

<https://doi.org/10.15407/eip2019.02.101>

УДК 331.52; 331.54

JEL: J21, J23, J24

Близнюк В.В., канд. екон. наук

завідувач відділу соціально-економічних проблем праці

e-mail: vikosa72@gmail.com

Юрик Я.І., канд. екон. наук

старший науковий співробітник відділу соціально-економічних проблем праці

e-mail: yarina79@ukr.net

ДУ "Інститут економіки та прогнозування НАН України"

ОСВІТНЬО-КВАЛІФІКАЦІЙНІ ДИСПРОПОРЦІЇ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Досліджено освітньо-кваліфікаційні особливості та диспропорції регіонального ринку праці в Україні. Виявлено та узагальнено особливості структурно-динамічних характеристик ринку праці промислового регіону (Запорізька область), професійно-галузевої структури зайнятого та безробітного населення. Диспропорційність професійної освіти в області та попиту на кваліфіковану робочу силу розглянута авторами через нерівномірність розподілу зайнятих за професіями та видами економічної діяльності. Це призвело до перекосів у кількісно-якісній структурі ринку праці та посилення невідповідності рівня кваліфікації потребам роботодавців на рівні зазначеного регіону.

Обґрунтовано висновок про автономність траєкторій розвитку професійної освіти та ринку праці робітничих професій у Запорізькій області, що проявляється у надмірній кваліфікації зайнятого населення цього регіону.

За результатами аналітичних викладок виокремлено та комплексно охарактеризовано професійне "ядро" Запорізької області, що охоплює не менше 80% усіх зайнятих за робітничими професіями, та в його структурі виявлено наймасовіші види занять регіону. Порівняльна характеристика професійного "ядра" із потребою роботодавців та їхніми зарплатними пропозиціями дала можливість виявити "вузькі місця" професійної структури зайнятості в регіоні.

Оскільки підготовка робітничих кадрів згідно з політикою децентралізації є прерогативою місцевої влади, саме на рівні регіонів повинні готуватися робітничі кадри, що забезпечують поповнення професійного "ядра". Доведено, що система підготовки робітничих кадрів у Запорізькій області не спроможна привести підготовку кваліфікованих робітників у відповідність до потреб ринку праці. Особливої важливості у контексті модернізації змісту державної політики у сфері освіти, у т.ч. професійно-технічної, набуває активізація соціального діалогу на регіональному рівні¹.

Ключові слова: дисбаланс, попит, пропозиція, робітничі кадри, регіональний ринок праці, Запорізька область

¹ Публікацію підготовлено за виконання НДР "Модернізація економічної політики розвитку сфер діяльності та ринків" за бюджетною програмою 6541230.

Невідповідність параметрів попиту на працю та її пропозиції є істотним викликом модернізації соціально-економічної системи України в частині задоволення перспективних потреб економіки у кваліфікованих кадрах. Існує проблема значного дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили за професійно-кваліфікаційним, освітнім рівнями в різних видах економічної діяльності, економічних регіонах, у країні загалом.

Структурні зміни в економіці України, насамперед суттєве зменшення частки промисловості, старіння населення, посилення міграційних спрямувань, що пов'язані як з демографічними, трансформаційними, євроінтеграційними та глобалізаційними процесами, так і з формуванням тенденції примітивізації економіки, що характеризується значною часткою зайнятих на робочих місцях, які не потребують високого освітнього рівня, – усе це визначає тренд розвитку національного та регіональних ринків праці та визначає вимоги до професійної освіти з метою подолання або мінімізації існуючих освітньо-кваліфікаційних дисбалансів.

Наявні дисбаланси між структурою підготовки кадрів і попитом на випускників та досвідчених кваліфікованих робітників, які вийшли на ринок праці, зумовлюють необхідність пошуку принципово нових підходів, що дають змогу регулювати систему попиту та пропозиції на ринку праці. Позитивні зміни та розроблення ефективних механізмів управління системою професійної освіти у свою чергу потребують системного аналізу функціонування ринку праці з метою формування у подальшому прогностичних оцінок попиту на робочу силу та необхідних обсягів її підготовки.

Вивченню проявів різноманітних аспектів диспропорцій ринку праці, зокрема існуючих освітньо-професійних дисбалансів, присвячені роботи дослідників різних країн. Українські особливості узгодження попиту та пропозиції ринку праці за освітньо-професійними ознаками розглядаються в роботах Е. Лібанової [1], Л. Лісогор [2], Л. Шаульської [3], Л. Ільч [4]. Окремі аспекти розвитку та забезпеченості кадрового потенціалу вітчизняної промисловості розглядаються в роботах О. Амоші [5], В. Антонюк, О. Новікової, В. Дружиніної та ін.

Враховуючи процеси децентралізації та певної автономності регіонів України у підготовці кваліфікованих робітників, актуалізуються проблеми аналізу професійно-кваліфікаційної структури попиту та пропозиції робочої сили та відповідності їхньої підготовки потребам регіонального ринку праці. Попри наявність досить ґрунтовних і різноаспектних досліджень за тематикою освітніх дисбалансів розвитку вітчизняного ринку праці, відчувається потреба у детальнішому аналізі його регіональних особливостей, визначенні найбільш затребуваних робітничих професій на регіональному рівні та можливості їх набуття в закладах професійної освіти.

Метою дослідження є визначення та кількісна оцінка освітньо-професійних дисбалансів регіону держави, що створюють бар'єри для модернізаційних перетворень, та обґрунтування інструментів оптимізації регіональної політики підготовки робітничих кадрів і державної політики у сфері професійно-технічної освіти загалом.

Для аналізу була обрана Запорізька область, що є одним із потужних індустріальних регіонів України. Розглянуті раніше особливості промислового сегмента вітчизняного ринку праці [6] дають змогу констатувати існування значних освітніх диспропорцій в частині забезпечення економіки регіону кваліфікованими робітниками. Саме виявлення особливостей на рівні промислового регіону, економічний розвиток якого потребує якісних кваліфікованих робітничих кадрів, викликає науковий та практичний інтерес.

Загальною проблемою майже всіх професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) Запорізької області (далі – регіону), є невідповідність профільної підготовки галузевому спрямуванню розвитку економіки. Так, лише 56% учнів навчаються за професіями промислового галузевого спрямування, що призводить до виникнення нездорової конкуренції між навчальними закладами через дублювання підготовки за аналогічними професіями та перенасичення ринку праці робітничими кадрами, які не знаходять вакантних місць при працевлаштуванні [7]. Питання існуючого дисбалансу між пропозиціями освітніх послуг та запитами роботодавців, проектною потужністю ПТНЗ та наявним контингентом, станом навчально-матеріальної бази ПТНЗ та сучасним технологічним обладнанням підприємств регіону призводять до нерационального використання матеріальних, фінансових, людських ресурсів та негативно впливають на якість професійної підготовки кваліфікованих робітничих кадрів, що іще більше посилює регіональні диспропорції попиту та пропозиції.

Прояви професійно-кваліфікаційного дисбалансу між потребами ринку праці та підготовкою кадрів можна розглядати у макро- та мікрівимірах [8]. Макроекономічна складова полягає у структурному погіршенні забезпечення майже всіх видів економічної діяльності кваліфікованою робочою силою, що, у свою чергу, є однією з причин втрати конкурентоспроможності галузей на світових ринках [9]. Мікроекономічні аспекти передбачають існування та посилення дефіциту кваліфікованої робочої сили на підприємствах, що впливатиме на фінансові та соціальні показники його діяльності та населення регіону [10]. Причинами існування дисбалансів є інформаційна невизначеність перспектив ринку праці у професійному розрізі, що має багатоаспектну природу. Насамперед це обмежені можливості роботодавців оцінити перспективну потребу в тих чи інших професійних кадрах на період їхньої підготовки. Поряд із цим це також неповнота аналізу ринку праці у професійному розрізі та структури задоволеного попиту на робочу силу на рівні регіону, що визначають професійне ядро регіону і "прогалини" підготовки робітничих кадрів. Є сподівання, що результати цього дослідження сприятимуть заповненню зазначених прогалин та удосконаленню інструментарію регулювання системи професійної освіти в Україні.

Попри низький рівень сенситивності основних показників ринку праці до змін макроекономічних параметрів, який був характерним досить тривалий період часу, період з 2013 р. позначився суттєвим випробуванням як для країни загалом, так і ринку праці зокрема. Насамперед це проявилось в істотному звуженні можливостей прикладання праці у внутрішньому сегменті зайнятості. Загальне зменшення кількості робочих місць загалом в Україні за

період 2013–2017 рр. становить 16,4%, аналогічний показник по Запорізькій області –12,4% (рис. 1).

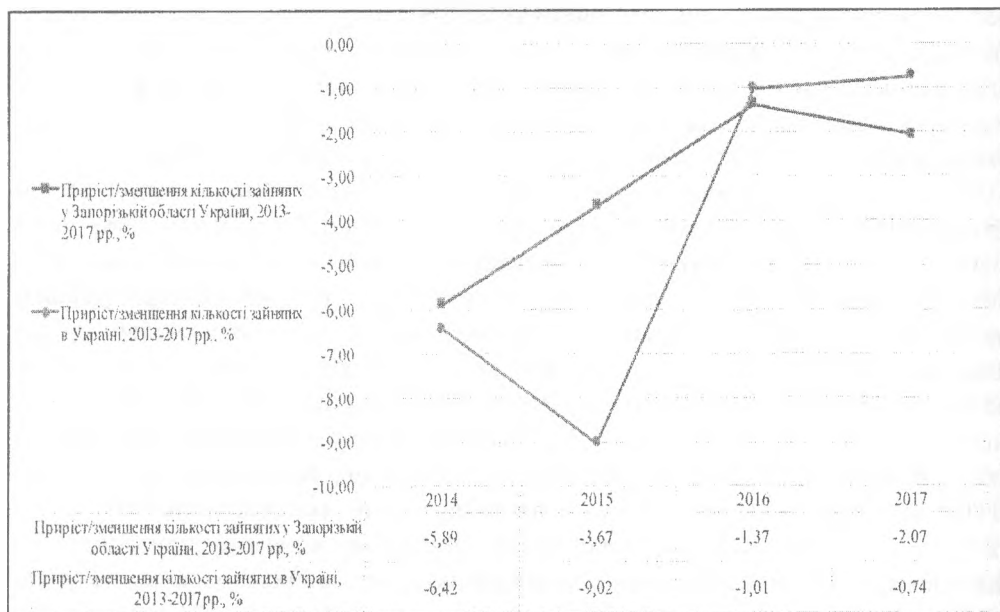


Рис. 1. Динаміка зайнятості в Україні та Запорізької області, 2013–2017 рр., %

Джерело: розраховано Юрик Я.І. за даними вибірових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

На тлі змін у загальній чисельності зайнятих, галузевий склад робочої сили регіону за досліджуваний період характеризувався відносною стабільністю, за нашими розрахунками відповідні структури співпадали на 90%. Аналіз чисельності та структури зайнятих Запорізької області показав, що найбільшими сферами прикладання трудових зусиль там були і залишаються підприємства оптової та роздрібної торгівлі (19,1%), переробної промисловості (17,4%), сільського господарства (15%). І саме на ці види економічної діяльності припадають найбільші обсяги скорочення робочих місць протягом досліджуваного періоду (рис. 2).

Галузева реалокція робочих місць у регіоні відбувалася одночасно зі зміною диференціації галузевих заробітних плат. Так, фінансова та страхова діяльність, акумулюючи зовсім незначну частку зайнятих (менше 1%), традиційно забезпечує працівників заробітною платою значно вищого рівня, ніж середня по області (136,7% від середніх показників у 2013 р. та 110,6% у 2017 р.). Аналогічна ситуація у сфері державного управління, де заробітна плата становила від 105,7 до 126,8% середньообласних показників та на підприємствах професійної та науково-технічної діяльності (від 103,8 до 113,5%). Промисловість, у свою чергу, акумулюючи значну частку зайнятих у регіоні та пропонуючи більшу зарплату, ніж середнє значення в області, істотно зменшила внесок у зарплатну диференціацію (співвідношення зарплати у промисловості та середньообласних показників зменшилося на 5,7 в.п.).

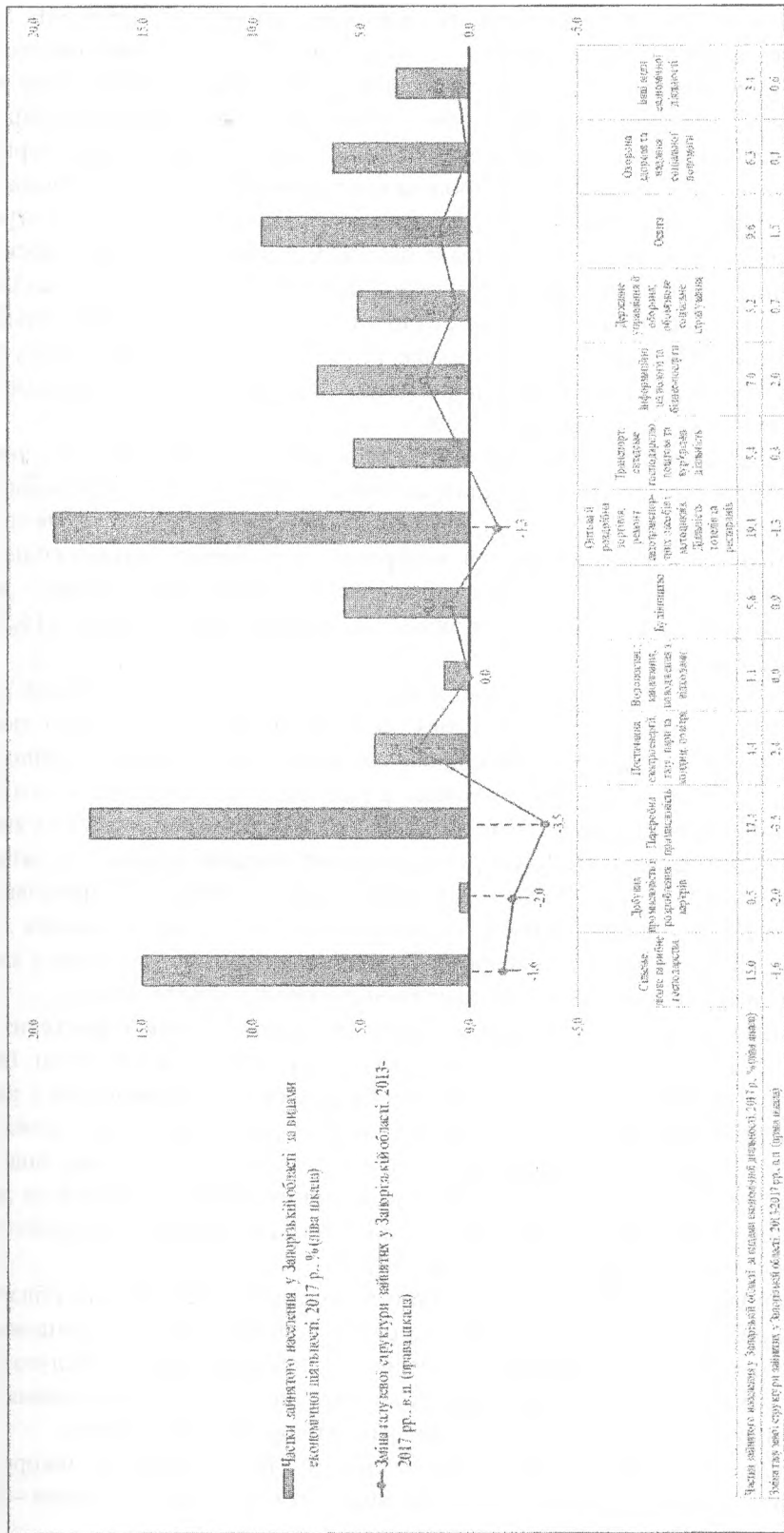


Рис. 2. Динаміка галузевої структури зайнятості Запорізької області, 2013–2017 рр., %

Джерело: розраховано Юрик Я.І. за даними вибіркових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Розподіл зайнятих за професіями та відповідні структурні зрушення характеризують зміни в попиті на робочу силу відповідно до коливань ринкової кон'юнктури. Через швидкі технологічні та галузеві зміни, з одного боку, та недосконалість державного регулювання – з іншого, сучасний ринок праці в Україні характеризується суттєвим загостренням структурних диспропорцій між попитом на робочу силу та її пропозицією за професіями, що обмежує можливості працевлаштування безробітних і не сприяє задоволенню потреб роботодавців у працівниках. Упродовж багатьох років зберігається досить високий запит на кваліфікованих робітників з інструментом (25,6% від загальної кількості вільних робочих місць станом на 01.01.2019 р. у Запорізькій області), працівників найпростіших професій (12,2%), робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (12,2%).

За досліджуваний період найбільш представленими професіями на ринку праці Запорізької області (рис. 3) є професіонали (14,6% у 2017 р.), працівники сфери торгівлі та послуг (15,3%), кваліфіковані робітники з інструментом (13,7%), робітники з експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування (14,7%). Однією з ознак примітивізації економіки регіону є досить високий рівень задоволеного попиту на найпростіші професії (16,5% усіх зайнятих у регіоні).

Цікавим є і той аспект, якою ж мірою професійний склад робочої сили регіону залежить від гендерного розподілу зайнятості. Згідно з теорією людського капіталу, вибір професії індивідом залежить від очікуваної індивідуальної віддачі упродовж трудового життя, а раціональна поведінка жінки на ринку найімовірніше передбачатиме вибір таких професій, зайнятість за якими, в умовах тимчасового виходу з ринку, матиме незначні втрати. Як зазначають С. Полачек [11] та Р. Анкер [12], жінки, маючи схильність працювати за тими професіями, що дозволяють їм поєднувати роботу та виконання домашніх обов'язків, обиратимуть заняття із відносно високою стартовою зарплатою та низькою віддачею від нагромадженого професійного досвіду.

Нерівномірність розподілу жінок та чоловіків за професіями характеризує горизонтальну і, певною мірою, вертикальну сегрегацію на ринку праці. Високий ступінь гендерної сегрегації є значущим фактором диспропорцій у рівні оплати праці, у кар'єрних перспективах і, як наслідок, – нерівності можливостей чоловіків та жінок у сфері зайнятості в регіоні загалом. Тому аналіз гендерних аспектів сегрегації на регіональному ринку праці важливий не лише з точки зору соціальної справедливості, а й з позицій підвищення ефективності використання трудових ресурсів регіону.

Аналіз гендерної професійної структури зайнятості у Запорізькій області показав такі результати (рис. 4). Понад половину чоловіків (62,7%) працюють на робочих місцях кваліфікованих робітників з інструментом, з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, а також на найпростіших посадах, які не потребують професійної освіти.

Жінки, відповідно, зосереджені у професіях, які не потребують використання фізичної праці, із одночасно вищими вимогами до освітнього рівня – це професіонали, фахівці та працівники торгівлі й послуг.

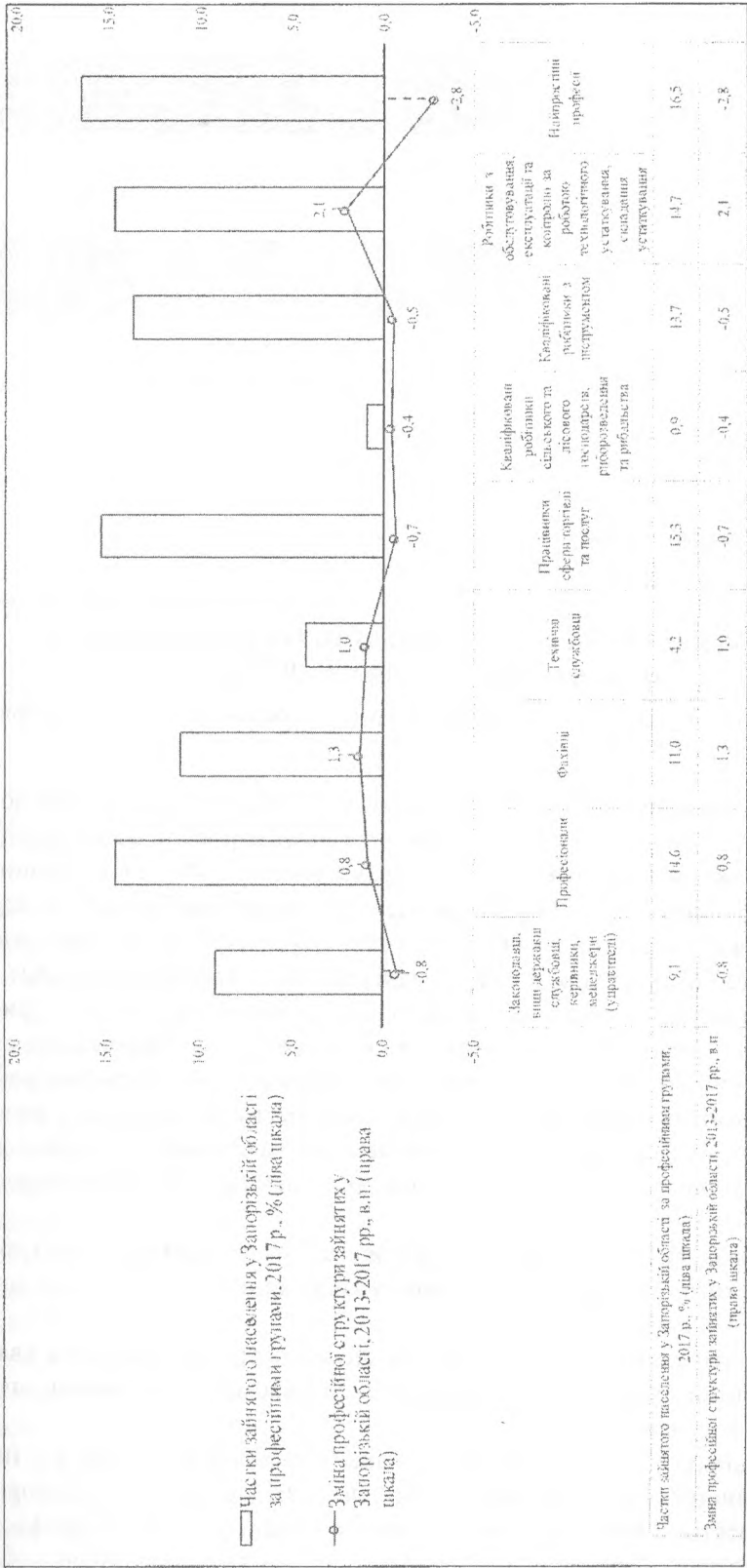


Рис. 3. Динаміка професійної структури зайнятості 2013–2017 рр., %

Джерело: розраховано Юрик Я.І. за даними вибіркових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

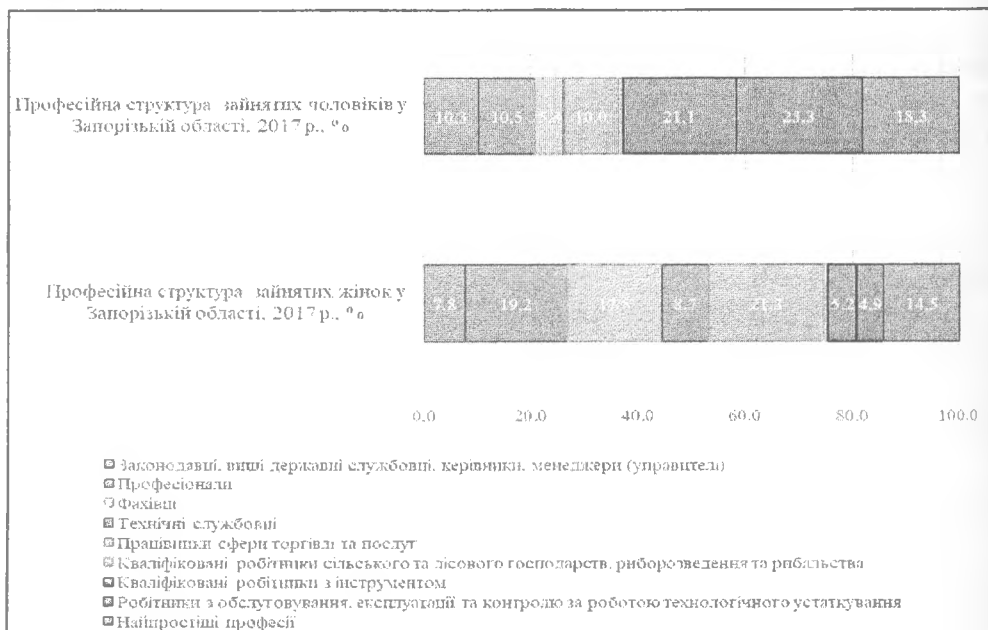


Рис. 4. Гендерний розподіл зайнятих Запорізької області за професійними групами, 2017 р, %

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

Цілком закономірною є подібність гендерної структури безробіття до гендерної структури зайнятості. Найчастіше в регіоні безробітні жінки представлені колишніми професіоналами (15%), фахівцями (12,7%) та працівниками сфери торгівлі й послуг (25,7%). Водночас серед чоловіків без роботи перебувають робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за технологічним обладнанням (33,5%), а також кваліфіковані робітники з інструментом (27,3%).

Регіональний ринок праці характеризується розбалансованістю із ринком освітніх послуг, унаслідок чого виникли перекося в кількісно-якісній структурі робочої сили та невідповідності рівня кваліфікацій потребам роботодавців. Так, освітня структура галузевої зайнятості свідчить, що з високою формальною освітньою підготовкою робоча сила зосереджена у сферах держуправління, охорони здоров'я, інформаційних технологіях та бізнес-послугах, освіти (рис. 5).

Майже кожен другий зайнятий у галузях добувної промисловості, будівництва, сільського господарства, водопостачання та на транспорті мав професійно-технічну освіту.

Попит на низькокваліфіковану працю, що не потребує будь-якої кваліфікації, є традиційно високим у будівництві, сільському господарстві, оптовій та роздрібній торгівлі.

Вищий освітній рівень не зменшує ризик безробіття в регіоні, а – навпаки – його підвищує. Так, за даними 2017 р., до складу безробітних Запорізької області відносяться 48% тих, хто має вищу освіту, і 36 % із професійно-технічною освітою. Тобто для осіб, освітній рівень яких відповідає робітни-

чим посадам, вірогідність знайти роботу є вищою, враховуючи промислову орієнтацію регіону.

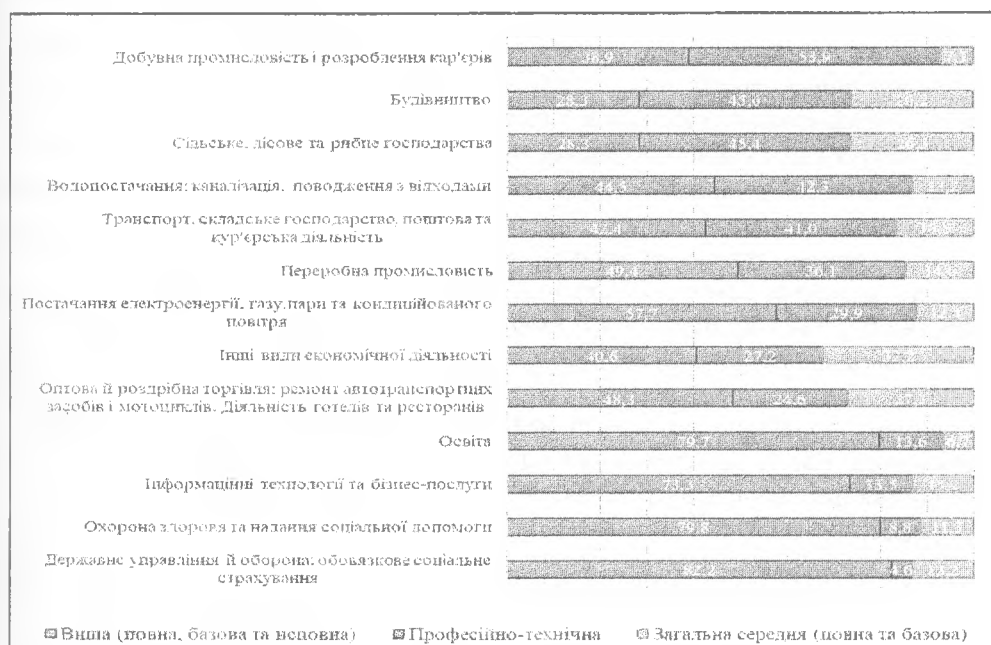


Рис. 5. Освітня структура галузевої зайнятості населення в Запорізькій області, 2017 р., %

Джерело: розраховано Юрик Я.І. за даними вибірових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Таким чином, з урахуванням викладеного вище на сьогодні ринок праці Запорізької області характеризується наявністю таких основних дисбалансів: освітньо-кваліфікаційних, структурно-гендерних, галузево-зарплатних, структурно-якісних у пропозиції робочої сили та її працевлаштуванні. Важливим є розроблення підходів державної політики до подолання зазначених дисбалансів, що, відповідно, потребує належного наукового обґрунтування.

Попередження освітньо-професійних дисбалансів, які останніми роками в Україні лише поглиблюються, тісно пов'язане з визначенням потреби ринку у відповідних навичках найманих працівників. Інтерес науковців до проблеми надмірного рівня кваліфікації та її впливу на економічний розвиток та добробут робітників розпочалися з публікації Р. Фрімена "Надмірно освічений американець" [13], де розглядалася проблема зайнятості на робочих місцях, які потребують значно нижчого рівня освіти. Останні десятиріччя інтерес до проблеми невідповідності навичок та надмірності освіти лише зростає. Недостатність освітнього рівня призводить до гальмування сукупної продуктивності, а її надмірний рівень свідчить про неефективність інвестицій в освіту, які є занадто дорогими для суспільства. Результати досліджень Дж. Хартога [14], П. Слоуна [15], Е. Левіна та Х. Остербіка [16] доводять, що робітники, надмірно освічені порівняно з тими, чий освітній рівень відповідає займаним робочим місцям, отримують "штрафи" у вигляді меншої зарплати.

В Україні простежуються тенденції автономності розвитку ринків праці та освітніх послуг [17, 18], і Запорізька область тут не є 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 на найпростіших роботах має вищу освіту різного рівня (табл. 1).

Одна з причин такого дисбалансу лежить у площині самої освіти. Доступність та зниження вимог до абітурієнтів при вступі у заклади вищої освіти, відсутність дієвих моніторингів її якості [19] формує механізм дискредитації самої вищої школи. Поступово перетворюючись з інструменту інвестування у людський капітал та підвищення індивідуальної конкурентоспроможності на інструмент соціалізації молоді до майбутнього життя, якість освіти суттєво знижується. Навіть за отримання вищої освіти, часто за державний кошт, існує висока ймовірність бути зайнятим на робочих місцях, які вимагають рівня професійно-технічної підготовки, про що свідчать дані табл. 1.

Таблиця 1

Освітня структура професійних груп зайнятих у Запорізькій області України та масштаби дисбалансу між кваліфікаційним рівнем працівників та кваліфікаційними вимогами до робочих місць, 2017 р., %

Показник	Повна та базова вища	Неповна вища	Професійно-технічна	Повна загальна середня	Базова загальна середня	Усього
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	70,4	16,2	9,2	4,2	0,0	100,0
Професіонали	89,4	8,9	0,9	0,7	0,0	100,0
Фахівці	37,9	51,9	5,4	4,8	0,0	100,0
Технічні службовці	38,2	22,9	25,9	11,1	1,9	100,0
Працівники сфери торгівлі та послуг	17,5	23,7	29,8	27,3	1,6	100,0
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	5,7	23,7	15,7	46,3	8,6	100,0
Кваліфіковані робітники з інструментом	14,5	14,4	52,7	16,1	2,4	100,0
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування	7,4	17,6	52,1	22,5	0,5	100,0
Найпростіші професії	7,1	15,3	38,7	34,8	4,1	100,0

масштаби надмірної формальної підготовки працівників порівняно із рівнем кваліфікації фактичних робочих місць

масштаби недостатньої формальної підготовки працівників порівняно із рівнем кваліфікації фактичних робочих місць

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

Інша ж причина пов'язана зі структурно-галузевими характеристиками економіки регіону, що не продукує стільки робочих місць, які потребують вищої освіти. До прикладу, експерти Європейського центру розвитку професійної освіти визначили, що до кінця 2020 р. у країнах Європи лише 31,5% робочих місць вимагатимуть вищого освітнього рівня і 48% робочих місць потребуватимуть робочої сили із середнім професійним освітнім рівнем [18]. Тож виникає особливий інтерес саме до професійної освіти, що формує основи задоволеного попиту в Запорізькій області з огляду на її індустріально-аграрну спеціалізацію.

Як свідчать наші розрахунки, 90% зайнятих із професійно-технічною освітою в області представлені в таких професійних групах, як робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за технологічним обладнанням (26,8%), кваліфіковані робітників з інструментом (25,2%), працівники сфери торгівлі (15,9%). Трохи менше чверті (22,3%) зосереджені на найпростіших робочих місцях, які не потребують спеціальної підготовки.

Діюча система підготовки робітничих кадрів у Запорізькій області через мережу ПТНЗ не спроможна вирішити ключову проблему – привести підготовку кваліфікованих робітників у відповідність до потреб ринку праці. За підсумками проведеного нами дослідження можемо стверджувати, що сучасна система професійної освіти як в Україні, так і в області, характеризується такими проблемами:

- діюча система формування регіонального замовлення на підготовку робітників у ПТНЗ не відповідає вимогам регіонального ринку праці та не забезпечує належних результатів, оскільки органи місцевої влади та місцевого самоврядування не аналізують регіональний ринок праці у розрізі професій і, відповідно, не мають достатнього та якісного інформаційно-аналітичного забезпечення для ухвалення ефективних рішень у сфері зайнятості та професійно-технічної освіти;
- система моніторингу освітніх послуг сфери професійно-технічної освіти, який має сприяти реальному плануванню обсягів та напрямів професійної підготовки, неефективна;
- немає чіткої системи інформування населення про кон'юнктуру ринку праці з метою забезпечення якісного планування підготовки робітничих кадрів у ПТНЗ на регіональному рівні та на рівні територіальних громад;
- не створено систему інформування заінтересованих сторін, органів управління освітою та безпосередньо ПТНЗ про потреби роботодавців у робітниках у розрізі видів економічної діяльності та професій;
- відсутні професійні стандарти, що не дає змоги осучаснити та розробити новітні освітні стандарти підготовки робітничих кадрів;
- матеріально-технічна база навчальних закладів застаріла. Робітники, які не мають можливості доступу до новітнього інноваційного обладнання, відразу потрапляють до зони ризику із високим ступенем імовірності безробіття;
- роботодавці не відповідають за створення умов випускникам ПТНЗ з метою їхньої адаптації, закріплення на робочому місці та подальшого підвищення кваліфікації і кар'єрного зростання. На переважній кількості підпри-

емств 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 діяльності.

Стан підготовки кваліфікованих робітників не відповідає сучасним соціально-економічним потребам суспільства загалом та регіону зокрема. Перелік спеціальностей, за якими готують своїх випускників ПТНЗ, досить громіздкий і формується, зважаючи на професійні назви робіт, у той час як статистичні дані щодо зайнятості формуються за назвами професійних груп, що унеможливорює аналіз та прогноз потреби у професійному розрізі.

Це вимагає визначення детального переліку найбільш поширених професійних занять у регіоні – так званого професійного "ядра" – та виявлення можливості місцевих закладів професійної освіти у підготовці відповідних кадрів.

До складу сформованого нами професійного "ядра" увійшли 29 груп робітничих занять, що охоплюють 80% зайнятих у регіоні за професіями, включеними до 4–8 розділів Національного класифікатора України ДК 003:2010 "Класифікатор професій" (табл. 2). Цікаво, що 50% зайнятих у регіоні робітників представляють у "ядрі" всього п'ять видів професійної діяльності, а саме: водій автотранспортних засобів, продавець у магазинах, працівник захисних та охоронних служб, електромеханік та електромонтажник, механік і монтажник сільськогосподарських та промислових машин.

Аналіз структури професійного ядра був доповнений аналізом зареєстрованого ринку праці в частині попиту на робочу силу і пропонованої заробітної плати та її пропозиції у вигляді безробітних. Так у регіоні найбільш масово представлені професії водіїв автотранспортних засобів (16,3% у професійному "ядрі"), продавці в магазинах (14,1%), працівники захисних та охоронних служб (8,6%), електромеханіки та електромонтажники (6,8%), механіки та монтажники сільськогосподарських та промислових машин (4,8%).

Найбільшим попитом на регіональному ринку праці користуються продавці (частка цих вакансій у "ядрі" – 17,7%), хоча рівень запропонованої заробітної плати для них не перевищує 60% від середньої по області. Ризик втрати роботи тут теж досить високий, так, частка безробітних, які працювали продавцями, є найвищою серед інших представників професійного "ядра" (18,7%).

Значним попитом та пропозицією характеризуються професійна група робітників з керування та обслуговування сільсько- та лісгосподарського устаткування, хоча рівень запропонованої їм зарплати нижчий від її середнього рівня по Запорізькій області.

Конкурентний рівень зарплат по регіону пропонується лише робітникам, які обслуговують рудо- та металоплавильні печі (137,3% від середньої по області), а вакансії та безробітні за цією професійною групою займають у "проф-ядрі" менше за 1%. Разом із тим аналіз даних показав, що підготовка у закладах ПТНЗ регіону здійснюється лише за однією з багатьох професійних назв робіт, які, відповідно до Національного класифікатора України ДК 003:2010 "Класифікатор професій", входять до цієї профгрупи (8121). Тобто за цим фактом у закладах ПТНЗ у регіоні здійснюється недостатня підготовка, можливо, через проведення навчання безпосередньо на виробництві.

Таблиця 2

Характеристика професійного "ядра" ринку праці Запорізької області

Код	Назва професійної групи	Частка професії у професійному "ядрі" зайнятих, %	Частка вакансій, %	Частка зареєстрованих безробітних, %	Рівень заробітної плати пропонуваної за вакансією, %	Навантаження на 1 вакансію, осіб	Підготовка в області за професією
8322	Водії автотранспортних засобів та робітники з обслуговування автотранспортної техніки	16,28	12,83	10,96	74,53	1,25	+
5220	Продавці в магазинах	14,11	17,69	18,73	59,06	1,55	+
5169	Працівники захисних та охоронних служб	8,63	6,91	8,10	62,61	1,72	-
7241	Електромеханіки та електромонтажники	6,76	4,66	2,88	84,36	0,91	+
7233	Механіки та монтажники сільськогосподарських та промислових машин	4,83	8,33	6,17	86,68	1,09	+
7129	Будівельники, ремонтники споруд та верхолази	4,07	1,39	0,91	71,20	0,96	+
5230	Продавці, що ведуть торгівлю з лотків та на ринках	3,79	0,12	0,51	54,44	6,50	+
7231	Механіки та монтажники моторних транспортних засобів	3,72	0,69	0,64	93,84	1,36	+
8331	Робітники з керування та обслуговування сільсько- та лісгосподарського устаткування	3,32	13,82	17,03	70,08	1,81	+
4211	Касири та білетери	2,99	1,24	2,53	71,01	2,98	+
7212	Зварники та газорізальники	2,78	3,48	2,27	101,92	0,96	+
5132	Працівники з надання послуг пацієнтам лікувальних закладів	2,75	3,65	2,16	54,81	0,87	-
5141	Перукарі	2,56	0,63	1,11	54,81	2,60	+
8211	Верстатники	2,49	3,65	1,60	86,53	0,65	+
5122	Кухарі	2,39	4,79	6,65	60,14	2,04	+
4115	Секретарі	2,13	0,69	1,20	58,93	2,53	+
5123	Офіціанти та буфетники	1,70	2,33	2,68	60,66	1,69	+
4222	Службовці з інформування (довідок)	1,57	2,16	2,18	58,01	1,48	+

Закінчення табл. 2

Код	Назва професійної групи	Частка професій у професійному "ядрі" зайнятих, %	Частка вакансій, %	Частка зареєстрованих безробітних, %	Рівень заробітної плати пропонуваної за вакансією, %	Навантаження на 1 вакансію, осіб	Підготовка в області за професією
5131	Працівники, що забезпечують піклування та догляд за дітьми	1,46	1,27	1,02	56,85	1,17	-
8121	Робітники, що обслуговують рудо- та металоплавильні печі	1,42	0,63	0,37	137,32	0,87	+
8333	Машиністи кранів, лебідок та подібних установок	1,41	1,70	1,01	95,31	0,87	+
7412	Булочники, кондитери та майстри з приготування кондитерських виробів	1,38	0,89	1,43	69,16	2,37	+
4212	Касири в банках та інкасатори	1,22	0,20	0,82	72,85	6,03	-
7141	Маляри	1,13	0,67	0,68	88,06	1,50	+
6121	Виробники, які здійснюють щодобовий догляд за домашньою худобою та її поставку	1,11	0,70	2,05	64,11	4,31	-
7232	Механіки та монтажники авіаційних машин	1,10	0,37	0,17	89,76	0,66	+
7136	Водопровідники та трубопровідники	1,03	2,03	1,60	75,34	1,16	+
8155	Робітники, які обслуговують установки з очищення нафти та природного газу	1,00	0,94	1,52	67,03	2,37	-
8163	Робітники, які обслуговують печі для спалювання сміття, компресори, холодильні, вентиляційні, водоочисні та меліоративні системи	0,86	1,53	1,04	67,61	0,99	-
	Усього по професійному "ядру" (80% від усіх зайнятих у регіоні за професійними групами 4-8)	100	100	100			

Джерело: розраховано Юрик Я.І. за даними вибіркових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Також у регіоні не проводиться підготовка за жодною з професійних назв робіт за такими професійними групами "ядра", як: працівники захисних та охоронних служб (охоронник, сек'юриті) – 5169; працівники з надання послуг пацієнтам лікувальних закладів (молодша медсестра, санітарка) – 5132; працівники, які забезпечують догляд за дітьми (помічники вихователя, няня) – 5131; касири в банках та інкасатори – 4212; виробники, які здійснюють цілодобовий догляд за худобою (оператор тваринницьких комплексів та механізованих ферм; свинар; дояр; тваринник; санітар (ветеринарна медицина)) – 6121.

Проведення дослідження доводить існування диспропорцій у підготовці професійних кадрів на рівні робітничих професій та потребами регіонального ринку праці внаслідок відсутності прогнозування потреб ринку в працівниках у професійному розрізі. Розрізненість та часткова незіставність звітної статистичної інформації щодо професій зайнятих та професійних назв робіт, за якими здійснюється підготовка у професійно-технічних навчальних закладах освіти, неможливість достеменно оцінити перспективну потребу роботодавців у тих чи інших професіях, відсутність налагоджених комунікативних зв'язків між суб'єктами ринку праці (навчальні заклади, роботодавці, служби зайнятості, органи регіонального державного управління) лише посилюють існуючі дисбаланси. Вирішення означених регіональних проблем у частині підготовки кваліфікованих робітників видається можливим у декількох площинах:

- покращенні діяльності аналітичних служб органів місцевої влади і місцевого самоврядування;
- задіянні формату соціального діалогу на регіональному рівні з метою розширення кола користувачів освітніми послугами навчальних закладів у контексті створення умов для безперервної професійної освіти, підвищення кваліфікації дорослого населення впродовж життя, підвищення кваліфікації зайнятого та перенавчання безробітного населення;
- модернізації мережі навчальних закладів шляхом створення багатопрофільних центрів, оновленні змісту навчального процесу з урахуванням потреб регіону в робітничих кадрах, матеріальної бази ПТНЗ з урахуванням напрямів розвитку економіки регіону.

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 та стандартів. Соціальний діалог з усіма зацікавленими сторонами на регіональному рівні потребуватиме методичного, інституційного та ресурсного забезпечення, що і є перспективами подальших досліджень.

Список використаних джерел

1. Labour market transitions of young women and men in Ukraine / Libanova E., Cymbal A., Lisogor L., Marchenko I., Iarosh O. Geneva, International Labour Office, 2014. 105 p.
2. Lisogor L. European Experience of Skills Anticipation: Lessons for Ukraine. *Демографія та соціальна економіка*. 2015. № 1(23). P. 163–172. doi: <https://doi.org/10.15407/dse.2015.01.163>

3. Shaulska L., Yakymova N. Formation of educational potential of sustainable development. *Scientific letters of academic society of Michal Baludansky*. 2015. Vol. 3. № 3. P. 140–146.
4. Ільїч Л.М. Узгодження кваліфікацій з урахуванням потреб ринку праці: проблеми та шляхи розв'язання. *Демографія та соціальна економіка*. 2015. Вип. 3 (25). С. 173–184. doi: <https://doi.org/10.15407/dse2015.03.012>
5. Амоша О.І., Шамілева Л.Л. Розвиток трудового потенціалу промисловості на засадах соціальної відповідальності: концептуальне та науково-методичне забезпечення. *Вісник економічної науки України*. 2016. № 2 (31). С. 3–8.
6. Близнюк В.В., Юрик Я.І. Асиметричність розвитку промислового сегмента ринку праці України. *Економіка і прогнозування*. 2018. № 4. С. 65–80. doi: <https://doi.org/10.15407/eip2018.04.065>
7. Туринський процес 2016. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти Запорізької області. Проект Європейського Фонду Освіти "Туринський процес 2016-17" / Міністерство освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти. Київ: Вік принт, 2016. 81 с.
8. Новікова О.Ф., Гріневська С.М., Шамілева Л.Л. Соціальна орієнтація економіки: механізм державного регулювання. Донецьк: Ін-т економіки пром-сті, 2009. 220 с.
9. Гринкевич С.С., Лупак Р.Л., Васильків Ю.В. Формування системи та структурування інституційного забезпечення реалізації державної політики розвитку і використання трудового потенціалу України. *Бізнес Інформ*. 2015. № 7. С. 67–72.
10. Растегаева А.В. Профессионально-квалификационный дисбаланс как фактор прекаризации труда. *Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета*. 2017. № 5 (69). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalno-kvalifikatsionnyy-disbalans-kak-faktor-prekarizatsii-truda>
11. Polachek S.W. Occupational Self-Selection: a Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. *The Review of Economics and Statistics*. 1981. No. 63. P. 60–69. doi: <https://doi.org/10.2307/1924218>
12. Anker R. Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview. *International Labor Review*. 1997. No. 136.
13. Freeman, R. The overeducated American. New York: Academic Press, 1976.
14. Hartog J. Over-education and earnings: Where are we, where should we go? *Economics of Education Review*. 2000. Vol. 19. No 2. P. 131–47. doi: [https://doi.org/10.1016/S0272-7757\(99\)00050-3](https://doi.org/10.1016/S0272-7757(99)00050-3)
15. Sloane P.J. Much ado about nothing? What does the over-education literature really tell us? *Over-education in Europe* / Büchel, F. Et al. (Eds). Edward Elgar, Cheltenham, 2003. P. 11–48.
16. Leuven E. And Oosterbeek H. Overeducation and mismatch in the labor market. *Handbook of the Economics of Education* / Hanushek, E.A., Machin, S. and Woessmann, L. (Eds). Vol. 4. Amsterdam: Elsevier, 2011. P. 283–326. doi: <https://doi.org/10.1016/B978-0-444-53444-6.00003-1>
17. Feiler L. Skills needs identification and anticipation policies and practices in the Eastern Partnership Region: Cross-country report. Brussels: European Communities, 2014. 102 p.
18. Skills needs identification and skills matching in South Eastern Europe. European Training Foundation. 2016. URL: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/52A4B230DF6113F1C125805A005567B3_Skills%20needs%20identification%20and%20matching%20SEE.pdf
19. Онищенко О. Що заважає університетам давати якісну освіту? *Дзеркало тижня. Україна*. 2018. № 33. URL: https://dt.ua/EDUCATION/scho-zavazhayе-universitetam-davati-yakisnu-osvitu-287760_.html

Надійшла до редакції 10.06.2019 р.

Близнюк В.В., канд. экон. наук

заведующая отделом социально-экономических проблем труда

Юрик Я.И., канд. экон. наук

старший научный сотрудник

ГУ "Институт экономики и прогнозирования НАН Украины"

ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ДИСПРОПОРЦИИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА УКРАИНЫ

Исследованы образовательно-квалификационные особенности и диспропорции регионального рынка труда в Украине. Выявлены и обобщены особенности структурно-динамических характеристик рынка труда промышленного региона (Запорожская область), профессионально-отраслевой структуры занятого и безработного населения. Диспропорциональность профессионального образования в области и спроса на квалифицированную рабочую силу рассматривается авторами через призму неравномерности распределения занятых по профессиям и видам экономической деятельности. Это привело к перекосам в количественно-качественной структуре рынка труда и усилению несоответствия уровня квалификации потребностям работодателей на уровне указанного региона.

Обоснован вывод относительно автономности траекторий развития профессионального образования и рынка труда рабочих профессий в Запорожской области, что проявляется в излишней квалификации занятого населения этого региона.

По результатам аналитических выкладок выделено и комплексно охарактеризовано профессиональное "ядро" Запорожской области, охватывающее не менее 80% всех занятых по рабочим профессиям, и в его структуре выявлены массовые профессии региона. Сравнительная характеристика профессионального "ядра" с потребностью работодателей и их зарплатными предложениями дала возможность выявить "узкие места" профессиональной структуры занятости в регионе.

Поскольку подготовка рабочих кадров в соответствии с политикой децентрализации является прерогативой местных властей, именно на уровне регионов должны готовиться рабочие кадры, обеспечивающие пополнение профессионального "ядра". Доказано, что система подготовки рабочих кадров в Запорожской области не может обеспечить соответствие подготовки квалифицированных рабочих с потребностями рынка труда. Особую важность в контексте модернизации содержания государственной политики в сфере образования, в т.ч. профессионально-технического, приобретает активизация социального диалога на региональном уровне.

Ключевые слова: дисбаланс, спрос, предложение, рабочие кадры, региональный рынок труда, Запорожская область

V. Blyzniuk, PhD in Economics

Head of the Department of Socio-Economic Problems of Labor

Ya. Yuryk, PhD in Economics

*Senior Researcher, Department of Socio-Economic Problems of Labor,
Institute for Economics and Forecasting, NAS of Ukraine*

EDUCATIONAL AND QUALIFICATIONAL DISPROPORTIONS OF UKRAINE'S REGIONAL LABOR MARKET

The article deals with educational and qualification features and disproportions of the regional labor market. The authors reveal and summarize the features of structural and dynamic characteristics of the labor market in an industrial region (Zaporizhzhya region), and professional and sectoral structure of the employed and unemployed population. The disproportionality between regional distribution of vocational education and demand for skilled labor is considered in the context of the uneven distribution of employees by professions and economic activities, which led to distortions in the quantitative and qualitative structure of the labor market and further aggravated the mismatch between the level of labor's skills and the needs of employers at the regional level.

The paper substantiates the conclusion about the autonomy of the trajectories of vocational education development in the region and the labor market of worker professions, which shows up in the excessive qualification of the employed population in the region.

Based on the results of analytical calculations, the authors identified and fully characterized the professional "core" of the Zaporizhzhya region, which covers no less than 80% of all employed in the worker professions and identified, in its structure, the most wide spread professions in the region. The comparative characteristic of the professional "core" with the need of employers and their salary proposals allowed to identify the bottlenecks of the occupational structure of employment in the region.

Since the training of workers in accordance with the policy of decentralization is a prerogative of local authorities, it is at the regional level that workers should be trained to ensure the replenishment of a professional "core". The authors prove that the system of worker training in Zaporizhzhya region is not able to bring the training of skilled workers in line with the needs of the labor market. It is the social dialogue with all stakeholders in the region that acquire particular importance for the modernization of the content of educational policy.

Keywords: *imbalance, demand, supply, professional workers, regional labor market*

References

1. Libanova, E., Cymbal, A., Lisogor, L., Marchenko, I., Iarosh, O. (2014). Labour market transitions of young women and men in Ukraine. Geneva: International Labour Office. 105 p.
2. Lisogor, L. (2015). European Experience of Skills Anticipation: Lessons for Ukraine. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika – Demography and Social Economy*, 1 (23), 163-172. doi: 10.15407/dse2015.01.163 <https://doi.org/10.15407/dse2015.01.163>
3. Shaulska, L., Yakymova, N. (2015). Formation of educational potential of sustainable development. *Scientific letters of academic society of Michal Baludansky*, 3: 3, 140-146.

4. Ilich, L.M. (2015). Harmonization of Qualifications Taking into Account the Labor Market Needs: Problems and Solutions. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika – Demography and Social Economy*, 3(25), 173-184. doi: <https://doi.org/10.15407/dse2015.03.012> [in Ukrainian].
5. Amosha, O.I., Shamileva, L.L. (2016). Development of labor potential of industry on the basis of social responsibility: conceptual and scientific-methodical support. *Bulletin of Economic Science of Ukraine. Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy – Bulletin of Economic Science of Ukraine*, 2 (31), 3-8 [in Ukrainian].
6. Blyzniuk, V.V., Yuryk, Ya.I. (2018). Asymmetric development of the industrial segment of the Ukrainian labor market. *Ekon. prognozuvannâ – Economy and forecasting*, 4, 65-80. doi: <https://doi.org/10.15407/eip2018.04.065> [in Ukrainian].
7. Turin Process 2016. Ukraine. Regional level. Analysis of the system of vocational education in the Zaporizhzhya region (2016). European Education Foundation Project "Turin Process 2016-17". Ministry of Education and Science of Ukraine, European Foundation for Education. Kyiv: Vik prynt [in Ukrainian].
8. Novikova, O.F., Hrinevska, S.M., Shamileva, L.L. (2009). Social orientation of the economy: the mechanism of state regulation. Donetsk: Institute of Industrial Economics [in Ukrainian].
9. Hrynkevych, S.S., Lupak, R.L., Vasylykiv, Yu.V. (2015). Formation of the system and structuring of institutional support for realization of the state policy of development and use of Ukraine's labor potential. *Business Inform*, 7, 67-72 [in Ukrainian].
10. Rastegaeva, A.V. (2017). Professional-qualification imbalance as a factor of precarisation of labor. *Vestnik Saratovskogo sudarstvennogo socialno-jekonomicheskogo universiteta – Vestnik Saratov state social economic university*, 5(69). Retrieved from <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalno-kvalifikatsionnyy-disbalans-kak-faktor-prekarizatsii-truda> [in Russian].
11. Polachek, S.W. (1981). Occupational Self-Selection: a Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. *The Review of Economics and Statistics*, 63, 60-69. doi: <https://doi.org/10.2307/1924218>
12. Anker, R. (1997). Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview. *International Labor Review*, 136.
13. Freeman, R. (1976). The overeducated American. New York: Academic Press.
14. Hartog, J. (2000). Over-education and earnings: Where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19: 2, 131-47. doi: [https://doi.org/10.1016/S0272-7757\(99\)00050-3](https://doi.org/10.1016/S0272-7757(99)00050-3)
15. Sloane, P.J. (2003). Much ado about nothing? What does the over-education literature really tell us? In Büchel, F. et al. (Eds) *Over-education in Europe* (p. 11-48). Cheltenham: Edward Elgar.
16. Leuven, E. And Oosterbeek, H. (2011). Overeducation and mismatch in the labor market. In Hanushek, E.A., Machin, S. And Woessmann, L. (Eds). *Handbook of the Economics of Education* (vol. 4, p. 283-326). Amsterdam: Elsevier. doi: <https://doi.org/10.1016/B978-0-444-53444-6.00003-1>
17. Feiler, L. (2014). Skills needs identification and anticipation policies and practices in the Eastern Partnership Region: Cross-country report. Brussels: European Communities.
18. Skills needs identification and skills matching in South Eastern Europe (2016). European Training Foundation. Retrieved from https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/52A4B230DF6113F1C125805A005567B3_Skills%20needs%20identification%20and%20matching%20SEE.pdf
19. Onyschenko, O. (2018). What prevents universities from providing high-quality education? *Dzerkalo tyzhnia. Ukraina – Mirror of the week. Ukraine*, 33. Retrieved from https://dt.ua/EDUCATION/scho-zavazhaye-universitetam-davati-yakisnu-osvitu-287760_.html [in Ukrainian].