

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри англійської філології,
Київський університет імені Бориса Грінченка,
вул. Тимошенка, 13-б, 04212 Київ, Україна
Monavik@ukr.net

ПОПИТ І ПРОПОЗИЦІЯ ФАХІВЦІВ З ВИЩОЮ ОСВІТОЮ НА РИНКУ ПРАЦІ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

Автором статті представлено аналіз сучасної ситуації попиту і пропозиції фахівців у Європейському Союзі. За основу для аналізу взяті звіти Європейської Комісії, які широко висвітлюють це питання. Дослідження присвячене вивченню питань, пов'язаних з факторами, які впливають на забезпечення відповідності між попитом і пропозицією вчителів і лікарів. Серед таких факторів виділяють приріст населення, витрат на охорону здоров'я та освіти. Результати даного дослідження можуть сприяти більш глибокому розумінню поточного стану процесу регулювання взаємодії вищої освіти з ринком праці в Україні.

Ключові слова: вища освіта; ринок праці; попит; пропозиція; фахівці.

© Мосьпан Наталія, 2017

Вступ. Надійним індикатором ефективної взаємодії вищої освіти з ринком праці є забезпечення попиту та пропозиції фахівців. Зв'язок між цими двома елементами двосторонній. В умовах ринкової економіки вища освіта поставляє фахівців на ринок праці, чий рівень підготовки має задовольняти потреби ринку праці. З іншого боку ринок праці висуває певні вимоги до кількісного та якісного складу фахівців, яких готує вища освіта. Отож, ринок освітніх послуг і ринок праці тісно пов'язані між собою. Відповідно, вищій освіті необхідно враховувати потреби ринку праці, адже цей показник впливає в цілому на економіку країни, на кількість працевлаштованих громадян і безробітних.

Забезпечення відповідності між попитом та пропозицією фахівців з вищою освітою є фундаментальним для економіки країни. Завдяки вивченню статистичних даних щодо відношення кількості працевлаштованих і безробітних випускників до кількості працевлаштованих або безробітних громадян можна простежити динаміку

розвитку економічної ситуації в Європі. Відповідно **метою цієї статті** є вивчити сучасну ситуацію забезпечення попиту та пропозиції фахівців в ЄС.

Сучасна ситуація попиту та пропозиції фахівців. Варто зазначити, що проблеми попиту та пропозиції різні країни ЄС відчувають по-різному. Їх відповідність спостерігається лише в Німеччині, де кількість студентів, що випускаються ВНЗ щороку і потрапляють на ринок праці в пошуку роботи співпадає з вимогами роботодавців щодо кількості фахівців. За прогнозами аналітиків, у наступні 5-10 років студенти Німеччини не зіштовхнуться з проблемою безробіття, тому що ринок освітніх послуг цілком задовольняє потребу ринку праці.

Нажаль, інші країни Європи відчувають розбіжності між пропозицією вищої освіти та попитом на ринку праці. Мачін С. і МкНеллі С. запевняють, що на ринку праці ЄС спостерігається надлишок «перекваліфікованих» осіб, особливо, серед випускників соціальних, мовних і мистецьких наук (Machin, & McNally, 2007; Perspectives on Higher Education, 2011, с. 39). Великий попит на фахівців наукових, інженерних і технологічних галузей існує, незважаючи на високі зарплати, особливо в Бельгії та Великобританії. Відповідно випускники цих спеціальностей зазвичай менш «перекваліфіковані» (Machin, & McNally, 2007; Perspectives on Higher Education, 2011, с. 39). У Данії немає попиту на фахівців з природничих наук. Вони постійно скорочують кількість студентів на користь предметів в гуманітарних і суспільних науках, які взагалі нараховують 70% загальної кількості студентів (Kottmann, & DeWeert, 2013, р. 13). На Західних Балканах виникає великий надлишок випускників у сферах бізнесу, адміністрації та права. Існує дефіцит випускників з природничих наук, математики та статистики. У той час як пропозиція випускників з інформаційних і комунікаційних технологій збалансовані з попитом на ринку праці (Bartlett & Uvalic, 2016, р. 56).

Позитивна ситуація на ринку праці ЄС склалася для спеціалістів із знанням мов з точки зору перспективи працевлаштування. Знання мов визначаються роботодавцями як одна з десяти найважливіших навичок для майбутніх випускників (OECD. An in-depth analysis, 2016, р. 33).

Незважаючи на те, що велика кількість людей зайнята в п'яти таких професіях як менеджер малого бізнесу, бізнес-персонал, адміністративний співробітник, працівники будівельної та торгівельної сфери, а також водії автотранспортного засобу, на них є значний попит в Болгарії, Чеській Республіці, Німеччині, Іспанії, Італії та Великобританії (Skills supply and demand in Europe, 2012, p. 24).

Аналізуючи працевлаштування докторантів, Е.Від зазначає, що докторська ступінь (PhD) призначена для побудови кар'єри в академічних і державних дослідних інститутах, однак докторантам все частіше доводиться сподіватися на приватний сектор, щоб розширити свої можливості працевлаштування. Докторанти стикаються з проблемами при спробі отримати стабільну посаду або влаштуватися на роботу за межами наукових кіл. Це пов'язане з їх високим ступенем спеціалізації: докторанти отримують дуже вузьку освіту й підготовку, їм бракує ключових професійних навичок, щоб бути привабливими для майбутніх роботодавців, вони погано обізнані про можливості працевлаштування за межами освітнього співтовариства (Perspectives on Higher Education, 2011, p. 36).

Попит і пропозиція вчителів на ринку праці залежить від різних факторів, які Доніца-Шмідт С. та Зузовська Р. (2014) поділяють на 1) фактори, що діють на макрорівні в системі (країна, район); 2) фактори, що діють на мікрорівні (у школі).

Макро-фактори, які впливають на попит на вчителів, включають природне зростання учнів серед населення, збільшення імміграції, зміни в освітній політиці та трудових угодах. Макро-фактори, які впливають на пропозицію вчителів, включають статус і престиж професії, заохочування на основі заслуг, скорочення програми сертифікації та кількість нових випускників, які стають на професійний шлях.

Мікро-фактори діють на організаційному рівні та впливають на певні райони або певні школи, тобто, зменшення учнів через старіння населення в конкретному районі, зниження престижу певної школи, звільнення вчителів, відсутність професійного розвитку. Хоча ці фактори не впливають на загальний національний баланс між попитом і пропозицією, з точки зору школи – це фактори, які відповідальні за дисбаланс. На думку дослідників, мікро-фактори є найбільш

важливими саме на рівні школи, а не на національному рівні, де співвідношення попиту та пропозиції залишається стабільним протягом багатьох років.

Саме кількість дітей шкільного віку є домінуючим фактором попиту на вчителів. Іншим фактором є освітні програми, які визначають попит на вчителів-предметників. Політика й пріоритети навчального плану мають домінуючий вплив у визначенні різних видів викладачів. Так, впровадження іноземних мов у початкових школах призводить систему до пошуку вчителів початкових класів із володінням іноземних мов. У країнах ЄС відчувається нестача кваліфікованих вчителів з таких предметів як ІКТ (33%), точні науки (30%) та іноземні мови (32%). Бельгія (Фландрія) і Швейцарія відчувають нестачу вчителів інформаційних технологій і математики, Угорщина та Фінляндія в області комп'ютерних наук, Данія та Ірландія - вчителів математики (Teachers Matter, 2005, с. 42). Високі показники нестачі вчителів з точних наук мають Румунія (17,6%), Ірландія (16,8%) та Нідерланди (16,4%). Італія, Мальта, Нідерланди, Португалія та Норвегія мають відсоток від 30% до 40% (Key Data on Teachers and School Leaders in Europe, 2013, р. 43).

Професія викладача повинна бути конкурентоспроможною в залученні талановитих і мотивованих людей. Проте, сучасні негативні тенденції викликають стурбованість з приводу привабливості викладання при виборі кар'єри. На рішення абітурієнта про можливість вибору професії вчителя впливають різні фактори (зарплата, можливості поза вчителюванням, термін навчання та умови праці), які сьогодні не сприяють підвищенню привабливості викладацької кар'єри у молоді. Відповідно, існують загрози кількісного та якісного забезпечення шкіл вчителями. Старіння вчительського персоналу посилює проблеми найму. У країнах ОЕСР 26% вчителів початкових класів і 31% середніх класів складають педагоги, яким більше 50 років, тому багато з них вийдуть на пенсію в найближчі роки (Teachers Matter, 2005, р. 39).

Багато країн вже зараз переживають або будуть переживати кількісну нестачу вчителів найближчим часом (Іспанія, Австрія, Швейцарія, Франція, Польща, Чехія та Угорщина). Це змушує їх розглядати питання наймання зарубіжних викладачів (Teachers Matter, 2005, р. 34). В Україні також спостерігається нестача вчителів

(Mospan, 2016). На відміну від них, Німеччина, Греція, Великобританія, Швеція, Фінляндія, Норвегія та Ісландія повідомляють про надмірність кваліфікованих кандидатів, ніж викладацьких вакансій. Через перенасичення вчителів багато мотивованих людей не знаходять роботу вчителя та губляться в професії. Наприклад, в Греції нові кваліфіковані вчителі часто залишаються в списку кандидатів протягом 10 років, перш ніж вони отримають посаду вчителя. Досвід таких країн сприяє думці, що вчитель це професія, на яку знизиться попит у довгостроковій перспективі (Teachers Matter, 2005, p. 41).

Попит і пропозиція лікарів є соціально визначеним явищем, на яке впливає цілий ряд факторів: рівень захворюваності й смертності населення, частки валового внутрішнього продукту, витратами на охорону здоров'я, рівень медичного страхування та методів оплати праці лікарів. Іншими словами, попит залежать від системи охорони здоров'я. Пропозиція лікарів може відрізнятися через відмінності в галузі, зокрема, доступності освіти й навчання для лікарів, а також умов обслуговування (Schulz, 2005; The Supply of Physician Services in OECD Countries, 2006, p. 12–13).

Крім цих факторів Шульц Е. виділяє: загальне число жителів і вікову структуру населення. Дослідження для ЄС-15 показали, що у всіх країнах (наприклад, Чеська Республіка, Фінляндія, Франція, Німеччина, Португалія, Швеція, Швейцарія, Великобританія та ін.) витрати на охорону здоров'я збільшуються з віком населення, показником народжуваності серед жінок середнього віку, чисельністю населення, на яку впливають міграційні потоки, що викликає збільшення попиту на лікарів. Ще одним важливим фактором є освіта. Люди з високим рівнем освіти консультуються з лікарем частіше. Загальна економічна ситуація в країні, а також рівень безробіття виграють важливу роль у визначенні попиту та пропозиції на лікарів. Так, внески безробітних осіб з низьким рівнем доходів менше, ніж працюючих людей. Таким чином, високий рівень безробіття призводить до зниження доходів у схемах медичного страхування та обмеження фінансової сфери (Schulz, 2005, p. 3–5).

Дослідники занепокоєні майбутнім медичної професії в ЄС. Проблема пов'язана з тим, що ринок медичної професії будуть поповнювати старі лікарі

протягом наступного десятиліття чи двох, оскільки рівень молодого покоління лікарів скорочується в багатьох країнах. Тенденція браку лікарів існує в деяких країнах ЄС і буде спостерігатися протягом найближчих двох десятиліть, якщо заходи не будуть прийняті. Так, найменша частка молодих лікарів (у віці 20-29 років) у складі робочої сили становила в Італії – 3,8% та в Іспанії – 15,1% в 2001 році. Ці країни можуть підтримувати своїх працівників лікарів, залучаючи більше молодих людей до складу робочої сили (The Supply of Physician Services in OECD Countries, 2006, p. 23).

Іншим джерелом постачання лікарів на ринок праці є посилення участі жінок у робочій силі. Частка практикуючих жінок-лікарів значно збільшилася з плином часу в багатьох країнах OECD. У Чеській Республіці, Фінляндії та Польщі було більше жінок-лікарів ніж чоловіків у 2000 році (The Supply of Physician Services in OECD Countries, 2006, p. 22).

Багато з найбільш розвинених країн світу стикаються з дефіцитом медичних кадрів і намагаються вирішити цю проблему за рахунок залучення робочої сили з міжнародного ринку, де є надлишок. Він надає реальні можливості (вакансії) для лікарів з країн ЄС та інших країн для вступу до медичного ринку праці у Великобританії, де система охорони здоров'я має значні переваги з точки зору кваліфікації і досвіду для індивідуальних осіб, а також надає значні фінансові винагороди. Попит на міжнародному ринку медичної праці являє собою потенційних постачальників у формі ієрархії, в якій є «більш бажані» і «менш бажані» системи охорони здоров'я та країни. Ці системи охорони здоров'я, які найбільш в змозі задовольнити весь спектр потреб постачальників будуть привабливими для лікарсько-трудоових ресурсів на міжнародному ринку. У цьому сенсі Великобританія є найбільш успішним гравцем на міжнародному ринку, де існування попиту на лікарів сприяє міграції робочої сили (The International Market for Medical Doctors, 2003, p. 17–19).

Не зважаючи на негативні сучасні тенденції, дослідники очікують зростання попиту на медичну допомогу через ймовірне поліпшення рівня життя, технологічні

досягнення в галузі медицини, старіння населення та зростання очікування пацієнтів (The Supply of Physician Services in OECD Countries, 2006, p. 22).

Причини розбіжностей між вищою освітою та ринком праці. Така різноманітна ситуація з попитом і пропозицією фахівців у країнах ЄС свідчить про існування розбіжностей між вищою освітою та ринком праці. Причини тому можуть мати як загальний характер для всього ЄС, так і специфічний – для окремих країн. Дослідники виділяють кількісні та якісні причини, які спричиняють розбіжності між ринком освітніх послуг і ринком праці.

Кількісна проблема ринку освітніх послуг. Освітній процес та вища освіта зокрема не є статичними явищами, вони перебувають у постійному розвитку. Після того як освіта стала обов'язковою для громадян, які хочуть мати гідний рівень життя, зросла кількість ВНЗ, які надають по закінченню дипломи про вищу освіту державного зразка. Окрім цього, міністерство освіти разом з університетами пропонують нові освітні програми, що робить спеціалізацію ще більш розгалуженою. Невпинно зростає і кількість бажаючих отримати вищу освіту, і як результат, зростає й кількість випускників і майбутніх безробітних спеціалістів з вищою освітою на ринку праці. Влади країн та університети не можуть урегулювати кількість студентів та створити умови конкуренції та боротьби за право отримати диплом вищої освіти.

Якісна проблема ринку освітніх послуг полягає в тому, що рівень освіти не всюди однаковий. Немає певного зразка, або жорсткого критерію, який би визначав 100%-й ідеал освіти, і який би був для всіх рівним. Рівень вищої освіти відрізняється від статусу ВНЗ, місця, країни його розташування, тощо. Адже люди з різних ВНЗ, з різними рівнями знань, умінь і навичок наповнюють одне й те саме поле ринку праці, намагаючись задовольнити потреби, висунуті роботодавцем, які дуже часто також не є відповідними.

На ринку праці ми стикаємося зі схожими проблемами. Отож, *кількісною проблемою на ринку праці* є кількість відкритих вакансій. Наприклад, певні фірми закриваються і люди втрачають роботу, але в той самий час будуються нові фірми, і нові робочі місця з'являються на ринку праці. В економічно розвинених стабільних

країнах між цими двома полюсами існує баланс, і ситуацій, коли робочих місць замало для всіх спеціалістів або забагато, не трапляється. У такому випадку ринок освітніх послуг задовольняє потребу ринку праці, але це відбувається не так часто. Зазвичай, вакантних місць не вистачає, що породжує конкуренцію між особами з вищою освітою.

Якісна проблема ринку праці полягає в тому, що саме спеціалістів з вищою освітою стає забагато. Мало хто з вищою освітою буде розглядати варіанти робочих місць, що потребують нескладних навичок. Проте, ринку праці не вистачає спеціалістів саме з професійно-технічною освітою.

Отже, існує тісний двосторонній взаємозв'язок ринку праці та вищої освіти. Будь-яке порушення балансу між пропозицією (кількістю фахівців з вищою освітою, яку надають ринку праці ВНЗ) та потребою ринку праці з точки зору кількості або якості матиме суттєвий вплив на економіку країни та призведе до певних негативних наслідків (Machin, & McNally, 2007).

Висновки. Викладене вище, дає можливість зробити такий висновок. На сучасному етапі ефективне забезпечення попиту і пропозиції фахівців спостерігають лише в Німеччині. Інші країни ЄС відчувають попит на фахівців наукових, інженерних і технологічних галузей та кількісну нестачу вчителів і лікарів. Тому, на попит і пропозицію різних фахівців впливають різні фактори. Такі фактори як природне зростання учнів серед населення, збільшення імміграції, зміни в освітній політиці та трудових угодах впливають на попит на вчителів. У ЄС занепокоєні старінням вчительського персоналу, що призводить до нестачі вчителів. Попит на лікарів залежить від рівня захворюваності й смертності населення, частки валового внутрішнього продукту, витрат на охорону здоров'я, рівня медичного страхування та методів оплати праці лікарів. Не зважаючи на негативні сучасні тенденції, дослідники очікують зростання попиту на медичну допомогу через ймовірне поліпшення рівня життя та технологічні досягнення в галузі медицини.

Таким, чином попит і пропозиція фахівців на ринку праці в ЄС тісно пов'язані з рівнем і процесом освіти населення. Вища освіта майже має статус обов'язкової, тому що роботодавці вимагають висококваліфікованих робітників, для них важливо

не лише наявність вищої освіти, а саме її рівень і спеціальність. Перспективи подальших досліджень вбачаємо в дослідженні заходів, які вживають країни для забезпечення попиту та пропозиції на ринку праці в ЄС.

References

- Bartlett W., Uvalic, M. and others.** (2016). *From University to Employment: Higher Education Provision and Labour Market Needs in the Western Balkans*. European Commission. Retrieved from https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/2016-higher-education-labour-market-balkans_en.pdf (eng).
- Donitsa-Schmidt S., Zuzovsky R.** (2014). *Teacher Supply and Demand: The School Level Perspective*. American Journal of Educational Research. – Vol.2. – Issue 6. Retrieved from <http://pubs.sciepub.com/education/2/6/14/> (eng).
- de Weert E.** (2011). *Perspectives on Higher Education and the labour market*. IHEM/CHEPS Thematic report. – December. – 62p. Retrieved from <http://www.utwente.nl/mb/cheps/publications/Publications%202011/C11EW158%20Final%20version%20Themarapport%20onderwijs%20-%20arbeidsmarkt.pdf> (eng).
- Key Data on Teachers and School Leaders in Europe. (2013). European Commission; EACEA; Eurydice. – 144 p. Retrieved from http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/key_data_series/151EN.pdf (eng).
- Kottmann An., DeWeert Egb.** (2013). *Higher Education and the Labour Market: International Policy Frameworks for Regulating Graduate Employability*. Centre for Higher Education Policy Studies. Retrieved from <http://www.ihem.nl/themereports/C13EW021%20Thematisch%20rapport%20Higher%20Education%20and%20the%20Labour%20Market.pdf> (eng).
- Machin St., McNally S.** (2007). *Higher education and the labour market*. Centre Piece. Retrieved from http://eprints.lse.ac.uk/4615/1/Higher_education_and_the_labour_market.pdf
- Mospan N.** (2016). *Teacher education graduates in Ukraine: Current state of play*. Cogent Education. doi.org/10.1080/2331186X.2016.1221192 (eng).
- OECD.(2016). *An in-depth analysis of the labour market relevance and outcomes of higher education systems*. Directorate for Education and Skills. Retrieved from <http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/skills-beyondschool/Labour%20market%20Background%20Paper,%20Stakeholder%20Forum%2017%20June%202016.pdf> (eng).
- Schulz E.** (2005). *The Influence of Supply and Demand Factors on Aggregate Health Care Expenditure with a Specific Focus on age Composition*. ENPRI Research Report № 16. – 40p. Retrieved from <http://aei.pitt.edu/9490/2/9490.pdf> (eng).

- Simoens S., Hurst J.* (2006). The Supply of Physician Services in OECD Countries. OECD Health Working Papers №. 21. – 61p. Retrieved from <http://www.oecd.org/els/health-systems/35987490.pdf> (eng).
- Skills supply and demand in Europe. (2012). Cedefop. Methodological framework. Research paper № 25. – 144p. Retrieved from file:///D:/%D0%97%D0%B0%D0%B3%D1%80%D1%83%D0%B7%D0%BA%D0%B0/5525_en.pdf (eng).
- Teachers Matter. Attracting, developing and retaining effective teachers. OECD. (2005). – 233p. Retrieved from http://www.nefmi.gov.hu/letolt/nemzet/oecd_publication_teachers_matter_english_061116.pdf (eng).
- The International Market for Medical Doctors: Perspectives on the Positioning of the UK. (2003). University of Manchester, Final Report. - 321p. Retrieved from <http://www.aneezesmail.co.uk/PDF%20files/overseasdrsreport.pdf> (eng).

PODAŻ I POPYT SPECJALIŚCI Z WYKSZTAŁCENIEM WYŻSZYM RYNKU PRACY W UNII EUROPEJSKIEJ

Mospan Natalia, Doktor nauk pedagogicznych, adiunkt katedry filologii angielskiej, Uniwersytet Borysa Grinczenki w Kijowie, ul. Tymoszenka, 13-b, 04212 Kijów, Ukraina, monavik@ukr.net

Autor artykułu przedstawia analizę bieżącej sytuacji w zakresie popytu i podaży specjalistów w Unii Europejskiej. Podstawą analizy są raporty Komisji Europejskiej, które są szeroko omawiane w tej kwestii. Badania bada zagadnienia związane z czynników, które wpływają na celu zapewnienie spójności między popytem a podażą nauczycieli i lekarzy. Wśród takich czynników jest wzrost kosztów ludności, zdrowia i edukacji. Wyniki tego badania mogą przyczynić się do lepszego zrozumienia obecnego stanu procesu współpracy między szkolnictwem wyższym do rynku pracy na Ukrainie.

Słowa kluczowe: *szkolnictwo wyższe; rynek pracy; popyt; oferta; specjalistów*

SKILLS DEMAND AND SUPPLY IN THE EUROPEAN UNION

Mospan Natalia, PhD, Associate Professor of English Philology Department, Borys Grinchenko Kyiv University, 13-b Tymoshenko Str., 04212 Kyiv, Ukraine, monavik@ukr.net

The author of the article presents an analysis of the current situation of demand and supply of specialists in the European Union. The basis for the analysis is the reports of the European Commission, which widely cover this issue. It is worth noting that different EU countries feel the problems of supply and demand in different ways. Their conformity is observed only in Germany, where the number of students graduate each year and enter the labor market in search of work coincides with the requirements of employers in terms of the number of specialists. Other EU countries are in demand for specialists in the

scientific, engineering and technology sectors and a quantitative shortage of teachers and doctors. The study is devoted to the questions related to factors that affect the matching between the demand and supply of teachers and doctors. Among such factors is the increase in population, health and education costs. The number of school children is the dominant factor in the demand for teachers. Another factor is educational programs that determine the demand for subject teachers. The policies and priorities of the curriculum have a dominant influence in determining the different types of teachers as well. The demand for physicians depends on the health system. The offer of doctors may differ due to differences in the industry, in particular, the accessibility of education and training for doctors, as well as the conditions of medical service. The results of this study can contribute to a deeper understanding of the current state of the regulating process of higher education interaction with the labor market in Ukraine.

Key words: *demand; higher education; labor market; offer; specialists.*

Стаття надійшла до редакції 01.09.2017

Прийнято до друку 05.10.2017