

МОДЕРНІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБАЛАНСОВАНОГО РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ

Нестабільність економічної ситуації в Україні негативно відображається на всіх сферах економіки та зайнятості. Впродовж останніх років проблеми заповнення вакансій розглядаються вченими всього світу під принципово іншим кутом зору – невідповідності компетенцій вимогам робочих місць. За результатами опитування роботодавців у ЄС, кожен четвертий відчуває складнощі у заповненні вакансій через нестачу претендентів із потрібними навичками. Невідповідність компетенцій потребам робочих місць є серйозною перепоною на шляху забезпечення сталого економічного розвитку та зростання продуктивності праці. Одним зі шляхів подолання дисбалансу на ринку праці є створення галузевих кваліфікаційних рад, що дозволить роботодавцям злагоджено формувати бачення розвитку галузі, своєчасно узгоджувати вимоги до змісту і якості праці робітників різних кваліфікаційних рівнів, розробляти та оновлювати кваліфікації, формувати вимоги до змісту освітніх стандартів і програм та організації навчання на робочому місці.

Питаннями модернізації соціальної політики убік забезпечення більш оптимального та збалансованого розвитку ринку праці займається широке коло вітчизняних та зарубіжних науковців, серед яких найбільші здобутки мають В.П. Антонюк, О.А. Грішнова, Е.М. Лібанова, О.Ф. Новікова, Л.В. Шаульська та інші, однак у своїх роботах вони майже не торкаються можливостей використання галузево-кваліфікаційних рад та національної системи кваліфікацій як одних з ефективних інструментів соціальної політики у сфері регулювання ринку праці.

Національна система кваліфікацій являє собою сукупність механізмів правового та інституціонального регулювання кваліфікацій робочої сили з боку ринку праці та пропозиції кваліфікацій з боку системи освіти та навчання. Побудова на практиці національної системи кваліфікацій дозволяє побудувати інтегровану систему соціальної політики, направлену на досягнення взаємодії та погодження основних інтересів суб'єктів ринку праці та ринку освітніх

послуг. У класичному баченні національна система кваліфікацій у розвинених країнах включає в себе такі правові та інституціональні елементи:

перелік галузей професійної діяльності (видів економічної діяльності) із професіями та спеціальностями, що їм відповідають;

професійні стандарти – елементи, за допомогою яких відбувається систематизація існуючих видів економічної діяльності (напрямів діяльності на ринку праці) і зіставлення з напрямками підготовки кадрів у рамках системи освіти;

національна рамка кваліфікацій, яка виступає ядром національної системи кваліфікацій, за допомогою якої відбувається зіставлення різноманітних видів та типів кваліфікацій з вимогами до спеціалістів певних видів трудової діяльності;

формування кола вимог до кваліфікацій з урахуванням існуючих професійних стандартів;

система забезпечення якості кваліфікацій – містить у собі органи визнання й оцінки якості кваліфікацій та розробляє перелік процедур оцінки і сертифікації результатів формального та неформального навчання, а також професійного (трудоного) досвіду;

каталог кваліфікацій – систематизований за сферами економічної діяльності, галузями та освітніми напрямками каталог програм навчання і переліку отриманих компетенцій.

Головним управлінським елементом, який забезпечує злагоджене функціонування та взаємодію усіх складових національної системи кваліфікацій, є галузеві кваліфікаційні ради (див. таблицю).

У європейській практиці галузеві кваліфікаційні ради являють собою органи, створені на партнерських засадах з метою організації безперервної взаємодії між ринком праці та системою професійної освіти і навчання для забезпечення відповідності системи освіти та навчання потребам відповідної галузі економіки, а також з метою стимулювання розвитку кваліфікацій у певній галузі економіки [1].

Практика створення галузевих рад існує в таких країнах, як: Франція, Словаччина, Хорватія, Нідерланди, Румунія, Великобританія, Іспанія, Португалія, Білорусь, Туреччина та інші.

Поряд з галузевими радами поширеною формою інституційної організації вирішення проблем ринку праці є міжгалузеві кваліфікаційні ради, сутність діяльності яких є схожою з галузевими, але поєднує у собі декілька галузей економіки. Існують і альтернативні

національні кваліфікаційні ради, що займаються питаннями збалансування кваліфікацій та гармонійним розвитком ринку праці (Німеччина).

Таблиця 1

Класифікація типів кваліфікаційних рад

За типом	За типом функціонування	За типом ініціатора
галузеві; міжгалузеві; спеціалізовані; національні; регіональні	професійні організації; робочі органи	організуються та управляються державою; організуються та управляються об'єднаннями роботодавців
За роллю	За функціями	За сферою діяльності
директивний орган; консультаційний орган	з розширеним набором функцій; з обмеженим набором функцій	початкової освіти та навчання; безперервної освіти та навчання; початкової та безперервної освіти і навчання

Окрім форми організації кваліфікаційні ради поділяються і за пріоритетами їх функціонування. Існують ради, що організують свою діяльність як окремі професійні організації, які мають свій персонал та своє окреме фінансування. Більш розповсюдженим є створення галузевих рад як окремих робочих органів у рамках існуючих організацій, наприклад у рамках об'єднання роботодавців або в рамках діяльності окремого міністерства. У такому випадку створеною галузевою радою використовуються ресурси організації або органу державної влади на базі якого вони створюються.

Будь-які галузеві ради за своєю сутністю представляють собою партнерські засади функціонування державних органів влади, роботодавців та освітніх установ, однак ініціювати створення та забезпечувати їх діяльність може як держава, так і об'єднання роботодавців. Взагалі за своєю структурою до складу галузевих кваліфікаційних рад можуть входити представники ринку праці: окремі роботодавці (підприємства), організації роботодавців, бізнес-асоціації, торгові палати, профспілки, професійні асоціації та інші. Державний сектор можуть представляти: державні органи влади

(центральне галузеве міністерство або агентство), органи, що відповідають за освіту та навчання, органи, які відповідають у країні за питання праці та зайнятості, навчальні заклади і навчальні центри (рис. 1) [3,5].

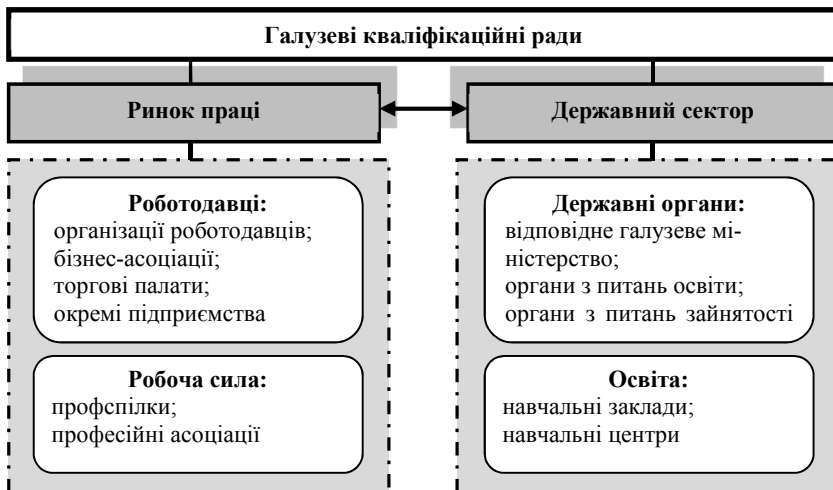


Рис. 1. Структура галузевих кваліфікаційних рад за суб'єктами

На галузеві ради в рамках їх діяльності покладається широке коло функцій, серед них [1,3,5]:

визначення структурних змін у попиті на кваліфікації на ринку праці, в рамках певної галузі/підгалузі (здійснюється на основі проведення оцінки потреб роботодавців з використанням маркетингових та соціологічних підходів);

здійснення поточної оцінки структури ринку праці за професіями та кваліфікаціями;

визначення кількісних невідповідностей між попитом (існуючим та прогнозним) на ринку праці та пропозицією з боку системи освіти (здійснення оцінки галузевої структури персоналу, їх суттєво-вікової та професійної структури, оцінки можливостей системи освіти для підготовки необхідних кадрів тощо);

аналіз поточних та перспективних потреб у компетенціях на галузевому та підгалузевому рівнях;

підготовка рекомендацій або коментарів відносно необхідності розробки нових або актуалізації існуючих професійних стандартів та кваліфікацій у сфері освіти та підготовки кадрів (забезпечення

підтримки взаємодії професійних стандартів з національною рамкою кваліфікацій);

організація розробки і проходження процедури затвердження професійних та кваліфікаційних стандартів;

участь у затвердженні змісту навчальних програм професійної підготовки;

розробка рекомендацій щодо вдосконалення політики розвитку системи безперервної освіти;

створення та забезпечення функціонування спеціалізованих рад з визнання результатів неформального навчання;

посилення та координація співробітництва між освітніми установами та роботодавцями;

сприяння розвитку галузі та можливостей працевлаштування в рамках галузі;

надання рекомендацій особам, які відповідають за прийняття відповідних рішень відносно змісту, форм та типів професійної підготовки та навчання, які повинні бути впроваджені на національному та регіональному рівнях;

організація та надання освітніх послуг для підготовки і підвищення кваліфікації для певної галузі;

здійснення фінансування окремих програм навчання та підготовки кадрів.

За функціональним змістом галузеві ради поділяються на ті, які виконують «розширений набір функцій», тобто усі ті, що були зазначені вище, та кваліфікаційні ради з обмеженим колом функцій. Функції та завдання таких рад направлені виключно на забезпечення якісної відповідності між попитом на кваліфікації та пропозицією системи професійної освіти (тобто визначення існуючих та перспективних потреб у кваліфікаціях на відповідному ринку праці галузі, надання пропозицій щодо оновлення професійних стандартів та внесення змін до навчальних програм).

В умовах існуючої сьогодні в Україні системи управління ринком праці та ринком освітніх послуг оптимальним є створення системи галузевих рад із наданням їм проміжних функцій консультативного органу з питань оцінки потреб ринку праці в кадрах та директивного органу у сфері формування та затвердження професійних стандартів. При цьому актуальним є розподіл окремих функцій між державними органами влади та представниками роботодавців, адже саме вони зможуть надавати найбільш актуальну інформацію щодо вимог до персоналу, які висуває ринок праці, а відпові-

дні державні органи зможуть забезпечити законність та легітимність рішень, які будуть прийматися у сфері сертифікації професійних видів діяльності. У цьому випадку основною складовою інституційної системи створення галузевих рад та затвердження професійних стандартів є: Міністерство соціальної політики України; національна рада з питань кваліфікацій; атестаційний комітет; комітет з питань експертного та публічного обговорення; галузеві ради; робочі групи з професійних стандартів; робочі групи з питань прогнозування; Міністерство освіти та науки України; рада з затвердження професійних стандартів; департамент прогнозування ринку праці; центри сертифікації; інститути з питань прогнозування.

Функціональні обов'язки цих органів у рамках забезпечення регулювання національної системи кваліфікацій.

Для національної ради з питань кваліфікацій: координація та контроль діяльності органів, які займаються питаннями кваліфікацій; координація розробки та реалізації політики розвитку кваліфікацій; координація розвитку національної системи кваліфікацій та її інститутів; визначення функцій галузевих рад на національному рівні; затвердження професійних стандартів; надання повноважень галузевим радам; оновлення національної рамки кваліфікацій.

Для галузевих кваліфікаційних рад: аналіз тенденцій розвитку галузевого ринку праці; визначення змін до вимог якості робочої сили на регіональному ринку праці; внесення пропозицій стосовно розробки політики зайнятості, направленої на подолання недоліків; розробка та вдосконалення професійних стандартів; прогностична оцінка потреб роботодавців у робочій силі на галузевому рівні; координація проведення оцінки та присвоєння кваліфікацій.

Для атестаційного комітету галузевих рад: атестація та надання дозволів на створення та функціонування галузевих рад; контроль за діяльністю галузевих рад.

Для комітету з питань затвердження та контролю за створенням професійних стандартів: оцінка та визначення галузей, які потребують розробки нових або корегування існуючих професійних стандартів; здійснення експертної оцінки якості створених галузевою радою професійних стандартів; забезпечення контролю за процесом офіційного затвердження галузевих стандартів; участь в організації публічного обговорення професійних стандартів.

Для комітету з питань публічного обговорення: організація доступу суспільства до розроблених професійних стандартів; об-

робка пропозицій щодо вдосконалення професійних стандартів; організація зворотного зв'язку між розробкою освітньо-кваліфікаційних та професійних стандартів.

Для Міністерства освіти та науки України: проведення попередньої оцінки якості професійних стандартів; організація публічного обговорення професійних стандартів; розробка освітньо-кваліфікаційних стандартів відповідно до затверджених професійних стандартів.

Для організації з сертифікації: визначення критеріїв сертифікації кваліфікацій; організація оцінки та присвоєння кваліфікацій; координація діяльності центрів сертифікації.

Більш детально можливу систему взаємодії соціальних партнерів у рамках реалізації національної системи кваліфікацій наведено на рис. 2.

Ключовою функцією більшості галузевих кваліфікаційних рад є створення та забезпечення системи професійних стандартів.

У рамках побудованої системи взаємодії соціальних партнерів у сфері реалізації національної системи кваліфікацій найбільш вірною бачиться система визнання та затвердження професійних стандартів, яка наведена на рис. 3.

Відповідно до цієї системи головна функція з питань створення та оновлення професійних стандартів покладається на відповідні галузеві ради, що будуть створені в кожній галузі та які включатимуть представників (фахівців) ключових підприємств галузі, представників системи освіти, представників провідних наукових інститутів; представників профспілок та незалежних експертів і адміністративний персонал. Після розробки професійного стандарту він передається до національної ради з питань кваліфікацій (функціонує в рамках Міністерства соціальної політики України), яка здійснює експертну оцінку професійних стандартів та її відповідність встановленим нормам. Наступним етапом є передача професійного стандарту до Міністерства освіти та науки України, яке так само здійснює експертне оцінювання і вносить відповідні зміни та пропозиції. Важливим елементом усієї системи затвердження професійного стандарту є його публічне обговорення, яким керує окремий міжвідомчий комітет з цих питань. У результаті публічного обговорення професійний стандарт повертається до національної ради з питань кваліфікацій, яка розглядає отримані зауваження та пропозиції і здійснює їх затвердження. Далі на базі професійних стандартів Міністерство освіти та науки України створює освітні стан-

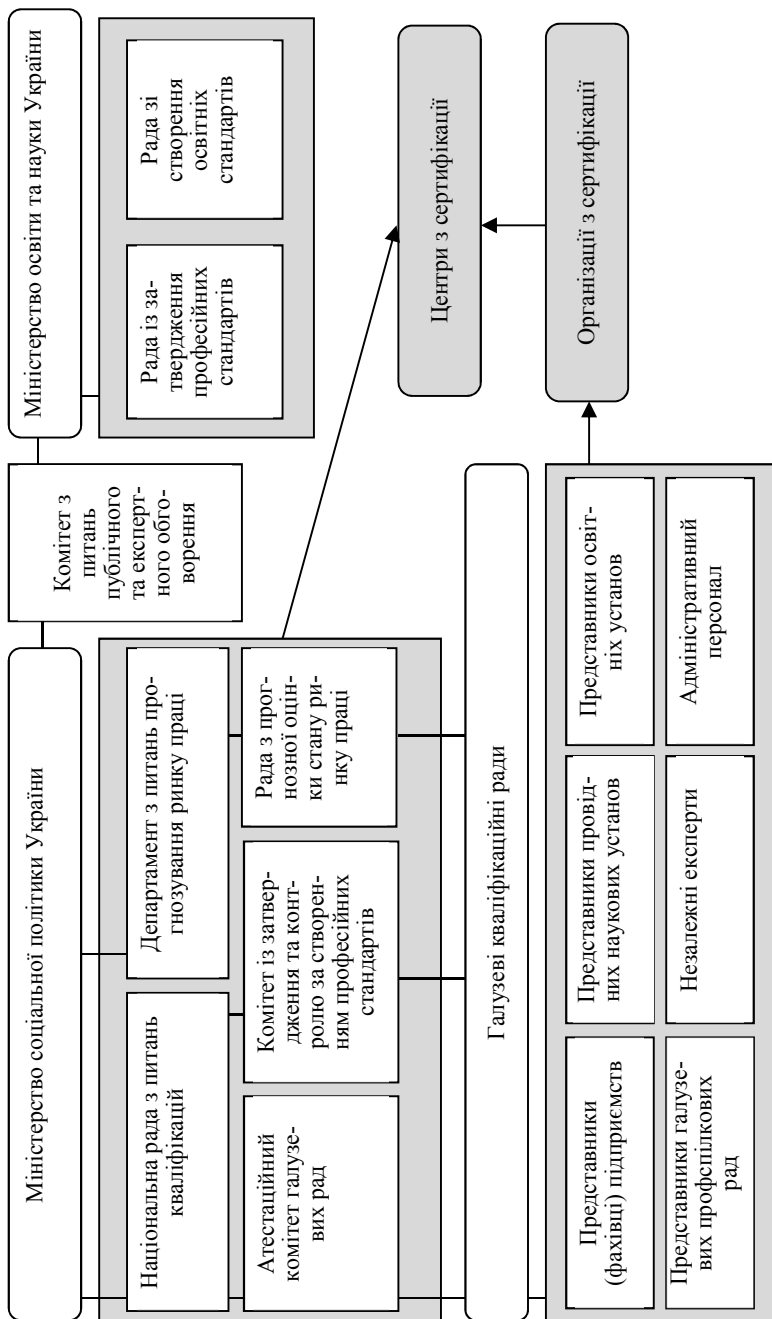


Рис. 2. Система взаємодії соціальних партнерів у рамках реалізації національної системи кваліфікації



Рис. 3. Інституційний механізм створення професійних стандартів

дарті, які потім покладаються в основу навчальних планів з підготовки кадрів у навчальних закладах різних рівнів.

Отже, виходячи з проведеного дослідження та наявного досвіду розвинених європейських країн, можна зробити висновок, що модернізація соціальної політики у бік створення національної системи кваліфікацій та галузевих рад дозволить максимально наблизити підготовку кадрів до вимог ринку праці, забезпечити скорочення рівня безробіття, дозволить підприємствам розвиватися більш сталими темпами. Для реалізації запропонованих у роботі заходів першочерговими кроками є:

ініціація створення робочої групи щодо забезпечення організації галузевих кваліфікаційних рад, визначення кола їх обов'язків, типу функціонування, рівнів відповідальності та органів, що входять до його складу. Долучити до робочої групи зарубіжних фахівців із країн, що вже мають позитивний досвід створення галузевих рад;

створення національного агентства з розробки кваліфікацій, який виконував би функції координації злагодженої роботи усіх галузевих рад;

ініціювати створення галузевих рад з наданням функцій управління відповідним галузевим об'єднанням роботодавців;
опрацювати законодавчо встановлені вимоги до розробки процедури затвердження професійних стандартів в Україні;
передбачити створення на базі галузевих рад кваліфікаційних рад з питань визнання результатів неформального навчання;
додати, окрім класичних представників у галузевих радах (роботодавців, профспілок, державних органів), фахівців профільних наукових установ, які мають досвід в оцінці ринку праці та попиті в кваліфікаціях.

Література

1. Анализ существующих структур социального партнерства в сфере профессионального образования и обучения Белоруссии и предложения по техническим аспектам создания пилотных отраслевых советов по вопросам квалификаций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.etf.europa.eu/eventsmgmt.nsf/\(getAttachment\)/26D293E73F36A7CAC1257D74004CDEEF/\\$File/BLR_SSC_RU.pdf](http://www.etf.europa.eu/eventsmgmt.nsf/(getAttachment)/26D293E73F36A7CAC1257D74004CDEEF/$File/BLR_SSC_RU.pdf).
2. Отраслевые квалификационные советы в Хорватии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fedmet.org/files/Sector%20Skills%20Council/World%20Experiance/Chroatia%20SSC%20Balkovic%202012.pdf>.
3. Лаборатория Восточной Европы по Отраслевым квалификационным советам [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://fedmet.org/files/Sector%20Skills%20Council/World%20Experiance/Conclusions%20SSCs%20Chisinau%20September%202013_RU.pdf.
4. Европейская система квалификаций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.labrate.ru/.../-35754.doc.
5. Отраслевые советы по вопросам занятости и профессиональной подготовки на уровне ЕС. Анализ их целесообразности и потенциальной эффективности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fedmet.org/files/Sector%20Skills%20Council/World%20Experiance/Europe%20experiance%20SSC%20.pdf>.
6. Обзор деятельности отраслевых квалификационных советов в Турции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fedmet.org/files/Sector%20Skills%20Council/World%20Experiance/Turkey%20SSC%20Aykut%20Engin%202012.pdf>.

Надійшла до редакції 21.10.2016 р.