



doi: 10.15407/dse2016.02.115

УДК 316+331.52

JEL Classification: J080; J24

Л.М. ІЛЬЧ

канд. екон. наук, доцент, старш. наук. співроб.
Інституту демографії та соціальних досліджень
імені М.В. Птухи НАН України
01032, Україна, Київ, бул. Тараса Шевченка, 60
E-mail: ilyich_l@meta.ua

НАПРЯМИ АКТИВІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В СФЕРІ ПРОГНОЗУВАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙ

В умовах трансформації структури зайнятості проблеми узгодження кваліфікацій робочої сили з потребами наявних, новостворених та перспективних робочих місць набувають першочергового значення. Стаття присвячена практичним аспектам побудови соціального діалогу у сфері прогнозування кваліфікацій. На прикладі дванадцяти країн-членів ЄС досліджено механізми взаємодії соціальних партнерів у напрямі прогнозування кваліфікованої робочої сили. Визначено проблеми узгодження кваліфікацій із потребами ринку праці в Україні. Запропоновано механізм соціального діалогу у сфері прогнозування кваліфікацій, що спрямований на реалізацію інтересів усіх суб'єктів, зацікавлених в узгодженні кваліфікацій з економічними потребами; підвищення якості моніторингу ринків праці та освіти, визначення поточних та перспективних потреб у кваліфікаціях; створення достовірного інформаційного забезпечення для прийняття рішень щодо перспективних інвестицій у людський капітал на всіх рівнях. Визначено очікувані позитивні ефекти від реалізації соціального діалогу у сфері прогнозування кваліфікацій для нано-, мікро-, макрорівнів.

Ключові слова: ринок праці, соціальний діалог, робоча сила, кваліфікація, пропозиція, попит, дисбаланс, прогнозування кваліфікацій.

Л.Н. Ильич

канд. экон. наук, доцент, старш. науч. сотрудн.
Институт демографии и социальных исследований
имени М.В. Птухи НАН Украины
01032, Украина, Киев, бул. Тараса Шевченко, 60
E-mail: ilyich_l@meta.ua

НАПРАВЛЕНИЯ АКТИВИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА В СФЕРЕ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ

В условиях трансформации структуры занятости проблемы согласования квалификаций рабочей силы с потребностями существующих, вновь созданных и перспективных рабочих мест в ЕС приобретают первостепенное значение. Статья посвящена практическим аспектам социального диалога в сфере прогнозирования квалификаций. На примере двенадцати стран-членов ЕС исследованы механизмы взаимодействия социальных партнеров в направлении прогнозирования квалифицированной рабочей силы. Определены проблемы согласования квалификаций с потребностями рынка труда в Украине. Предложен

© ІЛЬЧ Л.М., 2016

механізм соціального діалогу в сфері прогнозування кваліфікацій, направлений на реалізацію інтересів всіх суб'єктів, зацікавлених в узгодженні кваліфікацій з економічними потребами; підвищення якості моніторингу ринку праці та освіти, оцінку поточних і перспективних потреб в кваліфікаціях; створення достовірного інформаційного забезпечення для прийняття рішень про перспективні інвестиції в людський капітал. Визначені очікувані позитивні ефекти від реалізації соціального діалогу в сфері прогнозування кваліфікацій для нано-, мікро-, макроуровнів.

Ключові слова: ринок праці, соціальний діалог, робоча сила, кваліфікація, пропозиція, попит, дисбаланс, прогнозування компетенцій.

L. M. Ilich
PhD (Economics),
Associate Professor, Senior Researcher
Ptukha Institute for Demography and Social Studies
of the National Academy of Sciences of Ukraine
01032, Ukraine, Kyiv-32, Taras Shevchenko Blvd., 60
E-mail: ilyich_l@meta.ua

THE TRENDS OF SOCIAL DIALOGUE PROMOTION IN THE FIELD OF FORECASTING SKILLS

The level of economic development, competitiveness and productivity growth are closely related to workforce qualitative characteristics among which important position are occupied by qualification, capabilities for self-improvement and constant renewal of professional competencies. That is why the attention of academic communities all over the world is focused on the issues of their formation, matching jobs and labor market needs. Skills provide for employed employability, labor income, social protection and mobility, and for entrepreneurs – increased productivity, improving competitive advantage, create new jobs and ensure financial stability. Therefore the consolidation of efforts of all market players towards overcoming competencies disbalance is extremely important.

The paper studies the innovative European practice of building social dialogue for matching skills. The study revealed that one of the effective methods of social dialog in this area is forecasting skills. However, there are no single universal skills forecasting model that would satisfy requirements of all stakeholders. Every developed country has their own history of forecasting skills and original models, which satisfy the national needs. European practices of interaction between social partners in the field of forecasting skills are investigated in the work.

The author proposes a mechanism of social dialogue in the area of forecasting qualifications which is aimed at implementing interests of all stakeholders by matching skills and labor market needs; improving the quality of monitoring of labor and education markets; evaluating current and future needs of qualifications; creating reliable information support for making decisions of investments in human capital at all levels. The expected positive effects from realization of social dialogue in the forecasting of qualifications for the nano, micro, macro level are determined.

Key words: labor market, social dialogue, workforce, skills, supply, demand, imbalance, skills forecasting.

Постановка проблеми. Наприкінці минулого століття практично всі країни світу зіштовхнулися з серйозними системними проблемами невідповідності кваліфікацій потребам ринку праці, що було охарактеризовано як криза освітніх систем. Головною причиною цієї кризи стало загострення протиріч між якісними змінами, які відбулися в глобальному світі за рахунок збільшення попиту на знання та інтенсивності їх поширення, а також еволюційно-екстенсивного розвитку освіти в рамках її традиційних форм.

Проблема відповідності між освітою та життям інноваційної, освіченої спільноти, суспільства знань «набувала нових вимірів та значної актуальності у міру того, як економічні системи вимагали від претендентів на робочі місця постійного оновлення знань, озброєння новими компетенціями та опанування принципово нових професій, що дозволятимуть не лише успішно працевлаштовуватися, а й самостійно створювати нові робочі місця» [8, С. 8]. Україна сьогодні характеризується як країна

з відносно високим рівнем освіченості населення, значною кількістю контингенту в системі вищої освіти та водночас високими показниками молодіжного безробіття. Соціальні дослідження переконливо доводять, що існують суттєві розбіжності між попитом та пропозицією праці за освітньо-кваліфікаційними характеристиками, а компетенції робочої сили, яка поповнює ринок праці, лише частково відповідають сучасним потребам робочих місць. Більшість науковців та практиків погоджуються з тим, що вихід з освітньої кризи знаходиться у площині консолідації зусиль соціальних партнерів на проблемах узгодження попиту та пропозиції кваліфікованої робочої сили.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Необхідність узгодження кваліфікацій та використання соціального діалогу як інструменту розв'язання цього питання постала в епіцентрі соціально-економічних досліджень, починаючи з середини 1970-х років. Розвиток ідей неспівпадіння кваліфікацій із потребами ринку праці та основні підходи до її оцінки і регулювання простежуються у роботах Р. Фрімена (Freeman), Г. Беккера (Becker), Дж. Хаскеля, К. Мартіна (Haskel, Martin) Г. Маасена ван ден Брінка, (Maasen van den Brink), П. Слоуна (Sloane), Ф. Бюхеля (Büchel), С. МакГінесса (McGuinness), У. Бартлетта (Bartlett), Р. Вілсона (Wilson) та ін. Серед вітчизняних науковців, які активно шукають шляхи побудови соціального діалогу у напрямі підвищення ефективності підготовки кадрів, варто відзначити О.А. Грішнову (O.A. Hrishnova), Т.А. Заяць (T.A. Zayacz), А.М. Колота (A.M. Kolot), О.Ф. Новікову (O.F. Novikova) І.Л. Петрову (I.L. Petrova), М.В. Семікіну (M.V. Semykina) та ін. Оцінкою відповідності кваліфікацій потребам ринку праці та їх прогнозуванням в Україні займаються Е.М. Лібанова (E.M. Libanova), Л.С. Лісогор (L.S. Lisogor), В.Г. Саріогло (V.G. Sarioglo) та ін. Водночас попри широту спектра досліджень, присвячених вирішенню проблем узгодження кваліфікацій з потребами ринку праці, у науковій літературі недостатньо уваги приділено механізму соціального діалогу у сфері прогнозування кваліфікацій.

Метою статті є дослідження міжнародної практики взаємодії стейкхолдерів щодо прогнозування кваліфікацій та розробка механізму соціального діалогу у сфері прогнозування кваліфікованої робочої сили в Україні.

Виклад основного матеріалу. Активізація наукових розвідок у напрямі узгодження кваліфікацій із потребами ринку праці та визнання необхідності побудови соціального діалогу щодо розв'язання цієї проблеми посилилася після світової економічної кризи 2008–2009 рр. Зниження обсягів світового виробництва сприяло поступовому росту безробіття, а одночасні процеси скорочення старих робочих місць і створення нових, більш продуктивних, пришвидшували структурні зміни в економіці та зайнятості. Формування попиту на компетенції в часи економічного пошвавлення відбувалося здебільшого під впливом технологічних змін, глобалізації та торгівлі. Дедалі частіше підприємці нарікали на брак кваліфікованих кадрів та невідповідність кваліфікацій робочої сили вимогам наявних робочих місць.

З одного боку, робоча сила, яка володіла певними компетенціями, не могла працевлаштуватися через брак робочих місць, що відповідають їхній кваліфікації, а з іншого – роботодавці не могли заповнити вакантні посади через дефіцит претендентів з потрібними компетенціями. Дисбаланс попиту та пропозиції на компетенції проявлявся у надмірній (або недостатній) освіченості та кваліфікації, у старінні професійних навичок, у дефіциті (профіциті) кваліфікованих кадрів тощо [3, С. 7]. Цілком природно виникла необхідність у пошуках шляхів узгодження попиту та пропозиції кваліфікацій, які здатні скоротити дисбаланс, сприяти зростанню рівня зайнятості та зниженню обсягів дефіциту кваліфікованих кадрів.

Збалансування попиту та пропозиції на компетенції передбачає ухвалення низки рішень усіма зацікавленими сторонами на різних рівнях і в різних часових рамках: домогосподарства приймають рішення щодо вибору напряму професійної підготовки та обсягів інвестицій у людський капітал; навчальні заклади визначають напрями професійної підготовки, навчальні програми, плани і зміст курсів, які пропонуватимуть; представники Міністерства освіти та політики формують стратегію розвитку національної системи підготовки кадрів, можливості її раціональної трансформації та перерозподілу фінансування на користь напрямів підготовки фахівців, дефіцит яких відчуватиметься в майбутньому. Водночас роботодавці приймають рішення щодо забезпечення кадрових потреб підприємств на перспективу та досягнення кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам робочих місць.

Враховуючи те, що структура робочих місць постійно трансформується, а зміст праці з часом змінюється, паралельно з цими процесами під впливом безперервного навчання та трудової діяльності постійно змінюється якість кваліфікацій робочої сили, що зумовлює динамічність процесів узгодження попиту і пропозиції на компетенції. Таким чином, досягнення ідеальної відповідності між попитом та пропозицією на компетенції не завжди досягне або необхідне [2, С. 13].

Збалансування попиту і пропозиції на компетенції практично недосягне в умовах нестабільності економіки, швидкої мінливості ринкової кон'юнктури, і у такому збалансуванні нема необхідності, якщо більшість працездатного населення з різними наборами кваліфікацій має вільний доступ до якісних робочих місць. Однак переважна більшість розвинутих країн, які мають відносно стабільні темпи економічного зростання, вважають за необхідне прогнозувати попит на кваліфікації та їхню пропозицію, вимірювати обсяги дисбалансу на ринку праці та вживати попереджувальні заходи щодо його скорочення. З цією метою консолідується зусилля всіх гравців від профспілок, об'єднань роботодавців, керівників закладів вищої та професійної освіти, науковців, посередників у працевлаштуванні до профільних міністерств та відомств.

Варто зазначити, що тривалий час прогнозування кваліфікацій у Європі було непопулярною темою, оскільки вважалося, що в принципі оцінити відповідність кваліфікацій потребам робочих місць практично неможливо, а надто спрогнозувати їхній розвиток. Проте постійне перевищення молодіжного безробіття над загальним у середньому удвічі, а також вузькі можливості працевлаштування в силу низки суб'єктивних причин спонукали молодь або йти на роботу, яка значно нижча від їхнього освітньо-кваліфікаційного рівня, або повертатися до закладів професійної та вищої освіти з намірами набути необхідних на ринку праці кваліфікацій. Практика переконливо свідчила, що у більшості випадків система професійної та вищої освіти слабо пов'язана з ринком праці, напрями освітньої підготовки побіжно враховують кваліфікаційні потреби робочих місць, ринок освіти більш жорсткий і потребує тривалого часу пристосування до мінливої ринкової кон'юнктури.

Дослідження науковців у сфері зайнятості доводять, що робоча сила з вищою освітою більш затребувана економікою, мобільніша і може бути використана за ширшим спектром професій. Тоді як у системі професійно-технічної освіти формуються компетенції, які користуються попитом у значно вужчій сфері професійної діяльності, що вимагає пошуку постійного компромісу між продуктивністю та гнучкістю освітніх курсів професійно-технічних навчальних закладів [6]. Стало зрозуміло, що замість політики прямого втручання у освітню систему доцільніше обрати шлях узгоджен-

ня ринків праці та освіти, який ґрунтується на консолідації зусиль усіх соціальних партнерів у забезпеченні інформаційної прозорості обох ринків, створенні надійної інформаційної бази для прийняття управлінських рішень щодо регулювання обох ринків, а для створення цілісної картини потреб в освітньо-кваліфікаційному та професійному розрізах необхідно запроваджувати прогнозування кваліфікацій на коротку, середню та довгострокову перспективи.

Прогнозування кваліфікацій має на меті визначення перспективних потреб у навчачих як з боку попиту на них, так і з боку пропозиції в розрізі конкретних освітніх і професійних рівнів. Фактично результати прогнозування повинні дати відповідь на запитання: якої якості робочу силу потребуватиме ринок праці за кілька років (у першу чергу за освітнім та професійним рівнями)? Результати такого прогнозування мають бути достовірними і доступними для всіх гравців на ринку праці. Основними користувачами результатів такого прогнозування мають стати урядовці, політики, експерти з питань зайнятості та професійної підготовки, керівники вищих навчальних закладів, учні, студенти, їхні батьки тощо.

Результати дослідження досвіду країн-членів ЄС у напрямі збалансування кваліфікацій показують, що кожна розвинена країна має власну історію прогнозування потреб ринку праці, власні оригінальні моделі прогнозування та власні механізми соціального діалогу у цій сфері, які задовольняють національні запити. Найчастіше прогнозування кваліфікацій у Європі здійснюється незалежними науково-дослідними інститутами (таблиця) або місцевими організаціями, які займаються проблемами зайнятості (в Ірландії – Інститут соціальних та економічних досліджень; у Греції – Обсерваторія зайнятості; у Німеччині – Інститут прикладних та інформаційних технологій, Інститут вивчення проблем праці; у Нідерландах – Бюро аналізу економічної політики). Незалежні організації як правило виконують прогнозування кваліфікацій за рахунок прямого замовника, третіх осіб (міжнародних організацій) або за власний рахунок. Здебільшого фінансування таких прогнозів здійснюється у рамках укладених угод щодо обсягів робіт та термінів їх виконання.

Проте, існують практики, коли до прогнозування кваліфікацій залучають виключно представників одного або кількох міністерств (наприклад, Міністерство економіки та телекомунікації у Естонії; Міністерства праці та освіти у Франції, де створено спеціальні департаменти, що здійснюють прогнозування кваліфікацій у рамках їхньої повсякденної роботи). В окремих випадках робота з прогнозування може будуватися на базі консолідованих зусиль інших міністерств та відомств. Наприклад, у Норвегії чотири міністерства сформували консорціум і створили науково-дослідний проект довгострокового прогнозування кваліфікацій. У Польщі також було створено міжурядову цільову групу, до якої ввійшли представники Міністерств освіти, охорони здоров'я, економіки, інфраструктури, вчені кафедри просторової економетрики Лодзького Університету (на правах підрядників) і представники організацій роботодавців.

Фінансування прогнозування кваліфікацій у цих випадках повністю реалізується за рахунок держави і не передбачає доповнення додатковим фінансуванням, оскільки воно не розглядається як окремий проект, а є прямим обов'язком підрозділів названих міністерств. У випадках замовлення прогнозування потреб у кваліфікаціях для локальних рівнів витрати на роботу покриваються шляхом прямого фінансування місцевими органами влади.

Таблиця. Взаємодія стейкхолдерів у прогнозуванні кваліфікацій на прикладі окремих країн Європи

Країна	Виконавці прогнозу	Цільова група прогнозування	Замовники прогнозу	Імплементація
1	2	3	4	5
Австрія	<p>I. Інститут підвищення кваліфікації (прогнозування кваліфікацій за освітньо-професійними рівнями). II. Австрійський інститут економічних досліджень (прогноз кваліфікацій). III. Незалежний НДЦ Майкла Вагнер-Пінга (всі етапи прогнозування кваліфікацій за винятком макроекономічних прогнозів та структури випуску за галузями)</p>	<p>I. Державна служба зайнятості Австрії, Австрійська палата праці, а також на освітні установи (зокрема, регіональні координативні інститути політехнічних університетів). II. Верхня Палата праці Австрії. III. Державна служба зайнятості Австрії</p>	<p>I. Вцілому прогнозування кваліфікацій здійснюється за рахунок Інституту підвищення кваліфікації. II. Верхня Палата праці Австрії. III. Державна служба зайнятості Австрії</p>	<p>Верхня Палата праці Австрії, Державна служба зайнятості Австрії</p>
Кіпр	<p>Бюро планування Кіпру розробляє річні прогнози відсоткових змін доданої вартості в постійних цінах і продуктивності праці за видами економічної діяльності. Організація розвитку людських ресурсів Кіпру на базі макроекономічного прогнозування виконує прогнозування кваліфікацій для всіх видів економічної діяльності і професій та прогноз заміщення робочої сили в галузевому і професійному розрізі</p>	<p>Бюро планування Кіпру, Міністерство фінансів Кіпру, Міністерство освіти і культури Кіпру, Міністерство соціального страхування Кіпру, Державна служба зайнятості та об'єднання роботодавців і професілки; освітяни, громадськість</p>	<p>Бюро планування та Організація розвитку людських ресурсів самостійно покривають усі необхідні витрати на реалізацію прогнозу кваліфікацій. Статистична служба Кіпру повністю здійснює інформаційну підтримку прогнозування на безоплатній основі</p>	<p>Бюро планування, Міністерство фінансів, Міністерство освіти і культури, Міністерство праці та соціального страхування, Державна служба зайнятості</p>
Чеська Республіка	<p>Міністерство освіти, молоді та спорту Чеської Республіки і Міністерство праці та соціальних справ Чеської Республіки, а також Національна академія наук, Центр освітньої політики, Карлов університет у Празі, Національна обсерваторія зайнятості та навчання, Національний фонд підготовки кадрів і Науково-дослідний інститут праці та соціальних справ</p>	<p>Результати прогнозування потреби в кваліфікаціях доступні широкому колу користувачів і публікуються на сайті www.CzechFutureSkills.eu</p>	<p>Міністерство освіти, молоді та спорту Чеської Республіки і Міністерство праці та соціальних справ Чеської Республіки</p>	<p>Уряд та соціальні партнери</p>
Естонія	<p>Аналітичний відділ Департаменту економічного розвитку Міністерства економіки та комунікацій Естонії</p>	<p>Міністерство освіти і науки Естонії та інші державні і недержавні структури</p>	<p>Прогнозування здійснюється за рахунок організації, які його виконують із безоплатним інформаційним забезпеченням від держави</p>	<p>Уряд та соціальні партнери</p>
Фінляндія	<p>Прогнозування обсягів виробництва та кваліфікацій виконує Міністерство праці Фінляндії, а прогнозування потреби у кваліфікованій робочій силі працездатного віку – Національна рада з питань освіти</p>	<p>Уряд на рівні міністрів, органи регіонального управління, науково-дослідні інститути, представники міжнародних організацій, а також роботодавці та шукачі роботи</p>	<p>Переважно уряд</p>	<p>Уряд та соціальні партнери</p>

2	3	4	5	
Франція	Департамент планування Міністерства праці Франції. Управління з прогнозування та оцінки Міністерства освіти Франції	Різні урядові підрозділи, політики й усі зацікавлені сторони у процесах збалансування попиту та пропозиції на компетенції	Уряд, Міністерство освіти	Уряд та соціальні партнери
Німеччина	Інститут прикладних та інформаційних технологій Фраунгофера та Інститут з вивчення проблем праці	Представники Федерального Міністерства освіти і наукових досліджень Німеччини, а також всі, хто беруть участь у визначенні політики соціально-економічного розвитку	Федеральне Міністерство освіти і наукових досліджень Німеччини. Виконання прогнозів у кваліфікаціях здійснюється на базі укладених угод між виконавцем та замовником, у рамках якого замовники несуть відповідальність за достовірність прогнозів	Міністерство освіти та його управління на федеральних рівнях
Ірландія	Інститут соціальних та економічних досліджень спільно з фахівцями у сфері професійної підготовки та зайнятості	Департамент підприємництва, торгівлі та зайнятості, Департамент освіти і науки, Департамент промислового розвитку, Конфедерація роботодавців та Ірландський конгрес професіоналів	Прогнозування кваліфікацій виконується за рахунок замовників	Представники профільних міністерств, роботодавці, профспілки
Італія	Інститут розвитку професійної освіти, що підзвітний Міністерству праці Італії та приватні установи: Інститут економіки та фінансів, Інститут соціальних досліджень	Державні установи, що здійснюють моніторинг соціально-економічної сфери та формують стратегії розвитку освіти та соціальну політику зайнятості населення, зокрема Національний інститут статистики, Міністерство праці Італії та Міністерство освіти Італії	Прогнозування кваліфікацій виконується за рахунок Міністерства праці Італії та за підтримки Європейського соціального фонду	Міністерства з залученням соціальних партнерів
Польща	Міжурядова цільова група, до якої ввійшли представники Міністерств освіти, охорони здоров'я, економіки, інфраструктури, вчені кафедри просторової економіки Лодзького Університету (на правах підприємців) і представники організацій роботодавців	Політики, топ-менеджери, керівники навчальних закладів професійної та вищої освіти різних типів, агенції з працевлаштування та побудови кар'єри	Прогнозування кваліфікацій повністю здійснюється за рахунок держави	Уряд та соціальні партнери

2	Нідерланди		3	Прогнозування кваліфікацій виконує команда з десяти вчених Науково-дослідного центру з питань освіти і ринку праці. Крім цього, створено консультативний комітет професійних експертів на чолі з незалежним головою, до складу якого входять науковці та практики у сфері організації професійної освіти й забезпечення зайнятості	Велика Британія	4	5	Міністерства сільськогосподарства, праці та освіти, Національний консультативний центр по будови кар'єри, Національна служба зайнятості та інші соціальні партнери
		4	5		Велика Британія	4	5	Міністерства сільськогосподарства, праці та освіти, Національний консультативний центр по будови кар'єри, Національна служба зайнятості та інші соціальні партнери
		4	5		Велика Британія	4	5	Міністерства сільськогосподарства, праці та освіти, Національний консультативний центр по будови кар'єри, Національна служба зайнятості та інші соціальні партнери

Джерело: складено автором за джерелами: [3, С. 18–24; 4, С. 48–49; 7, С. 8–11; 10, С. 43–154].

Залежно від того, хто є виконавцем прогнозу і для кого він виконується, визнається й доступ до статистичної інформації. Наприклад, якщо замовником є держава, найчастіше виконавці отримують усі необхідні статистичні дані від національних органів статистики на безоплатній основі, в інших випадках – мають оплачувати доступ до необхідної інформації.

У більшості досліджуваних випадків прогнозування кваліфікацій виконують на середньострокову перспективу – на 5 років (Чехія, Греція, Ірландія, Італія, Нідерланди, Польща). Середньострокові прогнози кваліфікацій в країнах ЄС вважають більш точними. Це насамперед, пов'язано з тим, що п'ятирічний горизонт прогнозування дає змогу максимально точно врахувати потреби в заміщенні робочої сили, транзит молоді від освіти до ринку праці, отже дозволяє приймати стратегічні рішення щодо перерозподілу інвестицій у людський капітал на користь більш вразливих напрямів підготовки. Поряд з цим визнається, що короткострокові прогнози можуть бути більш корисними, коли мова йде про ухвалення рішень щодо підбору персоналу, реалізації короткострокових навчальних та професійних курсів, організацію програм перепідготовки безробітного населення тощо.

Найбільш варіативним горизонт прогнозування є в Австрії, де розглядається перспектива від двох до чотирьох, п'яти і восьми років. В Естонії прогнозування попиту та пропозиції кваліфікацій виконують на період вісім років, а у Франції та на Кіпрі віддають перевагу довгостроковому прогнозуванню (десять років). Водночас, є винятки, де довгострокові прогнози робляться для періоду 10–15–20 років, зокрема у Німеччині й Великій Британії.

Повторюваність прогнозів, їхня перевірка у часі, усунення помилок та коригування дозволяє удосконалити модель прогнозування і обрати найбільш прийнятні методи прогнозування. У цьому контексті серед країн ЄС також спостерігаються певні відмінності. До прикладу, в Естонії, Греції, Ірландії, Італії, Нідерландах, Австрії, Фінляндії та Великій Британії прогнози виконують на постійній основі раз на рік або раз на два роки. У Франції прогнозування кваліфікацій повторюють через кожні три-чотири роки. У решті досліджуваних країн прогнозування кваліфікацій здійснюють не регулярно, що пов'язано насамперед із обмеженістю фінансових ресурсів.

Цільовою аудиторією користувачів прогнозування кваліфікацій здебільшого є урядовці й політики, які працюють над формуванням стратегій соціально-економічного розвитку, кадрового забезпечення держави та укладають освітню доктрину країни. Найчастіше основними користувачами результатів прогнозування кваліфікацій є міністерства, державні служби зайнятості, агенції з працевлаштування, консалтингові компанії щодо побудови кар'єри, представники сфери освіти тощо. У зв'язку з тим, що результати прогнозування кваліфікацій створюють цілісне уявлення про перспективні тенденції на ринку праці та зміну структури робочої сили, більшість досліджуваних країн використовують результати цих прогнозів для обґрунтування структурної, інноваційної, інвестиційної та соціальної політики держави. Крім того, результати прогнозування широко використовують у консалтинговій діяльності служб зайнятості та кадрових агенцій, які інформують людей щодо перспективних професійних чи освітніх потреб і можливостей у контексті зміни структури зайнятості (Нідерланди, Італія, Чехія, Велика Британія, Польща). У деяких країнах ЄС результати прогнозування кваліфікацій доступні фізичним особам та громадськості (Кіпр, Фінляндія, Чехія, Велика Британія), що створює підґрунтя для виховання відповідальності за власний вибір освітнього напрямку та професійної діяльності й раціональної споживчої поведінки інвестування в людський капітал.

Вивчення зарубіжного досвіду збалансування кваліфікацій на ринку праці переконливо свідчить, що в умовах динамічних та складних ринків праці узгодження кваліфікацій робочої сили з потребами наявних, новостворених та перспективних робочих місць набуває першочергового значення. Збалансування кваліфікацій на ринку праці в умовах швидких технологічних змін та посилення глобальної конкурентної боротьби є надзвичайно актуальним стратегічним завданням, розв'язання якого сприятиме забезпеченню продуктивної зайнятості населення, підвищення його соціальної мобільності й зростання доходів.

В Україні, як і в інших країнах пострадянського простору, в період планової економіки статистичні дані про поточні й перспективні потреби у кадрах акумулювалися в кадрових управліннях та у навчальних закладах міністерств і відомств. Потім узагальнену інформацію надсилали спочатку до планових комітетів республіканського значення, а звідти до Державного планового комітету СРСР. Останній на підставі цієї інформації виконував прогнозування та планування розвитку кадрового забезпечення галузей і визначав обсяги підготовки кадрів професійно-технічними, середніми спеціальними і вищими навчальними закладами. Перехід до ринкових відносин сприяв докорінним змінам у всіх сферах економічного життя і перегляду та кардинальної перебудови системи формування державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів.

На сьогодні законодавчо передбачено, що державне замовлення на підготовку фахівців, педагогічних та робітничих кадрів, підвищення їхньої кваліфікації й перепідготовку має спиратися на результати середньострокового прогнозування потреб ринку праці. Відповідно до нормативних документів, замовником такого прогнозування є Уряд, а виконавцем — Міністерство економічного розвитку та торгівлі України за інформаційного супроводу Державної служби статистики України [11].

У 2014 р. на замовлення Міністерства економічного розвитку та торгівлі України й за сприяння Європейського фонду освіти розпочалася розробка моделі прогнозування потреб у кваліфікованій робочій силі. Розробником моделі на тендерних засадах став Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України [6, С. 169]. За результатами роботи у 2015 році громадськості й усім зацікавленим сторонам була презентована модель прогнозування кваліфікованої робочої сили.

Розробники та виконавці моделі відмітили, що середньострокове прогнозування робочої сили в Україні ускладнюється через: нестачу інформації щодо зайнятих у неформальному секторі економіки та їх освітньо-кваліфікаційного розподілу; відсутність точних прогнозів економічного розвитку України в середньостроковому та довгостроковому періодах; закритість доступу до адміністративних реєстрів, що містять інформацію макрорівнів стосовно професійно-кваліфікаційного складу найманих працівників; обмеженість можливості прогнозування за статевовіковими групами та професійно-кваліфікаційним складом робочої сили.

Крім того, узгодження попиту та пропозиції на кваліфікації в Україні ускладнюється внаслідок: нестабільності економіки, яка перебуває в стані стагнації та потребує реструктуризації й модернізації підприємств; невирішеності ситуації зі збройним конфліктом на Донбасі та окупацією Криму; слабкої взаємодії між представниками Міністерств економічного розвитку та торгівлі, соціальної політики, освіти і науки, головами галузевих рад, профспілками та роботодавцями, науковцями та керівниками навчальних закладів різних рівнів; відсутності належного фінансування проведення галузевих досліджень, удосконалення моніторингу ринку праці і запровадження на постійній основі прогнозування попиту на компетенції.

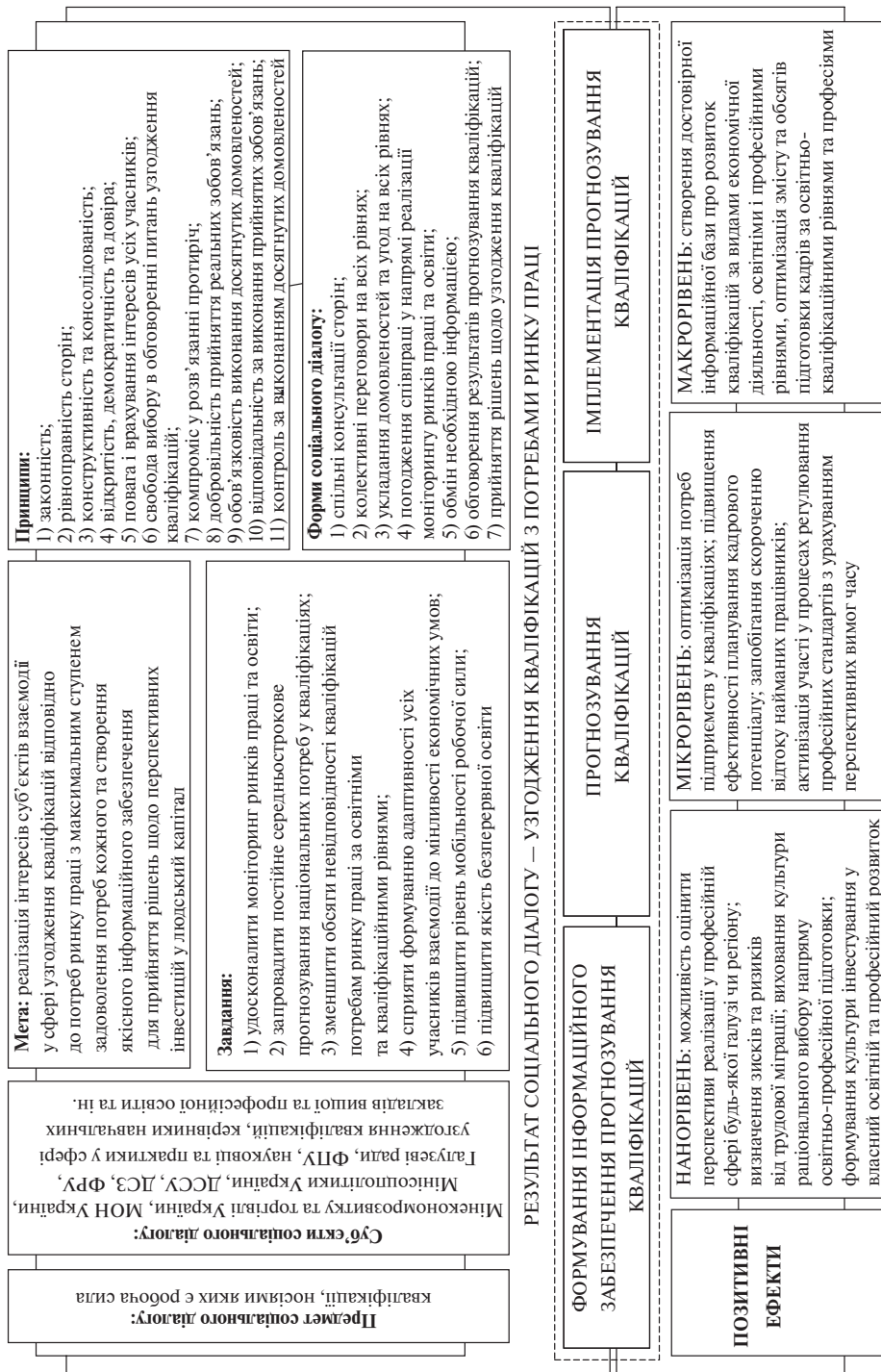


Рис. Механізм соціального діалогу у сфері прогнозування кваліфікації

Джерело: складено автором.

Розв'язання означених проблем неможливе без побудови ефективного соціального діалогу у досліджуваній сфері. У цьому контексті виникає необхідність розробки та запровадження у практику механізму соціального діалогу щодо прогнозування кваліфікацій, який передбачає системну спрямовану діяльність всіх зацікавлених сторін у напрямі узгодження кваліфікацій із потребами економіки (рисунок). Метою механізму соціального діалогу щодо прогнозування кваліфікацій є реалізація інтересів усіх суб'єктів щодо узгодження кваліфікацій відповідно до потреб ринку праці з максимальним ступенем задоволення потреб кожного; підвищення якості моніторингу ринків праці та освіти, оцінка поточних та перспективних потреб у кваліфікаціях; створення достовірного інформаційного забезпечення для прийняття рішень щодо перспективних інвестицій у людський капітал на всіх рівнях. Суб'єктами соціального діалогу щодо прогнозування кваліфікацій є носії як первинного, так і делегованого права у сфері соціально-трудова та соціально-економічних відносин, зокрема: Міністерство економічного розвитку та торгівлі, Міністерство освіти і науки, Міністерство соціальної політики, Державна служба статистики України, Державна служба зайнятості України, Федерація роботодавців України, Галузеві ради, Федерація профспілок, науковці та практики у сфері прогнозування кваліфікацій, керівники навчальних закладів вищої та професійної освіти та ін.

Науковці та практики у сфері прогнозування кваліфікацій залучені до соціального діалогу як безпосередні розробники моделі прогнозування кваліфікацій та виконавці прогнозування. Їхня участь обов'язкова, оскільки саме в процесі напрацювання методології прогнозування та реалізації прогнозу найбільш унаочнюються недоліки в системі моніторингу ринків праці та освіти. Необхідність залучення до соціального діалогу представників вищої та професійної освіти зумовлена тим, що вони формують пропозицію освітніх послуг, беруть безпосередню участь у розробці професійних та освітніх стандартів, тож мають володіти інформацією про перспективні зміни кон'юнктури ринку та у межах власних повноважень сприяти забезпеченню гнучкості освітньої системи.

Соціальний діалог у системі прогнозування кваліфікацій реалізується у формах: проведення спільних консультації сторін; реалізації колективних переговорів із послідовним укладанням домовленостей та угод; погодження співпраці у напрямі реалізації моніторингу ринків праці та освіти; забезпечення обов'язкового обміну необхідною інформацією серед усіх учасників; реалізація прогнозування кваліфікацій із послідовним оприлюдненням результатів та обговоренням шляхів удосконалення моделі прогнозування; прийняття рішень щодо узгодження кваліфікацій.

Основні завдання соціального діалогу у системі прогнозування кваліфікацій умовно можна класифікувати за трьома напрямками:

1. Формування інформаційного забезпечення прогнозування кваліфікацій, що вимагає безперервного моніторингу ринків праці та освіти і передбачає:

- 1) збирання та обробку статистичної інформації про рух населення, основні макроекономічні показники, освітні, професійні та кваліфікаційні характеристики населення і розвиток ринків праці та освіти;
- 2) виявлення основних тенденцій у змінах статевовікової структури населення, трансформації економіки та структури робочої сили;
- 3) статистичний аналіз показників економічної активності населення, зайнятості та безробіття;
- 4) вивчення основних принципів функціонування ринків праці та освіти;

5) статистичне вивчення пропозиції робочої сили, попиту на неї та кон'юнктури ринку;

- 6) статистичну оцінку неповної зайнятості та використання робочого часу;
- 7) дослідження зайнятості у неформальному секторі економіки;
- 8) статистичне вивчення вартості робочої сили на ринку праці та її динаміки;
- 9) вивчення продуктивності праці та її динаміки тощо.

II. **Прогнозування кваліфікацій**, що вимагає: 1) удосконалення прогнозної моделі для визначення потреб у кваліфікованій робочій силі; 2) прогнозування чисельності зайнятого населення за видами економічної діяльності; 3) прогнозування попиту на кваліфікації, зумовленого економічним розвитком; 4) прогнозування попиту на кваліфікації, зумовленого вибуттям робочої сили, за видами економічної діяльності, рівнями кваліфікації та професійними групами; 5) прогнозування пропозиції кваліфікацій за професійними групами для кожного прогнозного року; 6) статистичної оцінки дисбалансу попиту та пропозиції кваліфікацій.

III. **Імплементация результатів прогнозування кваліфікацій**, що передбачає сукупність цілеспрямованих організаційно-правових та інституційних заходів, які реалізуються соціальними партнерами і спрямовані на реалізацію взятих на себе зобов'язань щодо удосконалення системи узгодження кваліфікацій. Основними завданнями у цьому напрямі є:

- 1) забезпечення широкого доступу всіх зацікавлених сторін до результатів прогнозування;
- 2) розробка проектів щодо регулювання процесів кадрового забезпечення;
- 3) розробка програм розвитку трудового потенціалу;
- 4) коригування обсягів та змісту безперервної професійної освіти;
- 5) розробка стратегії розвитку професійної та вищої освіти;
- 6) обґрунтування політики зайнятості населення і прийняття рішень щодо інвестицій у людський капітал.

У результаті реалізації механізму соціального партнерства у сфері прогнозування кваліфікацій із потребами ринку праці споживачі освітніх послуг (на рівні пересічних громадян) отримують можливість: оцінити перспективи реалізації у професійній сфері будь-якої галузі чи регіону; визначити зиски та ризики від трудової міграції; раціоналізувати вибір напрямку освітньо-професійної підготовки. Позитивні ефекти на рівні підприємств та організацій полягатимуть у оптимізації потреб підприємств у кваліфікаціях; підвищенні ефективності планування кадрового потенціалу; запобіганні скороченню відтоку найманих працівників; активізації участі роботодавців у процесах регулювання професійних стандартів із урахуванням перспективних вимог часу. На рівні держави позитивними ефектами стануть створення достовірної інформаційної бази про розвиток кваліфікацій за видами економічної діяльності, освітніми і професійними рівнями, оптимізація змісту та обсягів підготовки кадрів за освітньо-кваліфікаційними рівнями та професіями.

Реалізація механізму соціального партнерства у системі прогнозування кваліфікацій можлива за умови дотримання п'яти послідовних етапів:

- усвідомлення представниками уряду проблеми дисбалансу кваліфікацій на ринку праці та необхідності її регулювання;
- створення необхідної інституційної та нормативно-правової бази розвитку соціального партнерства і закріплення взаємодії всіх зацікавлених в узгодженні кваліфікацій сторін регламентними документами (законами, концепціями, стратегіями);

- забезпечення координації і залучення до вирішення проблем регулювання попиту та пропозиції на кваліфікації керівників навчальних закладів професійної та вищої освіти, науковців та експертів у сфері оцінки і прогнозування кваліфікаційної відповідності, роботодавців та профспілок із послідовною розробкою та підписанням угод про співпрацю;
- сприяння реалізації соціального партнерства у системі узгодження кваліфікацій на державному та регіональному рівнях, що передбачає перегляд регіональної політики щодо підготовки кваліфікованих кадрів відповідно до потреб ринку праці. Цей етап надзвичайно відповідальний, оскільки передбачає використання множини технологій взаємодії усіх соціальних партнерів, коректність реалізації яких визначатиме ефективність консолідації зусиль;
- виконання моніторингу соціального партнерства та оцінки його ефективності, що передбачає не лише оцінку зворотних зв'язків щодо реалізації соціального партнерства, а й пошук нових технологій удосконалення взаємодії у напрямі збалансування попиту та пропозиції на компетенції та розробка відповідних рекомендацій із послідовним впровадженням у регламентні документи.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Таким чином, скорочення кваліфікаційної невідповідності на ринку праці можна і необхідно подолати шляхом реалізації механізму соціального діалогу. Збалансованість інтересів усіх зацікавлених сторін у цьому напрямі сприятиме досягненню максимального ефекту щодо узгодження кваліфікацій із потребами ринку праці, оптимізації витрат на людський капітал та забезпечення стабільного розвитку економіки.

Перспективи подальших наукових розвідок у цьому напрямі будуть пов'язані з дослідженням позитивних зисків від соціального діалогу у сфері прогнозування кваліфікацій у країнах ЄС та розробки методології оцінки ефективності соціального діалогу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Employment guidelines 2005–2008. Office Journal of the European Union. – Council of the EU, 2005. – Vol. 48. – 31 p.
2. Feiler L. Skills Needs Identification and Anticipation Policies and Practices in the Eastern Partnership Region: Cross-country Report / Feiler L. – Brussels : European Communities, 2014. – 118 p.
3. Feiler L., et al. Anticipating and matching demand and supply of skills in ETF partner countries European / L. Feiler, A. Fetsi, T. Kuusela, G. Platon // Turin: Training Foundation, 2012. – 24 p.
4. Ilich L. The practical approaches to overcome skills mismatch: international practice and Ukraine experience / L. Ilich // Scientific Letters of Academic Society of Michal Baludansky Kosice, ASMIBA. – 2015. – P. 46–52.
5. Labour market transitions of young women and men in Ukraine / [E. Libanova, A. Cymbal, L. Lisogor, I. Marchenko, O. Iarosh]. – Geneva (International Labour Office), 2014. – 105 c.
6. Lisogor L. European Experience of Skills Anticipation: Lessons for Ukraine / L. Lisogor // Демографія та соціальна економіка. – 2015. – № 1 (23). – P. 163–172. – doi: 10.15407/dse2015.01.163
7. New Skills for New Jobs – Anticipating and matching labour market and skill needs. – Brussels : European Communities, 2010. – 16 p.
8. Policy Paper for Change and Development in Higher Education. – Paris : UNESCO, 1995. – 44 p.
9. Skills supply and demand in Europe: Methodological framework. – Luxembourg : CEDEFOP, 2012. – 144 p.
10. Zubersteinova A., Strietska-Illina O. Towards European skill needs forecasting / Zubersteinova A., Strietska-Illina O. European Communities. – Luxembourg, 2007. – 182 p.

11. Закон України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» // Урядовий кур'єр. – 2013. – № 1. – С. 9.

REFERENCES

1. Employment guidelines 2005-2008. (2005). *Office Journal of the European Union*, Vol. 48, 21-27. Council of the EU. [in English].
2. Feiler, L. (2014). Skills Needs Identification and Anticipation Policies and Practices in the Eastern Partnership Region. *Cross-country Report*. Brussels. European Commission. [in English].
3. Feiler, L. (2012). *Anticipating and matching demand and supply of skills in ETF partner countries*. Turin : European Training Foundation [in English].
4. Ilich, L. (2015). The practical approaches to overcome skills mismatch: international practice and Ukraine experience. *Scientific Letters of Academic Society of Michal Baludansky*, 46-52. [in English].
5. Libanova, E., Lisogor, L. & Cymbal, A. (2014). *Labour market transitions of young women and men in Ukraine*. Geneva : International Labour Office [in English].
6. Lisogor, L. (2015). European Experience of Skills Anticipation: Lessons for Ukraine. *Demography and Social Economy*, 1(23), 163-172. doi : 10.15407/dse2015.01.163 [in English].
7. *New Skills for New Jobs - Anticipating and matching labour market and skill needs*. (2010). Brussels : European Commission [in English].
8. Policy Paper for Change and Development in Higher Education. (1995). Paris : UNESCO [in English].
9. Skills supply and demand in Europe: Methodological framework. (2012). Luxembourg : CEDEFOP [in English].
10. Zukersteinova, A. & Strietska-Iilina, O. (2007). *Towards European skill needs forecasting*, Luxembourg : European Communities [in English].
11. Закон України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» [On the formation placement of the state order for manpower development of professionals, scientific, scientific-pedagogical staff and workers, professional development and retraining personnel]. (2013). *Урядовий кур'єр - Governmental Courier*, 1, 9 [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції журналу 28.04.2016