

2. Kalinina, S.P. Transformatsiia mizhnarodnoho rynku pratsi v umovakh hlobalizatsijnykh zrushen' [The Transformation of the International Labor Market in Terms of Globalization] / Kalinina, S.P., Hetmanenko, Y.O., Haidash, O.S. – ed. by S.P. Kalinina, LLC "Nilan-LTD", Vinnitsa, Ukraine, 2015.

This article was submitted on January 21, 2016

УДК 331

Л.С. Лісогор
Lisohor, L.S.

Європейський досвід прогнозування потреби у робочій силі в контексті формування інноваційних перспектив трансформації зайнятості в Україні

The European experience of workforce demand forecasting in the context of innovative prospects for transformation of employment in Ukraine

У статті досліджено європейський досвід прогнозування потреби в робочій силі в контексті формування інноваційних перспектив трансформації зайнятості. Проаналізовано європейські підходи до прогнозування навиків та кваліфікацій. Обґрунтовано необхідність удосконалення сучасної практики прогнозування в Україні з урахуванням можливостей формування інноваційних перспектив трансформації зайнятості. Визначено основні напрями запровадження європейського досвіду прогнозування в Україні на основі налагодження інституційної взаємодії основних стейкхолдерів процесу прогнозування.

Ключові слова: ринок праці, прогнозування потреби в робочій силі, інноваційні перспективи, трансформація ринку праці.

This article studies the European experience of workforce demand forecasting in the context of innovative prospects for transformation of employment. It analyzes the European approaches to forecasting skills and qualifications. The article justifies the need of improving current practices of forecasting in Ukraine taking into consideration the creation of innovative prospects for transformation of employment. It defined the core areas of application of the European experience in forecasting in Ukraine on the basis of establishing institutional interaction between the main stakeholders in the forecasting process.

Keywords: labor market, workforce demand forecasting; innovative prospective transformation of the labor market.

Постановка проблеми. Глобалізація світової економіки зумовлює посилення взаємозалежності національних економік у результаті інтенсифікації міжнародних потоків капіталу, активацію застосування передових технологій. Це викликає потребу в ефективному використанні людських ресурсів, поліпшенні якості людського капіталу як життєво важливого компонента підвищення національної конкурентоспроможності, а отже, поступово

актуалізуються питання забезпечення відповідності між пропозицією робочої сили, що формується в системі освіти, та зміною попиту на навички (уміння, кваліфікації) з боку роботодавців. Саме тому головними проблемами на шляху ефективного узгодження пропозиції та попиту на ринку праці в країнах, що розвиваються, є наявність великомасштабної неформальної економіки, слабка кореляція між ринком праці та системою освіти, неефективні реформи системи освіти та професійної освіти і навчання, слабкі стимули роботодавців до участі в розробці навчальних програм і навчальних планів.

Оцінити обсяги та структуру поточних і майбутніх потреб за професіями можна на основі прогнозування як способу мінімізації невідповідності навичок та умінь, викликаной структурними змінами, а також демографічними чинниками. Так, у країнах з високим рівнем народжуваності спостерігається надлишок пропозиції; водночас у

Лісогор Лариса Сергіївна, доктор економічних наук, професор, Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України (Київ).

Lisohor, Larysa Serhiivna, Dr. S (Econ.), Professor, Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine (Kyiv).

© Лісогор Л.С., 2016

© Lisohor, L.S., 2016

країнах з високим рівнем постаріння населення – нестача робочої сили загалом. Важливим чинником тут є трудова міграція, яка впливає на збалансування обсягів кваліфікованої та некваліфікованої робочої сили.

Процеси структурної трансформації ринку праці зумовлені необхідністю модернізації економіки та структури ринку праці з урахуванням глобальних тенденцій суспільного поділу праці. Разом з тим специфіка трансформації ринку праці в умовах інноваційних змін формується в результаті особливостей впливу різних чинників, що визначають або інерційний, або інноваційний вектор розвитку сфери праці. Саме тому пріоритетним завданням стає розроблення науково обґрунтованих підходів до прогнозування обсягів потреби економіки у кваліфікованій робочій силі і, відповідно, підтверджує актуальність дослідження цих проблем у контексті формування інноваційних перспектив трансформації зайнятості в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблемам прогнозування потреби економіки в робочій силі за професіями присвячено багато наукових праць як зарубіжних, так і вітчизняних учених-економістів. Серед найбільш відомих зарубіжних вчених, які досліджують проблеми прогнозування потреби у навиках (кваліфікаціях), слід назвати Р. Вілсона, А. Зукерштейнову, Б. Крічела, Л. Ласснігга, Г. Марінгера, О. Стриетску-Ілліну та інших. Зокрема, згідно з позицією О. Стриетскої-Ілліної та Р. Вілсона, прогнозування потреби в навиках (кваліфікаціях) має здійснюватися з урахуванням не тільки попиту та пропозиції в економіці, а й тенденцій розвитку системи освіти [1]. Лоренц Ласснігг зазначав, що моделі прогнозування мають розроблятися науковцями "...з урахуванням конкретних пропозицій практиків та стейкхолдерів, що приймають рішення, з метою узгодження пропозиції та попиту на кваліфікації" [2].

Серед українських науковців проблеми прогнозування потреби економіки в робочій силі в розрізі професій найбільш активно досліджували В. Близнюк, Г. Купалова, В. Савченко, В. Саріогло, Ю. Харазішвілі, О. Цимбал та ін. Зокрема, Ю. Харазішвілі зазначав, що в Україні "...при прогнозуванні соціально-економічних процесів використовуються, передусім, економетричні моделі на базі кореляційно-регресійного аналізу. Це передбачає застосування методів прогнозування, що описують майбутнє, яке фактично є продовженням, або екстраполяцією минулого" [3, с. 24].

Водночас формування системи прогнозування пропозиції та потреби в робочій силі за рівнями освіти, професіями та видами економічної діяльності (у контексті інноваційних перспектив трансформації зайнятості в Україні) залишається недостатньо дослідженою проблемою, що підтверджує актуальність її вивчення.

Метою статті є дослідження проблем формування системи прогнозування пропозиції та потреби у робочій силі за професіями в контексті інноваційних перспектив трансформації зайнятості в Україні.

Виклад основного матеріалу. Започаткована ЄС у 2008 р. ініціатива "Нові кваліфікації для нових робочих місць" передбачала необхідність аналізу та прогнозування попиту на кваліфіковану робочу силу [4]. Відповідно до цієї ініціативи передбачалася реалізація Програми дій

Європейської комісії щодо вдосконалення кваліфікацій, прогнозування потреби економік у кваліфікованій робочій силі, мінімізації дисбалансів між вимогами робочих місць і професійними навичками працівників. Головними цілями, задекларованими у зазначеній ініціативі, є мінімізація дисбалансу між існуючими кваліфікаціями та потребами ринку праці; налагодження координації між ринками праці та освітніх послуг; удосконалення методичних підходів до прогнозування майбутніх потреб у кваліфікаціях.

Згідно з цією ініціативою було передбачено розроблення Європейської рамки кваліфікацій: визначення кваліфікацій на основі оцінювання результатів навчання; запровадження Європейської програми з розвитку ключових компетенцій, необхідних для безперервного навчання; запровадження ESCO – Європейської класифікації навичок/компетенцій, кваліфікацій і професій; аналіз тенденцій змін попиту на секторальному рівні і напрямки формування галузевих рад за кваліфікаціями; розроблення прогнозів Європейського центру з розвитку професійної освіти (CEDEFOP).

Основні напрями діяльності у сфері аналізу та прогнозування попиту економіки у кваліфікованій робочій силі представлено у Стратегії зростання ЄС "Європа – 2020", прийнятій у 2010 р. [5]. Серед найважливіших цілей визначено п'ять пріоритетів, які передбачається здійснити до 2020 р. у сфері зайнятості, інновацій, освіти, соціальної інтеграції та кліматичних змін (енергетики). Основні стратегічні ініціативи Стратегії зростання "Європа – 2020" безпосередньо пов'язані зі сферою розвитку кваліфікацій. Передусім це *План з розвитку нових кваліфікацій (умінь) і збільшення кількості робочих місць*. Цей план спрямований на реформування ринку праці, щоб сприяти населенню в оволодінні належними навичками і кваліфікаціями для отримання робочих місць у майбутньому, створення нових робочих місць та удосконалення законодавства ЄС у сфері зайнятості.

Європейський центр з розвитку професійної освіти (CEDEFOP) з метою налагодження дослідної роботи у сфері аналізу попиту отримав у 2010 р. доручення Ради ЄС у рамках програми "Нові навички для нових робочих місць" розробляти прогнози попиту на робочу силу в Європі (включаючи прогноз зайнятості за секторами, професійними групами та кваліфікаційними рівнями). З метою посилення прозорості ринку праці ЄС у рамках Плану з розвитку нових кваліфікацій та робочих місць розробляє Панораму кваліфікацій в Європі, ключовою складовою якої є прогнози CEDEFOP [6]. Отримані результати використовуються для визначення тенденцій змін попиту на робочу силу в ЄС: по секторах (для 41 галузі на підставі класифікації NACE rev 1.1); за професіями (для 27 професій на підставі класифікації ISCO 88); за кваліфікаціями (три укрупнених рівні на підставі класифікації ISCED) плюс потреби в заміщенні робочої сили за професіями та кваліфікаціями.

Прогнозні дані щодо обсягів та структури попиту та пропозиції на ринку праці отримані на основі даних вибіркового обстеження домогосподарств, проведених у країнах – членах ЄС. Методологічною основою прогнозування CEDEFOP є підхід Інституту дослідження проблем

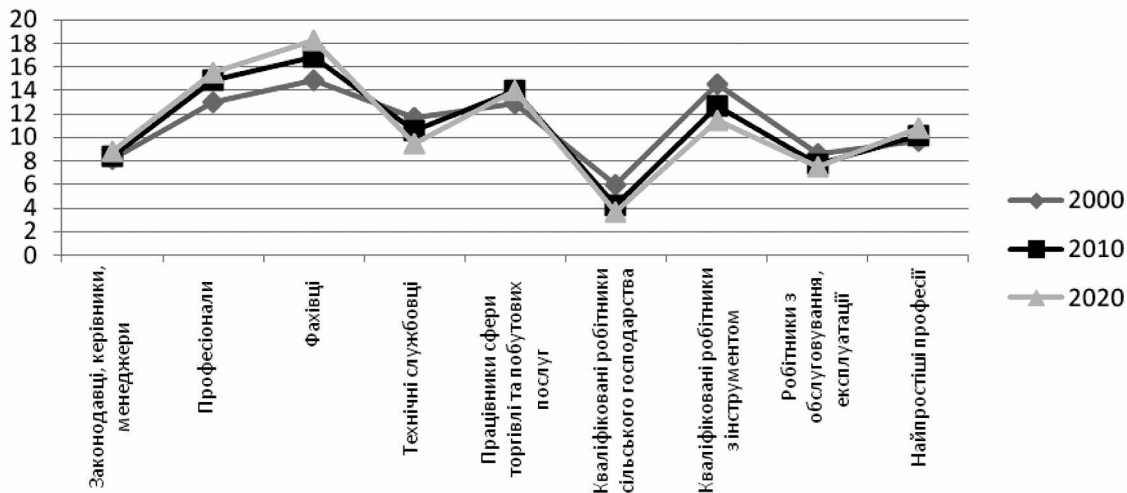


Рис. Прогноз зайнятості за професіями до 2020 р., %, для 27 країн ЄС

Джерело: [6].

зайнятості (IER) та Кембриджського інституту економетрики (CE) до прогнозування навичок (кваліфікацій), що базується на використанні:

- 1) регіональної багатосекторальної макроекономічної моделі (Модуль 1 RMDM);
- 2) модулів, які трансформують результати у наслідки при прогнозуванні попиту та пропозиції навичок (кваліфікацій).

Для прогнозування попиту на робочу силу (за професіями та кваліфікаціями) використовуються модулі, що визначають рівні зайнятості та можливості розширення потреби за професіями (Модуль 2 EDMOD) і кваліфікаціями (Модуль 3 QMOD). Ці модулі містять матриці "Сектори – Професії" та "Спеціальності – Кваліфікації", побудовані на основі гармонізованих даних обстежень економічної активності населення країн ЄС (EU-LFS).

Не менш важливим елементом моделі CEDEFOP є Модуль 4 RDMOD, що розраховує заміщення потреби за професіями/кваліфікаціями в результаті впливу демографічних чинників (виходу на пенсію, смертності), переходом до статусу безробітного, чистою міграцією та мобільністю між професіями. Модуль 5 QUALMOD характеризує розподіл працівників за рівнем кваліфікації, рівнем освіти (ISCED) та економічним статусом. Оцінка параметрів моделі, згідно з позицією Р. Вілсона та І. Ліваноса [7], необхідна для моделювання участі населення в освіті, розробки базових прогнозів ринку праці. Водночас для забезпечення більш точного прогнозування пропозиції робочої сили за рівнями кваліфікації доцільно було б використовувати підхід Р. Вілсона, відповідно до якого необхідно враховувати розвиток кваліфікацій протягом трудового життя [8]. Однак реальні можливості врахування цих кваліфікацій значно обмежені внаслідок дефіциту статистичних оцінок.

Модуль 6 FLOWMOD відображає обсяги пропозиції робочої сили за рівнями освіти, що формуються з числа випускників навчальних закладів. Збільшення/зменшення чисельності випускників навчальних закладів суттєво впливає на перспективи розвитку ринку праці, зміну обсягів та структури потреби в робочій силі за професіями та кваліфікаціями. Модуль 7 BALMOD відображає диспропор-

ції між попитом та пропозицією (за рівнями освіти). Показники дисбалансу характеризують певною мірою невідповідність навичок, оскільки рівень кваліфікації працівників не завжди відповідає вимогам та параметрам робочого місця, свідчать про наявність загроз та ризиків [9].

Методичні підходи та результати прогнозів CEDEFOP проходять перевірку експертів Skillsnet.

Запропоновані CEDEFOP методичні підходи до прогнозування потреби в робочій силі (у розрізі секторів економіки, професій, кваліфікацій) були реалізовані при побудові прогнозу пропозиції та попиту на навички в Європі на період до 2020 р. (див. рис.).

Загалом в ЄС прогнозується зменшення попиту на низькокваліфіковані кадри (за винятком робітників гірничодобувної промисловості, будівництва, транспорту, потреба в яких навіть може збільшуватися), натомість очікується збільшення попиту на висококваліфіковані кадри. Також прогнозується зменшення попиту на низькокваліфіковані кадри у сільському господарстві, гірничодобувній промисловості, секторі розробки корисних копалин та обробній промисловості. Збільшення попиту на висококваліфіковані кадри передбачається, відповідно, у сфері бізнесу, а також неринковому секторі, комунальному, соціальному та особистому обслуговуванні, оренді і комерційній діяльності.

Таким чином, результати прогнозування пропозиції та потреби у навиках в Європі на період до 2020 р. підтверджують можливість виходу у перспективі на ринок праці більш кваліфікованих нових кадрів, що відбуватиметься з метою заміщення менш кваліфікованих старших груп населення [9]. Виходячи з того, що однією з найважливіших цілей прогнозування попиту та пропозиції кваліфікацій є визначення потенційного дисбалансу між ними, отримані прогнозні оцінки дають змогу мінімізувати негативні наслідки від незбалансованості розвитку ринку праці та ринку освітніх послуг.

Європейський досвід є переконливим доказом необхідності формування в Україні системи прогнозування потреби економіки в робочій силі за професіями, оскільки дотепер залишаються актуальними такі проблеми:

– недосконалість системи інституційної взаємодії між центральними та місцевими органами виконавчої влади, соціальними партнерами, експертним середовищем щодо розрахунку прогнозованої потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці;

– недостатнє врахування за наявною методикою формування середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці, обсягів та структури пропозиції робочої сили за освітою та професійними групами, впливу демографічних чинників на формування попиту, зумовленого вибуттям робочої сили;

– незадовільна якість інформаційного забезпечення прогнозування потреби економіки в робочій силі за професіями, неузгодженість між освітньо-кваліфікаційними рівнями та напрямками підготовки з класифікацією видів економічної діяльності та професійними групами.

З метою формування на національному рівні ефективної системи прогнозування перспективних потреб у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці в контексті забезпечення інноваційних перспектив трансформації зайнятості в Україні доцільно:

• налагодити інституційну взаємодію між соціальними партнерами (центральними та місцевими органами влади, роботодавцями та профспілками) щодо покращен-

ня інформаційної бази прогнозування; сприяти налагодженню координаційних зв'язків між найбільш зацікавленими суб'єктами прогнозування перспективних потреб в освіченій та висококваліфікованій робочій силі на національному рівні;

• удосконалити методичні підходи до прогнозування потреби економіки в робочій силі за видами економічної діяльності та професіями з урахуванням пріоритетів розвитку економіки, демографічних прогнозів; покращити інформаційне забезпечення процесу прогнозування шляхом проведення анкетування роботодавців щодо перспективних потреб в освіченій та висококваліфікованій робочій силі.

Висновки. Підвищення ефективності державної політики зайнятості можливе лише за умов покращення інформаційного забезпечення прогнозування розвитку ринку праці, урахування демографічних, макроекономічних та інституційних чинників впливу. Саме формування системи прогнозування потреб у фахівцях та робітничих кадрах на національному ринку праці (з урахуванням досвіду країн ЄС) може забезпечити на майбутнє збалансування попиту та пропозиції робочої сили, формування інноваційних перспектив трансформації зайнятості в Україні.

Список використаних джерел

1. Alena Zukersteinova, Olga Strietska-Ilina, (2007). Towards European skill needs forecasting // Cedefop Panorama series; 137. – Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2007 // [Electronic resource]. – Available from : www.trainingvillage.gr/skillsnet
2. Lassnigg, L. (2006) Approaches for the anticipation of skill needs in the “Transitional Labour Market” perspective – the Austrian experience. Доповідь на конференції, SP I 2006-105, Wissenschaftszentrum Berlin fuer Sozialforschung (WZB).
3. Харазішвілі Ю.М. Теоретичні основи системного моделювання соціально-економічного розвитку України : монографія / Ю.М. Харазішвілі. – К. : ТОВ “ПоліграфКонсалтинг”, 2007. – 324 с.
4. *New Skills for New Jobs*. European Employment Strategy // [Electronic resource]. – Available from : ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568
5. *Висновки Ради ЄС від 26 листопада 2012 року з освіти та навчання в Європі – 2020 – сприяння сфери освіти і навчання оздоровленню та зростанню економіки, а також створенню нових робочих місць (2012 / С 393/02)*.
6. *Future skills supply and demand in Europe. Forecast 2012* – Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2012. – CEDEFOP (Research Paper # 26) / [Electronic resource]. – Available from : http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5526_en.pdf
7. Wilson, R.A. and Livanos, I. (2009). Trends in stocks of those acquiring qualifications : Multilogit models based on LFS data. Доповідь на конференції CEDEFOP, 2–3 червня 2008, Салоніки, Греція // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www2.cedefop.europa.eu>
8. Wilson, R.A. (2010). Trends in Employment Creation in Europe. Institute for Employment Research. University of Warwick // [Electronic resource]. – Available from : http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/research/forecast/publications/lisbon_paper.pdf
9. *Skills supply and demand in Europe. Medium-term forecast up to 2020* – Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2010. – CEDEFOP [Electronic resource]. – Available from : http://www.cedefop.europa.eu/files/3052_en.pdf

Стаття надійшла 13.01.2016