

### **3.2. Удосконалення правових форм взаємодії освітніх закладів і роботодавців у підготовці й працевлаштуванні молодих фахівців як один із напрямів соціально-економічної політики держави**

---

---

Сьогодні рівень освіти й науковий потенціал визначають престиж і майбутнє будь-якої держави. Освіта є стратегічним ресурсом покращення добробуту людей, забезпечення національних інтересів, зміцнення авторитету й конкурентоспроможності держави на міжнародній арені<sup>1</sup>. Підвищення рівня освіченості суспільства сприяє впровадженню новітніх виробничих та інформаційних технологій, що, у свою чергу, зумовлює економічний розвиток. Не випадково Закон «Про основи національної безпеки України» у статті 8 відносить збереження і зміцнення трудових ресурсів країни до основних напрямів державної політики з питань національної безпеки України у соціальній і гуманітарній сферах<sup>2</sup>. У цьому аспекті актуальною є проблема формування нової якісної робочої сили — висококваліфікованих працівників, пристосованих до існуючих умов праці і здатних до проведення ефективних змін у майбутньому.

Як зазначає В. Дериховська, сучасна трансформаційна економіка ставить нові вимоги до функціонування ринку праці. Вже недостатньо тільки налагодити тісний зв'язок між потребами національної економіки і ринком освітніх послуг. Сьогодні змінюються тенденції щодо попиту на робочу силу, її якість та кількість, що, звісно, вимагає їх постійного моніторингу. З огляду на це освітній простір має швидко адаптуватися до мінливості розвитку економіки, враховуючи прогнози потреб країни у фахівцях з відповідною вищою професійною освітою<sup>3</sup>. У таких умовах на перший план виходять інтереси робото-

---

<sup>1</sup> Національна доктрина розвитку освіти: затв. Указом Президента України від 17.04.2002 р. № 347/2002. *Офіційний вісник України*. 2002. № 16. Ст. 860.

<sup>2</sup> Про основи національної безпеки України: Закон України від 19.06.2003 р. № 964-IV. *Офіційний вісник України*. 2003. № 29. Ст. 1433.

<sup>3</sup> Дериховська В.І. Моніторинг потреби ринку праці у спеціалістах з вищою професійною освітою. *Економіка, фінанси, право*. 2015. № 11. С.17.

давця як споживача такого своєрідного «продукту», яким є молодий фахівець. Дисбаланс попиту і пропозиції на ринку праці, на переконання багатьох дослідників проблеми адаптації вищої освіти до потреб економіки країни, можна подолати лише завдяки запровадженню дієвого механізму налагодження ефективної взаємодії між роботодавцями, освітніми закладами і випускниками<sup>1</sup>. Цілком підтримуємо Г. Кузнецову в тому, що нині саме навчальний заклад у тісній співпраці з випускниками, роботодавцями, службами зайнятості має опікуватися вирішенням питань працевлаштування. За таких умов процес отримання робочого місця має базуватися на чітко прогнозованих обсягах прийому на навчання за державний кошт молоді, зорієнтованої на професію; якісній конкурентоспроможній теоретичній і практичній підготовці майбутнього фахівця у вищих навчальних закладах, базах практики; формуванні правознавчої компетентності з питань професійної зайнятості, пошуку оптимальних шляхів працевлаштування. Означений процес є системою, яка потребує досконалого вивчення і правового підґрунтя<sup>2</sup>.

У Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року, схваленої Указом Президента України від 25 червня 2013 р.

<sup>1</sup> Див.: Лесна Н., Шатовська Т. Партнерська співпраця ХНУРЕ з роботодавцями як запорука успішного професійного старту його випускників. *Вища школа*. 2009. № 5. С. 21–27; Васильєва Е.Ю. Система содействия трудоустройству выпускников. *Alma mater (Вестник высшей школы)*. 2009. № 4. С. 34–39; Винокуров М.А., Братищенко Д.В. Сотрудничество вузов и работодателей. *Alma mater (Вестник высшей школы)*. 2010. № 6. С. 24–27; Гук Н. Вища освіта крізь призму ринку праці. *Віче*. 2012. № 6. С. 8–10; Серєда О.Г. Проблеми реалізації законних інтересів роботодавця при прийнятті на роботу молоді. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. № 1000. Серія «Право». Випуск № 11, 2012. С. 169–172; Бірченко О. Ринок праці і вища школа: як покращити взаємодію? *Освіта*. 2013. 6–13 грудня. С. 5; Величко Д. М. Гарантування працевлаштування молоді на перше робоче місце як основа правової держави. *Вісник Запорізького національного університету*. 2013. № 4. С. 58–64; Давидова І. О. Теоретичний аналіз взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг у процесі працевлаштування. *Економіка, фінанси, право*. 2015. № 5. С. 21–23; Дериховська В. І. Моніторинг потреби ринку праці у спеціалістах з вищою професійною освітою. *Економіка, фінанси, право*. 2015. № 11. С. 17–21; Антипов А.Г. Проблеми взаємодії вузів і роботодавців на ринку труда. *Alma mater (Вестник высшей школы)*. 2012. № 4. С. 16–20.

<sup>2</sup> Кузнецова Г. Працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: проблеми і перспективи. *Вища школа*. 2012. № 12. С. 70.

№ 344, наголошується, що найбільш гострими проблемами, які гальмують розвиток нової якості освіти, є: (1) недостатня відповідність освітніх послуг вимогам суспільства, запитам особистості, потребам ринку праці; (2) недостатня орієнтованість структури і змісту професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти на потреби ринку праці і сучасні економічні виклики; (3) невідпрацьованість ефективної системи працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, їх професійного супроводження<sup>1</sup>.

Для стабільності розвитку і здійснення нового якісного прориву в національній системі освіти необхідно забезпечити у вищій освіті:

– приведення мережі вищих навчальних закладів і системи управління вищою освітою у відповідність до потреб еволюціонування національної економіки й запитів ринку праці;

– розроблення стандартів вищої освіти, зорієнтованих на компетентнісний підхід, узгоджених із новою структурою освітньо-кваліфікаційних (освітньо-наукового) рівнів вищої освіти й Національною рамкою кваліфікацій;

– залучення роботодавців до співпраці з вищими навчальними закладами, зокрема, до участі в опрацюванні стандартів вищої освіти, організації проходження практики студентами, вирішенні питань надання першого робочого місця випускникам.

Саме на виконання цих завдань прийнято нові закони «Про зайнятість населення», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про освіту».

Так, у преамбулі Закону України від 1 липня 2014 р. № 1556-VII «Про вищу освіту» вказано, що цей Закон встановлює основні правові, організаційні, фінансові засади функціонування системи вищої освіти, створює умови для посилення співпраці державних органів і бізнесу із закладами вищої освіти на принципах автономії вишів, поєднання освіти з наукою та виробництвом із метою підготовки конкурентоспроможного людського капіталу для високотехнологічного й інноваційного розвитку країни, самореалізації особистості,

<sup>1</sup> Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: схвалена Указом Президента України від 25.06.2013 р. № 344/2013. *Офіційний вісник України*. 2013. № 50. Ст. 1783.

забезпечення потреб суспільства, ринку праці й держави у кваліфікованих фахівцях<sup>1</sup>.

Серед основних завдань закладів вищої освіти (далі – ЗВО) ст. 26 цього Закону передбачає вивчення попиту на окремі спеціальності на ринку праці і сприяння працевлаштуванню випускників. Слід погодитися з Р. Березовською, яка підкреслює важливість діяльності вишів, направленої на підвищення професійної затребуваності їх випускників<sup>2</sup>. З огляду на це необхідно розглянути можливі форми взаємодії ЗВО і роботодавців на стадії підготовки молодих фахівців.

Так, О. Бірченко, досліджуючи комплексний вплив на зв'язок «конкурентоспроможність випускника — успішне працевлаштування», зазначає, що він може бути забезпечений завдяки різноманітності сфер діяльності, а саме: (1) освітній простір; (2) система безперервної практичної підготовки; (3) корпоративне співробітництво з провідними підприємствами регіону, країни; (4) система спеціальної підготовки студентів до працевлаштування<sup>3</sup>. У свою чергу, корпоративне співробітництво може існувати у таких формах:

- підготовка спеціалістів на замовлення підприємств на контрактній основі;
- організація виробничої практики, стажування й подальшого працевлаштування;
- участь спеціалістів підприємств в оцінюванні якості професійної підготовки у виші (зокрема, оцінка освітніх програм, членство у ДЕКАх тощо);
- залучення фахівців-практиків до читання спецкурсів, проведення семінарів, тренінгів;

---

<sup>1</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. *Офіційний вісник України*. 2014. № 63. Ст. 1728.

<sup>2</sup> Березовская Р. А. Проблема профессиональной востребованности выпускников вузов. Психологический аспект. *Alma mater (Вестник высшей школы)*. 2012. № 11. С. 55.

<sup>3</sup> Бірченко Е.В. Исследовательский и функциональный потенциал вузовских центров карьеры в формировании успешных стратегий трудоустройства выпускников. *Вчені записки Університету "Крок"*. Київ. 2008. Вип. 18: в 4-х томах. Том 1. С. 59–67; Бірченко Е. Инновационные подходы в развитии современной модели вузовского центра карьеры. *Новий колегіум*. 2008. № 5. С. 36–41.

– створення УНВК (учбових науково-виробничих комплексів) та інтенсифікація на їх базі дослідницької роботи студентів і викладачів, наближення її до актуальної проблематики господарювання тощо<sup>1</sup>.

Система спеціальної підготовки студентів до працевлаштування включає такі елементи:

– інформування студентів про ринкові параметри сучасних молодих спеціалістів, тенденції попиту на випускників вишів;

– збір інформації про вакансії й організація доступу до неї студентів;

– проведення «ярмарків вакансій»;

– розвиток контактів із роботодавцями, кадровими і рекрутинговими агентствами;

– психологічний супровід процесу працевлаштування (консультування з питань складання резюме, підготовка до співбесіди з роботодавцями; тренінги «Техніка пошуку роботи»; психологічне тестування з метою діагностики професійно цінних особистісних якостей)<sup>2</sup>. Важливу роль, на думку вченої, у виконанні цих функцій мають відігравати центри кар'єри як структурні підрозділи закладів вищої освіти.

Досліджуючи питання гарантування працевлаштування молоді, Д. Величко звертає увагу законодавців і майбутніх роботодавців на такі форми взаємодії:

– залучення потенційних роботодавців до захисту дипломних проектів студентів;

– організація консультаційних днів для студентів під час проходження практики за участю роботодавців;

– розширення бази даних роботодавців для укладання договорів, проходження практики і стажувань майбутніх випускників;

– розроблення роботодавцем основних вимог до рівня підготовки молодих фахівців;

– інформування молоді про попит на місцевих ринках праці, а також про результати професійного вибору навчання й можливостей подальшого працевлаштування випускників;

---

<sup>1</sup> Бирченко Е. Инновационные подходы в развитии современной модели вузовского центра карьеры. *Новий колегіум*. 2008. № 5. С. 38.

<sup>2</sup> Там само.

– проведення лекцій, на яких детально знайомити студентів з нюансами пошуку роботи, як правильно поводитися на співбесіді, а також презентувати свої професійні якості;

– надання юридичних консультацій з трудового законодавства<sup>1</sup>.

На наш погляд, залучати роботодавців до співпраці необхідно на більш ранніх стадіях, зокрема, у процесі формування професійних кваліфікацій, які здобуватимуть майбутні спеціалісти. Тим більше, що правове підґрунтя для цього існує.

Так, Законом України від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII «Про освіту»<sup>2</sup> передбачено створення нового органу — Національного агентства кваліфікацій. Відповідно до ст. 38 цього Закону Національне агентство кваліфікацій є постійно діючим колегіальним органом, уповноваженим на реалізацію державної політики у сфері кваліфікацій, який формується на паритетних засадах із представників центральних органів виконавчої влади у сфері освіти і науки, соціальної політики, економічного розвитку, спільного представницького органу всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців і спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок. До основних повноважень цього агентства належать: участь у розробленні нормативно-правових актів у сфері кваліфікацій; забезпечення взаємодії, координації і підвищення ефективності діяльності заінтересованих сторін у сфері кваліфікацій; супровід запровадження Національної рамки кваліфікацій з додержанням вимог цього Закону; забезпечення прогнозування потреб ринку праці у кваліфікаціях; створення і ведення Реєстру кваліфікацій; підготовка проекту порядку розроблення, введення в дію й перегляду професійних стандартів і подання його на затвердження Кабінету Міністрів України; реєстрація професійних стандартів та забезпечення відкритого доступу до них; координація розроблення професійних стандартів, якими є затверджені в установленому порядку вимоги до компе-

---

<sup>1</sup> Величко Д. М. Гарантування працевлаштування молоді на перше робоче місце як основа правової держави. *Вісник Запорізького національного університету*. 2013. № 4. С. 64.

<sup>2</sup> Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Офіційний вісник України*. 2017. № 78. Ст. 2392.

тентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій (ст. 39 Закону України «Про освіту»); участь у розробленні стандартів освіти та інші.

Виходячи зі сказаного, організації роботодавців та їх об'єднання мають брати участь у розробці професійних стандартів, оскільки саме в них існує потреба в молодих фахівцях, рівень підготовки яких повинен відповідати реальним економічними викликам. Наведене узгоджується із положеннями Закону України від 22 червня 2012 р. № 5026-VI «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»<sup>1</sup>, згідно із якими організації роботодавців, їх об'єднання в установленому порядку беруть участь у: а) розробленні державного стандарту професійно-технічної освіти, державного стандарту вищої освіти; розробленні й погодженні державних стандартів з конкретних професій, галузевих стандартів вищої освіти, стандартів вищої освіти вищих навчальних закладів, кваліфікаційних характеристик, професійних стандартів; б) тематичному, вихідному контролі знань, умінь і навичок учнів, слухачів, їх кваліфікаційній атестації; в) формуванні системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників тощо.

Для вирішення актуальних проблем підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників організації роботодавців, їх об'єднання мають право:

- 1) створювати галузеві й міжгалузеві ради, навчальні заклади, науково-дослідні установи, центри незалежних експертиз;
- 2) брати участь у роботі спеціально уповноваженого органу у сфері регулювання кваліфікацій, органів стандартизованого оцінювання і підтвердження професійних кваліфікацій;
- 3) вносити в установленому порядку пропозиції щодо змін до Національного класифікатора України «Класифікатор професій» та Переліку напрямів і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями;

---

<sup>1</sup> Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 р. № 5026-VI. *Офіційний вісник України*. 2012. № 59. Ст. 2366.

4) розробляти й направляти до центрального органу виконавчої влади в галузі освіти і науки критерії ефективності системи підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації фахівців із вищою освітою і робітничих кадрів;

5) брати участь у визначенні пріоритетних напрямів наукових досліджень навчальних закладів, наукових проектах і програмах;

6) розширювати форми організації навчання працівників на виробництві з впровадженням сучасних інноваційних методик (ст. 26 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»).

Ще однією формою взаємодії закладів вищої освіти і роботодавців слід визнати участь останніх у роботі вченої ради вишу. Така новація передбачена ч. 4 ст. 36 Закону України «Про вищу освіту» (2014), відповідно до якої за рішенням вченої ради до її складу можуть входити також представники організацій роботодавців.

Вчена рада є колегіальним органом управління закладу вищої освіти, який утворюється строком на п'ять років, склад якого затверджується наказом керівника закладу вищої освіти. Закон надає їй досить широкі повноваження. Так, зокрема, вчена рада закладу вищої освіти:

– визначає стратегію і перспективні напрями розвитку освітньої, наукової та інноваційної діяльності ЗВО;

– визначає систему й затверджує процедури внутрішнього забезпечення якості вищої освіти;

– затверджує освітні програми і навчальні плани для кожного рівня вищої освіти й спеціальності;

– ухвалює рішення з питань організації освітнього процесу, визначає строки навчання на відповідних рівнях;

– ухвалює основні напрями проведення наукових досліджень та інноваційної діяльності;

– оцінює науково-педагогічну діяльність структурних підрозділів і розглядає інші питання діяльності ЗВО відповідно до його статуту.

Вчену раду закладу вищої освіти очолює її голова, який обирається таємним голосуванням із числа членів вченої ради ЗВО, які мають



науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання, на строк діяльності вченої ради. До складу вченої ради ЗВО входять за посадами керівник закладу вищої освіти, заступники керівника, керівники факультетів (навчально-наукових інститутів), учений секретар, директор бібліотеки, головний бухгалтер, керівники органів самоврядування і виборних органів первинних профспілкових організацій працівників закладу вищої освіти, а також виборні представники наукових, науково-педагогічних працівників, які обираються із завідувачів (начальників) кафедр, професорів, докторів філософії, докторів наук, виборні представники від інших працівників ЗВО, які працюють у ньому на постійній основі, виборні представники аспірантів, докторантів, слухачів, асистентів-стажистів, інтернів, лікарів-резидентів, керівники виборних органів первинних профспілкових організацій студентів і аспірантів, керівники органів студентського самоврядування ЗВО відповідно до квот, визначених статутом вишу.

Участь у роботі вченої ради представників організацій роботодавців, на наш погляд, сприятиме підвищенню якості освіти і професійної підготовки молодих фахівців, оскільки роботодавці матимуть можливість безпосередньо впливати на формування професійних компетенцій майбутніх працівників, їх узгодженість із професійно-кваліфікаційною структурою ринку праці, визначення обсягів підготовки фахівців тощо. Така співпраця зробила б освітню діяльність ЗВО більш динамічною, адаптованою до економічних і соціальних викликів суспільства.

Підтримувати співробітництво з роботодавцями повинні й структурні підрозділи вишів (ст. 33 Закону України «Про вищу освіту»). Йдеться про наукові, навчально-наукові, науково-дослідні, науково-виробничі і проектні інститути, навчально-науково-виробничі центри (сектори, частини, комплекси тощо), дослідні станції, конструкторські бюро, відділи аспірантури і докторантури, навчально-виробничі комбінати, експериментальні підприємства, клінічні бази закладів медичної освіти, університетські клініки і лікарні, юридичні клініки, полігони, наукові парки, технопарки, оперні студії, навчальні театри, філармонії, інші підрозділи, що забезпечують практичну підготовку фахівців певних спеціальностей та/або проводять наукові дослідження.

Практична підготовка, разом із навчальними заняттями, самостійною роботою і контрольними заходами, є формою організації освітнього процесу. Стаття 51 Закону України «Про вищу освіту» передбачає, що практична підготовка осіб, які навчаються у закладах вищої освіти, здійснюється шляхом проходження ними практики на підприємствах, в установах та організаціях згідно з укладеними ЗВО договорами або у його структурних підрозділах, що забезпечують практичну підготовку.

Торкнулися зміни й інших категорій учасників освітнього процесу. Так, згідно з Законом «Про вищу освіту» (2014), крім наукових, науково-педагогічних, педагогічних працівників і здобувачів вищої освіти, до учасників освітнього процесу у ЗВО віднесені також фахівці-практики, які залучаються до освітнього процесу завдяки освітньо-професійним програмам. Стаття 52 Закону дозволяє залучати до освітнього процесу і роботодавців.

Співпрацювати з роботодавцями можуть і шляхом участі останніх у дорадчих органах. Так, відповідно до ч. 2 ст. 38 Закону з метою вироблення стратегії і напрямів провадження освітньої та/або наукової діяльності закладу вищої освіти керівник вишу має право утворювати на громадських засадах дорадчі (дорадчо-консультативні) органи (раду роботодавців, раду інвесторів, раду бізнесу, студентську, наукову раду тощо), якщо інше не передбачено статутом закладу вищої освіти.

Задля підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці Законом України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI «Про зайнятість населення» передбачено стажування<sup>1</sup>. Так, згідно зі ст. 29 студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів, які здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст» та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, мають право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на підприємствах,

---

<sup>1</sup> Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. *Офіційний вісник України*. 2012. № 63. Ст. 2565.

в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності й господарювання, на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час.

Метою стажування є набуття досвіду з виконання професійних завдань та обов'язків, удосконалення професійних знань, умінь і навичок, вивчення й засвоєння нових технологій, техніки, набуття додаткових компетенцій.

Строк стажування за договором не може перевищувати шести місяців. Воно проводиться за індивідуальною програмою під керівництвом працівника підприємства, установи, організації, який має стаж роботи за відповідною професією (спеціальністю) не менш як три роки.

Запис про проходження стажування вноситься до трудової книжки стажиста, яка у разі потреби оформляється згідно із законодавством. Керівник підприємства відповідає за створення належних умов роботи і забезпечення оплати праці стажиста, дотримання правил і норм охорони праці, безпеки праці й виробничої санітарії.

Після закінчення стажування стажистові видається висновок про його результати, в якому зазначаються виконані роботи, оцінка якості їх виконання, а також характеристика професійної компетентності, особистих і ділових якостей стажиста.

Позитивним кроком упровадження стажування є також те, що відомості про його проходження вносяться роботодавцем до трудової книжки студента, тобто відбувається своєрідний перехід від навчання до трудової діяльності. Випускники, які в подальшому шукатимуть роботу, вже будуть мати певний трудовий стаж<sup>1</sup>. Крім того, якщо у період стажування студент виконує професійні роботи, підприємство (організація, установа) за всі роботи, виконані відповідно до наданих завдань, здійснює виплату йому заробітної плати згідно з установленними системами оплати праці за нормами, розцінками, ставками (окладами) з урахуванням коефіцієнтів, доплат і надбавок.

---

<sup>1</sup> Юшко А. М. Інновації у сфері правового регулювання праці. Концептуальні засади становлення інноваційного суспільства в Україні: монографія / кол. авт.: Г. П. Клімова, С. М. Іванов, Л. С. Шевченко та ін.; за ред. Ю. Є. Атаманової, Г. П. Клімової. Харків: Право, 2015. Розділ IV. Підрозділ 4.1. С. 221.

Найбільш гостро сьогодні, на наш погляд, постає проблема сприяння працевлаштуванню випускників закладів вищої освіти в умовах відсутності системи обов'язкового розподілу молодих спеціалістів (крім випускників вищих військових навчальних закладів).

Так, згідно зі ст. 64 Закону України «Про вищу освіту» (у редакції Закону України від 6 жовтня 2016 р. № 1662-VIII,) випускники закладів вищої освіти вільні у виборі місця роботи, крім випадків, передбачених цим Законом. Заклади вищої освіти не зобов'язані здійснювати працевлаштування випускників.

У зв'язку з цим 31 травня 2017 р. була визнана такою, що втратила чинність, постанова Кабінету Міністрів України від 22 серпня 1996 р. № 992 «Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням»<sup>1</sup>.

Проте варто зауважити, що скасування цього нормативно-правового акта не тільки не вирішить проблеми працевлаштування випускників ЗВО, а й призведе до виникнення інших, серед яких, наприклад, ефективність і доцільність використання бюджетних коштів тощо. Тому необхідний системний аналіз цього питання й розробка пропозицій виходу із ситуації, яка склалася у сфері підготовки кадрів і їх подальшого працевлаштування.

Слід нагадати, що Закон України від 23 травня 1991 р. № 1060-XII «Про освіту» (втратив чинність згідно із Законом України від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII «Про освіту») містив статтю 52, відповідно до частини другої якої (діяла до 1 липня 2014 р.) випускники вищих навчальних закладів, що здобули освіту за кошти державного або місцевого бюджетів, направлялися на роботу і зобов'язувалися відпрацювати за направленням і в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України<sup>2</sup>.

На виконання цієї норми Кабінетом Міністрів України 22 серпня 1996 р. була прийнята постанова № 992 «Про Порядок працевлашту-

---

<sup>1</sup> Про визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України: постанова Кабінету Міністрів України від 31.05.2017 р. № 376. *Офіційний вісник України*. 2017. № 47. Ст. 1460.

<sup>2</sup> Про освіту: Закон УРСР від 23.05.1991 р. № 1060-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. № 34. Ст. 451.

вання випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням»<sup>1</sup>.

Як зазначалося у Порядку працевлаштування випускників ВНЗ, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням, керівники вищих навчальних закладів після зарахування осіб на навчання за державним замовленням укладали з ними угоду за встановленою формою. Згідно з угодою випускник зобов'язувався глибоко оволодіти всіма видами професійної діяльності, передбаченими відповідною кваліфікаційною характеристикою, та відпрацювати у замовника не менше трьох років, а вищий навчальний заклад — забезпечити відповідні якість і рівень підготовки фахівця з вищою освітою.

Розірвання випускником зазначеної угоди допускалося з таких поважних причин, як: (1) встановлення інвалідності 1 або 2 групи, внаслідок чого випускник не міг виїхати на роботу за призначенням; (2) встановлення інвалідності 1 або 2 групи у дружини (чоловіка) випускника, одного з батьків (або осіб, які їх замінюють) випускника; (3) якщо випускник — вагітна жінка, мати або батько, які мають дитину у віці до трьох років, або дитину, яка згідно з медичним висновком потребує догляду (до досягнення нею шестирічного віку); одинокі мати або батько, які мають дитину до чотирнадцяти років або дитину-інваліда; (4) проходження чоловіком (дружиною) служби за контрактом у Збройних Силах, Держприкордонслужбі, Службі безпеки, Службі зовнішньої розвідки, Національній гвардії, Держспецтрансслужбі, Держспецзв'язку, на посадах рядового і начальницького складу у правоохоронних органах, органах і підрозділах цивільного захисту, Національній поліції поза місцем розташування замовника; (5) вступу до університету, академії, інституту для випускників коледжів і технікумів.

Розірвання угоди за ініціативою замовника допускалося лише у двох випадках: (1) неможливості надання випускникові роботи за спеціальністю згідно з медичним висновком (якщо медичний огляд для прийняття на роботу відповідно до законодавства є обов'язковим)

---

<sup>1</sup> Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням: постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.1996 р. № 992. ЗП України. 1996. № 17. Ст. 460.

або висновком медико-соціальної (експертної) комісії; (2) банкрутства замовника.

Порядком працевлаштування випускників ВНЗ, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням, передбачалося, що у разі неприбуття молодого фахівця за направленням або відмови без поважної причини приступити до роботи за призначенням, звільнення його з ініціативи адміністрації за порушення трудової дисципліни, звільнення за власним бажанням, звільнення із служби за контрактом військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу, із служби в Національній поліції у зв'язку з набранням законної сили обвинувальним вироком суду або рішенням суду про притягнення до адміністративної відповідальності за вчинення адміністративного корупційного правопорушення, через службу невідповідність, у зв'язку з позбавленням військового звання в дисциплінарному порядку, набуттям громадянства або підданства іншої держави, за порушення дисципліни, систематичне невиконання умов контракту військовослужбовцем, особою рядового і начальницького складу протягом трьох років випускник зобов'язувався відшкодувати у встановленому порядку до державного бюджету вартість навчання та компенсувати замовникові всі витрати (п. 14).

Саме ці положення Порядку працевлаштування випускників ВНЗ стали предметом розгляду в судах<sup>1</sup> та причиною розбіжностей у позиціях органів виконавчої влади та інших зацікавлених осіб.

<sup>1</sup> Див.: Ухвала Київського апеляційного адміністративного суду від 26 листопада 2009 р., судова справа № 22-а-35582/08 «Про оскарження пунктів 8 та 14 постанови Кабінету Міністрів України «Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням» від 22 серпня 1996 року за № 992». URL: <http://www.ligazakon.ua> (дата звернення: 31.10.2017); Ухвала Київського апеляційного адміністративного суду від 26 жовтня 2010 р., судова справа № 2а-655/09/2670 «Про оскарження окремих пунктів постанови Кабінету Міністрів України від 22.08.96 року № 992». <http://www.ligazakon.ua> (дата звернення: 31.10.2017); Рішення апеляційного суду Запорізької області від 17 січня 2011 р., судова справа № 22-293/2011 «Про стягнення вартості навчання». URL: <http://www.ligazakon.ua> (дата звернення: 31.10.2017); Рішення Богунського районного суду м. Житомира від 27 травня 2011 р., судова справа № 2-1700/11 «Про відшкодування вартості навчання». URL: <http://www.ligazakon.ua> (дата звернення: 31.10.2017); Рішення апеляційного суду Сумської області від 19 листопада 2013 р., судова справа № 584/13/13-ц, провадження № 22-ц/788/2435/13. URL: <http://www.ligazakon.ua> (дата звернення: 31.10.2017).

Так, Державна фінансова інспекція України наполягала на необхідності стягнення закладами освіти вартості навчання з випускників, котрі не відпрацювали встановленого строку роботи за направленням. Лише в разі надходження коштів до бюджету (що мало бути підтверджено відповідними платіжними документами) можна вважати зобов'язання виконаним<sup>1</sup>.

Натомість фахівці Міністерства юстиції України роз'яснювали, що порядку визначення та відшкодування випускниками вартості навчання у разі порушення ними умов угоди про працевлаштування не передбачено, тому стягнути ці суми неможливо<sup>2</sup>.

Міністерство ж освіти і науки України неодноразово у своїх листах висловлювало позицію, що ст. 52 Закону України 1991 року «Про освіту» та Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 1996 р. № 992, за своїм змістом суперечать Конституції України, Міжнародній Конвенції «Про скасування примусової праці» та статті 56 Закону України «Про вищу освіту». На думку фахівців Міносвіти і науки, обов'язковість відпрацювання або відшкодування вартості навчання випускником вищого навчального закладу призводить до порушення конституційного права громадян на працю, що вільно обирається громадянином або на яку він вільно погоджується (ч. 1 ст. 43 Конституції України), і права на безоплатність вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах (ст. 53 Конституції України). З огляду на відсутність механізму, який би зобов'язав випускника вищого навчального закладу, підготовка якого здійснювалась за державним замовленням, відшкодувати до державного бюджету вартість навчання і компенсува-

---

<sup>1</sup> Щодо відшкодування до держбюджету вартості навчання випускниками, які не відпрацювали за направленням відповідного терміну: Лист Державної фінансової інспекції України від 05.11.2012 р. № 02-18/1221. *Кадровик України*. 2013. № 4.

<sup>2</sup> Стосовно надання роз'яснення з питань працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням: лист Міністерства юстиції України від 19.10.2010 р. № 12566-0-4-10-21. *Баланс-Бюджет*. 2013. № 16.

ти замовникові всі понесені витрати за договором, будь-які матеріальні претензії до нього є неправомірними<sup>1</sup>.

Однак з такою позицією погодитися важко. По-перше, у чинному Кодексі законів про працю України міститься ст. 197, яка регламентує надання молоді першого робочого місця. Згідно з цією нормою працездатній молоді — громадянам України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років. Молодим спеціалістам — випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України<sup>2</sup>.

Законом України від 5 лютого 1993 р. № 2998-ХІІ «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» передбачено, що держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби. Дворічний строк першого робочого місця обчислюється з урахуванням часу роботи молодого громадяни-

---

<sup>1</sup> Див.: Роз'яснення щодо порядку працевлаштування випускників: лист Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 21.06.2011 р. № 1/9-481. URL: <http://www.ligazakon.ua> (дата звернення: 31.10.2017); Щодо застережень до змін, внесених постановою Кабінету Міністрів України від 15.04.2015 р. № 216, якою відмінено норми обов'язковості працевлаштування та відшкодування вартості навчання випускниками вищих навчальних закладів, які навчалися за державним замовленням: лист Міністерства освіти і науки України від 10.06.2015 р. № 1/11-8082. URL: <http://www.ligazakon.ua> (дата звернення: 31.10.2017).

<sup>2</sup> Кодекс законів про працю України 10.12.1971 р. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.



на до призову на строкову військову або альтернативну (невійськову) службу<sup>1</sup>.

Ці норми досі не скасовані, не змінені, а отже, є чинними й обов'язковими до виконання.

Відповідно до ст. 2 Указу Президента України від 23 січня 1996 р. № 77/96 «Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» особи, які навчаються за рахунок державних коштів, укладають з адміністрацією вищого навчального закладу угоду, за якою вони зобов'язуються після закінчення навчання й одержання відповідної кваліфікації працювати в державному секторі народного господарства не менше ніж три роки. У разі відмови працювати в державному секторі народного господарства випускники відшкодовують в установленому порядку до державного бюджету повну вартість навчання<sup>2</sup>.

Порядок працевлаштування випускників, які закінчили вищі навчальні заклади за рахунок коштів відповідних юридичних та фізичних осіб, визначається угодами між ними.

Випускники, які закінчили вищі навчальні заклади за власний рахунок, мають право обирати місце працевлаштування за особистим бажанням.

Статтею 3 зазначеного вище Указу Президента України на Кабінет Міністрів України покладался обов'язок затвердити у місячний строк порядок формування державного контракту на підготовку спеціалістів для роботи в державному секторі народного господарства, форму угоди, умови працевлаштування випускників, які направляються на роботу в державний сектор народного господарства, і порядок відшкодування випускниками до державного бюджету вартості навчання у разі порушення ними умов угоди щодо працевлаштування.

---

<sup>1</sup> Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 р. № 2998-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 16. Ст. 167.

<sup>2</sup> Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: Указ Президента України від 23.01.1996 р. № 77/96. *Урядовий кур'єр*. 1996. 25 січ. (№ 15–16).

Таким чином, обов'язок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням, на період не менше трьох років, передбачено законом (ч. 2 ст. 197 КЗпП України). Обов'язок таких випускників відпрацювати за фахом у державному секторі економіки не менше ніж три роки, а також відшкодувати в установленому порядку до державного бюджету повну вартість навчання у разі їх відмови працювати за направленням встановлений досі чинним Указом Президента України від 23 січня 1996 р. № 77/96 «Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів».

По-друге, за офіційним тлумаченням Конституційного Суду України, викладеним у Рішенні від 4 березня 2004 р. № 5-рп/2004 «У справі за конституційним поданням 50 народних депутатів України про офіційне тлумачення положень частини третьої статті 53 Конституції України «держава забезпечує доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах» (справа про доступність і безоплатність освіти)», *безоплатність* вищої освіти означає, що громадянин має право здобути її відповідно до стандартів вищої освіти без внесення плати в державних і комунальних навчальних закладах на конкурсній основі (ч. 4 ст. 53 Конституції України) в межах обсягу підготовки фахівців для загальносуспільних потреб (державного замовлення)<sup>1</sup>.

На нашу думку, покладення обов'язку на особу, яка скористалася своїм правом на вищу освіту, щодо відпрацювання на роботі, визначеній державою, не є примусовою працею, яка заборонена відповідно до вимог чинного національного та міжнародного законодавства. У даному випадку слід чітко розрізняти права і обов'язки сторін

---

<sup>1</sup> Рішення Конституційного Суду України від 04.03.2004 р. № 5-рп/2004 «У справі за конституційним поданням 50 народних депутатів України про офіційне тлумачення положень частини третьої статті 53 Конституції України «держава забезпечує доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах» (справа про доступність і безоплатність освіти)». *Офіційний вісник України*. 2004. № 11. Ст. 674.

правовідносин із здобуття освіти та правовідносин із надання робочого місця.

Відповідно до ст. 64 Закону України 2014 р. «Про вищу освіту» держава у співпраці з роботодавцями забезпечує створення умов для реалізації випускниками вищих навчальних закладів права на працю, гарантує створення рівних можливостей для вибору місця роботи, виду трудової діяльності з урахуванням здобутої вищої освіти і суспільних потреб.

Безоплатність освіти (навчання за державним замовленням) передбачає надання відповідних освітніх послуг без внесення за це оплати будь-якого виду. Дані правовідносини між особою та, в конкретному випадку, державою, передбачають виникнення такого правового зв'язку між зазначеними суб'єктами: праву особи на безоплатну освіту (навчання за державним замовленням) відповідає обов'язок держави надати таку освіту у встановленому законом порядку.

Студенти закладів вищої освіти, підготовка яких здійснюється за державним замовленням, не вносять плату за навчання. Більш того, вони мають право в установленому порядку отримувати стипендію із коштів державного чи місцевих бюджетів.

Однак повна реалізація відповідних прав і обов'язків із надання державою особі безоплатної освіти (навчання за державним замовленням) передбачає виникнення іншого складу правовідносин, в якому праву держави на результати трудової діяльності особи, що здобула вищу освіту за державним замовленням, відповідає обов'язок цієї особи здійснювати таку трудову діяльність на умовах, встановлених державою. Це інший вид правовідносин, який виникає в результаті реалізації особою права на безкоштовну вищу освіту.

Укладаючи угоду із закладом вищої освіти про надання освітніх послуг за державним замовленням, особа (абітурієнт) бере на себе відповідні зобов'язання, що встановлені як законодавством, так і угодою про надання освітніх послуг, а саме: зобов'язання після закінчення навчання та одержання відповідної кваліфікації працювати у державному секторі економіки не менше ніж три роки.

Згідно з теорією договірної права одностороння відмова від умов правочину за загальним правилом не допускається. Однак пункт 14 Порядку працевлаштування випускників, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням, містив виняток із загального правила і допускав можливість відступлення особи (випускника вишу) від взятих зобов'язань за певної умови — відшкодування вартості навчання. У даному разі немає підстав говорити про незаконність такої нормативної умови, оскільки вона розширює варіанти поведінки особи і надає їй ширший спектр вибору. У протилежному випадку (за відсутності альтернативного варіанта поведінки) відмова особи, яка навчалася за державним замовленням, працювати в державному секторі народного господарства протягом трьох років буде розцінюватися не інакше як порушення умов договору про надання освітніх послуг<sup>1</sup>.

Вважаємо, що направлення випускника на роботу не є примусовою працею, оскільки вступу особи до вищого навчального закладу за державним замовленням передуює вільний вибір нею майбутньої професії та роду занять.

Конституція України, заборонивши у ст. 43 примусову працю, не містить визначення даного поняття. Формулювання терміна “примусова праця” міститься у п. 1 ст. 2 Конвенції № 29 Міжнародної організації праці (МОП) 1930 р. «Про примусову чи обов'язкову працю». Так, під примусовою чи обов'язковою працею слід розуміти будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Постанова Окружного адміністративного суду м. Києва від 14 вересня 2009 р., судова справа № 3/609 «Про оскарження постанови Кабінету Міністрів України № 992 «Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням» від 22 серпня 1996 року». URL: <http://www.ligazakon.ua> (дата звернення: 31.10.2017).

<sup>2</sup> Конвенція про примусову чи обов'язкову працю № 29: прийнята Генеральною конференцією Міжнародної організації праці 28 червня 1930 р.; ратифікована Указом Президії Верховної Ради УРСР від 9 червня 1956 р. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1956. № 5. Ст. 75. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993\\_136](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_136) (дата звернення 31.10.2017).

Укладаючи угоду про підготовку фахівців з вищою освітою, особа обізнана із родом і характером майбутньої роботи, яка може бути запропонована виключно в межах її спеціальності і кваліфікації. Вступаючи на навчання за державним замовленням та укладаючи відповідну угоду, особа-абітурієнт є обізнаною із фактом необхідності відпрацювання певного строку після закінчення навчання, а тому, у випадку небажання працювати за направленням, має законну можливість відмовитися від укладення даного договору. Якщо ж така особа підписує угоду, то таким чином вона демонструє своє добровільне волевиявлення на виникнення зазначених правовідносин, а тому має нести відповідальність за невиконання зі своєї сторони умов угоди. За таких обставин компенсацію вартості навчання випускником, який відмовляється відпрацювати певний строк за направленням, слід розглядати не як плату за навчання, а як юридичний обов'язок, що настає за порушення умов угоди.

У даному випадку відсутня така ознака примусової праці, як «особа не запропонувала добровільно своїх послуг», тому що угоду про навчання за державним замовленням та, відповідно, взяття на себе зобов'язань по відпрацюванню певного строку у замовника, абітурієнт укладає добровільно, а не під загрозою якогось покарання.

Твердження про порушення норми Конвенції № 105 МОП 1957 р. «Про скасування примусової праці», згідно з якою кожен член цієї міжнародної організації, що ратифікує цю Конвенцію, зобов'язується скасувати примусову чи обов'язкову працю і не вдаватися до будь-якої її форми як методу мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку (пункт "b" ст. 1 Конвенції)<sup>1</sup>, також є сумнівним.

Стаття 1 Закону України від 20 листопада 2012 р. № 5499-VI «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, під-

---

<sup>1</sup> Конвенція про скасування примусової праці № 105: прийнята Генеральною конференцією Міжнародної організації праці 25 червня 1957 р.; ратифікована Законом України від 05.10.2000 р. № 2021-III «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 105 про скасування примусової праці». *Офіційний вісник України*. 2000. № 44. Ст. 1879. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993\\_013](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_013) (дата звернення 31.10.2017).

вищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» встановлює, що державне замовлення — це засіб державного регулювання задоволення потреб економіки й суспільства у кваліфікованих кадрах, підвищення освітнього й наукового потенціалу нації, забезпечення конституційного права громадян на здобуття освіти відповідно до їх покликань, інтересів та здібностей<sup>1</sup>.

Порядок формування державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних і робітничих кадрів, підвищення кваліфікації й перепідготовку кадрів був затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 15 квітня 2013 р. № 306. У ньому визначено механізм взаємодії міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Національної академії наук, галузевих національних академій наук, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київської та Севастопольської міських держадміністрацій, інших визначених Кабінетом Міністрів України державних органів — головних розпорядників бюджетних коштів та Мінекономрозвитку в процесі формування державного замовлення на підготовку, підвищення кваліфікації і перепідготовку кадрів і основні напрями його формування<sup>2</sup>.

Відповідно до п. 3 Методики розрахунку орієнтовної середньої вартості підготовки одного кваліфікованого робітника, фахівця, аспіранта, докторанта, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 20 травня 2013 р. № 346, заклади й установи розраховують вартість підготовки за державним замовленням одного кваліфікованого робітника, фахівця, аспіранта, докторанта, слухача за освітньо-кваліфікаційним рівнем, науковим ступенем, спеціальністю, напрямом підготовки, галузю знань, видом економічної діяльності (для професійно-технічного навчального закладу), професією та формою

---

<sup>1</sup> Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів: Закон України від 20.11.2012 р. № 5499-VI. *Офіційний вісник України*. 2013. № 1. Ст. 3.

<sup>2</sup> Про затвердження Порядку формування державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів: постанова Кабінету Міністрів України від 15.04.2013 р. № 306. *Офіційний вісник України*. 2013. № 33. Ст. 1167.

навчання на плановий рік згідно з порядком, затвердженим МОН разом з Мінекономрозвитку та Мінфіном, з урахуванням:

1) оплати праці працівників, які забезпечують підготовку одного кваліфікованого робітника, фахівця, аспіранта, докторанта, слухача, а саме:

– оплати праці за ставками заробітної плати відповідно до навчальних планів, обсягу навантаження (для викладачів професійно-технічних навчальних закладів або вищих навчальних закладів I–II рівня акредитації);

– оплати праці за посадовими окладами (ставками заробітної плати) відповідно до затверджених в установленому порядку нормативів чисельності студентів, аспірантів, докторантів, слухачів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника (для науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III–IV рівня акредитації);

– оплати праці відповідно до типових штатних нормативів (для інших працівників);

– обов'язкових виплат відповідно до законодавства;

2) нарахувань на оплату праці;

3) витрат на виплату академічної стипендії;

4) витрат на соціальне забезпечення для надання державних пільг і гарантій окремим категоріям учнів, студентів;

5) витрат на оплату комунальних послуг та енергоносіїв у межах встановлених норм споживання;

6) витрат, безпосередньо пов'язаних із навчанням учнів, студентів, аспірантів, докторантів, слухачів, зокрема, на придбання реактивів, сировини, матеріалів для проведення лабораторних, практичних робіт, будівельних матеріалів, меблів, інвентарю, інструментів, запасних частин, медикаментів, лікарських засобів, виробів медичного призначення, канцелярського приладдя, витратних матеріалів для комп'ютерної техніки й оргтехніки, бланкової і навчальної документації, паливно-мастильних матеріалів, хімікатів, обмундирування і фурнітури до нього, запасних частин, захисних пристроїв, придбання й передплату періодичних видань, проведення поточного ремонту,

технічного огляду й технічного обслуговування основних фондів, оплати послуг з утримання будинків і споруд та прибудинкових територій, оренди приміщень, майна, обладнання, що використовується в навчально-виховному процесі, технічного обслуговування обладнання, програмного забезпечення, зв'язку та користування Інтернетом, службових відряджень, стажування, забезпечення академічної мобільності, участі в олімпіадах, конференціях, наукових і спортивних заходах, проведення практики відповідно до навчального плану, виготовлення документів про освіту, у межах встановлених норм споживання;

7) витрат, опосередковано пов'язаних із навчанням учнів, студентів, аспірантів, докторантів, слухачів, приміром, на оплату послуг банківських установ, проведення ліцензійної та акредитаційної експертизи, отримання необхідних для здійснення навчально-виховного процесу дозволів, встановлення охоронної, пожежної сигналізації, підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, у межах встановлених норм споживання, а також відрахувань профспілковим організаціям на проведення культурно-масової та фізкультурної роботи відповідно до законодавства;

8) капітальних витрат, наприклад, на придбання або створення основних засобів, навчального, лабораторного, спортивного, виробничого обладнання, предметів довгострокового користування, приладів, механізмів, меблів, комп'ютерної техніки й оргтехніки, навчальної літератури, оновлення і поповнення бібліотечних фондів, капітальне будівництво, ремонт, реконструкцію і реставрацію приміщень, будівель, споруд, транспортних засобів, що використовуються в навчально-виховному процесі (у тому числі придбання будівельних матеріалів, виготовлення проектно-кошторисної документації), придбання програмного забезпечення (у тому числі з передачею прав на користування), авторських та суміжних прав;

9) витрат на утримання гуртожитку з розрахунку на одного мешканця гуртожитку, який є учнем, студентом, аспірантом, докторантом, слухачем і навчається за державним замовленням, зокрема, на оплату праці персоналу гуртожитку й нарахувань на оплату праці, придбан-



ня матеріалів, інвентарю, інструментів, запасних частин, медикаментів, дезинфікуючих і пральних засобів, м'якого інвентарю, меблів, проведення поточного ремонту, технічного огляду й технічного обслуговування будівель і приміщень гуртожитку, встановлення охоронної, пожежної сигналізації, придбання або створення основних засобів, капітальне будівництво, ремонт, оплату комунальних послуг та енергоносіїв, а також відрахувань профспілковим організаціям на проведення культурно-масової та фізкультурної роботи відповідно до законодавства;

10) розміру соціальних гарантій, передбачених проектом Державного бюджету України на плановий рік;

11) тарифів на комунальні послуги й енергоносії тощо<sup>1</sup>.

У ст. 72 Закону України 2014 р. «Про вищу освіту» зазначено, що показники державного замовлення на підготовку фахівців із вищою освітою формуються за рівнями вищої освіти й спеціальностями з урахуванням середньострокового прогнозу потреби у фахівцях на ринку праці центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері економічного розвитку і торгівлі, у порядку, встановленому законом, за участю закладів вищої освіти, Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти, роботодавців та їх об'єднань.

Загальний обсяг державного замовлення для підготовки фахівців ступенів молодшого бакалавра, бакалавра (магістра медичного, фармацевтичного й ветеринарного спрямувань) на поточний рік становить не менш як 51 відсоток кількості випускників загальноосвітніх навчальних закладів, які в поточному році здобули повну загальну середню освіту.

Загальний обсяг державного замовлення на підготовку фахівців ступеня магістра на поточний рік становить не менш як 50 відсотків кількості осіб, які у поточному році здобудуть ступінь бакалавра за державним замовленням.

---

<sup>1</sup> Про затвердження Методики розрахунку орієнтовної середньої вартості підготовки одного кваліфікованого робітника, фахівця, аспіранта, докторанта: постанова Кабінету Міністрів України від 20.05.2013 р. № 346. *Офіційний вісник України*. 2013. № 38. Ст. 1342.

Фінансування за рахунок видатків Державного бюджету України підготовки фахівців із вищою освітою за спеціальностями відповідних ступенів вищої освіти встановлюється в обсязі, необхідному для забезпечення на кожні 10 тисяч населення навчання не менше 180 студентів. При цьому обсяг видатків Державного бюджету України на поточний рік не може бути меншим, ніж обсяг видатків Державного бюджету України на минулий рік, збільшений на коефіцієнт інфляції.

Отже держава на підготовку одного фахівця з вищою освітою несе значні витрати. Відсутність же нормативного акта, що зобов'язував би випускника будь-якого закладу вищої освіти, який навчався за державним замовленням, відшкодовувати до державного бюджету вартість навчання і компенсувати замовникові всі понесені витрати за угодою, призведе не лише до неукомплектованості державного сектора економіки фахівцями, в яких є реальна потреба, а й завдасть колосальних фінансових збитків.

Цілком погоджуємося з В. Морозом, який стверджує, що державне замовлення має задовольняти попит виключно державних підприємств (установ, організацій). Працевлаштування спеціаліста, підготовленого за кошти бюджету країни, поза межами державних підприємств (установ, організацій) є інвестицією в приватний сектор економіки, що, на нашу думку, нерационально на сучасному етапі суспільно-економічного розвитку<sup>1</sup>. Така система виконання державного замовлення не відповідає державним інтересам, оскільки не забезпечує економності й продуктивності використання коштів Державного бюджету України.

Так, у Звіті про результати аудиту ефективності використання коштів державного бюджету, передбачених на виконання державного замовлення на підготовку фахівців із вищою освітою вищими медичними й фармацевтичними навчальними закладами України, затвердженому рішенням Рахункової палати від 13 вересня 2016 р.

---

<sup>1</sup> Мороз В. Удосконалення механізму державного замовлення на підготовку спеціалістів з вищою освітою як напрям підвищення ефективності використання трудового потенціалу країни. *Вісник Національної академії державного управління при Президентіві України*. 2010. № 4. С. 213.

№ 17-2, зазначається, що у 2015–2016 роках внаслідок неприбуття 135 випускників до місць працевлаштування неефективно витрачено 6307,3 тис. грн державних коштів<sup>1</sup>. І це дані тільки по медичних і фармацевтичних закладах вищої освіти.

У Звіті про результати аналізу формування, розміщення і виконання державного замовлення на підготовку фахівців із вищою освітою, затвердженому рішенням Рахункової палати від 11 серпня 2015 р. № 1-5, було встановлено, що загальний стан формування, розміщення і виконання державного замовлення на підготовку фахівців із вищою освітою незадовільний, оскільки є неконтрольованим, неефективним і збитковим для держави процесом<sup>2</sup>.

Виходячи з наведеного, підтримуємо тих науковців, які пропонують нові підходи до концепції формування, розміщення і виконання державного замовлення на підготовку спеціалістів з вищою освітою<sup>3</sup>.

На підставі викладеного можна зробити висновок про доцільність продовження роботи в напрямі нормативно-правового забезпечення питання працевлаштування випускників вишів. Необхідно внести зміни до законів України «Про освіту» і «Про вищу освіту» щодо

<sup>1</sup> Звіт про результати аудиту ефективності використання коштів державного бюджету, передбачених на виконання державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою вищими медичними та фармацевтичними навчальними закладами України, затверджений рішенням Рахункової палати від 13.09.2016 р. № 17-2. URL: [http://www.ac-rada.gov.ua/doccatalog/document/16750191/zvit\\_17-2.pdf?subportal=main](http://www.ac-rada.gov.ua/doccatalog/document/16750191/zvit_17-2.pdf?subportal=main) (дата звернення 31.10.2017).

<sup>2</sup> Звіт про результати аналізу формування, розміщення і виконання державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою, затвердженому рішенням Рахункової палати від 11.08.2015 р. № 1–5. URL: [http://www.ac-rada.gov.ua/doccatalog/document/16746176/ZVIT\\_20150811\\_No\\_1\\_5.pdf](http://www.ac-rada.gov.ua/doccatalog/document/16746176/ZVIT_20150811_No_1_5.pdf) (дата звернення 31.10.2017).

<sup>3</sup> Див.: Ільч Л.М. Проблеми та шляхи формування ефективного механізму державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів. *Демографія та соціальна економіка*. 2007. № 1. С. 132–141; Мороз В. Удосконалення механізму державного замовлення на підготовку спеціалістів з вищою освітою як напрям підвищення ефективності використання трудового потенціалу країни. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2010. № 4. С. 208–215; Легенький М.І. Особливості правового забезпечення формування державного замовлення на підготовку фахівців у вищих навчальних закладах України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. Випуск 3. С. 149–152.

обов'язковості відпрацювання в державному секторі протягом трьох років у разі навчання осіб за державним замовленням, а також розробити й прийняти новий нормативний акт про працевлаштування випускників закладів вищої освіти, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням, в якому передбачити механізм визначення й відшкодування такими випускниками вартості навчання в разі порушення ними умов угоди про працевлаштування, у випадках відрахування чи переведення студентів із бюджетної форми навчання на контрактну, а також запровадити механізм контролю за відпрацюванням випускниками протягом трьох років після закінчення навчання.

### **3.3. Науково-технічна компонента у контексті економічної безпеки України**

---

---

У період переходу України до інноваційної моделі економіки, державою повинно бути створено такі ресурсні умови, які забезпечать її відносно стрімкий та сталий темп розвитку (sustainable development). У свою чергу, сталий розвиток – це динамічна рівновага, що зумовлена позитивною динамікою процесів у складних соціально-економічних системах.

Як відомо, на розвиток національної економіки в бажаному напрямку безпосередньо впливає динамічний прогрес наукової та науково-технічної сфер, що забезпечується ефективною державною політикою, яка повинна бути спроможною зберігати стійкість до внутрішніх і зовнішніх загроз, забезпечувати конкурентоспроможність держави за допомогою збереження й нарощування наукового та науково-технічного потенціалу.

Вивченню проблем у сфері економічної безпеки та інновацій, впливу науково-технологічної діяльності на рівень, темпи і механізм економічного зростання, рівень економічної безпеки діяльності суб'єктів господарювання та економіки країн у цілому присвячені праці учених: Е. М Білоусова, А. Гальчинського, М. Еклунда, Д. В. За-