возросло в 21 раз, что было обусловлено проводимой в стране реформой системы социальной помощи, в связи с чем резко увеличилась потребность в кадрах для оказания социальной помощи инвалидам, пожилым людям, многодетным семьям и др. Началась подготовка специалистов по метеорологии и некоторым другим специальностям.

В то же время количество учащихся колледжей, обучающихся по сельскохозяйственным специальностям, увеличилось лишь на 2,8%, экономическим специальностям – на 4,2%, а медицинским специальностям – лишь на 0,1%. Имело место снижение количества учащихся колледжей по специальностям: фармацевтика (на 41,3%), дизайн (на 18,3%) и ветеринарная медицина (на 6,3%).

В структуре распределения учащихся колледжей по специальностям обучения лидирующие позиции – как в 2005/06, так и в 2015/16 уч. годах – занимали экономика (соответственно, 15,8 и 14,7%), медицина (15,5 и 13,8%) и транспорт (8,8 и 9,2%). Существенный рост удельного веса учащихся колледжей отмечается по следующим специальностям: услуги (3,6 п.п.), строительство (2,7 п.п.) и социальная помощь (2,7 п.п.).

Среднее профессиональное образование является неотъемлемой частью национальной системы образования и направлено на формирование и развитие профессиональных навыков, компетенций и умений, соответствующих подготовке квалифицированных рабочих кадров для отраслей экономики Республики Молдова. Среднее профессиональное образование организовано в профессионально-технических школах и до 2016/2017 уч. года – также и в ремесленных школах. Профессионально-технические школы обеспечивают профессиональную подготовку для выпускников гимназий, средних школ и лицеев.

В 2018/19 уч. году в 42 учреждениях среднего профессионального образования обучались 13,9 тыс. чел., по сравнению с 16,0 тыс. – в 2013/14 уч. году. За этот период количество обучающихся в профессионально-технических учебных заведениях уменьшилось, на 2,1 тыс. чел., или на 13,1%. Число выпускников снизилось с 8,4 тыс. чел. в 2014 г. до 6,5 тыс. чел. – в 2018 г.

Распределение выпускников профессионально-технических школ по полученным профессиям показало, что за период 2005–2016 гг. их количество уменьшилось в 3,1 раза (табл. 5). Наиболее количества выпускников уменьшилось по следующим полученным профессиям: парикмахер (в 15,9 раза), столяр (в 5,5 раза), тракторист сельскохозяйственном производстве (в 5,0 раза), штукатур (в 4,5 раза), повар (в 2,8 раза). По некоторым профессиям – каменщик, укладчик плитки, маляр и электросварщик для ручной сварки – не было подготовлено ни одного выпускника, тогда как в 2005 г. их количество было существенным.

В 2016 г. наблюдалось увеличение количества выпускников профессионально-технических школ по таким профессиям, как швея (швейная промышленность) – в 1,9 раза и электромонтер по электрооборудованию – в 1,5 раза. Была осуществлена подготовка по профессиям, которых не было в 2005 г. – автомеханик (415 чел.) и оператор по технической поддержке компьютеров (261 чел.).

В структуре выпускников профессионально-технических школ по полученным профессиям наибольший удельный вес – как в 2005 г., так и в 2016 г. – занимали повара (соответственно, 11,5 и 12,8%), штукатуры (6,3 и 4,5%) и электро-газосварщики (4,2 и 8,6%).

Таблица 5

Распределение выпускников профессионально-технических школ по полученным профессиям

Показатель	Количество выпускников, чел.		2016 г. к 2005 г., (раз) увеличение (+) уменьшение (-)	Структура, %	
	2005 г.	2016 г.		2005 г.	2016 г.
Всего	11274	3584	-3,1	100,0	100,0
Из них по профессии:					
парикмахер	255	16	-15,9	2,3	0,4
столяр	538	98	-5,5	4,8	2,7
тракторист в с/х производстве	357	71	-5,0	3,2	2,0
штукатур	721	161	-4,5	6,3	4,5
повар	1302	458	-2,8	11,5	12,8
многопрофильный токарь	45	19	-2,4	0,4	0,5
пекарь	48	21	-2,3	0,4	0,6
электро-газосварщик	480	307	-1,6	4,2	8,6
швея (швейная промышленность)	105	198	+1,9	0,9	5,5
электромонтер по электрооборудованию	122	179	+1,5	1,1	4,9
каменщик	327	0	-	2,9	-
укладчик плитки	274	0	-	2,4	-
маляр	272	0	-	2,4	-
электросварщик для ручной сварки	121	0	-	1,1	-
автомеханик	...	415	-	-	11,6
оператор по тех. поддержке компьютеров	...	261	-	-	7,3

Источник: рассчитано авторами на основе: Банк статистических данных / Национальное бюро статистики Республики Молдова. Кишинев, 2000–2018 гг. URL: <https://statbank.statistica.md/pxweb/pxweb/ro/30%20Statistica%20sociala/?rxid=b2ff27d7-0b96-43c9-934b-42e1a2a9a774> (дата обращения – 03.12.2019).

Функционирование профессионально-технических школ характеризуется существенными недостатками. У основной массы учащихся не хватает хорошей мотивации к учебе и получению востребованной рынком труда профессии, что всегда вызывало справедливое недовольство работодателей. По их мнению, основными недостатками выпускников профессионально-технических школ являются нехватка профессиональных навыков и невысокие личностные качества. Кроме того, особого внимания заслуживает мнение работодателей о низком профессиональном уровне преподавательских кадров и негативная оценка состояния материально-технической базы профессионально-технических школ, поскольку современного рабочего нельзя выучить на морально и физически устаревшем оборудовании. В этой связи возникает объективная необходимость в пересмотре организационных подходов к функционированию профессионально-технических школ на основе внедрения системы дуального образования.

Дуальное образование представляет собой инновационный концепт подготовки квалифицированной рабочей силы с учетом потребностей местных работодателей, а также зарубежных инвесторов. Предполагается, что учащиеся профессионально-технических учебных заведений в процессе учебы проходят теоретическую и практическую подготовку как в рамках учебного заведения, так и в рамках экономического агента-партнера – они трудятся в реальных производственных условиях и ежемесячно получают ученическую зарплату.

Дуальное образование является формой организации профессионального образования, которая осуществляется одновременно в профессиональной школе и на предприятии – 30% в учебных заведениях

(теоретическая часть) и 70% в экономических единицах (практическая часть), по запросу работодателя, на основе заключенных соглашений между экономическими агентами и профессионально-техническими школами. Органы образования отвечают за теоретическую подготовку, а работодатели – за практическую подготовку на рабочем месте. Организация, продолжительность, содержание учебных программ и порядок сертификации профессиональной подготовки устанавливаются путем консультаций с экономическими агентами.

Республика Молдова ориентируется на немецкую модель дуального образования, по праву считающуюся одной из лучших в мире по подготовке профессиональных кадров. С учетом этого опыта, с целью реформирования системы подготовки специалистов для промышленности, правительством Молдовы было разработано Положение об организации программ профессионально-технической подготовки посредством дуального образования⁸⁹. Оно устанавливает методы организации и внедрения программ профтехподготовки посредством системы дуального образования. В Положении определены права и обязательства экономического агента и профессионально-технического учебного учреждения, мастера-инструктора в производстве, а также ученика. Предусмотрено, что за организацию, проведение и мониторинг дуального обучения несет ответственность Министерство образования, культуры и исследований, которое координирует свою деятельность в этой сфере с другими центральными органами и с задействованными экономическими агентами.

Партнером правительства по внедрению дуального обучения выступает Торгово-промышленная палата (ТПП), которая определяет степень готовности предприятия принять участие в программе дуального обучения и выдает соответствующий сертификат соответствия. Отобранный специальной комиссией ТПП экономический агент и образовательное учреждение будут заключать контракт о сотрудничестве в области дуального обучения. ТПП будет вести учет всех экономических агентов-участников этой системы, предоставлять поддержку предприятий в реализации программы дуального обучения, проводить курсы подготовки для мастеров-инструкторов компаний, предоставлять консультации учащимся при заключении контрактов об ученичестве и пр.

Впервые введен термин «зарплата ученика» для ежемесячной оплаты работы ученика на предприятии. Так, в период дуального обучения экономический агент будет заключать с учениками контракт ученичества. В этот период ученик выполняет на предприятии задачи, согласно куррикулуму, а его юридический и налоговый статус соответствует статусу работника предприятия. На период дуального обучения ученик может рассчитывать на ежемесячную стипендию, медицинское и социальное страхование, предусмотренные законодательством, размещение в общежитии профтехучилища (если учебное заведение им располагает), а также ежемесячную зарплату, которая не может быть меньше 2/3 размера минимальной гарантированной заработной платы в реальном секторе экономики (в настоящее время она составляет 2380 леев, соответственно зарплата ученика должна составлять не менее 1586 леев).

Финансирование дуального образования обеспечивается из государственного бюджета, а также из ресурсов предприятий-партнеров. При этом все расходы экономических агентов, связанных с реализацией программы дуального обучения, вычитаются из налогооблагаемой базы на условиях, предусмотренных законодательством.

Дуальное образование в Республике Молдова начала внедрять немецкая компания «Drahlmaier», которая является резидентом Зоны свободного предпринимательства «Бэлць». В 2014 году компания запустила совместный проект с Бэльцким профессиональным училищем, затем открыла в рамках Бэльцкого университета факультет инженерии на транспорте. Она же инициировала в Техническом университете Молдовы процесс исследования и развития, а студентов этого вуза задействовали в процесс моделирования прототипов салонов легковых автомобилей.

В настоящее время в Республике Молдова около 70 компаний из таких городов, как Бэльць, Фэлешть, Резины, Орхей, Кишинев, Хынчешть, Ниспорень, Кэушень, Штефан Водэ, Кахула и Чадыр-Лунги, задействованы в дуальном профессиональном образовании в сотрудничестве с примерно 30 профессионально-техническими учебными заведениями. Свыше 1500 учащихся проходят обучение по дуальным программам, а 60% общего числа выпускников трудоустраиваются по специальности.

Заключение. В Республике Молдова осуществляется определенная адаптация системы профессионально-технического образования к потребностям рынка труда. В последние годы на рынке труда увеличился спрос на специальности в сфере услуг, в строительстве, в информационных и компьютерных системах, в сфере социальной помощи. Как и в предыдущие годы сохранялся повышенный спрос на работников с экономическими и медицинскими специальностями. Это нашло отражение в изменении количества и структуры подготовки специалистов в колледжах, обеспечивающих

⁸⁹ Постановление Правительства Республики Молдова «Положение об организации программ профессионально-технической подготовки посредством дуального образования» от 22.01.2018 № 70. URL: http://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=102101&lang=ru (дата обращения – 03.12.2019).

получение молодежью среднего специального образования. Существенно изменился спрос на рабочие кадры. В профессионально-технических школах уменьшилось количество учащихся, осуществлена реструктуризация их подготовки по профессиям. Серьезный вклад в улучшение функционирования профессионально-технических школ вносит внедрение в подготовку рабочих кадров системы дуального образования.

Вместе с тем для совершенствования процесса адаптации системы профессионально-технического образования необходимо решить ряд проблем.

Во-первых, требуется разработать прогноз спроса рынка труда по детальной номенклатуре специальностей и профессий. Эта работа сдерживается отсутствием в стране научно-обоснованных Стратегий развития различных отраслей экономики. В особенности это касается промышленности, с развитием которой в центральных органах публичного управления связывают решение задачи деиндустриализации страны и создание на этой основе высокооплачиваемых рабочих мест.

Во-вторых, необходимо продолжить процесс смягчения противоречий между потребностями рынка труда в работниках определённых видов деятельности и перепроизводством специалистов, в которых экономика уже близка к удовлетворению спроса. Снижение объемов производства и услуг, изменения структуры спроса на профессии и специальности приводит к рассогласованию рынка труда и рынка образовательных услуг. При этом следует учитывать, что возникшие противоречия в некоторой степени носят объективный характер, так как для введения новых специальностей и профессий требуется определенное время. Учебные заведения вынуждены учитывать конъюнктурные образовательные потребности своих абитуриентов и сохраняющийся у них невысокий авторитет системы профессионально-технического образования.

В-третьих, необходимо создать устойчивые партнёрские отношения между учреждениями профессионально-технического образования и экономическими агентами, а также усовершенствовать механизмы их взаимодействия.

УДК 331.105.2(478):[305:331.42]
JEL: J16, J28, J71, K38, Y1

*Колеснікова Тетяна, кандидат наук, доцент
провідний науковий співробітник
Національний інститут економічних досліджень, Республіка Молдова*

*Чобану Михайл, аспірант
Державний університет "Дімітрі Кантемір",
науковий співробітник
Національний інститут економічних досліджень, Республіка Молдова*

СПРИЙНЯТТЯ ПРАЦІВНИКАМИ МОЛДОВИ ПИТАНЬ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Представлено та проаналізовано результати анкетування стосовно того, як працівники у Республіці Молдова ставляться до питань гендерної рівності на робочому місці, що було проведено у рамках маркетингового етапу в рамках проекту Українського науково-технологічного центру № 6336 „Інноваційні підходи до прикладних обчислень та розробка програмного забезпечення для регулювання гендерної рівності на ринку праці”.

Ключові слова: гендерна рівність, економічна активність, робоче місце, сприйняття, Республіка Молдова, працівник, гендерна дискримінація, відпустка по догляду за дітьми

PERCEPTION OF MOLDOVAN EMPLOYEES ON GENDER EQUALITY ISSUES AT THE WORKPLACE

*Tatiana Colesnicova, PhD, Associate Professor, Leading Scientific Researcher,
National Institute for Economic Research, Republic of Moldova*

*Mihail Ciobanu, PhD student,
„Dimitrie Cantemir” State University,
Researcher,
National Institute for Economic Research, Republic of Moldova*

This paper has been developed within the framework of the Scientific Project for the years period 2018-2020, registered in the State Register of projects in the field of science and innovation of the Republic of Moldova with the code 18.80013.0807.06.STCU/6336 „Innovative approaches to applied computations and software development for gender equality regulation on labor market”, in the framework of the Programme Science and Technology Center in Ukraine – Academy of Sciences of Moldova Joint Research-Development Initiatives, the call from 10.04.2017.

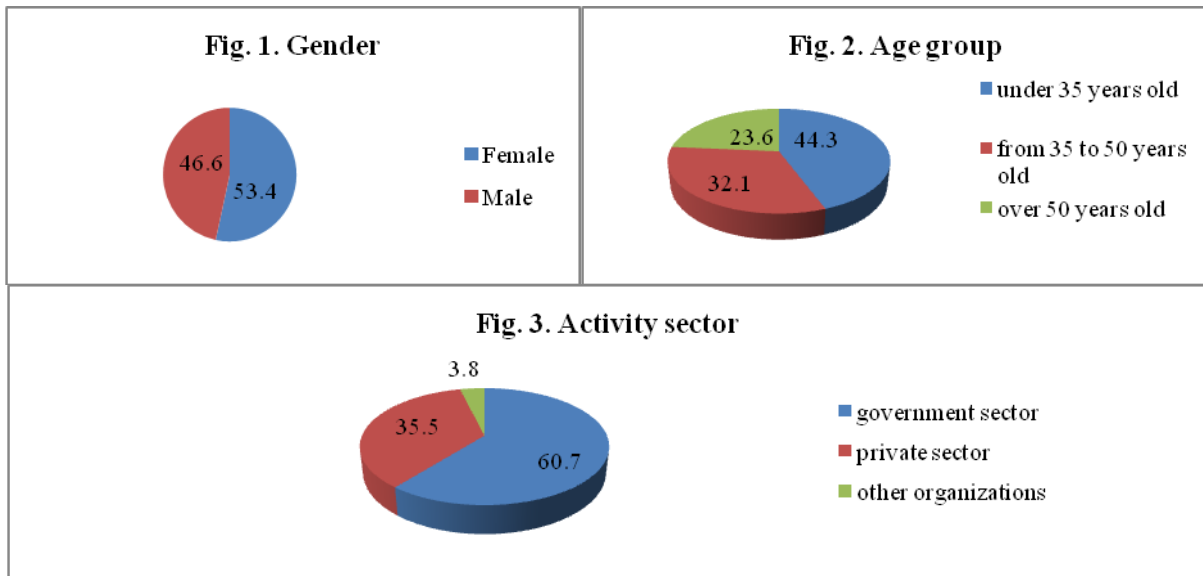
Keywords: gender equality, economic activity, workplace, perception, Republic of Moldova, employee, gender discrimination, childcare leave

Introduction

As a part of the marketing stage of STCU Project No. 6336 for the software developed for gender equality regulation on labor market, a questionnaire was created in order to assess employees' perceptions on a few aspects of the gender equality issues in Republic of Moldova. The obtained results can be useful for the employers of people of a wide range of education levels, including the ones who have vocational education. They can use these results in order to revise the HR policy, the overall atmosphere in the organization they manage and other aspects of the working life of employees to account for gender equality issues. Pushed by the results of the survey, the employers may also make a gender audit at their organization or even try to contact the team of the STCU project to conduct an automated digital gender audit on their organization and also to give an interpretation of the obtained results from the audit and to offer suggestions for revision of internal policies of the company.

The results of the survey

Now, returning to the survey itself, it took place during November 2018-January 2019. In the survey participated 245 respondents from all regions of Republic of Moldova (South, North, Center), whose structure by gender, age group and activity sector is represented in *Figures 1-3*. A little more than half of respondents were women (53.4%). Even though we saw that women had a bias towards answering such a survey given its subject affects women in a greater measure, we tried as much as possible to reduce this bias by sending the survey to more men. By age group the respondents were represented more or less in an equal measure, though here it may be mentioned that the ones from older groups are a little less represented than the ones from younger groups. A great part of the respondents worked in government sector (60.7%) and this may give a little bias to the results.



Figures 1-3. The structure of respondents by gender, age group and activity sector

Source: Elaborated by authors on the basis of STCU project's survey results.

Earlier, the possible bias for women was mentioned. It is possible that it can be shown in the *Figure 4* where more than a third of respondents are part from companies where more women (39.3%) than men work or another third of respondents where the number of employees of both genders is equal (34.1%). The smaller proportion of answers indicating companies where more men than women work also may point to the male respondents from organizations of government sector where usually more women work.

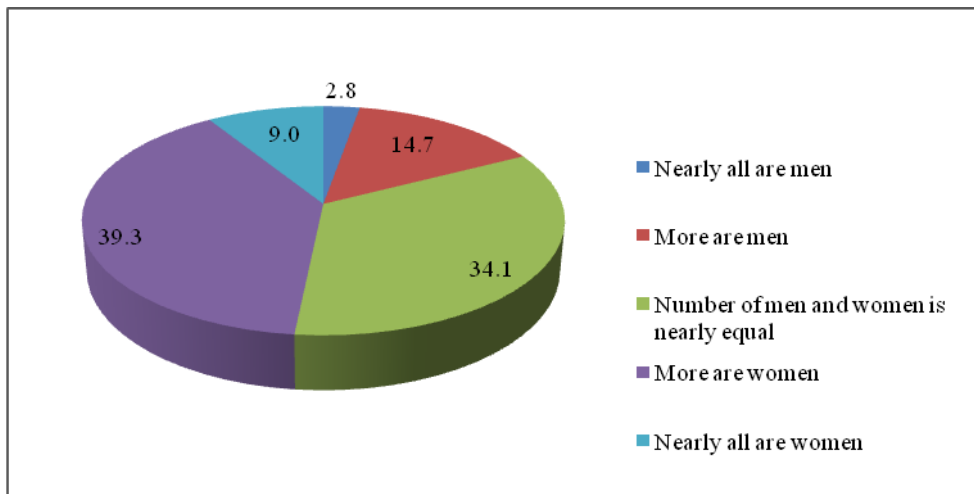


Figure4. The structure of respondents' answers by the ratio between men and women in the organization

Source: Elaborated by authors on the basis of STCU project's survey results.

When asked about the presence of gender inequality at their workplace, the majority of respondents answered that it was not present (71.6%) and only a minority (16.6%) confirmed it, while the remaining respondents (11.8%) found it difficult to answer this question (*Figure 5*). That can indicate a few things. First, respondents may have a fear about making known to others his or her unpopular opinions on gender issues and taking a conformist stance, because in Moldovan society gender issues are still a delicate subject even though the mass media talks about it frequently. But, since the survey was completely anonymous that might not be the case. Second, if that's not the case then these results show that people do not perceive the existence of gender inequality at their workplace. They are not aware of it and are confused what it means and what its ramifications are. Why this is the case and it is not that gender inequality doesn't exist, will be shown further in the answers from the open questions.

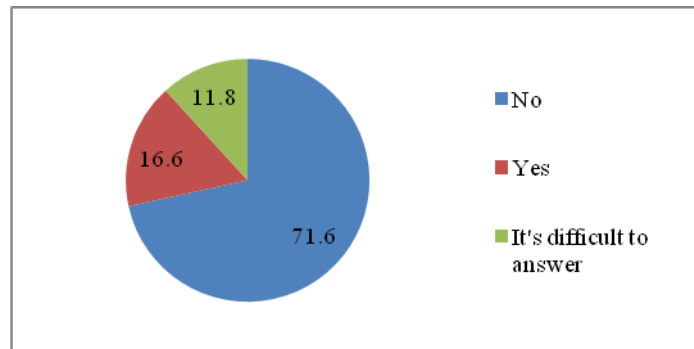


Figure 5. The perception of the presence of issue of gender inequality at the workplace

Source: Elaborated by authors on the basis of STCU project's survey results.

A little different image is seen in the answers for which the respondents were asked if they personally faced gender discrimination (**Figure 6**). Half of the questioned people (52.1%) said they didn't encounter gender discrimination at all. A third of respondents (28.8%) mentioned that in daily life they personally faced discrimination and only a small percentage of respondents mentioned facing discrimination at the current organization (3.2%) or at another organization (16.0%). Comparing this figure with the previous one demonstrates that people more readily acknowledge discrimination faced daily than in relation to an organization with which they have to deal (like the one where they work) or have dealt with in the past. It also shows that there is a fear and/or a lack of knowledge about what gender discrimination is.

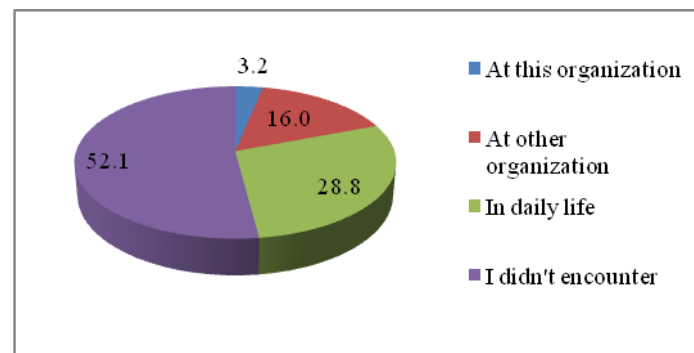


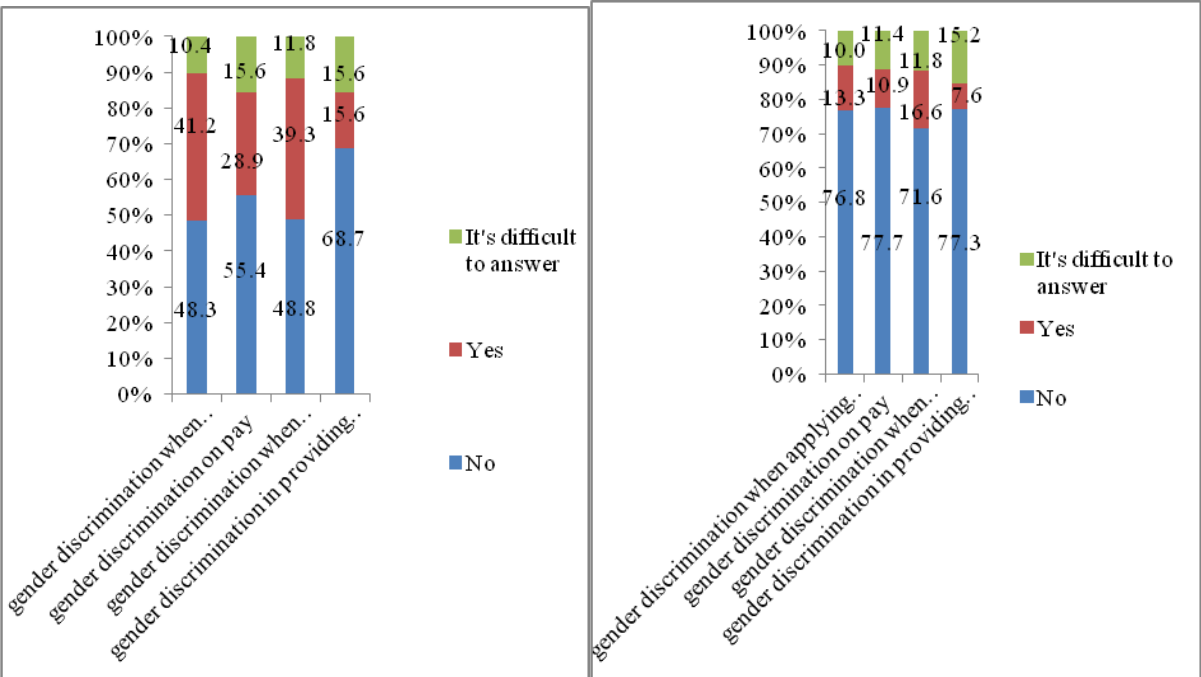
Figure 6. Facing personally gender discrimination

Source: Elaborated by authors on the basis of STCU project's survey results.

To make a detailed image of gender discrimination, three more questions were asked to clarify what the respondents understand about the types of gender discrimination and their severity. In **Figure 7** is shown the structure of the respondents' answers by types of gender discrimination where they were asked if they know about particular cases of such types of discrimination. As was expected based on earlier questions, the majority of the respondents mentioned that have not encounter such cases, but there are some differences between the types of discrimination. To a lesser extent the respondents mentioned that they didn't know about cases of gender discrimination when applying to a job (48.3%) or when advancing to a higher position (48.8%) but about gender discrimination in remuneration (55.4%) and gender in providing childcare leave for fathers/mothers (68.7%). Even though a great part of respondents said they didn't know about cases of gender discrimination, part of them (not at all a negligible, but a quite consistent one) confirmed about knowing of such cases. A great part of respondents mentioned knowing about cases of gender discrimination when applying to a job (41.2%) and about gender discrimination when advancing to higher position (39.3%) and a smaller share mentioned gender discrimination in remuneration (28.9%) and in providing childcare leave for fathers/mothers (15.6%). This entire picture indicates that people have different sensitivity to various types of gender discrimination. It also shows that gender discrimination is seen more from a perspective of power position (even though frequently it's not acknowledged) and less from the perspective of equity.

In **Figure 8** there are the proportions of the answers to the question in which the people were asked about the presence of the issue of gender inequality in the organization where they work by types of gender discrimination. From **Figure 8**, much bigger shares of respondents that denied knowing such cases can be seen than in the **Figure 7**. In the **Figure 8** a smaller share of respondents mentioned knowing cases of gender discrimination in their organization, regardless of the type of such discrimination; the differences between shares of respondents by type of gender discrimination are much smaller.

By comparing, in these two figures, the proportions of the negative answers (including by types of gender discrimination) clearly show the vehemence with which people deny the existence of gender discrimination at their workplace, maybe because of fear or because of habit they more readily see cases of gender discrimination outside their workplace.



Figures 7-8. The structure of respondents by the knowledge about the cases of gender discrimination in general (left picture) and in their organization (right picture)

Source: Elaborated by authors on the basis of STCU project’s survey results.

To try to differentiate the degree to which various types of gender discrimination were perceived at the organization where the respondents work, a question assessing the severity of gender discrimination at the workplace was asked. The structure of the answers is shown in the **Figure 9**. From the respondents who acknowledged the existence of gender discrimination, a greater part of respondents said the gender discrimination was very weak and weak, irrespective of the type of gender discrimination, however there were some differences. The severity of gender discrimination when advancing in a work position and gender discrimination when applying to a job was ranked higher than that in the case of other types of gender discrimination. This confirms once more the conclusions that were made for the previous two figures.

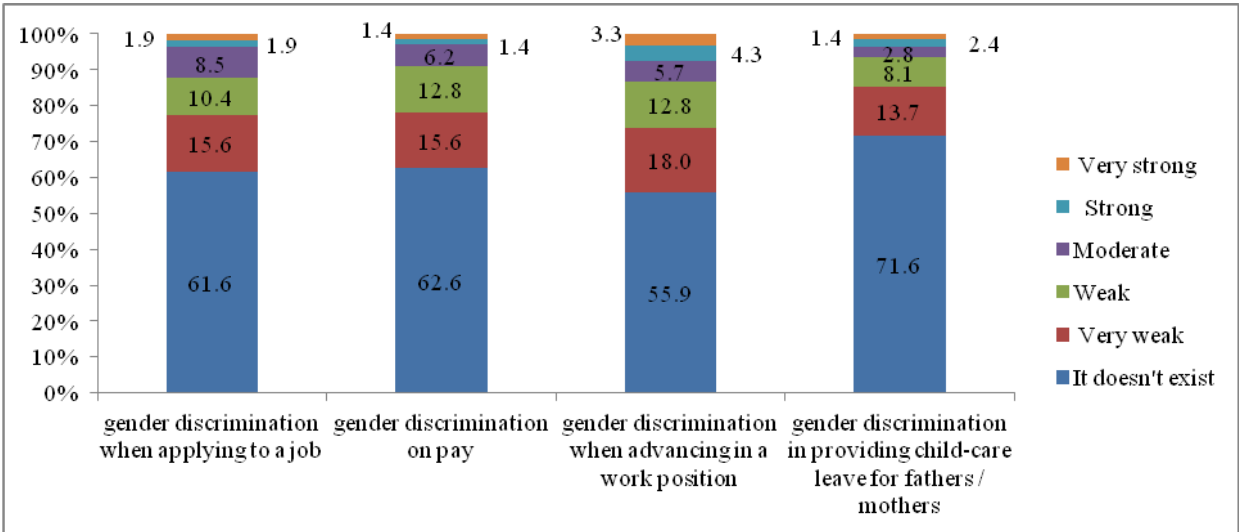


Figure 9. The structure of respondents by the perceived severity of gender discrimination by types of gender discrimination

Source: Elaborated by authors on the basis of STCU project’s survey results.

When asked what other kinds of gender discrimination they had encountered met or knew/heard about, respondents eagerly gave answers, which can be divided in the following types:

1. Sexism – *“They did not give me an insurance medical policy for a child in a clinic, even though they had my passport, an old medical policy, and even though they had a child, they demanded mother to come, to my demands they told me that I, as a father, had the same rights, [but] they say this is the instruction.” (Male, over 50 years old), “The society is full of outdated patriarchal concepts which is reflected in all spheres of life and creates impediments in the intellectual, spiritual and entrepreneurial development of women.” (Female, under 35 years old);*
2. Indicating the required gender in the job announcements for the employees;
3. Discrimination of women with young children and women who have just come out of maternity leave at hiring – *“Faced with the fact that when applying for a job, they immediately said that I would soon go on maternity leave ... (Female, 35-50 years old);*
4. Discriminational getting leave for the care of a sick child up to “being fired at will”;
5. Sexual harassment, mobbing - *“I know and hear about the oppression of women at work: the requirement of the boss to engage in sexual relations so as not to lose her job. And this is a very common occurrence. In Moldova, this phenomenon is much hidden and is not yet discussed in the press, only on the sidelines.” (Female, over 50 years old);*
6. Gender discrimination regarding the perception of women in managerial position;
7. Offenses in traffic against women drivers;
8. Discrimination of men through gender quotas – *“Gender quotas that discriminate against men [...] require the promotion of women without taking into account the merits, the capacities and the passion for the respective work.” (Male, 35-50 years old);*
9. Assignment of tasks not mentioned in job description for men in facility management - *“In the absence of the special staff employed to perform facility management tasks, these tasks are assigned to men without being mentioned in the job description and without being paid (maintenance of the company car without a driver, maintenance of the heating system, generator, air conditioning, etc.).” (Male, 35-50 years old);*
10. Discrimination of employees with families with many children;
11. Nepotism;
12. Positive discrimination – *“Female [medical] consultations are free for women, for men there are no male consultations - andrologists and sexologists, as a rule, are all paid, as if a man does not in any way take part in the reproductive process. - This is discrimination based on gender.” (Male, over 50 years old);*
13. Receiving non-material benefits;
14. Discrimination against married women – *“In some projects, only men or only unmarried women were selected, because married women do not have time to get involved as much in the project.” (Female, 35-50 years old);*
15. Separation in women professions and men professions (men drivers, women to kitchen) - *“[I]t is true that some jobs are really not for women, even if they consider it to be discrimination. It is strange to see a woman driving a TIR truck, but, physically, she is not able to remove any minor damage that could be repaired by a man.” (Female, 35-50 years old), “[Women are discriminated] When distributing work tasks and involving only women in office cleaning; making decisions during activities that women do not participate in (e.g. “to soccer with boys”). Some abilities are attributed to men only because they are men (e.g. smart, risky) and women (e.g., earnest, caring).” (Female, 35-50 years old);*
16. Gender discrimination when applying for qualification courses;
17. Discrimination by age, by spoken language, by religion, ethnicity, income level, status and other individual, social and economic characteristics – *“I don’t know/didn’t hear about others, namely gender. But about others, such as by age, by education, by nationality - it was. Sexual harassment, of course, is not relevant here, but I know about this kind of pressure and even blackmail on women.” (Male, over 50 years old), “Often, gender discrimination is exacerbated by other types, namely: - on a linguistic/ethnic basis; - by age (they do not hire over a certain number of years - 25, 30, 35 - despite their high qualifications. And old women pensioners are not considered at all, except in the case of favours); - by education (although there are such self-taught people who will give a hundred points handicap [surpass significantly] to diploma holders)” (Female, over 50 years old), “[There is discrimination based on][s]exual options, convictions, religion, nationality and ethnicity (e.g. gypsy), region (e.g. Moldovan), income and status, townsman-peasant differences, favours, etc.” (Female, 35-50 years old).*

These answers to the open question demonstrate that respondents are very aware of gender equality issues and types of gender discrimination, even though in hidden questions the majority of them did not recognize such issues.

And at the end respondents were asked openly about what measures would they consider to be necessary to ensure gender equality in the company where they work. All their answers can be divided into the following types:

1. Elaboration of several questionnaires, statistics that clearly report the number of female and male employees;

2. Increasing the efficiency of performed work - *"Equality should be strictly in terms of performance, I do not think that there should be nearly equal quotas between men and women, I think we need fair working relationships, without favors, relationships and nepotism, no promotions given to colleagues and groveling with the director."* (Female, 35-50 years old);

3. Informing workers about their rights;

4. More active promotion of the female gender;

5. To allow part-time work, flexible schedule or a shorter schedule for women with children up to the age of 7 years [2, p. 269]- *"I think that women should have a shortened working regime, without affecting their salary, because in their care are children to be taken from kindergarten (school), at home they have many daily household chores, which, regrettably, only the woman does. If she works in the same pace with men and then at home, she becomes exhausted quickly and becomes inefficient, irritated, overworked."* (Female, 35-50 years old), *"At the state level, shouldn't be forbidden young mothers going to get a new job, and threatened to take away the childcare allowance ... So it was, when I gave birth in 2014 - it was only possible to partially recover at those jobs where you had worked before, before going on leave for caring for a child ... It's just not right! Anyway, this time you are sitting at home with a child, you can find additional new remote work, but no!"* (Female, 35-50 years old), *"Use a flexible work schedule, untie maternity benefits from the fact of receiving wages."* (Female, 35-50 years old);

6. Using gender quotas in the case of equal qualifications - *"Quotas sounds like a great option if both candidates have the same knowledge. Companies hire employees based on gender quotas, and not on experience and knowledge."* (Female, under 35 years old)[1];

7. Mentality change (renunciation of pre-conceptions and taking abilities and knowledge in consideration, having trust in women), especially in the context of professional training;

8. Organizing a room for mother and baby;

9. Growing salaries for men/women so they are the same for the same volume of work- *"At the university where I work I have not really seen cases of violation of gender equality. Maybe there is something to be done in terms of salary, but I think that in a state university the salary should be the same for the same volume of work (hours), whether it is men or women."* (Female, 35-50 years old), *"Gender equality exists in my company, except that the salary is not considered attractive to men."* (Female, under 35 years old), *"Fair wages based on the results of work, not taking into account the number of sick leaves to care for a child, if this does not affect the timely performance of work."* (Female, under 35 years old);

10. Trainings, tests, education - *"Education coaches for changing mindsets; a program/project that has this purpose, but one that is implemented by men and women, not only by women"* (Female, under 35 years old);

11. Participation of women in the strategic decision-making process;

12. Objectivity in the evaluation of professional performances, transparent and well established criteria in this regard - *"If gender equality is so important, then let's have equal responsibilities."* (Male, under 35 years old);

13. Raising the attractiveness of the didactic activities for men, which can only be ensured by real wage increases;

14. Employing an equal number of men and women, training employees in this issue, individual periodic interviews with reference to this issue.

15. A bigger focus on individual solutions - *"I do not think such measures are needed. Maybe more attention to particular cases."* (Female, 35-50 years old);

16. Equal treatment of labor rights - *"Replacing male-female relationships with collegial relationships and activating in an equal working regime in the company."* (Female, 35-50 years old), *"Talk about mutual respect,*

change roles for a day, put into operation universal greetings/messages/tasks." (Female, under 35 years old), *"I do not feel hurt. We all work on an equal footing. Unless men do harder physical work."* (Female, under 35 years old), *"Measures to ensure gender equality in scientific institutions should be applied in the presence of serious violations; in the absence of such, the scientific institution does not need them."* (Female, over 50 years old);

17. Tax incentives for firms - *"Change the management team, provide support to small and micro-business enterprises, impose tax incentives so that they have the opportunity to pay maternity leave without significant costs"* (Female, under 35 years old).

These many answers to the open question show that people are not only aware of gender equality issues, but they also can readily propose various measures to tackle gender equality issues. Such diverse answers prove the multifacetedness of gender problems and they show that the problem doesn't consist only of issues of harassment, wages and managerial positions, but also of issues related to childcare, gender statistics, men issues, tax incentives and others.

Two respondents gave very comprehensive answers to gender-related topics, showing also even critical opinions of gender-related endeavors in themselves. Below such answers will be shown and some commentaries on them will follow:

“In my opinion, it shouldn’t apply any quotas because it cannot be clearly defined, for example, that the leadership of a company, ministry or government should have that number of women, and that number of men. The leadership should have smart and experienced professionals and the leadership should be chosen as any other employees based on abilities and capabilities, and not because there are two places left in the women’s quota. There are branches of the economy where there are much more men than women and vice versa. Here, in my opinion, managing a machine-building plant is better for men, and kindergarten is better for women. Equalizing men and women is absolutely wrong - this idiocy was invented by feminists. Of course, both men and women should have equal rights, but women should not plow in coal mines, serve in the army as combat fighter pilots, women should not participate in boxing, female hockey is a comedy to normal hockey. Similarly men should not participate in rhythmic gymnastics or synchronized swimming. But the women themselves chop the branch on which they sit, and then they are wondering where the men go. Women need to fight for their women’s rights, to pay normal child allowance, to extend paid parental leave for up to 3 years, to include childcare as an employment history. For a woman with 3 children should be given the opportunity and the right to work 4 hours (half a daily working hours) and the state should pay extra to them. A woman with 5 or more children need not work at all and should be given a social pension, etc. - that’s what women have to fight for, and as a man I will fully support them in this fight. I think many men will agree with me - and that will be right. And a man must earn more and provide for his family - then the families will be large and stronger, and there will be fewer divorces. The family is the unit of society - the unit of the state – [when] the family will be stronger, the state will be stronger - but this is poorly aligned with the concept of gender equality.”(Male, over 50 years old).

“In principle, we don’t have to do anything, because we recruit the right people, if necessary, without restrictions. As a director, I would certainly be less willing to accept women, especially young women, who are a “potential threat” (marriage, children who are often ill, old parents who require attention and care). On the other hand, I, as a husband, father of an adult daughter, father-in-law and grandfather of a granddaughter, understand that my wife or daughter, daughter-in-law or granddaughter can suffer from gender injustice. In my company, it is necessary to take this company from me and to expel me from the management!!! A joke, of course! The fact is that, as an entrepreneur, a business owner thinks about his future and the future of his family, I want to make a profit, I want all employees to WORK. Although I myself am a son, and a husband, and the father of two girls, and [also have] other statuses of man in the family, I still have a very negative attitude to the eternal sick leave certificates that female workers fill me up with. And to hold a place for a newly-made mommy is not profitable for me. Yes, and then deal with disputes when they return to work after maternity leave, and this place has already been occupied for 3-4 years, and by a very qualified employee who is not going to maternity leave and will not go to sick leave to care for a child. So you have to be cruel, otherwise you can’t manage. The state, on the other hand, does not give any benefits or concessions. By the way, I completely dislike the idea of paternity leave for men. If they also go on a leave, then my business (and not only mine) will stagger. It may be good in the case of a business woman or senior managers, but for MY ordinary workers this would be a disaster” (Male, over 50 years old).

In the first answer, the respondent is critical of using gender quotas purely mathematically and suggests an approach based on skills. While he recognizes the existence of segregation, he justifies it without giving any arguments for it other than considering the gender equality wrong and invented by feminists. He views the male and female roles through a traditional lens: each having specific and complementary roles. It is through this lens that he views the fight for the rights of women, giving some examples related to a higher allowance for childcare leave, shortened work schedule or recognizing childcare leave as employment history. This position is understandable from a traditional standpoint, from which gender equality is not a mathematical one, but as an equality of opportunities as long as complementary roles for women and men are kept as fixed as possible. This is in contrast to the standpoint where gender roles are socially constructed and can be mobile and mathematical equality is just no more than a theoretical assumption. This standpoint also focuses on equality of opportunities.

In the second answer the respondent says that he doesn’t put restrictions on which person to recruit, even though further he contradicts himself, seeing women to be a “potential threat” to his business because of marriage issues, childcare, elderly care, sick leaves and is recruiting men rather than women, while he recognizes and understands very well these issues. The position in which he is, as a business owner oriented towards profit, as he says, makes him unable to accept concessions to women issues without any compensatory help from the state. Also, he doesn’t accept the idea of paternity leave, seeing it as an obstacle for his business. This is also a traditional standpoint.

These two answers were given by two men with the age over 50 years, so it’s understandable that these people gave such answers due to a big experience in living in a society with traditional gender roles.

Conclusions

After the analysis of the results of the survey on the perception of Moldovan employees of gender equality issues at the workplace, a few remarks need to be made. People were reluctant to recognize the existence of gender discrimination and other gender equality issues at their workplace and more readily

recognized it at other organizations or in daily life. They to a greater extent consider as problems the gender discrimination at in the admission to a job and in the promotion to a managerial position rather than in the case of gender discrimination payment and as regards granting childcare leave. To open questions people gave more detailed answers with regard to other types of gender discrimination and measures how to tackle it. As discrimination forms, respondents have mentioned the following: gender discrimination when applying for qualification courses; receiving non-material benefits; discrimination against married women; nepotism; assignment of tasks not mentioned in job description; discrimination of employees having families with many children; discrimination by age, by spoken language, by religion, ethnicity, income level, status and other individual, social and economic characteristics; sexism and others. From measures proposed to tackle gender equality issues, respondents accentuated the need to give a flexible schedule, a shorter work schedule to women with little children, tax incentives for firms promoting participation of women in the strategic decision-making, a bigger focus on individual solutions, trainings, using gender quotas in the case of equal qualifications and other measures. At the end, it can be said, that even though people are reluctant to talk about gender equality issues they are open to discuss concrete cases and are eager to find individual solutions, even though in some cases they outrightly dismiss such issues.

References

1. Ciobanu, M., Lucașenco E. (2019). Analysis of gender quotas implementation for the empowerment of women: EU and RM experience. *The Yearbook of the "Gh. Zane" Institute of Economic Researches*, 28: 1.
2. Colesnicova, T., Ciobanu, G., Ciobanu, M. (2019). International experience on childcare leave practices from a gender-based perspective. *Creșterea economică în condițiile globalizării: bunăstare și incluziune socială – Economic growth in conditions of globalization: welfare and social inclusion*: International Scientific and Practical Conference. XIVth ed. 2019, October, 10-11 (ch.: INCE, vol. 2, pp. 263-269).
3. Colesnicova, T., Malahov, L., Colesnicov, A. (2015). Some applications of IT in gender studies. *Economic growth in conditions of internationalization=Creșterea economică în condițiile internaționalizării*: Conferința X științifico-practică internațională din 15-16 octombrie 2015 (ch.: INCE, vol. II, pp. 201-204).
4. 4. Turcan, A., Colesnicova, T. (2013). Gender peculiarities of entrepreneurship in the Republic of Moldova. *Cross-Cultural Management Journal*, CMJ 29, XV: 3 (29), 369-375. Romania: Iași. Romanian Foundation for Business Intelligence (FRIA – Fundația Română pentru Inteligența Afacerii), Alexandru Ioan Cuza University of Iași Publishing. Retrieved from http://www.cmj.bxb.ro/Article/CMJ_29_43.pdf

УДК [37.091.212.1:364-787]:377.36-053.5-058.53(478)
JEL: I22, I24, I38, J13.

*Чобану Михайл, аспірант,
Державний університет "Дімітрі Кантемір",
науковий співробітник,
Національний інститут економічних досліджень, Республіка Молдова*

ОСОБЛИВОСТІ ЗАРАХУВАННЯ ДІТЕЙ, ЯКІ ПЕРЕБУВАЮТЬ У СКРУТНОМУ СТАНОВИЩІ, В СИСТЕМУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ РЕСПУБЛІКИ МОЛДОВА

У реальному контексті слабкого і повільного соціально-економічного розвитку в Республіці Молдова та незрозумілих майбутніх перспектив діти у сім'ях переважно нижчого соціально-економічного статусу нерідко потерпають від негативного впливу шкідливих звичок, насильства, страждають від розлучення батьків, еміграції та іншого. Потім ці діти, які перебувають у скрутному становищі, часто обирають професійну освіту та потребують допомоги, щоб не відставати від дітей із нормальних сімей. У статті охарактеризовано та проаналізовано основні види допомоги, яку надають державні органи Республіки Молдова дітям у скрутному становищі при зарахуванні в заклади системи професійної освіти.

Ключові слова: діти у скрутному становищі, Республіка Молдова, зарахування, система професійної освіти

*M. Ciobanu, PhD student,
„Dimitrie Cantemir” State University,
Researcher,
National Institute for Economic Research, Republic of Moldova*

SOME PECULIARITIES OF THE ENROLLMENT OF CHILDREN IN DIFFICULTY IN THE VOCATIONAL EDUCATION SYSTEM OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA

In the actual context of weak and slow socio-economic development in Republic of Moldova, and confused vision of future prospects, many families, mainly the ones with a lower socio-economic status succumb to vices, violence, divorce, child abandonment, emigration and other phenomena that can, and in most cases, do affect the children negatively. Once grown up, these children in difficulty often choose to follow vocational education and need help due to their unfortunate circumstances in order to keep up with children from families without such issues. Thus, in this paper the author describes the main types of aid the state authorities give to children in difficulty in the enrollment in the vocational education system of the Republic of Moldova, especially the specific allowances oriented towards these groups of children.

Keywords: children in difficulty, Republic of Moldova, enrollment, vocational education system

In the contemporary world, graduating from a higher or vocational education institution and obtaining theoretical and practical skills is necessary in all cases, with only a few exceptions, in order to obtain a job.

In the Republic of Moldova, as well as in the other post-Soviet and in the developing countries there is a popular stereotype that young people “need” to have higher education and this is promoted and supported by state authorities. This needs to be followed by creation of new jobs for graduates of such educational levels. Obviously, that is useful for the socio-economic development of the country, but supporting higher education system cannot be done together with neglecting the vocational education system that is necessary for producing graduates for jobs of a more technical nature. That doesn't mean that graduates of vocational education institutions can't continue their studies in higher education institutions, although this is often seen as an exclusive choice (“either this or that”).

The labor market in the Republic of Moldova shows a high need of specialists that have vocational education. Recently, becoming aware of this situation, state authorities have made efforts to modernize and make the vocational education more popular, efforts that were backed by European Union's assistance. Also, a bigger focus was put on creating and developing dual education that is an alternative form within the system of technical vocational education organized by providing theoretical and practical training within the institution of technical vocational education with assistance provided by an economic agent, in order to obtain knowledge, skills and competences. The reforms were aimed at improving the quality, modernization and efficiency of the technical vocational education system in the Republic of Moldova, in order to increase the competitiveness of the national economy, by training competent and skilled workforce in the context of current and future market requirements, to create a quality assurance system and a quality management and also to raise awareness of professionals in the field and the public about the new technical vocational education system. As a result, the vocational education system has become a little more popular among the young people.

As is known, the right to education is widely recognized as an universal human right. However, there are a number of factors that prevent this right from being fully exercised in the case of some groups of young people that feel more oriented towards studying in a vocational education institution, rather than going to a higher

education institution, usually due to lower socio-economic status of their family and, therefore, in most cases, lower possibilities for their further development.

Given the worsening socioeconomic situation in the country, as well as the uncertainty regarding its future direction of development, many citizens sometimes become stressed and this, of course, cannot but affect their children. At the present stage of the country's development, many people face such serious problems as poverty, misery, drug addiction, alcoholism, low income, instability of the financial system, moral degradation, hopelessness, which in turn lead to an increase in the level of migration, an increase in the number of divorces, and violence in the family and as a result, there appear children in difficulty, who are left without or with inadequate parental care [12, p. 135]. With such realities and expecting dim prospects, after graduating from general education institutions such children often choose a vocational education institution.

There is a law in Moldova [4] that establishes the procedures for identifying, evaluating, assisting, referring, monitoring and recording the children in difficulty (children at risk and those separated from parents), as well as the authorities and structures responsible for applying the respective procedures. The law classifies such children in 10 subgroups:

- a) children who are subjected to violence;
- b) children who are neglected;
- c) children who practice wandering, begging, prostitution;
- d) children who are deprived of care and supervision by the parents because of their absence from home for unknown reasons;
- e) children whose parents have died;
- f) children who live in the street, have fled or have been driven away from home;
- g) children whose parents refuse to exercise their parental obligations regarding the raising and care of the child;
- h) children who were abandoned by their parents;
- i) children to one of whose parents, a measure of judicial protection (provisional protection, curatorship or guardianship) is instituted;
- j) children who are victims of crimes.

In the case of children whose parents have gone abroad, the information regarding the identification of children whose parents or the only parent have left or are going to work abroad shall be presented to the local guardianship authority by the administration of the educational institutions on semester basis, until October 30 and April 30 of each year, respectively.

Often, in statistical data of students from vocational institutions all these groups of children are simply distributed into the groups of "orphans" and "children without parental care" (under guardianship or curatorship).

The Moldovan legislation [3] has provisional norms for a few types of monetary expenses for orphan students and those under guardianship or curatorship in vocational schools:

- 1) yearly monetary aid for clothing, footwear and soft inventory at the beginning of the school year in the amount of 3000 MDL (~174 USD);
- 2) monthly allowance for teaching materials, household inventory, personal hygiene items and medicines for orphan students (in the amount of 250 MDL (~14.5 USD)) who benefit from the right to this allowance after the age of 18 years;
- 3) yearly monetary aid at the end of the school year in the amount of 1000 MDL (~58 USD);
- 4) daily food expenses (during the calendar year) in the amount of 35 MDL (~2 USD);
- 5) a unique allowance at graduation from the vocational school in the amount of 10000 MDL (~580.5 USD);
- 6) a unique allowance for paying the fee for obtaining the identity card in the amount of 130 MDL (~7.6 USD);
- 7) a unique allowance for the passport issuance for students delegated to studies outside the Republic of Moldova by the Ministry of Education and Youth in the amount of 130 MDL (~14.5 USD).

It should be noted that even though the law states that the student without parental care is given the unique allowance for the passport issuance, the Agency of Public Services site states that such students can get it free within the term of issuance of 30 days [11].

Children left without parental care are exempt from the registration fee upon admission and are accommodated free of charge in the vocational educational institution's dormitory, during the admission period to secondary technical vocational training programs and to non-tertiary and post-secondary technical vocational training programs.

According to the Regulation for organizing and conducting the admission in technical vocational education institutions to secondary technical vocational training programs, of the total number of student vacancies with budget financing, 20% are allocated for the children left without parental care and such categories of candidates like: children with severe, accentuated and average disabilities; children who have parents with severe disabilities; children whose parents participated in military actions to defend the integrity and independence of the Republic of Moldova, to the war in Afghanistan or the liquidation of the consequences of

the damage from Chernobyl disaster; children from families with four and more children who are supported by parents; the candidates, the graduates of the Romanian language schools from the eastern regions of the Republic of Moldova and from the municipality of Bender, who had studied according to the educational programs approved by the Ministry of Education, Culture and Research; Roma children; and young people who have passed military service in due time. Candidates from the above listed categories can participate simultaneously at the general admission contest [5].

The children left without parental protection, should present an original certificate, issued by the guardianship and curatorial body, or the local court decision, confirming that the candidate for studies is left without parental protection. When registering, at the share of 20% of the total number of student vacancies provided in the plan of admission with budget financing, priority is given to children left without parental protection, and the admission to the remaining vacancies not covered by the above categories is done in descending order of the average score of candidates.

For candidates who register for the contest to be enrolled at the vocational school to non-tertiary and post-secondary technical vocational training programs from the total number of vacancies (for each specialty) a share of 15% is provided in the budget financing admission plan for a number of categories of candidates, mentioned earlier, including children left without parental care. If more than one candidate registers the same average score, the registration is made giving priority to:

- 1) the candidates with the highest general average in the document of studies;
- 2) children left without parental care, children with disabilities;
- 3) holders of prizes, mentions at the republican level, district level competitions, exhibitions;
- 4) graduates of the professional schools of profile.

The allowances for adopted children and those under guardianship or curatorship are established and paid until the child's coming of age (18 years old), and in the case of adopted children and those placed under guardianship or curatorship who have come of age, but continue their studies in professional secondary schools - until graduation from the respective institutions, but not after they reach the age of 23. In this case, the adoptive parents or the guardian or curator should present, twice a year, confirmations from the educational institution (between October 1-15 and March 1-15) [2].

In, 2019 there has been a project within the Government Decision on Regulation on the method of establishment and payment of allowances for some categories of children and young people, included in the education system [6], but, probably, in the turmoil of changes in political power following the changes in Government at that time, it wasn't approved. These categories include:

- 1) children temporarily without parental care or children without parental care, as well as young people who, until the age of 18, had the status of child left without parental care, domiciled in the territory of the Republic of Moldova, studying in secondary technical vocational education;
- 2) children temporarily without parental care or children without parental care who are placed in boarding school.

Also, previous rates of expenses contained several types of non-uniform payments that do not ensure sufficient sustainability of the children and young people who continue their studies, considering that the monthly allowance currently constitutes about 1000 MDL (~58 USD), coming from the amount of 35 MDL (~2 USD) per day. The project proposed for examination optimizes the number of payments, reducing them from 7 to 3 (for students in vocational schools) and ensures that all eligible students will be able to receive monthly maintenance allowances equal to the subsistence minimum for the previous year, corresponding to the age group (the subsistence minimum for children aged 7-17, for students up to 18 years old or able bodied students, and for students over 18).

At the moment, according to the provisions of Government Decision no. 870/2004 [3], students receive a cumulative monthly amount of 1648 MDL (~95.5 USD) (including annual and monthly allowances). However, according to the proposals in the project, starting from September 1, 2019 about 1250 students would receive monthly support allowances in the amount of 2031.7 MDL (~117.8 USD) - in the case of students up to 18 years old and 2016.1 MDL (~116.8 USD) - for students over 18 years of age.

Beside the monthly support allowance, the project includes a monthly allowance for the location of the dwelling (500 MDL or circa 28.9 USD) and the old unique allowance upon graduation from the educational institution in the amount of 10 000 MDL (~579.4 USD).

The law of the state budget for the year 2019 provided financial resources in the amount of 4.3 million MDL (~250 000 USD) for this project.

The reports on the execution of the state budget of the years 2015-2018 state indicate a decrease in the number of orphan children and those under guardianship or curatorship, who carry out their studies at secondary vocational, secondary specialized institutions, higher education institutions, boarding schools and "children's homes" (orphanages), subordinated to the Ministry of Agriculture, Regional Development and the Environment, to the Ministry of Health, Labour and Social Protection, Ministry of Education, Culture and Research, even though the reports don't show data about the numbers of these children and, in general, are scarce. But, overall,

the number of children in difficulty is growing in Moldova [1, p.492]. The only datum that was found is that in 2018 there were 5109 such children that benefited from allocations.

The planned, executed and unused expenses for allowances from the state budget to help orphan children and the ones under guardianship or curatorship in recent years are shown in *Figure 1*.

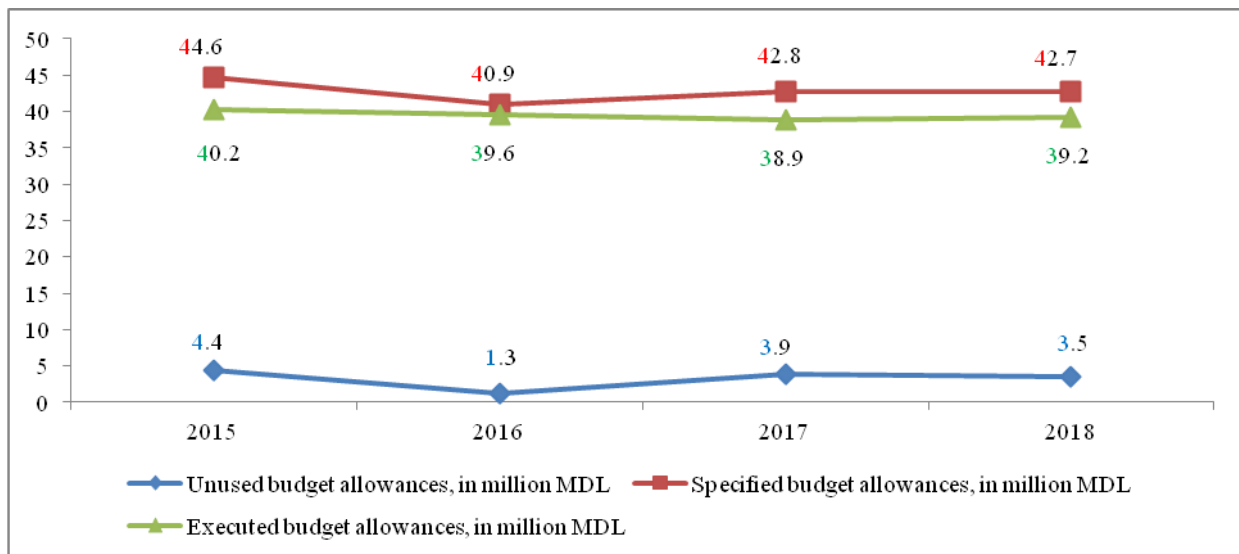


Figure 1. The evolution of state budget expenses on allocations for orphan children and children under guardianship or curatorship

Source: Elaborated by the author on the basis of data from the reports on the execution of the state budget of the years 2015-2018 [7-10]

Data from *Figure 1* show that budget expenses on allowances for orphan children and the ones under guardianship or curatorship with minor oscillations have been practically constant. It can be seen that in all the years the planned budget is higher than the executed one, therefore each year there are a few millions of MDL left unused in the budget. This is an ordinary issue in cases where the targeted population for allowances isn't exactly known and the budget is established in such a way as to cover as many people as possible of that targeted vulnerable group of population.

Conclusions

The Republic of Moldova has a set of allowances, facilities, reductions of requirements, and special conditions reserved for children in difficulty at the enrollment in the vocational education system that covers expenses for clothing, footwear and soft inventory, teaching materials, household inventory, personal hygiene items, medicines, daily food expenses and other expenses. Even though the number of such children in vocation decreases with each year, the unused budget of allowances targeted at such children isn't so big. The reduction of the number of allowances would be helpful in order to reduce bureaucratic pressures, and technical processes related to providing these allowances to this group of children, but we suggest this to be done without reducing the expenses themselves.

References

1. Ciobanu, Mihail, Glinyana, Katerina (2019). Copiii aflați în dificultate: istoric, definiții și unele aspecte legale și sociale în Republica Moldova [Children in difficulty: history, definitions and some legal and social aspects in the Republic of Moldova]. *Proceedings of International Symposium "Experience. Knowledge. Contemporary Challenges. „Innovative economic-social Approaches in the Knowledge Society”*, 5th edition, December 12th – 13th, 2019. Bucharest: University ARTIFEX. P. 467-477 [in Moldavian].
2. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova Nr. 581 din 25.05.2006 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la condițiile de stabilire și plată a indemnizațiilor pentru copiii adoptați și cei aflați sub tutelă/curatelă [The Government Decision of the Republic of Moldova No. 581 of 25.05.2006 for the approval of the Regulation regarding the conditions for establishing and paying the allowances for adopted children and those under guardianship/curatorship] (2006, June 02). *Monitorul Oficial – Official Gazette*, 83-86, art. 624 [in Moldavian].
3. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova Nr. 870 din 28.07.2004 despre aprobarea Normelor provizorii de cheltuieli în bani pentru elevii (studenții) orfani și cei aflați sub tutelă/curatelă din școlile profesionale și de meserii, instituțiile de învățământ mediu de specialitate și superior universitar, școlile de tip internat și casele de copii [Government Decision of the Republic of Moldova No. 870 of 28.07.2004 on the

approval of the Provisional norms of spending money for orphan pupils (students) and those under guardianship or curatorship in vocational schools and schools of trade, specialized secondary and higher education institutions, boarding schools and orphanages] (2004, August 06). *Monitorul Oficial – Official Gazette*, 132-137, art. 1045 [in Moldavian].

4. Legea Parlamentului Republicii Moldova Nr. 140 din 14.06.2013 privind protecția specială a copiilor aflați în situație de risc și a copiilor separați de părinți [Law of the Parliament of the Republic of Moldova No. 140 of 14.06.2013 on the special protection of children at risk and children separated from parents] (2013, August 02) *Monitorul Oficial – Official Gazette*, 167-172, art. 534 [in Moldavian].

5. Ordin al Ministerului Educației, Culturii și Cercetării al Republicii Moldova nr. 894 din 12.06.2018 cu privire la aprobarea Regulamentului de organizare și desfășurare a Concursului de admitere în instituțiile de învățământ profesional etnic [Order of the Ministry of Education, Culture and Research of the Republic of Moldova no. 894 of 12.06.2018 regarding the approval of the Regulation for organizing and conducting the Admission Contest in the technical vocational education institutions]. Retrieved 05.12.2019 from https://mecc.gov.md/sites/default/files/ordin_894_cu_anexe.pdf [in Moldavian]

6. Proiect de Hotărâre de Guvern a Republicii Moldova pentru aprobarea Regulamentului cu privire la modul de stabilire și plată a indemnizațiilor pentru unele categorii de copii și tineri [Draft of Government Decision of the Republic of Moldova for the approval of the Regulation on how to establish and pay the allowances for some categories of children and young people] (2019). Retrieved 05.12.2019 from http://particip.gov.md/public/documente/140/ro_6342_Proiect-HG-indemnizaii-elevi-studei.pdf [in Moldavian].

7. Raport privind executarea bugetului de stat în anul 2015 [REPORT on the execution of the state budget in 2015]. Retrieved 05.12.2019 from http://mf.gov.md/sites/default/files/Raport_executare_BS_31.12.2015.rar [in Moldavian].

8. Raport privind executarea bugetului de stat în anul 2016 [Report on the execution of the state budget in 2016]. Retrieved 05.12.2019 from http://mf.gov.md/sites/default/files/raport_2016_rom.zip [in Moldavian]

9. Raport privind executarea bugetului de stat în anul 2017 [Report on the execution of the state budget in 2017]. Retrieved 05.12.2019 from https://gov.md/sites/default/files/document/attachments/intr36_17.pdf [in Moldavian].

10. Raport privind executarea bugetului de stat în anul 2018 [Report on the execution of the state budget in 2018]. Retrieved 05.12.2019 from <http://mf.gov.md/sites/default/files/Raport%20privind%20executarea%20BS%20pe%20anul%202018.zip> [in Moldavian].

11. Agency of State Services of the Republic of Moldova. Retrieved 05.12.2019 from <http://asp.gov.md/ru/node/2036> [in Russian].

12. Kolesnikova, Tat'jana, Chobanu, Mihail, Jacishin, Tat'jana (2019). Children left without parental care: trends, risks and problems of their solution in the Republic of Moldova. In: *Economic and financial mechanisms for the innovative development of the digital economy* (part 2, p. 135-139). Belarusian State University, Institute of Business. Minsk, Belarus [in Russian].

*Паржницький О.В., канд. пед. наук
директор НМЦ ПТО у Запорізькій області*

ПІДГОТОВКА РОБІТНИЧИХ КАДРІВ У СИСТЕМІ ПТО ТА СТУПІНЬ ЇЇ ВІДПОВІДНОСТІ ПОТРЕБАМ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Нові підходи щодо серйозної модернізації та зміни змісту професійної освіти потребують розуміння та підтримки суспільства. Завдання підняти престижність людини праці необхідно виводити на верхні позиції пріоритетів розвитку країни. На сьогодні Запорізька область є регіоном, що впроваджує нові підходи до оволодіння професійними кваліфікаціями, бере участь у всеукраїнських експериментах із модернізації та впровадження сучасних форм здобуття професії. Висвітлено як позитивні, так і проблемні питання, що надалі визначатимуть траєкторії розвитку окремих навчальних закладів професійної підготовки.

Ключові слова: професійно-технічна освіта, навчально-практичні центри, дуальна освіта

A. Parzhnitsky, PhD in Pedagogy

Director, Training-and-Methodology Center, Vocational Training Office in Zaporizhzhia Oblast

TRAINING OF WORKERS IN THE SYSTEM OF COVATIONAL EDUCATION AND ITS DEGREE OF COMPLIANCE WITH THE NEEDS OF THE REGIONAL LABOR MARKET

New approaches to major modernization and change in the content of vocational education require public understanding and support. The task of raising the prestige of a person's work should be placed on the top positions of the priorities of national development. To date, Zaporizhzhya Oblast is a region that is introducing new approaches to mastering professional qualifications, participating in all-Ukrainian experiments on modernization and introduction of modern forms of professional training. The article covers both positive and problematic issues that will further determine the trajectories of the development of individual vocational training institutions.

Keywords: vocational education, training centers, dual education

Якісно нові виклики, що постають перед суспільством і системою професійної освіти, вимагають її серйозної модернізації, зміни змісту та стратегічної цільової орієнтації.

Нині надважливу проблему становить створення потужної системи професійної освіти з метою забезпечення ефективної підготовки професіоналів з робітничих професій, зростання престижу людини праці, забезпечення вибагливого ринку праці кваліфікованими, креативними і вмотивованими працівниками, спрямованими на професійну успішність.

Наразі в Запорізькій області функціонує **30** закладів професійної (професійно-технічної) освіти: **шість** вищих професійних училищ, **16** професійних ліцеїв, **сім** центрів професійно-технічної освіти, **один** структурний підрозділ при закладі вищої освіти. Професійним навчанням у цих закладах охоплено близько **12** тисяч здобувачів освіти. Дві третини здобувачів освіти разом із професією здобувають повну загальну середню освіту.

Первинна професійна підготовка у закладах професійної (професійно-технічної) освіти області здійснюється з **83** професій для **семи** галузей економіки – промисловості, сільського господарства, транспорту, будівництва, торгівлі та громадського харчування, житлово-комунального господарства, зв'язку.

З метою створення нового іміджу професійної освіти, впровадження в освітній процес новітніх виробничих технологій, сучасного обладнання, інструментів і матеріалів, а також підвищення кваліфікації та стажування педагогічних працівників у регіоні на базі закладів професійної освіти функціонує **сім** навчально-практичних центрів:

– навчально-практичний будівельний центр за технологіями фірми «Хенкель Баутехнік (Україна)» на базі ДНЗ «Запорізький будівельний центр професійно-технічної освіти»;

– навчально-практичний центр «Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування» на базі ДНЗ «Запорізький будівельний центр професійно-технічної освіти»;

– навчально-практичний центр інноваційних швейних технологій на базі ДНЗ «Запорізьке вище професійне училище моди і стилю»;

– навчально-практичний центр «Механічна обробка металу» на базі ДНЗ «Запорізьке машинобудівне вище професійне училище»;

– навчально-практичний центр інноваційних технологій зварювання на базі ДНЗ «Запорізький політехнічний центр професійно-технічної освіти»;

– навчально-практичний центр інноваційних електротехнічних технологій на базі ДНЗ «Запорізький політехнічний центр професійно-технічної освіти»;

– навчально-практичний центр «Слюсарна обробка матеріалів» на базі ДНЗ «Запорізьке вище професійне училище «Моторобудівник».

На ринку праці гостро відчувається зростаючий дефіцит робітничих кадрів, спостерігається невідповідність попиту й пропозиції робочої сили, фахівців.

Роботодавці нарікають на відсутність у випускників закладів професійної освіти практичних навичок, а для них ця проблема обертається втратами конкурентоспроможності та прибутковості бізнесу, зростанням витрат на адаптацію працівників до конкретних виробничих вимог, а часто – на перекваліфікацію.

Для реформування професійної освіти важливо постійно проводити моніторинг ринку праці з метою визначення актуальних професій та компетентностей, передбачення попиту на нові професії, визначення динаміки затребуваності компетентних фахівців у відповідних галузях.

Важливу, і одночасно проблемну, складову ринку праці становить його молодіжний сегмент, що відображає основні тенденції розвитку економіки, освіти, ринку праці.

За адміністративними даними Запорізької обласної служби зайнятості на **01.11.2019**:

– у січні–жовтні 2019 р. статус безробітного мали **17,4 тис. осіб** з числа молоді (**34,0%** загальної кількості безробітних);

– протягом січня–жовтня 2019 р. кількість випускників, які отримували послуги Державної служби зайнятості, становила **608 осіб** (у т.ч. **390** випускників закладів вищої освіти та **218** випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти).

– серед випускників ЗВО **24,1%** навчалися у сфері соціальних наук, бізнесу та права, **15,9%** мали інженерну спеціальність, **8,7%** – у галузі освіти, **8,2%** вивчали гуманітарні науки та мистецтво.

– серед випускників ЗП(ПТ)О **43,1%** становлять кваліфіковані робітники з інструментом, **28,0%** – працівники сфери торгівлі та послуг, **16,5%** – спеціалісти та **11,0%** – робітники з обслуговування устаткування та машин.

За професійними групами найбільший попит роботодавців спостерігається щодо робітників з обслуговування, експлуатації устаткування – **21,5%**; представників найпростіших професій – **18,4%**; працівників сфери торгівлі та послуг – **17,1%**, а також кваліфікованих робітників з інструментом – **13,4%**; кваліфікованих робітників сільського господарства – **1,8%**.

У розрізі професій найбільший попит на робітників з обслуговування, експлуатації устаткування – водіїв, трактористів, операторів котелень, токарів, операторів заправних станцій, машиністів насосних установок, машиністів (кочегарів) котельної, дорожніх робітників, операторів верстатів з програмним керуванням, машиністів крана (кранівників), водіїв навантажувача, машиністів-операторів дощувальних машин і агрегатів, лаборантів хімічного аналізу.

У сфері торгівлі та послуг – найбільший попит на продавців, охоронників, кухарів, молодших медичних сестер, помічників вихователя, покоївок, офіціантів тощо.

Серед кваліфікованих робітників з інструментом – найбільший попит на слюсарів, електрогазозварників, електромонтерів, робітників з комплексного обслуговування та ремонту будинків, пекарів, малярів, швачок, контролерів водопровідного господарства, бетонярів, столярів тощо.

За професійними групами – найбільше претендентів на одну вакансію серед технічних службовців (**15 осіб**), а найменше – серед кваліфікованих робітників з інструментом та робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин (**2 особи на 1 вакансію**).

Можна констатувати, що важливою і вкрай необхідною є узгодженість ринку освітніх послуг і ринку праці.

Однією з перспективних та, водночас, стратегічно важливою технологією організації освітнього процесу є дуальна система навчання.

Впроваджують дуальну форму освіти **12 закладів** професійної (професійно-технічної) освіти (табл. 1).

Таблиця 1

Кількість професій, за якими впроваджують елементи дуальної форми навчання

Роки	2017–2018	2018–2019	2019–2020
Професії, од.	2	16	24
Підприємства, од	2	14	18
Кількість здобувачів освіти			
Загальний контингент	13112	12752	12604
Навчаються з упровадженням дуальної форми освіти	57	437	620

При впровадженні дуальної форми навчання виникають певні труднощі:

– зі здобувачами освіти, яким на момент проходження виробничої практики не виповнилося 18 років;

– проблематичність упровадження дуальної форми навчання з інтегрованих професій;

– відсутність пропозицій від роботодавців малого бізнесу;

- складність у забезпеченні робочими місцями фізичними особами-підприємцями та компаніями і фірмами малого бізнесу;
 - нестабільна економічна ситуація на підприємствах;
 - низька зацікавленість щодо впровадження дуальної форми навчання в агропромисловій галузі та сфері послуг через неможливість дотримання єдиних умов проходження виробничої практики.
- У дуальній формі навчання можливо виокремити й позитивні фактори:
- оцінювання результатів навчання відповідно до реальних показників професійної підготовки, підтвердженої в умовах виробництва;
 - відкриття додаткових можливостей підвищення кваліфікації та стажування педагогічних працівників із професійно-практичного навчання на виробництві;
 - у підприємств з'являється можливість перспективного планування заміни робочих ресурсів;
 - краща адаптація до умов підприємств;
 - оновлення навчальних програм;
 - змінено співвідношення навчального часу з професійно-практичної на професійно-теоретичну підготовку (60/40%);
 - збільшення прибуткової частини ЗП(ПТ)О від виробничої практики (5–31%);
 - розроблено робочі навчальні плани із впровадження елементів дуальної форми навчання (35);
 - адаптовано зміст навчальних програм під умови підприємств (використання варіативної частини);
 - проведення дослідної роботи з фахівцями підприємств, розроблення нових професійних, освітніх стандартів та стандартів оцінювання (12).

Суттєвими залишаються питання соціального партнерства між закладами професійної освіти та підприємствами – замовниками кадрів.

Заслугує на увагу нагальне питання – щодо державного замовлення на підготовку кадрів. На жаль, у регіоні досі не підготовлена нова методика обґрунтованого прогнозування ринку праці з урахуванням програм розвитку галузей економіки та механізму визначення потреб щодо підготовки кваліфікованих робітників за державним замовленням.

Для підвищення престижності та привабливості робітничих професій проводяться всеукраїнські та регіональні конкурси фахової майстерності серед здобувачів освіти закладів професійної освіти, всеукраїнський конкурс професійної майстерності «WorldSkills Ukraine».

У виставковому центрі «Козак-Палац» м. Запоріжжя із 24 по 26 жовтня 2019 р. відбувся I регіональний етап всеукраїнського конкурсу професійної майстерності «WorldSkills Ukraine» за дев'ятьма компетенціями:

- зварювальні роботи;
- кондитерське мистецтво;
- кулінарне мистецтво;
- токарні роботи;
- електромонтажні роботи;
- слюсарні роботи;
- кладка цегли;
- підйом та транспортування вантажів;
- експлуатація та обслуговування залізничного транспорту.

У конкурсі брали участь учні закладів професійної (професійно-технічної) освіти, студенти закладів вищої освіти, молоді робітники ПАТ «Запоріжсталь», ПрАТ «Запоріжвогнетрив», ТОВ «Запорізький ливарно-механічний завод».

Проведено майстер-класи із 25 найбільш популярних професій. Переможці регіонального етапу отримали відзнаки і представлятимуть область у фіналі WorldSkills Ukraine навесні 2020 р..

НМЦ ПТО у Запорізькій області надає консультативно-методичну допомогу закладам професійної (професійно-технічної) освіти з різних напрямів діяльності, проводить науково-методичні заходи, сприяє створенню інформаційно-методичного середовища, впровадженню інноваційних освітніх та виробничих технологій.

Системний моніторинг ринку праці – важливий інструмент конструктивного діалогу закладів професійної освіти з соціальними партнерами-роботодавцями, основа для формування регіонального замовлення.

Маючи узагальнену інформацію про потреби регіонального ринку праці, заклади зможуть вирішувати питання набору здобувачів освіти на затребувані професії та спеціальності.

Враховуючи пріоритетні завдання, що ставить Міністерство освіти і науки України перед регіонами щодо створення сучасної та привабливої професійної освіти, окреслено напрями подальшої роботи.

1. Створення умов для завантаження закладів освіти впродовж усього робочого дня та навчального року:

- курсове навчання робітників за очно-заочною, дистанційною, вечірньою формами;
- проведення майстер-класів;
- проведення семінарів з окремих професій із залученням працюючих фахівців.

2. Осучаснення професій:

- оновлення професій відповідно до пропозицій ринку праці;
- роздібнення професій до окремих модулів;
- упровадження нових затребуваних професій.

3. Збільшення прибутку:

- проведення навчання за окремими компетентностями;
- залучення до платного навчання людей третього віку;
- випуск конкурентної продукції на базі навчально-практичних центрів.

4. Залучення додаткових фінансових ресурсів – грантів:

- участь у міжнародних грантах;
- участь у регіональній грантовій програмі «Ми – це місто».

5. Забезпечення якості та статусу професійної освіти:

- залучення фахівців із підприємств;
- надання паралельних компетентностей;
- попередній профвідбір (професійна орієнтація учнів з 5 класу).

Список використаних джерел

1. Діденко О.В. Забезпечення якості професійної підготовки кваліфікованих робітників у ринкових умовах. URL: <http://lib.iitta.gov.ua>

2. Петренко Л.М. Управління сучасною професійною освітою в регіоні в умовах децентралізації. *Управління якістю освіти: досвід та інновації*: монографія / за заг. ред. Л.Л. Сушенцевої, Л.М. Петренка, Н.В. Житник. Павлоград: ІМА-прес, 2018. Кн. 2. С. 18–36.

3. Активні методи та інтерактивні технології: нові можливості використання в дистанційному професійному навчанні. *Технології дистанційного професійного навчання*: методичний посібник / Базелюк О.В., Спірін О.М., Петренко Л.М., Каленський А.А., Майборода Л.А. Житомир: «Полісся», 2018. С. 11–27.

4. Туринський процес 2018–2020. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти Запорізької області. Проєкт Європейського фонду освіти «Туринський процес 2018–2020» / Міністерство освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти. 2019. 40 с.

УДК 377.5
JEL A21, J44

Аврамчук В.А.

*методист Навчально-методичного кабінету
професійно-технічної освіти у м. Києві*

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Розглядаються особливості реалізації компетентнісного підходу в професійній підготовці учнів закладів професійно(професійно-технічної) освіти в рамках модернізації її змісту.

Ключові слова: *компетентнісний підхід, компетенція, професійна компетентність, стандарт, професійно-практична підготовка*

V. Avramchuk

Methodologist, Training-and-Methodology Office of Vocational Education in Kyiv

INNOVATIVE APPROACHES TO THE FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCE IN SKILLED WORKERS UNDER MODERN CONDITIONS

The author considers the features of realization of the competency approach in professional training of the students of vocational schools within the framework of modernization of its content.

Keywords: *competency approach, jurisdiction, professional competence, standard, professional training*

Підготовка кваліфікованих кадрів для потреб економіки України є одним із факторів формування конкурентоспроможного людського капіталу, що вимагає активної участі роботодавців у розбудові системи навчання впродовж життя. Сучасна державна політика України у сфері професійної (професійно-технічної) освіти орієнтована на вирішення таких проблем, як:

- розроблення і реалізація загальнодержавних стратегій розвитку професійної (професійно-технічної) освіти відповідно до об'єктивних потреб суспільства;
- визначення комплексу заходів, спрямованих на подолання кризових явищ у професійній (професійно-технічній) освіті та популяризація робітничих кваліфікацій у молодіжному середовищі;
- інтеграція української професійної освіти у світову освітянську систему;
- формування професійної компетентності кваліфікованих робітників та їх конкурентоспроможність на ринку праці в сучасних умовах.

Як стратегічний напрям реформування професійної (професійно-технічної) освіти визначено такі чинники:

- забезпечення належної якості професійної підготовки кваліфікованих кадрів, упровадження компетентнісного підходу при здобутті кваліфікацій професійної освіти;
- формування гнучкої системи підготовки кваліфікованих робітників відповідно до потреб ринку праці;
- швидка адаптація кваліфікованих робітників до змінних умов професійної діяльності;
- орієнтація навчання молоді у закладах професійної (професійно-технічної) освіти на галузеві та регіональні інтереси ринку праці, підприємницьку діяльність;
- створення умов для запровадження сучасних технологій навчання, зокрема шляхом створення навчально-практичних центрів галузевого спрямування.

Зростаюча конкуренція вимагає безперервного вдосконалення освітнього процесу професійної освіти України та наближення її змісту до вимог ринку праці.

Думка про те, що навчання має здійснюватися впродовж життя та бути безперервним, не є новою. Якщо неперервна освіта – систематизоване, цілеспрямоване навчання людини, що організовується впродовж життя, то неперервне навчання можна визначити як спосіб життєдіяльності людини, процес набуття нею необхідних знань, умінь і навичок у міру виникнення потреби щодо них.

Сьогодні статус освіти в соціальному житті змінився. Вона перетворилася на сферу освітніх послуг, на яку діють ринкові закони. У процесі формування і розвитку професійних знань, умінь та навичок відбувається взаємодія особистості здобувача освіти як носія прийомів, методик і технологій навчання та особистості суб'єкта навчання. Ця взаємодія переплітається зі змістово-діяльним навчанням, створюючи розвивально-навчальну ситуацію за допомогою спеціально розроблених засобів, що впливає на результати професійної компетентності.

Сьогодні є складним і багатогранним і, щоб стати успішною людиною, здобувач професійних кваліфікацій має бути компетентним у різних сферах – політичній, економічній, духовній, соціальній,

тобто упродовж навчання необхідно сформувати цілу систему компетентностей. Виховання творчої особистості, активізація пізнавальної діяльності, заохочення молоді до продуктивної та розумової праці реалізується через діяльність при розв'язанні проблем власними зусиллями.

Однією з головних складових інтеграції молоді в суспільні структури є її адаптація в економічну діяльність. Успішність виходу молодого покоління на ринок праці залежить як від широкого спектра особистісних характеристик, цінностей та мотивації молодих людей, так і від спроможності держави забезпечити належну підготовку майбутніх конкурентоспроможних кваліфікованих робітників, їх працевлаштування та регулювання відносин у системі «працівник–роботодавець».

Професійна компетентність «молодих кваліфікованих робітників» є найбільш актуальною та проблематичною у сфері професійної (професійно-технічної) освіти.

Модернізація змісту професійної (професійно-технічної) освіти наразі значною мірою акцентується на необхідності створення і впровадження професійних стандартів нового покоління, заснованих на компетенціях, які є потребою часу та зумовлені необхідністю виконання стратегічного завдання економічного і гуманітарного розвитку України у західноєвропейському та світовому контекстах.

Професійний стандарт формує основні вимоги ринку праці роботодавців до професії, закладає основу для прикладної складової освітнього стандарту із відповідного напрямку. Професійний стандарт стає основою для формування програм професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації, проведення атестації персоналу, планування його професійного зростання. Впровадження державних освітніх стандартів із робітничих професій дає чітку спрямованість, підвищує відповідальність за результати професійної підготовки всіх учасників освітнього процесу. Стандарт забезпечує рівні права молоді, гарантує отримання робітничої професії, враховує національні, регіональні особливості, впливає на вибір форм і методів навчання, що забезпечує якість надання освітніх послуг. Контролююча функція стандартів полягає в урахуванні вимог користувачів освітніх послуг і зацікавлених сторін щодо рівня професійної компетенції випускників і використання відповідних методів і механізмів впливу на процес надання освітніх послуг з метою досягнення певного рівня якості. Новітні стандарти за компетенціями мають практичну, прагматичну і гуманістичну спрямованість.

Під компетентністю людини розуміють спеціальним шляхом організований режим знань, умінь, навичок і ставлень, що дають їй змогу ефективно здійснювати певні функції та дії, забезпечувати розв'язання поставлених проблем. Сукупність знань, умінь та навичок набувається упродовж всього життя та в процесі навчання. Сформована компетентність дає людині можливість визначити та ефективно розв'язувати проблему, що є характерною для певної сфери діяльності. Компетентності є тими індикаторами, що дозволяють визначити готовність учня – здобувача професійних кваліфікацій – до життя, ефективної праці, підприємницької діяльності, подальшого розвитку й активної участі в житті суспільства, поєднання певного комплексу знань, умінь та ставлень, набутих упродовж засвоєння всього змісту освіти.

Продуктивна професійна діяльність, формування соціальної і трудової активності майбутніх кваліфікованих робітників можлива лише за умови опанування здобувачами освіти під час навчання базового комплексу компетенцій та компетентностей, які забезпечують особистісний, професійний та суспільний розвиток.

Повноцінне формування компетентностей можливе лише за умови запровадження компетентісно-особистісного підходу до навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти та спрямованості освітнього процесу на формування і розвиток професійних компетентностей особистості майбутнього кваліфікованого робітника відповідно до потреб ринку праці.

Підвищення якості підготовки молодих кваліфікованих робітників багато в чому залежить від умов підготовки самих педагогів, від удосконалення всієї методичної роботи. Сьогодні незаперечною є теза про те, що якісній підготовці професійно мобільного кваліфікованого робітника сприяє інноваційний підхід до змісту та організації навчання. Вимогою часу у сфері професійної (професійно-технічної) освіти визначено зростання ролі науково-методичної роботи як цілісної системи підвищення професійно-теоретичного та загальнокультурного рівня, психолого-педагогічної підготовки та професійної майстерності педагогів, формування у них готовності до самоосвіти, саморозвитку. Ця робота має передбачати таку систему заходів, яка була би спрямована на розвиток творчих якостей педагога, підвищення його кваліфікації та педагогічної майстерності.

Щоб забезпечити вимоги держави та задовольнити потреби роботодавців щодо якісної підготовки кваліфікованих робітників, педагог сьогодні має працювати не стільки на узагальнення наявного досвіду та поширення існуючих знань, скільки на випередження, на прогнозування, на апробацію інновацій, створення умов для самоактуалізації та самореалізації. Саме тому особливий уваги вимагає пошук сучасних форм забезпечення оптимального та ефективного методичного супроводу діяльності всіх педагогічних працівників професійної (професійно-технічної) освіти, кінцевим результатом застосування

якого має виступати високий рівень професіоналізму викладача, майстра виробничого навчання, їхня готовність до роботи в умовах модернізації освіти, зокрема, до освоєння і впровадження в практику інноваційних педагогічних технологій та інтерактивних форм і методів навчання із застосуванням ІКТ.

Нові цінності в освіті вимагають нових підходів до формування завдань для організації навчальної, наукової та методичної роботи. Необхідність професійного зростання та особистісних змін спонукає педагога, з одного боку, скоригувати напрацьовані методи і форми особистої роботи, а з іншого – формувати новий зміст та методичні прийоми своєї діяльності.

Загалом при формуванні професійних компетентностей необхідно гармонійно поєднувати професійно-теоретичну та професійно-практичну складові освітнього процесу. Професійно-теоретична підготовка учнів передбачає оволодіння сукупністю знань, які становитимуть частину досвіду професійно-трудової діяльності, формуватимуть відповідальне ставлення майбутнього фахівця до обраної професії та виробництва. Професійно-практична підготовка сприяє формуванню у майбутніх фахівців професійних умінь та навичок, а надалі – професійної компетентності. У сфері професійної освіти формування компетенцій та компетентностей учнів відбувається у процесі обов'язкової взаємодії всіх суб'єктів: учень – майстер, учень – наставник на виробництві, учень – викладач, учень – учень, учень – адміністрація училища. Викладачі професійно-теоретичної підготовки та загальноосвітніх дисциплін забезпечують педагогічну підтримку, ґрунтуючись на змісті освіти. Майстри виробничого навчання та наставники на виробництві забезпечують практично-професійну підготовку учнів і допомагають розвивати професійні здібності.

У сучасних умовах інтеграція України в європейський та світовий освітній простір радикально змінює статус викладача, його освітні функції, відповідно змінюються вимоги до його професійно-педагогічної компетентності та рівня професіоналізму. Педагоги самі мають бути професійно компетентними у сфері фахової діяльності та спрямовувати всебічний розвиток особистості здобувачів професійної освіти до активної та ефективної участі в суспільному виробництві з найбільшою користю для себе та для суспільства загалом.

Сьогодні професійну освіту розглядають як передумову підготовки молодого покоління до життя в європейському співтоваристві, виховання мобільної, творчої, освіченої, моральної особистості. Тому серед основних завдань реформування професійної підготовки кваліфікованих кадрів визначено: підвищення конкурентоспроможності робітничих кадрів, застосування компетентнісного підходу до опанування професійними кваліфікаціями, опанування останніми досягненнями науки й техніки, позитивним виробничим досвідом, застосування отриманих теоретичних знань та практичних навичок у майбутній професійній діяльності.

За допомоги вивчення та аналізу різних підходів до формування компетенцій та компетентностей, професійна освіта буде спроможна забезпечити підготовку в умовах ринкової економіки сучасного робітника, який вміє самостійно виконувати завдання і поповнювати знання, творчо мислити, приймати неординарні рішення в нестандартних ситуаціях, бути соціально активною і компетентною особистістю.

Список використаних джерел

1. Заблоцька О.С. Компетентнісний підхід як освітня інновація: порівняльний аналіз. *Вісник Житомирського державного університету. Серія: Педагогічні науки.* 2008. Вип. 40. С. 63–68.
2. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / за заг. ред. О.В. Овчарук. Київ: «К.І.С.», 2004. 112 с.
3. Локшина О. Розвиток компетентнісного підходу в освіті Європейського Союзу. *Шлях освіти.* 2007. № 1. С. 16–21.
4. Професійна освіта: словник: навч. посіб. / уклад. С.У. Гончаренко та ін.; за ред. Н.Г. Ничкало. Київ, 2000. 380 с.
5. Радкевич В. О. Компетентнісний підхід до розроблення Державних стандартів професійно-технічної освіти. *Проф.-тех. освіта.* 2012. № 3. С. 8–10.
6. Рудь М. Компетентнісний підхід в освіті. *Вісник Львівського університету.* 2016. Вип. 21. Ч. 1. С. 73–82. (Серія «Педагогіка»).
7. Система педагогічної освіти та педагогічних інновацій: зб. наук. пр. Київ – Полтава, 2002. 101 с.
8. Ягупов В. В. Методологічні основи розуміння та обґрунтування понять «компетентність» і «компетенція» щодо професійної підготовки майбутніх фахівців. *Нові технології навчання: науково-методичний збірник / Інститут інноваційних технологій змісту освіти, Академія міжнародного співробітництва з креативної педагогіки.* Київ; Вінниця, 2011. Вип. 69. Ч. 1. С.23–29.

Редактор *І.І.Бажал*
Перекладач і редактор англійських текстів *В.О.Макеев*
Оригінал-макет *С.В.Чимбай*

Підписано до друку 28.12.2019 р.
Формат 60x84/8. Обл.-вид. арк. 8,75.
Ум.-друк. арк. 10,23. Наклад 200 прим.
Замовлення № _____

Поліграфічна дільниця ДУ "Інститут економіки та прогнозування НАН України"
вул. Панаса Мирного, 26, м. Київ, 01011
Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру видавців, виготовлювачів і
розповсюджувачів видавничої продукції ДК № 5793 від 22.11.2017 р.