



ДОХОДИ ЯК РЕГУЛЯТОР ВЗАЄМОДІЇ РИНКУ ПРАЦІ ТА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

*І.Л. ПЕТРОВА,
доктор економічних наук, професор,
зав. кафедри менеджменту та маркетингу
Університету економіки та права “Крок”*

Постановка проблеми

Посилення взаємозв'язку ринку праці та ринку освітніх послуг є нагальною вимогою сучасного етапу формування ринкової економіки. Це пов'язано, по-перше, із соціалізацією суспільного розвитку, пріоритетом якого є розвиток самої людини, її творчого потенціалу, який найповніше реалізується у сфері праці. По-друге, трансформація суспільства у напрямі до постіндустріальної ери, до економіки знань передбачає підготовку працівника інноваційного типу, здатного до постійного безперервного навчання, засвоєння й продукування принципово нових знань та застосування їх у своїй діяльності. Знання стали головним фактором у продукуванні нових споживчих цінностей. Згідно з результатами досліджень МБРР, внесок фізичного капіталу у створення світового багатства становить всього 16%, при цьому ще 20% припадає на природні ресурси, а 67% – на людські. По-третє, важливим фактором економічного зростання як підґрунтя і соціалізації, й інноватизації суспільства є ефективне використання висококваліфікованої праці відповідно до потреб ринку, з одного боку, та до запитів людини, з іншого. В контексті зазначених умов конкурентоспроможність працівника на ринку залежатиме від рівня його професійних та особистісних якостей та від того, наскільки його праця задовольняє потреби роботодавця. Керівники підприємств знають, що для ефективного управління людськими ресурсами істотним є дотримання принципу “потрібна людина на необхідному робочому місці і саме в певний час”. Оптимальне узгодження вимог робочого місця та якісних характеристик працівника повинно стати в кінцевому підсумку основним критерієм злагодженості ринку праці та ринку освітніх послуг.

Виклад основного матеріалу

Реалії реформування ринків праці та освітніх послуг в Україні виявляють значні суперечності їх розвитку. Ідеться про явний дисонанс між ними аж до протистояння, коли ринок праці відкидає продукт ринку освітніх послуг та, не-

зважаючи на це, останній і в подальшому відтворюється автономно від потреб кінцевих споживачів.

За вдалим висловом дослідників, “нинішній ринок праці не виявляє попиту на поглиблення знань ... , що зумовлює появу інституціонального мутанта – системи вищої освіти з пониженими вимогами до якості освіти з боку його безпосереднього споживача (ринку праці)” [1, с.244]. Безперечно, ринок освітніх послуг сприяє соціалізації та інноватизації суспільства, проте він і дотепер не набув основної ринкової ознаки – клієнтоорієнтованості. Складність полягає в неоднозначності й різноманітності структури споживацької бази ринку освітніх послуг. Вона містить три основних компоненти:

- одержувачів освіти (студентів);
- роботодавців, які використовують різноякісну працю виконавців різного освітнього рівня;
- споживачів товарів та послуг, створених працівниками, які здобули освіту певного рівня та якості.

Найгостріше на якість освітніх послуг реагують роботодавці. Студенти як одержувачі освітніх послуг, на жаль, більшою мірою зацікавлені в одержанні диплому, а кінцеві споживачі – в якості продукції, яку вони купують. Для роботодавців неадекватна кваліфікація працівника означає втрати через недостатню продуктивність і якість його праці.

Суперечність інтересів навчальних закладів та роботодавців є об’єктивною, оскільки продуктом навчання є кваліфікація працівника, тоді як потребою роботодавця є компетенція працівника. Різниця між набутою кваліфікацією і потрібною компетенцією існуватиме завжди, спонукаючи навчальні заклади адаптуватися до запитів бізнес-середовища. Питання, відтак, зводиться до пошуку ефективного взаємозв’язку навчальних та бізнес-структур, або, ширше, пошуку *modus operandum* взаємозв’язку ринку освітніх послуг та ринку праці.

Обидва ринки є зовнішніми середовищами один що до іншого. Отже, вони можуть пристосовуватись один до одного лише реагуючи на внутрішні та зовнішні сигнали. Що ж може бути сигналами ринку праці для ринку освітніх послуг? По-перше, інформація про потреби роботодавців у працівниках певних професій в поточному та майбутньому періодах. Скажімо, протягом кількох останніх років спадає попит на працівників економічних спеціальностей, але обсяги їх підготовки дедалі зростають. Як результат – близько половини зареєстрованих у службі зайнятості випускників з економічного фаху. Навантаження на 1 вакансію економіста з планування в середньому по Україні становить майже 85 осіб, бухгалтерів – понад 20 осіб. Ситуація погіршується тим, що при значній кількісній пропозиції роботодавцям важко знайти фахівців даного профілю потрібної якості. З іншого боку, високо затребуваними є фахівці з інформаційних технологій, телекомунікацій, реклами, PR, транспорту й логістики, пропозиція яких недостатня. По-друге, інформація про працевлаштування випускників навчальних закладів різних типів. Показово, наприклад, що тільки 15% випускників працюють за спеціальністю. Державна служба зайнятості щороку стикається з проблемою працевлаштування понад 100 тис. випускників навчальних закладів, п’яту частину

яких направляють на перепідготовку, підвищення кваліфікації. При цьому 100-відсоткове працевлаштування забезпечується лише тоді, коли професійний розвиток здійснюється під конкретне замовлення роботодавців. Українські ВНЗ не відстежують статистику працевлаштування, зайнятості та заробітних плат своїх колишніх випускників, хоча успіхи в цій сфері могли б стати реальною запорукою їх конкурентоспроможності. По-третє, важливим сигналом ринку праці виступає інформація про доходи, які отримують працівники різних освітньо-професійних груп на підприємствах різних форм власності та господарювання у різних видах економічної діяльності. Зрозуміло, що особа, яка приймає рішення про одержання певної професії, підвищення своєї кваліфікації чи перекваліфікацію, буде насамперед орієнтуватися на таку оплату праці, що відповідає шуканому освітньо-професійному рівню. Адже заробітна плата за умов ринку є реальною ціною трудових послуг, що пропонуються, так само як і реальною оцінкою їх якості, котра визначається, між іншим, здобутою освітою та кваліфікацією. Заробітна плата навіть у недосконалій ринковій економіці тяжіє до точки перетину попиту і пропозиції, тим самим висвітлюючи попит роботодавців. А оскільки заробітна плата є визначальним компонентом структури доходів, то можна передбачити, що доходи є найбільш надійним провідником зв'язку “ринок освітніх послуг – ринок праці”, який у даному контексті проявляється як зв'язок “рівень освіти, кваліфікації – рівень доходів”.

У світовій соціологічній та економічній науці доведена взаємна залежність параметрів, що розглядаються. З одного боку, теорією людського капіталу однозначно встановлено, що з підвищенням рівня освіти у вигляді знань та компетенцій доходи людини зростають. У США, за даними статистики, кожен рік, затрачений на навчання, збільшує зарплату працівника у середньому на 10%. У розвинутих країнах інвестиції у власний розвиток дають віддачу у 22% порівняно з середньою нормою прибутку у виробничій сфері 8%. В успішних західних компаніях, які витрачають 8 – 10% фонду оплати праці на розвиток персоналу, віддача становить не менше 10 – 12%.

Позитивний зв'язок освіти і доходів можна простежити і в українському суспільстві, хоча і з багатьма відхиленнями та викривленнями. Це підтверджується низкою соціологічних обстежень. Так, за результатами емпіричних досліджень соціально-економічної поведінки найманих працівників, управлінського персоналу та власників промислових підприємств України, які провів Інститут соціології НАН України у 2001р., виявлено “пряму кореляційну залежність оцінок матеріального становища респондентів від їхнього освітнього рівня” [2, с.47]. За методикою, що запропонували фахівці Міжнародного центру перспективних досліджень та компанії GFK-USM, були розраховані індекси поточного матеріального становища з такими значеннями [там же, с.48]:

- | | |
|---|---------|
| – індекс працівника з вищою освітою | – 63,7; |
| – індекс працівника з середньою спеціальною освітою | – 66,9; |
| – індекс працівника із загальною середньою освітою | – 57,4; |
| – індекс працівника з неповною середньою освітою | – 35,1. |

Хоча всі індекси менше 100, що свідчить про переважання негативних оцінок свого матеріального становища в усіх групах респондентів, вони вищі у групах осіб з вищою та середньою спеціальною освітою, що, крім іншого, відбиває специфіку промислових підприємств.

Тенденція до збільшення доходів з підвищенням рівня освіти підтверджується розрахунками фахівців Інституту демографії та соціальних досліджень НАНУ. За їх даними, середній розмір сукупних особистих доходів зростає прямо пропорційно до рівня освіти осіб, що їх отримують. При цьому дохід осіб, які мають повну вищу освіту, в 1,6 раза вищий, ніж у осіб з повною загальною середньою освітою (відповідні дані за 2003 р. – 390 грн. і 253 грн.; за 2004 р. – 502 і 318 грн.). Крім того, рівень освіти впливає не лише на особисті доходи особи, а й на матеріальний добробут домогосподарства, членом якого вона є. Наявність у домогосподарстві хоча б однієї особи з вищою освітою зменшує ризик бідності в 1,6 раза порівняно із середнім по країні показником, а також сприяє підвищенню середніх показників доходів і витрат усіх членів домогосподарства [3, с.166; 4, с.138]. Слід зауважити, що в останньому випадку на доходи / витрати домогосподарства можуть впливати доходи інших членів сімей, які можуть не мати вищої освіти, але заробляти більше.

Прямую залежність між рівнями освіти і доходів можна простежити за даними соціологічного опитування (2006, вересень, Український інститут соціальних досліджень імені Олександра Яременка) щодо матеріального стану сімей за освітою (табл. 1).

Таблиця 1

**Відповідність оцінки матеріального становища своєї сім'ї
та рівня освіти респондентів, %**

	Початкова освіта	Базова (неповна) середня освіта	Повна загальна середня освіта	Базова вища освіта (ВНЗ I-II рівнів акр.)	Повна вища освіта (ВНЗ III-IV рівня акр.)
1. Дуже низьке	17	18	40	16	9
2. Низьке	5	13	46	21	15
3. Нижче середнього	3	8	41	28	20
4. Середнє	1	3	31	29	35
5. Вище середнього	1	4	25	26	44
6. Високе	0	0	10	18	72

З наведених даних видно, що серед респондентів, які оцінили матеріальний стан своєї сім'ї як високий, 90% мають базову або повну вищу освіту, 10% – повну загальну середню освіту, жоден – початкову або базову (неповну).

Проте варто зазначити, що залежність “рівень освіти – рівень доходів” в українській економіці не є однозначною, віддзеркалюючи той факт, що “водороздільна смуга щодо матеріальної забезпеченості і досі не збігається з траєкто-

рією освітньо-професійних досягнень, якості та результатів трудової діяльності” [4, с.73]. Специфічними проявами окресленої залежності є:

- нездатність відверто заниженої заробітної плати врівноважити попит і пропозицію в сегменті потрібних сьогодні робітничих професій. Наприклад, попит на швачку становить 6 тис. осіб, фіксована пропозиція – 10 тис. осіб, але низька заробітна плата разом з важкими умовами праці не спроможна збалансувати ринок;
- необґрунтована диференціація доходів працівників однакового освітньо-професійного рівня, але задіяних на підприємствах різних форм власності, господарювання, видів економічної діяльності, регіональної належності, що спотворює залежність доходів від рівня освіти;
- помітна невідповідність оплати праці рівню компетентності працівника, а також кінцевим результатами його діяльності або додаткової цінності, яку він створює для підприємства. Внаслідок цього менш кваліфікована і навіть менш результативна праця часто оплачується вище, ніж більш кваліфікована і результативна;
- занижена оцінка складної (висококваліфікованої) праці в Україні, що спричиняється, з одного боку, її переважним використанням на позиціях, які не вимагають такого рівня професійної підготовки, а з іншого, – нерозумінням ролі знаннєвої компоненти у сучасному виробничому процесі. В результаті, “незважаючи на те, що особи з вищою освітою вагомніше, ніж менш освічені верстви, представлені у середніх за матеріальним добробутом та більш заможних групах населення України, – зазначає Курило І.О., – троє з кожних восьми осіб з повною вищою освітою, більш ніж троє з кожних семи осіб з базовою вищою освітою і дещо більше половини тих, хто має неповну вищу освіту, нині “не дотягують” і до середньодохідних груп населення, при цьому найбільш помітна їх частина (ще у 2003 р. вона була переважаючою) балансує між бідністю й середнім рівнем доходів” [5, с.311–312].

На жаль, офіційна статистика не має даних щодо заробітних плат в розрізі професій, що було б достатньо достовірним свідченням про попит на них з боку роботодавців. Натомість є більш – менш репрезентативні огляди заробітних плат (огляди компенсацій), які проводять консалтингові компанії та кадрові агенства. Наприклад, за деякими оцінками, успішні компанії готові платити програмісту 750 дол. США, маркетологу – 1200, аудитору – 1350, рекрутеру – 600, юристу – 900, інженеру – 550, працівникам банківської сфери – 300 дол. [6] .

Нині в Україні огляди заробітних плат, а також огляди повних компенсаційних пакетів виконують такі відомі компанії, як “Хей Груп”, “Анкор С.В.”, “Frontier Data Services” та Ernst and Young. Диференціація зарплат згідно з цими дослідженнями, головним чином, залежить від належності посади працівників до сім’ї посад. Виділяються такі сім’ї посад: GF – фінанси і бухгалтерія; GI – інформаційні технології; GH – кадри / персонал; GG – юридичний відділ; GM – маркетинг; GS – продаж; GC – клієнтська служба; GR – дослідження і розробки; GE – технології; GL – логістика і поставки; GP – виробництво; GA – адміністрація; GQ – оточуюче середовище / безпека / здоров’я.

Хоча в “сім'ях посад” можуть фігурувати такі, що не вимагають вищої освіти, як правило, це, швидше, виняток, оскільки в великих компаніях – учасницях опитувань високі вимоги до освітнього рівня. За даними 2005 р., найвище оплачуваними є посади сімей “маркетинг” та “продажі”, а найбільший приріст зарплат (129%) спостерігався в сегменті інтелектуального сервісу [7, с.23, 26].

Звичайно, слід брати до уваги особливості вибірки, мету і завдання досліджень зазначених компаній, але їх огляди є, безперечно, корисними для дослідників.

Отже, є підстави стверджувати, що незважаючи на істотні суперечності, в Україні простежується тенденція (яка чимдалі набуватиме характеру закономірності) до прямо пропорційної залежності рівня освіти та рівня доходів. По-над те, виходячи з досвіду розвинутих країн, необхідно враховувати, що з переходом до нової економіки, економіки знань, освітні відмінності стають вирішальними не лише для доходної, а й загалом для статусної диференціації населення.

Окреслена залежність є взаємною, тобто можна передбачити, що рівень доходів чинить зворотний вплив на рішення людини щодо набуття або підвищення рівня освіти. Ця залежність є складовою ширшої закономірності, котра характеризує розвиток людини як процес розширення її можливостей, більшу свободу вибору. В світлі цього загальнофілософського підходу доходи людини виступають як засіб розширення її можливостей у виборі сфер життєдіяльності і самореалізації, складовою або й запорукою яких є вибір і здобуття належної освіти.

Вплив рівня доходів на прийняття рішень щодо виду, форми, рівня, якості освіти має два аспекти:

- прийняття рішення випускниками середніх навчальних закладів щодо одержання після середньої освіти у ВНЗ, коледжі або іншому навчальному закладі;
- прийняття рішення дорослими про підвищення свого освітньо-професійного рівня, кваліфікації чи перекваліфікацію.

Тенденції прийняття рішень в цих двох групах далеко не однозначні, а часом – протилежні.

На формування орієнтацій молоді на здобуття вищої освіти чинять вплив різноманітні фактори: покликання, здібності, особистісні якості, підтримка оточуючих та ін. Особливим рядком виділяються доходи сімей, що визначають доступність вищої освіти для молодої особи. Оскільки платність освітніх послуг передбачає наявність певного рівня доходів сім'ї, то їх недостатність дедалі більше стає причиною відмови від продовження освіти. Для інших осіб цієї вікової категорії недостатність доходів є причиною вибору напряму, форми освіти або навчального закладу, який не цілком відповідає запитам, здібностям та бажанням людини, але доступний для неї за оплатою.

Недостатність доходів як обмеження можливостей вибору сприймається молоддю як вагомий чинник відчуття несправедливості. З іншого боку, достатні доходи сприяють не тільки більш широкому вибору освітніх послуг, а й відіграють роль компенсаторного механізму, що вирівнює шанси на здобуття вищої освіти для молоді різних здібностей, статусу, накопиченого освітнього та культурного потенціалу сім'ї.

Дослідження доступності вищої освіти в Росії у 2003 р. (вибіркова сукупність – 1400 учнів та 1400 їхніх батьків 18-ти регіонів РФ) показало, що розуміння цінності вищої освіти спонукає навіть сім'ї з невисокими доходами прагнути до подальшого навчання своїх дітей.

Іншим фактором, що впливає на прийняття рішення про здобуття вищої освіти, є накопичений людський капітал молодих людей, їх знання, здібності, бажання вчитися, успішність навчання в середній школі. Низький рівень цих показників відвертає їх від продовження навчання. Але викликає інтерес питання про причину недостатності та неякісності людського капіталу молодих людей.

Адекватне пояснення дають результати дослідження, проведеного в Угорщині (Gabor Kertesi та Gabor Kezdi), яке оцінювало людський потенціал молоді у віці 15 – 20 років, чий батьки були безробітними під час їх дитинства (з 3 до 15 років). Дослідження проводилось у період 1997–2004 рр. Його результати переконливо показали, що успіх шкільного навчання дітей безпосередньо залежить від того, чи працювали їх батьки, тобто чи мали вони доходи, які слід було б витратити на розвиток дитини. Була виявлена залежність: чим менший вік дитини, батьки якої безробітні, тим вища ймовірність того, що вона згодом покине школу. Зв'язок прямий між віком дитини 7–15 років, але надзвичайно високий для віку дитини 3 – 7 років [8]. Отже, недостатність доходів батьків дітей віком від 3 до 7 років непоправно впливає на накопичення людського капіталу ними протягом подальшого життя.

Результати угорських досліджень є актуальними для України, оскільки, як показало обстеження Світового банку, у 2004 р. 16,6% дітей відповідного віку не відвідували дошкільний заклад через недоступність освітніх послуг.

Дещо іншою є залежність між доходами дорослого населення і рішеннями щодо підвищення освітньо-професійного рівня чи перекваліфікації. Недостатні доходи від праці особи цієї когорти пов'язують з недостатністю знань і тому охоче продовжують навчання або виявляють наміри його продовжувати. Що ж до високооплачуваних працівників, то простежуються дві тенденції:

1) якщо характер та зміст діяльності вимагає нових знань, постійного підтвердження своєї кваліфікації та компетенцій, то дані працівники бажатимуть навчатись далі, практично безперервно;

2) якщо доходи достатні, а компетенцій вистачає для виконання поточних трудових функцій та завдань, то працівник може знехтувати можливістю продовження освіти.

Необхідно підкреслити, що в обох вікових когортах доходи є важливим, але не єдиним фактором, що визначає ставлення до освіти і бажання її здобувати чи продовжувати. Так, виявлено, що, крім доходів, на рішення молоді стосовно освіти чинять вплив такі чинники, як тип навчального середнього закладу, який закінчив випускник, соціально-професійний статус батьків, місце проживання. Їх сукупний кумулятивний ефект детермінує мотивацію до вступу у ВНЗ.

На рішення дорослих, крім доходів, впливають бажання підвищити соціальний статус, зробити кар'єру, забезпечити стабільну зайнятість та пенсію.

Важливим у залежності “доходи – освіта” є вибір напряму освіти не лише за покликанням, а відповідно до потреб ринку, точніше, потреб бізнесу. Так,

ринково затребувані професії справді приносять більше доходів і спонукають обирати відповідні напрями навчання. Але покладатися лише на побажання населення не можна, оскільки люди зазвичай орієнтуються на поточні потреби бізнесу і ще певний період продовжують обирати професії, на які був попит у минулому, а не на майбутні потреби економіки. А ті професії, які будуть потрібні ринку завтра, сьогодні ще не затребувані і є низькооплачуваними (як інженерно-технічні спеціальності), відтак, їх не поспішають обирати. Водночас автономність освіти призводить до того, що зростає підготовка кадрів за професіями, які провокують надвиробництво окремих спеціалістів (економістів, бухгалтерів, юристів).

З розгляду зазначених залежностей випливає, що дія саморегуляторів у механізмі взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг має доповнюватись регуляторним впливом держави, підприємств, культурних, освітніх закладів.

Для збалансування взаємозв'язку ринку праці та ринку освітніх послуг доцільними є такі заходи:

1. Підвищити дохідність і престижність робітничих професій та тих, що потребують середньої спеціальної освіти; підняти престиж малих соціальних груп. Необхідність якісної підготовки у цьому сегменті впливає з фіксованої потреби економіки в кадрах, в структурі якої 60% припадає на робітничі професії.
2. Розширити участь держави і бізнесу у підготовці фахівців потрібного профілю шляхом підтримки напрямів навчання для задоволення майбутніх потреб ринку праці.
3. Диверсифікувати структуру навчальних закладів за рахунок впровадження нових форм навчання:
 - дворічних навчальних закладів для випускників середньої школи. Прикладом є створені у 70-ті роки минулого століття у Франції короткострокові Технологічні інститути з конкретною і практичною спеціалізацією, які у той період реформ, спрямованих на подолання розриву між університетом і життям, змогли залучити масові контингенти молоді, неспроможної вступити до престижних ВНЗ;
 - галузевих і професіональних комплексів, що реалізують ідею безперервної освіти на кшталт наявних нині, але мало узгоджених підсистем ліцей – ВНЗ – післядипломна освіта;
 - нових освітніх структур, діяльність яких спрямована на створення необхідних компетенцій працівників шляхом тренінгів, курсів, майстер-класів тощо.
4. Посилити роль конкурсного державного замовлення у підготовці кадрів для економіки з урахуванням динаміки попиту на ринку праці.
5. Залучати бізнес-організації до навчальних процесів через організацію бази практики для студентів або створення власних навчальних підрозділів.
6. Запровадити пільги для тих, хто одночасно працює і навчається, внести необхідні зміни у трудове законодавство, які передбачали б виділення додаткового часу та коштів для їх навчання.

7. Забезпечити випереджальний розвиток дошкільної, початкової, базової середньої освіти як фундаменту накопичення людського капіталу.
8. Розвивати маркетингові стратегії на ринках праці та освітніх послуг для посилення інформаційних зв'язків між ними, оскільки асиметрична інформація у даному разі обертається значними втратами.
9. Увести розділ про заробітну плату у розрізі професій до державної статистики із заробітної плати.

Висновки

Подолання неузгодженості функціонування і розвитку ринку праці та ринку освітніх послуг можливо за умов їх чутливого реагування на динаміку попиту, пропозиції та заробітних плат по різних професіях та їх групах. У сукупності із заходами сприяння продуктивній зайнятості це створить передумови “формування єдиної системи ефективного використання національної робочої сили” [9,с.7]. Комплексні взаємоузгоджені заходи із всебічного, але односпрямованого реформування розглянутих ринків здатні подолати їх нинішнє невиправдане протистояння.

Джерела

1. *Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи* / С.І. Бандур, Т.А. Заяць та ін. – Черкаси, 2006.
2. *Промышленное предприятие и его люди: проблемы социально-экономического поведения* / Под общ. ред. В.М. Вороны, Е.И. Суименко. – К.: Ин-т социологии НАН Украины, 2001. – 352 с.
3. *Людський розвиток в Україні: 2004 рік (колектив авторів)* / За ред. Лібанової Е.М. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Державний комітет статистики України, 2004. – 266 с.
4. *Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія)* / За ред. Лібанової Е.М. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Державний комітет статистики України, 2006. – 472 с.
5. *Курило І.О.* Соціально-економічна структура населення: еволюція, сучасність, трансформації. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2006. – 472 с.
6. <http://www.companion.ua/Articles/Content>
7. *Управление персоналом.* – 2006. – №4.
8. *Children of the Transition: Schooling Outcomes and Age at the Parent's Job Loss.* – Gabor Kertesi, Gabor Kezdi / Hungary Institute of Economics, 2006.
9. *Петрова Т.* Ринок освітніх послуг і ринок праці: проблеми взаємозв'язку та взаємодії. – Україна: аспекти праці. – 2006. – №4.

Аннотация. В статье обосновывается идея о том, что доходы работников с различным уровнем, качеством и видом профессиональной подготовки должны служить сигналами рынка труда для рынка образовательных услуг. Взаимосвязь “качество образования – уровень доходов” проявляется в современном обществе как противоречивая тенденция. Усиление органичности этой взаимосвязи необходимо для преодоления дисбаланса на рынке труда, вызванного несоответствием выпускаемых специалистов требованиям рабочих мест.

Summary. The article provides substantiation of an idea that employees’ income of miscellaneous level and type of professional training, as well its quality, should play the role of labour market signals directed to educational services market. The interconnection “quality of education – level of income” is defined as a contradictory tendency in a contemporary society. Therefore its reinforcement is of high necessity in order to overcome disbalance in labour market that is caused by the inconsistency between graduating specialists and job requirements.

Стаття надійшла до редакції журналу 24.04.2007 р.