

Вищий навчальний заклад «Український католицький університет»

Факультет суспільних наук

Кафедра державного управління

«Магістр»

(освітньо-кваліфікаційний рівень)

Магістерська робота

на тему:

ПУБЛІЧНІ ПОЛІТИКИ ЗАДЛЯ ПОДОЛАННЯ ВІКОВИХ
ДИСКРИМІНАЦІЙ (ЕЙДЖИЗМУ) У СФЕРІ ОСВІТИ ТА МІГРАЦІЙ

Виконала: студентка VI курсу,
напряму підготовки
(спеціальності) 281 «Публічне
управління та адміністрування»
Кулаковська О. Я.

Науковий керівник: д.і.н.,
професорка кафедри соціології УКУ
Міхеєва О. К.

Львів – 2020 рік

АНОТАЦІЯ

У магістерській роботі розглянуті питання вікової дискримінації, міграційних процесів та їхніх соціальних, демографічних та економічних впливів; проаналізовані освітні процеси в Україні з точки зору можливостей впровадження концепції навчання впродовж життя як чинника подолання вікової дискримінації; проведено порівняння міграційних та освітніх політик України та Європейського Союзу з точки зору врахування вікових особливостей; розроблені рекомендації щодо вдосконалення національних міграційних та освітніх політик з точки зору мінімізації негативного впливу вікової дискримінації.

Ключові слова: вікова дискримінація, наслідки ейджизму, міграційна політика, освітня політика, рекомендації щодо вдосконалення політик

ABSTRACT

The master's thesis explore the issue of age discrimination, migration processes with its social, demographic and economic consequences; analyze educational processes in Ukraine and implementation of the lifelong learning concept as a factor of overcoming age discrimination; compare migration and educational policies of Ukraine and the European Union in terms of age characteristics; develop recommendations for improving national migration and education policies in terms of reducing the negative impact of ageism.

Key words: age discrimination, consequences of ageism, migration policy, educational policy, recommendations for policy improvement.

ЗМІСТ

| | |
|--|----|
| ВСТУП..... | 4 |
| РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МІГРАЦІЙНИХ ТА ОСВІТНІХ ПОЛІТИК | |
| 1.1. Сутність, види та чинники міграційної політики (з урахуванням вікової специфіки)..... | 8 |
| 1.2. Політики у сфері освіти: вікова специфіка..... | 20 |
| Висновки до розділу 1..... | 29 |
| РОЗДІЛ 2 ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ МІГРАЦІЙНОЇ ТА ОСВІТНЬОЇ ПОЛІТИК УКРАЇНИ НА МОЖЛИВОСТІ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ВИЗНАЧЕНИХ ВІКОВИХ ГРУП ТА НА МІГРАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ | |
| 2.1. Вікові параметри сучасних міграційних процесів в Україні та світі..... | 33 |
| 2.2. Сучасні освітні моделі та досвід організації навчання різних вікових груп..... | 41 |
| 2.3. Оцінка наслідків ейджистських настанов та практик в освітній та міграційній сферах..... | 51 |
| Висновки до розділу 2..... | 59 |
| РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ ПУБЛІЧНИХ ПОЛІТИК ЗАДЛЯ ПОДОЛАННЯ ВІКОВИХ ОБМЕЖЕНЬ, СПРИЯННЯ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ТА ВПЛИВУ НА МІГРАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ В УКРАЇНІ | |
| 3.1. Аналіз та експертна оцінка можливостей для вдосконалення публічних політик з точки зору подолання ейджизму..... | 62 |
| 3.2. Рекомендації з удосконалення публічних політик, зокрема міграційної та освітньої, задля вирішення питання вікової дискримінації..... | 72 |
| Висновки до розділу 3..... | 78 |
| ВИСНОВКИ..... | 80 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... | 84 |

ВСТУП

Питання вікової дискримінації (ейджизму) все частіше з'являється на радарх глобальних та національних дослідницьких центрів і організацій, які працюють з питаннями людського капіталу. Зокрема, ця тема стає критично важливою з огляду на ті економічні та соціальні питання, які виникають у всіх країн світу з огляду на значні демографічні зміни населення. Питання вікової дискримінації, її причин та наслідків є доволі об'ємним для дослідження, може включати різні аспекти для аналізу, тож у цій роботі будуть розглянуті два аспекти, пов'язані з ейджизмом, а саме зв'язок вікових особливостей з міграційними та освітніми процесами, порівняльний аналіз міграційних та освітніх політик Європейського Союзу та України, а також простір для вдосконалення останніх як можливості вирішення питань вікової дискримінації.

Вікова дискримінація є чи не найбільш поширеним видом дискримінації у сучасному світі поряд з гендерною, етнічною, релігійною, дискримінацією за ознакою сексуальної орієнтації та за станом здоров'я чи інвалідністю. Особливістю дискримінації є те, що вона не є надто помітною, якщо не несе формальних ознак. Українське законодавство забороняє будь-яку дискримінацію, у тому числі і за віком - зокрема, стаття 2.1 Кодексу законів про працю України (4) та Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2). І якщо дія законів вплинула на зменшення формальних бар'єрів для працевлаштування як, наприклад, умову про вікові обмеження в оголошеннях про роботу, то простір для неформальної дискримінації все ж залишається, і боротися з ним у правовому полі складно. В оголошеннях про вакансії не вказуються вікові обмеження кандидатів, проте є вимога щонайменше 2 років досвіду у відповідній сфері, що

автоматично обмежує у можливості подання випускників закладів освіти, які ще не здобули професійного досвіду.

За результатами соціологічного дослідження, проведеного Фондом «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва у співпраці із громадською організацією «Центр інформації про права людини» у 2018 році, 55% опитаних повідомили про наявність та вважають проблему дискримінації важливою (31). А найчастіше згадуваний чинник дискримінації – саме вік – відзначили майже 40% опитаних. Серед молоді віком до 30 років наявність вікової дискримінації зазначили 33% опитаних, а віком 45 років і старші – майже 46%. Отже, при зачасту латентному характерові, вікова дискримінація є важливою проблемою в Україні, суттєво впливає на можливості самореалізації та гідного життя і матиме все вагоміший вплив на економічні та соціальні процеси в Україні.

Серед аспектів, які мають безпосередній вплив на питання вікової дискримінації або ж є прямим її наслідком можна віднести питання освіти та міграції. Саме аналіз цих двох аспектів ліг в основу магістерської роботи. Питання ейджизму, його потенційних наслідків та можливостей подолання, а також вікові питання у міграційних та освітніх процесах досліджувалися та були висвітлені у низці праць таких науковців як Е. Лібанова, О. Малиновська, С. Пирожков, І. Ключковська, Т. Марценюк, Н. Мусис та інші. Зокрема, досліджувалися питання вікових зрізів міграційних потоків та основних мотивацій для трудової та інших видів міграції, міграційних аспірацій та настроїв різних вікових груп, економічних наслідків трудової міграції для України, вікової дискримінації на ринку праці України, західних практик та моделей навчання впродовж життя. Проте, попри беззаперечні досягнення дослідників, додаткової уваги потребує питання наслідків дискримінаційних настанов з огляду на динаміку міграційних процесів,

місце освіти у вирішенні питань ейджизму та змін в українських міграційній та освітній політиках, які можуть стати запобіжниками поглиблення наслідків вікової дискримінації. Саме це зумовило вибір теми магістерської роботи, визначило її мету й основні дослідницькі завдання. А також визначило вікові групи як об'єднання людей близького віку - до 25 років та старші за 45 років, які мають спільні, визначенні віком положення в соціальній структурі.

Отже, метою роботи є проведення аналізу щодо врахування вікових аспектів в міграційній та освітній політиках України у порівнянні з Європейськими політиками (вікові групи до 25 та після 45 років), та пропозиція рекомендацій щодо вдосконалення міграційної та освітньої політик задля запобігання негативним наслідкам ейджистських настанов в українському суспільстві.

Об'єктом дослідження є міграційні та освітні політики України та Європейського Союзу, динаміка міграційних процесів та практик навчання впродовж життя.

Предметом дослідження є врахування вікових аспектів у міграційних та освітніх політиках ЄС задля запобігання негативним соціальним та економічним наслідкам вікової дискримінації груп до 25 та після 45 років та можливість транслявання цих підходів до вдосконалення міграційної та освітньої політик України.

Основними завданнями у рамках роботи є наступні: проаналізувати сучасний стан міграційних процесів, зокрема з огляду на національні та вікові їхні особливості; виокремити вікові моменти в освітніх процесах та моделях в Україні з точки зору можливостей подолання дискримінаційних моментів у них; порівняти міграційні та освітні політики України та ЄС з точки зору врахування вікових особливостей до 25 та після 45 років; оцінити соціальні, демографічні та економічні наслідки ейджистських настанов через міграційні та освітні

процеси для українського суспільства; розробити рекомендації щодо вдосконалення національних міграційних та освітніх політик з точки зору зменшення негативного впливу ейджистських настанов.

Рамка дослідження тем у цій роботі є достатньо широкою. Для вирішення поставлених завдань використовувались різноманітні методи дослідження, зокрема, збір та системний аналіз даних, у тому числі статистичний аналіз (для обчислення міграційних процесів, економічних наслідків міграції); графічний аналіз (зокрема, для оцінки динаміки міграційних, демографічних та освітніх процесів); групування даних. Другим методом дослідження було проведення напівструктурованих глибинних експертних інтерв'ю. Саме від експертів очікувалось надання професійної оцінки щодо наявності утисків і обмежень для самореалізації у досліджуваних вікових групах, можливостей зміни системи та моделей освіти як одного із ключових чинників подолання ейджизму, та пропозиції варіантів покращення міграційної та освітньої політик України.

Отримані результати мають практичну цінність з огляду на можливість їхнього використання задля удосконалення міграційних та освітніх політик України.

Структура роботи складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Основний текст роботи становить 71 сторінку і включає 7 рисунків та 3 таблиці. Список використаних джерел містить 71 найменування.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МІГРАЦІЙНИХ ТА ОСВІТНІХ ПОЛІТИК

1.1. Сутність, види та чинники міграційної політики (з урахуванням вікової специфіки)

Перш ніж звернутися до детальнішого розгляду та аналізу як зовнішніх, так і внутрішніх міграційних процесів з точки зору вікових особливостей, мотивації мігрантів та можливостей для їхньої самореалізації, варто окреслити теоретичну рамку міграції, а також пояснити важливість цих процесів для економічного та соціального розвитку країни. У першому підрозділі буде проаналізовано суть міграційних процесів, міграційні політики та публічні інститути, які мають вплив на зміну та вдосконалення цих процесів.

Поза загальними словниковими визначеннями міграції та мігрантів, існують різні спеціальні визначення ключових термінів, пов'язаних з міграцією, включаючи юридичні, адміністративні, науково-статистичні особливості. Не існує загальновизнаного визначення міграції чи мігрантів, однак одним із найчастіше використовуваних та широко прийнятих є означення, викладено в Рекомендаціях щодо статистики міжнародної міграції Департаменту економічних та соціальних справ Організації Об'єднаних Націй від 1998 року (64, ст. 9), а саме, «міжнародним мігрантом визнається будь-яка особа, яка змінила країну свого постійного проживання». При цьому є певне розмежування між «короткостроковими мігрантами» (тими, хто змінив країну постійного перебування більше, аніж на три місяці, але менше одного року) та "довгостроковими мігрантами" (тими, хто перебував за кордоном більше одного року). Разом з тим, є інші численні фактори визначення міграційних характеристик, у тому числі щодо місця

народження, громадянства, місця проживання та тривалості перебування. Проте, не всі країни застосовують ці визначення на практиці і використовують різні критерії для визначення міжнародних мігрантів, наприклад, застосовуючи різні мінімальні терміни перебування. Такі відмінності у поняттях і визначеннях, а також методології збору даних між країнами значно ускладнюють процес збору та уніфікації даних та перешкоджають повній порівняльності національних статистик щодо міжнародних мігрантів.

Д-р Роланд Скеддон з Маастрихтського університету у своїй роботі «Міжнародна міграція, внутрішня міграція, мобільність та урбанізація: на шляху до інтегрального підходу» зазначав (41), що наше уявлення про традиційну осідлість людей звучить привабливим, але це не зовсім так. Мобільність є притаманною характеристикою всіх груп населення, за винятком конкретної політики чи інших факторів, що обмежують або контролюють цю мобільність. Тим не менше, деякі народи вирізняють більшою мобільністю у порівнянні з іншими, що тісно пов'язане з рівнем розвитку кожної окремої країни та з рівнем розподілу населення у ній.

Багаторічні та зростаючі дані про міграцію та мобільність показують, що міграція значною мірою пов'язана з ширшими глобальними економічними, соціальними, політичними та технологічними перетвореннями, які впливають на широке коло питань та відображаються у змінах пріоритетів міграційних політик. У зв'язку з поглиблення процесів глобалізації ці трансформації дедалі більше впливають на наше життя. Поряд із рухом товарів, капіталів, інформації, переміщення населення є однією з найтипівіших характеристик сучасного світу. Все більша кількість людей може отримати доступ до інформації, товарів та послуг з усього світу через постійне розширення технологій, зменшення відстаней та ефективну логістику.

З іншого боку, за означенням Роберта Магга, засновника SecDev Group та Аяна Голдіна, професора з питань глобалізації та розвитку Оксфордського університету, у матеріалах Щорічної зустрічі Всесвітнього економічного форуму 2019 року: «Ми переживаємо епоху сильних турбулентностей, розчарувань і здивування. Поглиблення геополітичної напруженості змінює міжнародні відносини, а політичний трибалізм виявляє глибокі тріщини в межах країн. Поширення експоненційних технологій підважують давні припущення щодо безпеки, політики, економіки та багато іншого». Це призводить до складності планувати наперед, а відтак, до підвищення рівня невпевненості, незадоволення та тривоги. Ці відчуття ще більше підважують традиційну осідлість та часто спричиняють до активніших міграційних процесів у пошуку більш убезпечених місць. І, як наслідок, на зміни у самих міграційних політиках. Беззаперечним залишається факт, що основні міграційні потоки пролягають із країн з нижчим рівнем економічного розвитку, соціального забезпечення, можливостей для навчання та розвитку, а часто – простого виживання, до країн з вищим рівнем безпеки та можливостей для заробітку і самореалізації.

За останні два роки з моменту виходу Світового звіту про міграцію за 2018 рік у міграції відбулося чимало змін. Світ став свідком історичних змін на глобальному рівні, коли держави - члени Організації Об'єднаних Націй зібралися разом для завершення двох глобальних договорів про міжнародні прояви міграції та переміщення: Глобальний договір про безпечну, впорядковану та регулярну міграцію, та Глобальний договір про біженців. Ці договори стали результатом багаторічних зусиль держав, міжнародних організації, організації громадянського суспільства та інших суб'єктів (наприклад, бізнесів) для розуміння перспективи міграції та мобільності у все більш невизначені періоди, а також ефективного управління ними.

Ці потреби були закріплені і в цілях сталого розвитку Організації Об'єднаних Націй. Зокрема, у цілі 10.7. держави-члени ООН зобов'язуються сприяти до 2030 року «впорядкованій, безпечній та відповідальній міграції та мобільності людей, у тому числі шляхом здійснення планової та добре керованої міграційної політики» (67).

Головним глобальним інститутом у сфері міграції є Міжнародна організація з міграції (МОМ). Заснована у 1951 році як відповідь на потужні міграційні процеси після II Світової війни, на даний момент вона налічує 173 країни-члени, 8 країн у статусі спостерігачів, а також має розгалужену мережу зі 100 представництв по всьому світу, у тому числі і в Україні. Діяльність МОМ спрямована на просування принципів гуманної та впорядкованої міграції на благо всіх. Це включає широкий спектр надання послуг на різних рівнях – від урядів держав до власне мігрантів. Зокрема, щодо забезпечення впорядкованого та гуманного управління міграцією, сприянню міжнародному співробітництву з питань міграції, допомозі у пошуку практичних рішень міграційних проблем та наданні гуманітарної допомоги мігрантам, що потребують, включаючи біженців та внутрішньо переміщених осіб.

Для кращого розуміння, чому міграція є значним чинником у глобальних процесах, звернемо увагу на загальну статистику. За даними нещодавно опублікованого звіту Міжнародної організації з міграції «World Migration Report 2020» (70) кількість міжнародних мігрантів оцінюється у майже 272 мільйони в усьому світі, майже дві третини з яких - це трудові мігранти. Більше половини всіх міжнародних мігрантів -141 мільйон - проживали в Європі та Північній Америці (у Європі – 82 мільйони). Цей показник залишається незначним відсотком від загальної кількості світового населення (3,5%), хоча це і кожна 30 особа світу, тобто переважна більшість людей у всьому світі (96,5%) проживає в

країні, в якій вони народилися. Однак, в абсолютних цифрах кількість мігрантів є значною (а для економік багатьох країн – визначальною), динаміка міграційних процесів пришвидшується, а орієнтовна кількість та частка міжнародних мігрантів вже перевершує попередній прогноз 2003 року МОМ на 2050 рік, який становив 2,6 відсотка або 230 мільйонів осіб (70, ст. 2).

Таблиця 1.1

Кількість міжнародних мігрантів, 1970 - 2019 рр.

| Рік | Кількість мігрантів | % до світового населення |
|------|---------------------|--------------------------|
| 1970 | 84 460 125 | 2.3% |
| 1980 | 101 983 149 | 2.3% |
| 1990 | 153 011 473 | 2.9% |
| 2000 | 173 588 441 | 2.8% |
| 2010 | 220 781 909 | 3.2% |
| 2015 | 248 861 296 | 3.4% |
| 2019 | 271 642 105 | 3.5% |

Джерело: *World Migration Report 2020*

У 2019 році більшість міжнародних мігрантів, а це близько 74%, були працездатними особами віком від 20 до 64 років, особи віком молодші за 20 років склали 14%, і мігранти віком 65 років і старші склали теж значні 12%.

У звіті Міжнародної організації з міграції про «Індикатори управління міграцією» 2015 року, управління міграційними процесами враховує три аспекти: (а) предметний рівень, пов'язаний з правилами, заходами та принципами міграційних процесів, а також міграційні політики; (б) інституційне забезпечення та підтримка; та (с) процесуальний рівень, який включає, зокрема, який орган є відповідальний за розробку міграційної політики (67, ст. 3). Оскільки

ця робота фокусується на європейській перспективі питання, тож зосередимося на розгляді саме європейських міграційних політик.

ЄС та його держави-члени активізують зусилля для створення ефективної, гуманітарної та безпечної європейської міграційної політики. Рада Європи відіграє важливу роль у цих зусиллях, визначаючи стратегічні пріоритети.

Розглянемо з особливою увагою політики, що найбільше стосуються теми роботи – а саме політики спрямовані на залучення трудових мігрантів різного віку, зокрема висококваліфікованих, а також молоді. Адже при розгляді питань про вікову дискримінацію (ейджизм), найчастіше мова йде про людей старшого віку, які в силу різних обставин позбавлені можливості працевлаштування, навчання та самореалізації. Проте, як в Україні, так і в багатьох країнах світу, зокрема Європейського Союзу, саме молоді люди, які щойно здобули освіту, зачасту потрапляють у різні дискримінаційні ситуації у ставленні до них, у доступі до гідного працевлаштування та компенсації за їхню роботу тощо.

Отже, 2009 році була ухвалена директива «блакитної картки» ЄС, щоб полегшити міграцію висококваліфікованих працівників за межами ЄС до країн-членів. За мету такі зусилля ставили подолання дефіциту робочої сили та людей з відповідними компетентностями, та підвищення конкурентоспроможності ЄС шляхом залучення висококваліфікованих працівників. Ця директива виявилася недостатньою – навіть після її введення лише обмежена кількість висококваліфікованих працівників змогла нею скористатися. Тож у червні 2016 року Європейська Комісія запропонувала реформувати директиву "синьої картки", щоб залучити більше талантів, необхідних європейській економіці. Реформа директиви «блакитної картки» має на меті зробити її більш привабливою для висококваліфікованих працівників з третіх країн для роботи в ЄС.

Вона спрямована на підвищення їхньої мобільності між робочими місцями в різних країнах-членах, гармонізацію подальших умов в'їзду та проживання, а також на покращення становища висококваліфікованих працівників у наступні способи (46):

- надання більш інклюзивних критеріїв прийому на роботу, у тому числі за рахунок зменшення граничного рівня заробітної плати, який країни-члени можуть встановити для найму громадян третіх країн, можливість встановлення нижчої норми мінімальної зарплати, особливо, що важливо у рамках цієї роботи – для нещодавніх випускників/ випускниць із дипломами про вищу освіту, а також шляхом зменшення мінімальної тривалості договору про роботу до шести місяців;
- прискорення процедур, зокрема шляхом введення можливості застосовувати спрощені процедури для визнаних роботодавців;
- встановлення того, що держави-члени можуть дозволити власникам блакитної картки ЄС паралельно займатися самозайнятістю або іншими видами професійної діяльності, відмінними від їхньої основної зайнятості;
- сприяння мобільності всередині ЄС, у тому числі шляхом скорочення мінімального терміну законного проживання в першій країні в'їзду;
- шляхом розширення сфери своєї діяльності на членів родин, які не є членами ЄС, на громадян ЄС, а в деяких випадках також і бенефіціарів міжнародного захисту.

У липні 2017 року послы ЄС узгодили мандат на переговори щодо проекту директиви. У вересні 2017 року керівництво Ради розпочало переговори з Європейським Парламентом на основі цього мандату, які досі тривають.

Щодо першого вказаного пункту директиви можна сперечатися і, власне, вбачати дискримінаційний підхід до врегулювання питання працевлаштування молодих людей. Проте, мова йде радше про зменшення зарегульованості та більшого доступу для іноземців у питанні, яке є болючим для самих громадян країн-членів ЄС. Адже питання нерівності в оплаті праці випускників є актуальним і для країн Європи, про що йтиметься далі у роботі.

Окрім того, у 2016 році Рада та Парламент ухвалили директиву, що встановлює зрозумілі і часто простіші умови в'їзду та проживання громадян третіх країн для проведення наукових та прикладних досліджень, навчання, добровільної служби, схем обміну учнями або освітніх проектів та участі у програмах au pair.

Економіка ЄС дуже залежить від можливостей залучати велику кількість сезонних працівників поза межами ЄС, оскільки відчуває значний дефіцит робочої сили. Рада та Парламент прийняли директиву про сезонних робітників у 2014 році. У ній визначено умови, за яких особи, які не є громадянами країн-членів ЄС, можуть в'їжджати та залишатися в на території Союзу як сезонні працівники (47). У цій директиві особливий наголос зроблений на гармонізацію та спрощення правил прийому сезонних працівників в країнах-членах, захистити сезонних працівників з країн, які не є членами ЄС, від експлуатації та поганих умов праці, а також полегшити питання відслідковування та управління з нерегулярними переїздами сезонних працівників до ЄС.

Отже, як видно із вище зазначених ініціатив, Європейський Союз докладає значних зусиль, аби максимально спростити притік вмотивованих працівників, які прагнуть реалізуватися або ж, принаймні, працювати із гідною винагородою за свою працю, які допоможуть збалансувати нестачу трудової сили у рамках Союзу. Окремо потрібно зазначити, що особлива увага скеровується на покращення умов

залучення молодих людей з поза країн-членів Європейського Союзу, які щойно завершили навчання і мають труднощі із працевлаштуванням у своїх країнах. Так лише Польща, яка впродовж останніх років серйозно переглянула свою міграційну політику під тиском загальноєвропейської міграційної кризи, у період 2010-2016 рр. збільшила кількість запрошень для роботи українців з 180 000 до 1 300 000. У 2017 році кількість запрошень складала 750 000 для українських трудових мігрантів, а станом на останній рік за оцінками різних експертів вона була більшою за 2 мільйони (17, ст. 26). Інша країна, яка входить у трійку країн з найактивнішою присутністю мігрантів з України – Чехія. У 2019 році вона вдвічі збільшила квоти для офіційного працевлаштування мігрантів з України, тож може прийняти щороку близько 40 000 українців на роботу (26). І таких прикладів є достатньо, аби вони були серйозним стимулом для якнайбільшої уваги з боку України до власної міграційної політики, яка потребує значного і комплексного переосмислення у розрізі економічних, соціальних, демографічних, політичних тощо викликів.

У 2017 році Урядом України була ухвалена Стратегія державної міграційної політики на період до 2025 р. (8). Попри свою зачасту декларативність, вона все ж серйозно посилила ухвалений у 2015 році Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» (3), який, хоч і увів категорію неформально працевлаштованих працівників та навіть враховував необхідність реінтеграції мігрантів після повернення, та все ж здебільшого містив міжнародно-правові аспекти регулювання міграційних процесів, як от укладання міжнародних договорів, запобігання нелегальній міграції та дотримання і захисту прав людини. Стратегія ж, на відміну від закону, яка була ухвалена через дуже короткий час після введення безвізового режиму із зоною Шенгенського договору, вже значно більше сфокусувалася на важливих питаннях

розвитку стосунків та визнання важливості співпраці з діаспорою, посилила тему реінтеграції та працевлаштування мігрантів через визнання їхнього закордонного досвіду та здобутої там освіти, враховувала виклики війни з Росією та масштабної внутрішньої міграції, Угоди про асоціацію з Європейським Союзом та значну переорієнтацію міграційних потоків саме у Європу. А ще поставила на порядок денний питання необхідності обліку та достовірних даних для правильних статистичних обрахунків та розуміння реальної ситуації з міграцією (і не лише) і для вибудовування у подальшому ефективних міграційних політик.

Метою розробки Стратегії стало власне спрямування зусиль держави на подальшу розробку і впровадження міграційних політик, і вона містить 13 основних цілей:

1 Знизити адміністративні бар'єри для свободи пересування населення України. Ця ціль найбільше торкається питань регулювання та обліку міграційних потоків, включно з розробкою системи ідентифікації та реєстрації, обміну інформацією з іншими державами.

2 Зменшити негативні наслідки еміграції з України та збільшити її позитивний вплив на розвиток держави. Ціль включає, посеред інших, питання правової підтримки, включно із забезпеченням прав людини, питання працевлаштування, освітніх обмінів, інформаційної підтримки.

3 Створити необхідні умови для повернення та реінтеграції українських мігрантів в українське суспільство. Ціль містить завдання із розбудови каналів комунікації з мігрантами та створення умов, в тому числі фінансових, для їхнього повернення.

4 Сприяти легальній міграції в Україну, узгодженій із соціальною політикою та економічним розвитком держави. Ціль передбачає впорядкування внутрішнього імміграційного законодавства

та регуляторної підтримки, та приведення останніх у відповідність із міжнародними стандартами.

5 Забезпечити успішну інтеграцію іноземців та осіб без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, в українське суспільство. Фокусується цільна на розвиток адаптаційних програм для іноземців, включно з вивченням мови та занурення у культурний контекст, а також роботу з діаспорами найбільших імміграційних потоків.

6 Ефективно використовувати систему видачі віз та можливості консульських установ для управління міграцією. Ціль стосується комплексу питань щодо запобігання нелегальній міграції.

7 Здійснювати прикордонний контроль осіб, адаптований до змінних міграційних потоків та можливостей інтегрованого управління кордонами. Фокус на ефективність прикордонного контролю, як от автоматизація процесів та створення механізмів міжвідомчої взаємодії.

8 Посилити контроль за дотриманням міграційного законодавства всередині держави. Він спрямований на обмеження каналів та можливостей для нелегальної міграції.

9 Забезпечити повагу до людської гідності осіб, що повертаються, заохочуючи їх до добровільного повернення.

10 Запровадити належний механізм та програми регуляризації нелегальних мігрантів. Ціль торкається питання легалізації та міграційної амністії.

11 Забезпечити іноземцям та особам без громадянства, які звернулися до відповідного органу міграційної служби із заявою про визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту, можливість розгляду їх заяв про визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту, за допомогою ефективною і справедливою процедури.

12 Забезпечити належну інфраструктуру та створити умови для проживання осіб, які звернулися із заявою про визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту, а також осіб, яких визнано біженцями або особами, які потребують додаткового захисту.

13 Забезпечити інтеграцію біженців та осіб, які потребують додаткового захисту, в українське суспільство, а також задоволення інтеграційних потреб осіб, які звернулися із заявою про визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту.

Окрім основних описаних цілей, стратегія також враховує такі питання, як посилення інституційної спроможності та удосконалення статистичного забезпечення, та розбита на 2 терміни її впровадження:

- першому етапі (орієнтовно 2018-2021 роки) передбачається удосконалення системного підходу до управління міграційними процесами, створення належного інформаційного забезпечення, приведення національного законодавства у відповідність з міжнародними стандартами, у тому числі у рамках виконання зобов'язань щодо лібералізації візового режиму з Європейським Союзом;
- на другому етапі (орієнтовно 2022-2025 роки) передбачається більш цілеспрямоване використання інструментів міграції та мобільності для сприяння соціальному та економічному розвитку держави, а також для досягнення цілей європейської інтеграції.

Отже, Стратегію державної міграційної політики на період до 2025 р. можна вважати рамковим баченням для подальшої розробки міграційних політик. У комплексі з Законом, вона вже є важливим кроком вперед, проте має багато сторін для доопрацювання і вдосконалення.

1.2 Політики у сфері освіти: вікова специфіка

У цьому розділі поданий загальний огляд освітніх політик України та Європейського Союзу, як сукупності країн із майже половиною із загальної кількості мігрантів останніх хвиль, спрямованих на основні вікові групи, які розглядаються у цьому дослідженні.

Кількість міжнародних студентів щороку збільшується, а напрямки навчання стають дедалі різноманітнішими. Міжнародні студенти зазвичай отримують візи, які дають можливість перебувати у країні навчання у статусі нерезидента. У міжнародній класифікації таких студентів часто означають як «дипломні міжнародні студенти», щоб підкреслити той факт, що їм буде надано іноземний диплом, і щоб відрізнити їх від так званих «кредитних міжнародних студентів», які проходять короткотермінове навчання чи є учасниками програм обміну.

Кількість міжнародних студентів зросла з 2 мільйонів у 2000 році до більше ніж 5,3 мільйонів у 2017 р (48). Більша половина з них станом на зараз навчається у 6 країнах, а саме: Сполучених Штатах Америки, Великій Британії, Австралії, Франції, Німеччині та Російській Федерації. Найбільшими країнами, з яких виїжджають на навчання є Китай, Індія, Німеччина, Республіка Корея, Нігерія, Франція, Саудівська Аравія та кілька країн Центральної Азії. Загальний обсяг допомоги на навчання у вигляді стипендій у 2016 році складав 1 229 мільйонів дол. США (56).

Освітні політики Європейського Союзу потрібно розглядати у двох окремих вимірах: політики Ради Європи (головного органу формування політик ЄС) як рамковий набір рішень і правил щодо регулювання та балансування рівномірного розвитку сфери освіти на загальному просторі 28 країн-членів Європейського Союзу, включно із підтримкою ініціатив із загального бюджету ЄС; та національні освітні політики окремих країн-членів Співдружності. Джерелом інформації для аналізу освітніх політик ЄС є установчі договори ЄС, а також

нормативно-правові документи. Освітня політика ЄС належить до базових горизонтальних політик ЄС (15) та формується згідно із принципом субсидіарності, тобто кожна країна ЄС несе відповідальність за організацію своєї власної системи освіти, професійної підготовки та зміст навчання. Політики ж ЄС покликані заохочувати до співпраці, підтримувати дії на наднаціональному рівні та на рівні держав-членів, та допомагати вирішувати загальні виклики, такі як демографічні зміни, дефіцит навичок та новітніх знань, технологічний розвиток та посилення глобальної конкуренції.

Вперше освіту було включено на законодавчому рівні у спільну стратегію у рамках Маастрихтського договору 1992 року. З того часу було видано значну кількість документів, пов'язаних з політикою освіти, починаючи з Зеленої книги 1993 року про європейський вимір в освіті, і до “Глобалізації освіти і навчання” у 2000 році. А з 2003 р. документ під назвою “Комюніке конференції міністрів вищої освіти Європи” (28) поклав початок серії ініціатив, спрямованих на розробку стратегій та пошук спільних практик для стимулювання навчання впродовж життя. Діяльність ЄС в освітній сфері очолює і координує Європейська Комісія в особі Комісара з питань освіти, культури, багатомовності та молоді. (EU Commissioner-designate for Education, Culture, Multilingualism and Youth) (42).

Окрім іншого, освітні програми ЄС були спрямовані на реформування країнами-членами систем вищої освіти відповідно до принципів Болонського процесу, ухваленого у 1999 році. У травні 2005 року Україна підписала Болонську конвенцію. З того часу відбувається тісна співпраця у рамках плану дій Україна–ЄС, який визначає програму політичних та економічних реформ, сприяє реформуванню та вдосконаленню системи освіти і навчання у напрямі наближення до

стандартів і практики ЄС, а також розширення співпраці у сфері освіти, стажувань та програм обміну молоді.

Далі розглянемо кілька останніх ініціатив у рамках освітніх політик ЄС, які якнайбільше стосуються теми магістерської роботи. Однією з важливих проблем Європейського простору після 2010 року був високий рівень незалученості – ані в освіту, ані в працю – молодих людей віком 15-24 роки. У 2012 році їхня чисельність складала 13, 2% від загальної чисельності у цій віковій категорії (53, ст. 6). Через цю та інші проблеми, у 2000 році була розроблена та впроваджена Стратегічна рамка європейського співробітництва в галузі освіти і навчання (ET 2020), яка є по суті форумом за представництва національних експертів. Форум створений для побудови кращих практик освітніх політик, збору та поширення знань та просування реформ освітньої політики на національних та регіональному рівнях. Основні цілі ініціативи були сфокусовані на 4 основних напрямках, а саме: підтримку і розвиток концепції навчання впродовж життя, підвищення якості та ефективності навчання, підтримку наскрізної соціальної згуртованості та активного громадянства, а також спонукання до творчості та інновацій в освіті, включно із впровадженням підприємницьких практик. Ці напрямки мали дуже чітко окреслені показники, які мали бути досягнутими до 2020 року, а саме:

- щонайменше 95% дітей раннього віку повинні брати участь у навчанні;
- відсоток 15-річних осіб із низьким рівнем базових знань не повинен перевищувати 15% від загальної кількості осіб цієї категорії;
- відсоток осіб віком 18-24 роки, які не навчаються на якійсь із форм освіти не повинен перевищувати 10%;

- щонайменше 40% осіб у віці 30-34 років повинні закінчити якусь із форм вищої освіти;
- щонайменше 15% дорослих повинні проходити якість навчання;
- щонайменше 20% випускників вищої освіти та 6% осіб 18-34 років із початковою професійною кваліфікацією повинні взяти участь у програмах навчання або стажування за кордоном своєї країни;
- відсоток безробіття серед випускників у віці 20-34 роки із здобуттям вищої та принаймні початковою професійною освітою не повинен перевищувати 18% 1-3 роки після завершення навчання.

Для виконання зазначених вище завдань застосовуватися різні підходи та інструменти, серед яких:

- були створені 6 тематичних робочих груп, що склалися з експертів з країн-членів та інших ключових причетних сторін;
- була створена мапа відповідних практик, яка акумулювала і давала доступ до кращих досвідів на національних рівнях та зазначала проблемні результати національних практик;
- були створені міждержавні консультативні групи у складі досвідчених експертів та представників органів управління освітою з різних країн, які надавали на запит консультації для вирішення конкретних питань, а також залучалися у розробку/ зміну національних освітніх політик;
- проводиться щорічний моніторинг, у рамках якого всі країни-члени звітують про прогрес щодо досягнення показників ЕТ 2020. Цей звіт є частиною загального щорічного звіту «Європейський семестр» (52), який є рамкою координації зусиль у сфері економічних політик ЄС;

- робочими групами був розроблений спільний пакет інструментів і підходів до розробки і впровадження освітніх політик, який є доступний для всіх країн-членів;
- проводиться координація зусиль з налагодження співпраці з іншими стейкхолдерами, як от бізнес та громадянське суспільство, для активнішого їхнього залучення у розробку політик. Зокрема через ініціативи «Європейський саміт з питань освіти» та «Форум з питань освіти, навчання та молоді» (54);
- фінансування заходів з підтримки політик та інноваційних проєктів за допомогою програми Erasmus +.

За результатами моніторингу 2018 року, чисельність осіб у віці 25-64 років із вищою освітою зросла з 20,0% у 2002 р. до 31,5% у 2017 р. Станом на 2017 рік в ЄС було 45,9 мільйонів жінок у віці 25-64 років із вищою освітою та 40,0 мільйонів чоловіків.

Важливо згадати, що одним із пріоритетних завдань ЕТ 2020 є саме освіта дорослих (45). У 2011 році міністри освіти держав-членів взяли на себе зобов'язання працювати над довгостроковим баченням навчання дорослих, включаючи наступні цілі:

- забезпечити доступ до кращих можливостей отримання якісного навчання для всіх дорослих у будь-який час їхнього життя та з будь-якою метою;
- орієнтуватися на самостійність дорослих у процесі навчання;
- промувати більше усвідомлення потреби в навчанні впродовж життя;
- запропонувати ефективні алгоритми управління процесом навчання впродовж життя та валідації його результатів;
- створити гнучкі формати доступу до освіти, включно із можливістю навчання на робочому місці;

- залучити у цей процес ширше коло причетних сторін - соціальних партнерів та громадянське суспільство, центральні та місцеві органи влади.

На підтримку цього пріоритету у 2013 році була створена окрема робоча група (одна з шести, згаданих вище), завданням якої була підтримка розробки і впровадження національних освітніх політик у частині навчання дорослих. За результатами аналізу прогресу за 2014-2015 рр. та опублікованим звітом (57), Радою Європи у 2016 році був ухвалений пакет рекомендацій «На шляху покращення: нові можливості для дорослих» (44). А вже 10 червня 2016 року Комісія Ради Європи ухвалила Новий Порядок денний з розвитку навичок у Європі, який містить 10 заходів для забезпечення мешканців Союзу доступом до ефективного навчання, розвитку навичок та підтримки.

У 2018 році була сформована Комісія для аналізу впровадження Стратегічної рамки 2000-2020 рр. та підготовки нової Стратегічної основи співпраці в освіті після 2020 року. У склад комісії увійшли 18 представників країн-членів ЄС. Комісія працює над розглядом сучасних суспільних викликів, які безпосередньо пов'язані або мають вплив на освіту та, зокрема, навчання впродовж життя, а саме: демографічні виклики, інклюзія та активне громадянство, технологічні зміни та майбутнє професій, цифровізація суспільства, екологічні виклики, інвестиції, реформи та управління освітою. Комісія використовує інтегральний підхід, враховуючи попередній досвід не лише в освіті, а й інших дотичних галузях.

За розвиток та впровадження освітніх політик в Україні відповідальним є Міністерство освіти та науки України (МОН). У рамках міністерства працюють директорати стратегічного планування, які, власне, забезпечують аналітично-експертне підґрунтя та

пропонують політики на різних рівнях освіти, а саме: дошкільної, позашкільної та інклюзивної освіти, шкільної освіти, професійної освіти, вищої освіти і освіти дорослих, науки та інновацій. У рамках цієї роботи будуть проаналізовані політики професійної освіти, вищої освіти і освіти дорослих як такі, які найбільше стосуються вікових груп 15-24 роки та дорослих (умовно 45 років і більше) з точки зору забезпечення можливостей навчання впродовж життя, здобуття чи зміни фаху та самореалізації.

За даними Державної служби статистики України станом на 2017 рік повну вищу освіту має 27% населення у віці 22 роки і старші, базову вищу освіту – 1,4% населення у віці 21 рік і старші, неповну вищу – 21% населення у віці 20 років і старші. Професійно-технічну освіту мають 23%, а повну загальну середню освіту – кожна п'ята особа у віці 18 років і старші.

У грудні 2019 року був затверджений Стратегічний план діяльності МОН до 2024 року. Серед інших стратегічних цілей плану є дві, які фокусуються на сучасній професійній освіті, якісній вищій освіті та розвитку освіти дорослих (9).

Отже, у професійній та вищій освіті встановлюються, серед інших, наступні пріоритети:

- забезпечити збільшення відсотка випускників шкіл, які обиратимуть професійну (професійно-технічну та фахову передвищу) освіту після школи до щонайменше 45%;
- забезпечити зростання відсотка працевлаштованих випускників закладів професійної (професійно-технічної та фахової передвищої) освіти через 6 місяців та 1 рік після закінчення навчання, у тому числі за професією (спеціальністю);
- розробити і впровадити дієву систему забезпечення якості вищої освіти, яка приведена у відповідність до стандартів та

рекомендацій Європейського простору вищої освіти (ESG) та ґрунтується, зокрема, на дотриманні принципів академічної доброчесності;

- Створити гнучку та ефективну систему освіти дорослих (система навчання впродовж життя), яка відповідає потребам і запитам економіки та суспільства, а також забезпечити рівні можливості доступу до цього навчання усіх громадян;
- стимулювати отримання другої (вищої) освіти, післядипломної освіти, а також підвищення кваліфікації (в тому числі через визнання результатів навчання, здобутих в неформальній та інформальній освіті), яке пройдуть щонайменше 25% випускників закладів вищої освіти і закладів фахової передвищої освіти віком від 24 років і старших, та 15% випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти віком від 24 років і старших.
- Працювати з роботодавцями над визнанням якості освіти в Україні, яка відобразиться у позитивній оцінці у щонайменше 35% роботодавців;
- Сприяти розвитку усіх видів, передовсім фінансової, автономії закладів вищої освіти, у тому числі через впровадження практик доброго врядування (good governance).

Досягнення цих пріоритетів окреслене чіткими завданнями та вимірними показниками. У Перехідній книзі МОН (24) міністерки освіти Ганни Новосад (на посаді з 09.2019 р. по 03.2020 р.) викладені результати діяльності міністерства станом на кінець 2019 року, які дають розуміння прогресу у виконанні цих пріоритетів, серед яких:

- розпочатий аудит системи професійної освіти. Готовий проект Закону «Про професійну освіту», який передбачає комплексну зміну профосвіти, зокрема створення єдиної ланки професійних коледжів;

- у 2019 році створено 45 навчально-практичних центрів (всього впродовж 2016–2019 років — 145 центрів). На 2020 рік у держбюджеті закладено у 5 разів більше коштів — 259 млн. гривень - на створення таких центрів. Розроблений новий Порядок розподілу коштів, який передбачає підготовку конкретних проектних заявок та обов’язкове співфінансування від регіонів;
- розпочав роботу проектом МОН та ЄС “EU4Skills: Кращі навички для сучасної України”. Його загальний бюджет – 58 млн євро;
- У 2019 році кількість учнів у дуальних професійних програмах зросла на 73,4%, на 66,6% зріс спектр професій, за якими діють дуальні програми, та на 32% зросла кількість закладів, що пропонують такі програми;
- змінена модель фінансування закладів вищої освіти за результатами їхньої освітньої, наукової та міжнародної діяльності (постанова КМУ від 24.12.2019 № 1146 «Про розподіл видатків державного бюджету») (б). Ця зміна вже спричинила перерозподіл бюджету на 2020 рік - 17 університетів отримали збільшення фінансування на понад 15 мільйонів гривень.
- між закладами вищої освіти на основі показників їх освітньої, наукової та міжнародної діяльності»
- внесені зміни до закону «Про вищу освіту», які, серед іншого, передбачають відхід від дипломів державного зразка та запроваджують систему обов’язкової акредитації освітніх програм, створюють можливості для розвитку дуальної форми здобуття вищої освіти і міждисциплінарних програм;
- передбачено підтримку регіональних університетів, які страждали від попередньої системи найбільше. Запроваджено регіональний коефіцієнт, який дає додаткове фінансування університетам, що

знаходяться поза Києвом, що сприятиме розвитку освіти в регіонах;

- створено можливості для приватних закладів вищої освіти отримувати бюджетне фінансування через відповідні зміни до Бюджетного кодексу (підпункт “в” пункту 7 частини першої статті 87) (5);
- виданий наказ МОН №1350 «Про затвердження умов прийому на навчання до закладів фахової передвищої освіти України в 2020 році», від 30.10.2019, який набув чинності 31.01.2020 і в рамках якого визначене право осіб повторно здобувати фахову передвищу освіту за бюджетні кошти.

Отже, зміни у вищій та професійній школах відбуваються. Суттєво докладаються до ефективного впровадження цих змін більше 30 міжнародних програм підтримки у різних питаннях, які впроваджуються в Україні міжнародними організаціями, більшість з яких – європейські.

Висновки до розділу 1

У першому розділі був проведений порівняльний аналіз окремих аспектів міграційних та освітніх політик Європейського Союзу та України з огляду на вікові особливості, а саме ті складові політик, які стосуються вікових категорій до 25 років та старших за 45 років. За результатами аналізу можна зробити наступні висновки:

Порівнювати освітні політики України і ЄС складно, адже українські політики є національними, а ЄС – наднаціональними, рамковими.

Міграційні політики Європейського Союзу є предметом стратегічного пріоритету, постійно переглядаються на предмет

відповідності поставленим завданням. Розробка міграційних політик базується на чітких даних і спрямована на вирішення соціальних, економічних та демографічних викликів. Значну увагу приділено максимальному спрощенню притоку вмотивованих працівників, які прагнуть реалізуватися або ж, принаймні, працювати із гідною винагородою за свою працю, які допоможуть збалансувати нестачу трудової сили у рамках Союзу.

Розробка міграційної політики України лише розпочинається та передбачена ухваленою Стратегією державної міграційної політики на період до 2025 р. Цей процес є складним і вимагає чіткої організації процесу. Зокрема, у подальше напрацювання політик залучена велика кількість інституцій, окрім розробника стратегії - Державної міграційної служби України, що потребуватиме налагодження системної та координованої співпраці. Велика кількість завдань (занадто чисельна для початку процесу) вимагатиме чіткої пріоритизації і логіки впровадження. Подекуди незрозумілі механізми виконання завдань, які самі доволі загальні і потребуватимуть глибокого доопрацювання. А найголовніше – міграційна стратегія і політики повинні працювати на стратегію держави у її подальшому розвитку. А відсутність останньої позбавляє процес розробки політик ваги та бачення, якими повинні бути рішення не лише правових питань, а й важливих економічних, соціальних, демографічних та інших викликів. Щодо врахування вікових особливостей, то вони повинні відігравати одну з ключових ролей, адже політика повернення, реінтеграції та утримання значною мірою стосується осіб дорослих, здебільшого старших за 45 років, які, проте, можуть залишатися продуктивними і створювати додану цінність для країни з новими знаннями та досвідом, а не лише розглядатися «баластом» з точки зору соціального утримання та пенсійного забезпечення. Щодо вікової категорії до 25 років, вона окреслена лише

завданням із стимулювання програм обміну, стосується здебільшого освітніх програм і корелює з освітньою політикою.

Освітні політики також є різних рівнів, проте чітко прослідковується кілька пріоритетів, які є спільними для обидвох: і одні й інші спрямовані на вирішення спільних соціально-економічних викликів, перший серед яких – стимулювання працевлаштування молоді віком 15-24 роки, зокрема, випускників професійних та вищих закладів освіти. В обидвох рамках стратегій передбачений наголос на впровадженні принципу навчання впродовж життя, який включає підходи і заходи щодо навчання дорослих – як з точки зору підвищення кваліфікацій, здобуття додаткових навичок для ефективної роботи, так і здобуття нового фаху. Обидві стратегії та розроблені політики розглядають запровадження нових форм освіти, зокрема неформальної та інклюзивної, які спрощують доступ до можливостей навчання різних груп, у тому числі вікових. Обидві політики розглядають застосування цифрових інструментів, у тому числі онлайн освіти, як важливий інструмент рівного доступу до навчання. А також, є наголос на узгодженні зусиль та включенні різних причетних сторін, як от бізнес, громадянське суспільство, представників публічного сектору, у процес обговорень, розробки та впровадження освітніх політик.

Проте важливо окреслити одну засадничу проблему, яка стосується як міграційних, так і освітніх політик. Наднаціональні політики Європейського Союзу, як і політики окремих країн Співдружності, розробляються на основі чітких даних, окреслених економічних, соціальних, демографічних викликів, є взаємопов'язаними між собою і чітко працюють на вирішення цих проблем у рамках єдиної стратегії розвитку Європейського простору. Ця Стратегія розроблена на десятки років наперед, має чіткі вимірні показники прогресу, постійно переглядається, узгоджується та коригується відповідно до змін

геополітичної, економічної, соціо-демографічної ситуації, як згадано вище, зокрема, у рамках Європейського семестру. Українські ж політики є складними, багатозадачними, зарегульованими і, найголовніше – неузгодженими у рамках єдиної Стратегії розвитку країни. За відсутності останньої. Як, зрештою, і за відсутності розуміння реального стану справ – адже внутрішні політики розраховуються, зазвичай, на основі даних Держстату, цифри якого часто розходяться на порядки з даними з інших джерел і не можуть слугувати основою для розрахунків, а лише, частково, для загального відслідковування тенденцій.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ МІГРАЦІЙНОЇ ТА ОСВІТНЬОЇ ПОЛІТИК УКРАЇНИ НА МОЖЛИВОСТІ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ВИЗНАЧЕНИХ ВІКОВИХ ГРУП ТА НА МІГРАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ

2.1. Вікові параметри сучасних міграційних процесів в Україні та світі

Оскільки міграційні процеси є одним із найсуттєвіших впливів на демографічну ситуацію, структуру населення та економічний потенціал країни, важливо контролювати та впливати на міграційну ситуацію в Україні. Проте, чіткі статистичні дані щодо основних міграційних потоків та їхньої структури суттєво різняться, дані Державної служби статистики України подають часом на порядки менші цифри, ніж Євростат та Комісія ООН з питань міграції. Це пов'язане, у першу чергу, зі зволіканням із проведенням перепису населення, останній з яких проводився у 2001 році. А також зі складністю прозорого та достовірного добору даних щодо працевлаштування, географії пересувань, тривалості перебування в інших країнах, доходу та іншої інформації про трудових мігрантів. Як, звісно, і з віковим зрізом мігрантів з України. Тож у цій роботі використовуються дані здебільшого міжнародних організацій.

Як вже згадувалося у Розділі 1, у 2019 році більшість міжнародних мігрантів, а це близько 74%, були працездатними особами віком від 20 до 64 років, особи віком молодші за 20 років склали 14%, і мігранти віком 65 років і старші склали теж значні 12%. Наймобільнішими є особи віком 35 – 39 років, і вони складають 1/5 всіх мігрантів у світі. Особи віком до 20 років складають 20% усіх міжнародних мігрантів, а молодь віком 15-24 роки – 12,5 % (59).

У Таблиці 2.1 можна побачити детальнішу інформацію у відсотковому вимірі частки жінок та чоловіків різного віку у складі міжнародних мігрантів.

Таблиця 2.1

Структура мігрантів за віком та статтю

| жінки, 48% | вік | чоловіки, 52% |
|------------|-------|---------------|
| 3,4% | 70-74 | 2,7% |
| 4,3% | 65-69 | 3,6% |
| 5,3% | 60-64 | 4,8% |
| 5,6% | 55-59 | 5,5% |
| 7,2% | 50-54 | 7,5% |
| 8,2% | 45-49 | 8,8% |
| 9,2% | 40-44 | 10,0% |
| 19,1% | 35-39 | 22,0% |
| 10,4% | 30-24 | 11,2% |
| 9,6% | 25-29 | 10,1% |
| 6,9% | 20-24 | 7,1% |
| 4,4% | 15-19 | 4,3% |
| 3,5% | 10-14 | 3,4% |
| 3,3% | 5-9 | 3,3% |

Джерело: *World Migration Report 2020*

В Європейському Союзі проживає 21,6 мільйонів громадян третіх з країн, що становить 4,2% від загальної кількості населення ЄС. Нові мігранти, що поселяються в ЄС щороку, становлять менше 0,5% населення ЄС. За останню декаду, кількість мігрантів у країнах-членах Європейського Союзу збільшилася на 28%, а із загальної кількості іноземців 20% походять з країн Європи поза межами ЄС, у тому числі і з України. (66) (Рис. 2.2).

За даними спеціальної комісії ООН з міграції Україна входить у десятку найбільших країн світу – постачальників трудових мігрантів. До 2000 року вона займала 5 місце серед країн – постачальників, а в 2017 році – 8-ме (70, ст. 26).

Міграційний потік у Європу у віковому розрізі за даними
Євростату, 1990 – 2019 р.

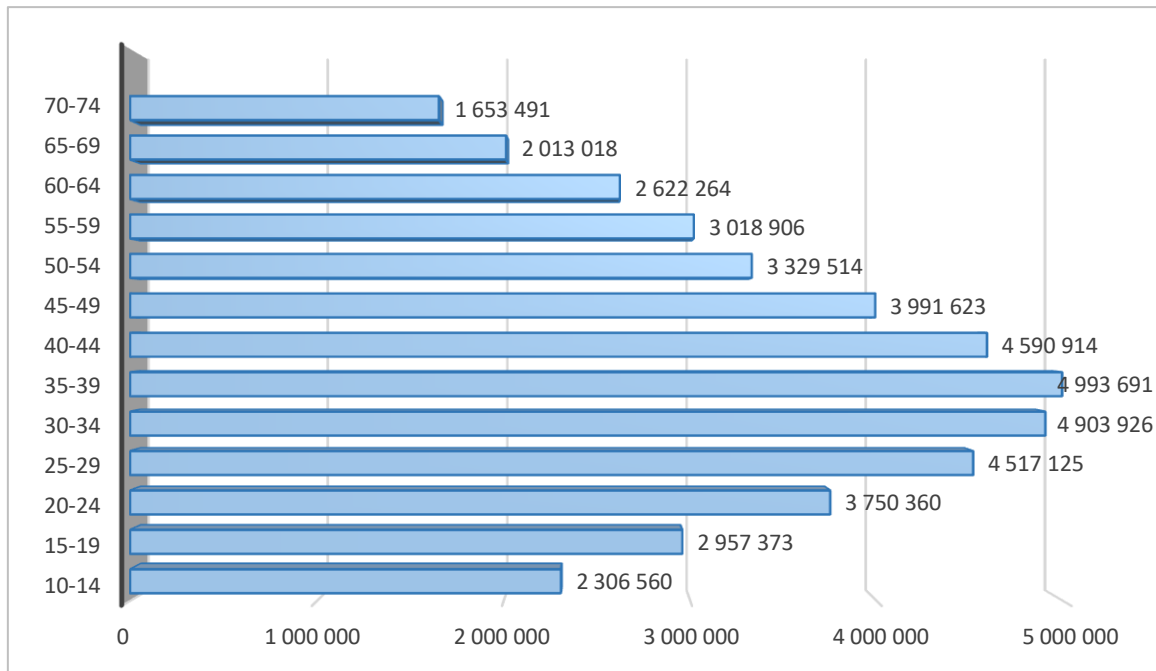


Рис. автора за матеріалами джерела: Eurostat

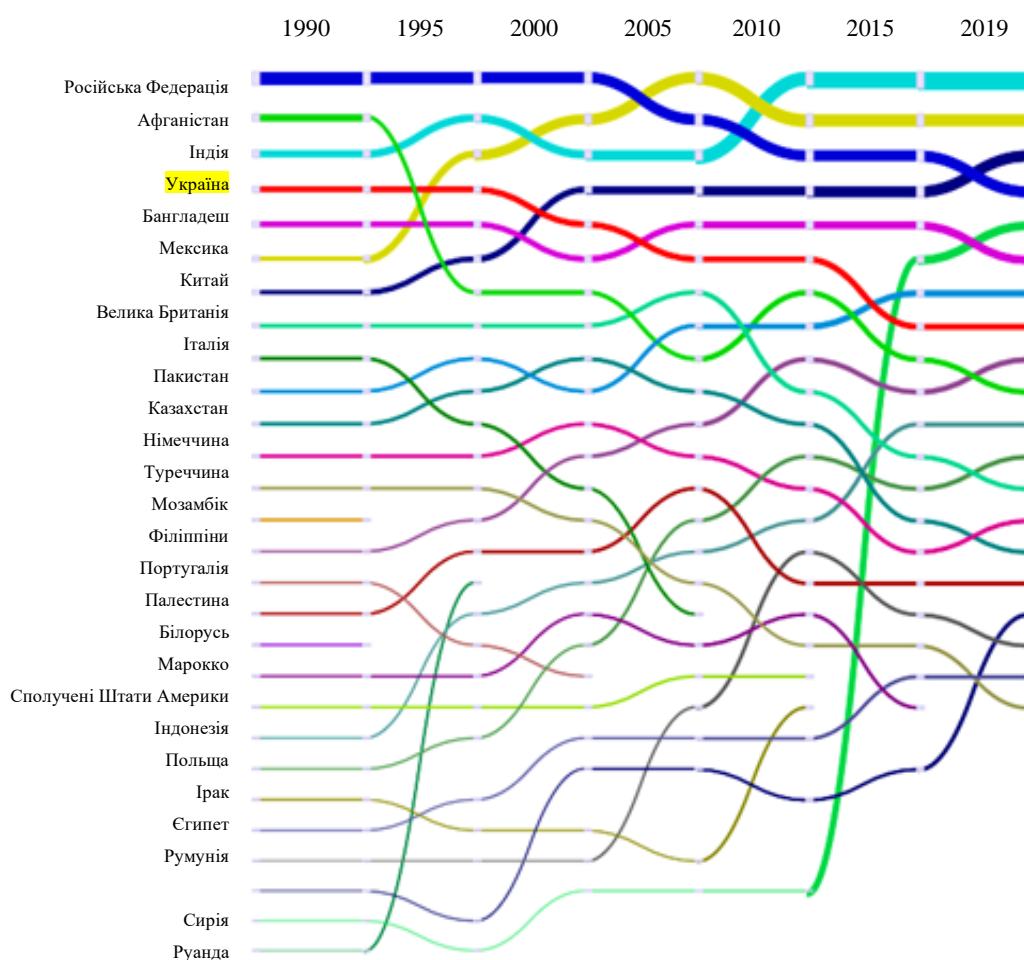
Важливим, однак, є те, що в абсолютному вимірі показник не зменшується і складає більше 5,5 мільйонів (70, ст.88). Яскраво ситуацію демонструє подана далі візуалізація щодо 20 найбільших діаспор країн у світі, у якій, відповідно до вище згаданих даних, українська діаспора була до 2000 року п'ятою за чисельністю, а станом на 2019 рік – восьмою (Рис. 2.2)

До 2014 року Російська Федерація залишалася основною країною перебування українських трудових мігрантів, особливо короткострокових. Проте, впродовж останніх років, у тому числі у зв'язку з військовою агресією Росії в Україні та суттєвим послабленням візового режиму з країнами Європейського Союзу, значна частина мігрантів переорієнтувалися у західному напрямку. Найчисельнішим потік українців – мігрантів у Європі був у Польщу, а також Чеську Республіку та Італію, зокрема, з метою довготривалого

працевлаштування. В цілому, на п'ятірку країн призначення (Російську Федерацію, Польщу, Чеську Республіку, Італію й Білорусь) припадає близько 80% від загального обсягу короткострокових і довгострокових міграційних потоків, а розподіл чисельності українських мігрантів між західним і східним напрямками є майже однаковий.

Рис. 2.2

20 країн за найбільшою чисельністю населення у діаспорах світу, 1990 – 2019 рр., млн.



Джерело: UN DESA, *International migrant stock 2019: Graphs*

Серед короткострокових мігрантів, частка яких складає 64%, більшість людей віком 45 років і більше, у той час як серед довгострокових зазвичай люди віком 18-44 роки (30, ст. 12). Важливою ознакою українських мігрантів є високий рівень освіти й фахового досвіду: 37%

усіх трудових мігрантів мають повну вищу освіту, 41% мають середню або професійно-технічну освіту. Найвищий відсоток освічених мігрантів осідає у країнах поза Європейським Союзом та поза країнами СНД. В останні роки це співвідношення починає змінюватися, і відтік українців з вищою освітою в країни ЄС зростає. Наприклад, Польща, Чехія та Німеччина спрощують умови працевлаштування українців, оскільки розглядають їх як найбажаніших іммігрантів через невелику освітню та культурну різницю. За даними Євростату, кількість власників вже згаданих вище «блакитних карток» серед українців швидко зростає: якщо у 2012 р. їх було 149, у 2014 р. – 782, то у 2016 р. – 1541 (зростання за 5 років перевищило 1030%). (49) (Рис. 2.3)

Рис. 2.3



За висновками професорки Е. Лібанової, викладеними у дослідженні «Зовнішні трудові міграції українців: масштаби, причини, наслідки» (12), на першому місці у розрізі міграційних намірів за чисельністю вказана саме еміграція, далі йдуть короткострокова аграрна міграція, короткострокова неаграрна міграція, довгострокова міграція, наукова/технологічна та освітня міграції. Отже, усе вище зазначене можна підсумувати невтішним висновком – з України виїжджає частка молодшого, освіченого населення, вмотивованого на тривалу міграцію,

а здебільшого – на еміграцію, а повертатиметься з часом частка старшого населення.

Розгляд вікових параметрів міграційних процесів з огляду на їхню важливість для України та тему цієї роботи, є невідривний від аналізу загальних демографічних тенденцій, та демографічної ситуації в Україні зокрема.

Із зниженням рівня народжуваності в Європі кількість людей похилого віку продовжує зростати. За даними Департаменту економіки та соціальної політики ООН, більше людей живуть довше, середня тривалість життя в Європі та Північній Америці досягла 78,7 років у 2019 році та, як передбачається, до 2050 року збільшиться до 83,2 років (59). (Рис. 2.4) Зокрема, у 2016 році тривалість життя при народженні в країнах ЄС становила 83,6 роки для жінок та 78,2 років для чоловіків. З 2002 року тривалість життя в ЄС збільшилася на 2,7 років для жінок та 3,7 років для чоловіків, тим самим зменшивши розрив між статями. А відтак, стрімко збільшується середній вік працездатності, який до 2030 р. досягне 42,6 роки (70, ст. 92). Зміни в структурі населення можуть мати серйозні наслідки для цілого ряду питань, включаючи доходи та витрати уряду, пенсійні фонди, охорону здоров'я та соціальну допомогу. Частка людей старшого віку в населенні ЄС - визначених тут віком від 65 років і більше – прогнозовано майже подвоїться між 2017 і 2080 роками. Іншими словами, із поточної ситуації, коли на кожну людину старшого віку припадає 2,3 людини працездатного віку, це співвідношення радикально зміниться до 0,9 осіб працездатного віку на одну людину старшого віку до 2080 року (60, ст. 14).

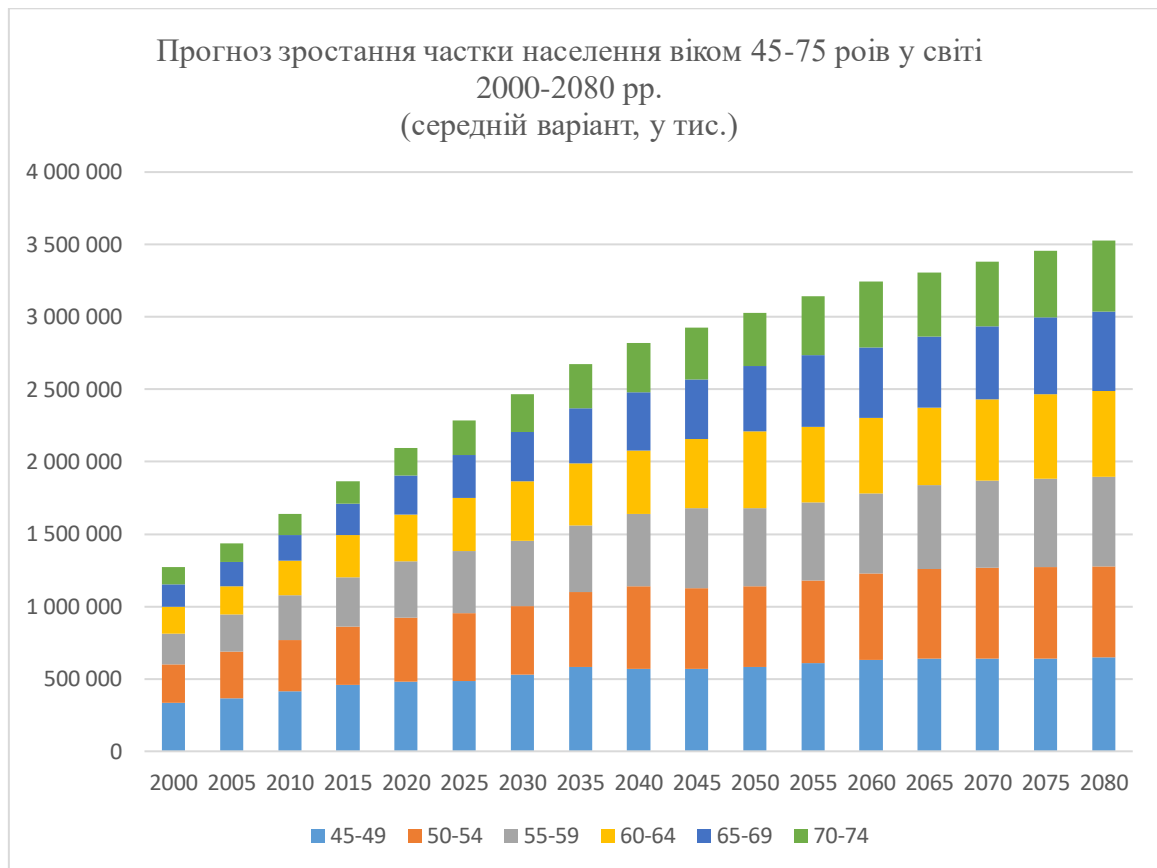


Рис. автора за матеріалами джерела: UN DESA, World Population Prospects 2019

Ці виклики є характерними і для України, стрімке зменшення та старіння населення якої може мати катастрофічні наслідки. За результатами української складової у Звіті світового розвитку (World Development Report) 2013 року (4), впродовж останніх 20 років Україна, як країна із найшвидшими темпами старіння населенням у Європі, потерпає від значної втрати робочої сили. За збереження такої тенденції це може означати, що до 2035 року кількість працездатного населення скоротиться на 15%. А отже, старіння населення та скорочення робочої сили складає серйозну загрозу для майбутнього України.

За даними, проаналізованими у національній доповіді «Українське суспільство: міграційний вимір», підготовленої великим авторським колективом Національної Академії наук України та опублікованої у

2018 році (18), за умови відсутності міграцій на початок 2036 р. частка осіб віком 60 років і старше складатиме в Україні 29%. Вплив міграцій на динаміку чисельності дітей до 16 років буде відносно невеликим, оскільки обсяги імміграції у цьому віці незначні. Що ж до молодих жінок репродуктивного віку, то зменшення їхньої чисельності передбачається дуже суттєвим – на рівні 26,2-29,9% (18, ст. 379). Ситуація погіршуватиметься ще й через народження меншої чисельності дітей. Цей виклик не є суто національним, а відповідає глобальним прогнозам щодо народжуваності. (Рис. 2.5)

Рис. 2.5

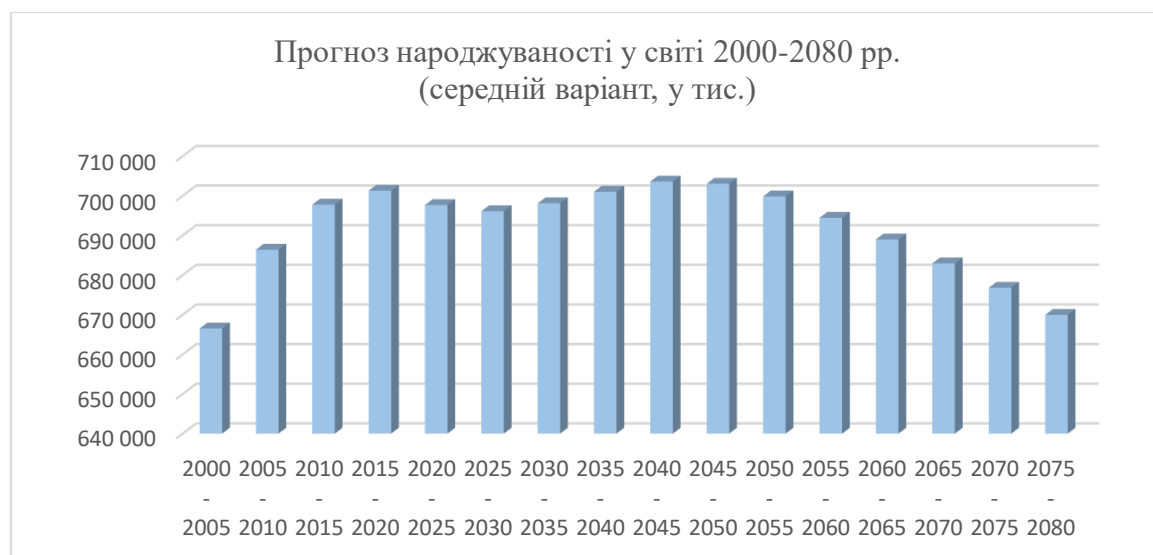


Рис. автора за матеріалами джерела: UN DESA, World Population Prospects 2019

У 2019 році міграційний потік в Україну також був доволі чисельним і становив близько 5 мільйонів (70, ст. 93), що дещо балансує активний відтік українців. Значна частина мігрантів походить з Російської Федерації, Білорусі, Казахстану, Республіки Молдова, та Узбекистану.

В останні роки Україна зазнала посилення як внутрішніх, так і зовнішніх міграційних потоків. Зокрема, внаслідок затяжної військової агресії Російської Федерації на Сході України. Війна впродовж п'яти

років призвела до значної чисельності внутрішньо переміщених осіб – близько 1,6 мільйонів, більше 40% яких – люди пенсійного віку, та спричинилася до значного відтоку мігрантів до інших держав. Отже, міграційні процеси можуть уповільнити негативні тенденції демографічного розвитку, однак не зможуть кардинально їх змінити. Проте, достовірних даних дуже мало, ця ситуація вимагає негайного ретельного аналізу та пошуку рішень.

2.2. Сучасні освітні моделі та досвід організації навчання різних вікових груп

Як вже було зазначено, у 2005 році Україна приєдналася до Болонського процесу, що суттєво вплинуло на структурні зміни у системі освіти та дало поштовх для розвитку нових моделей освіти та навчання. Укладанню Болонської угоди передувала так звана «Сорбонська декларація», яка була підписана в 1998 році міністрами чотирьох країн, а саме Франції, Німеччини, Великобританії та Італії. Метою домовленості було створення спільних політик для стандартизації Європейського простору вищої освіти. Особлива увага приділялася приведенню якості навчання до запиту ринку, підвищення конкурентності випускників, а відтак – всієї економіки європейської Співдружності. Частина положень стосувалася заохочення мобільності студентів та випускників, а також підвищення рівня викладання через навчання та розвиток викладачів.

Остаточні цілі Сорбонської декларації були погоджені в 1999 році за підписання Болонської декларації 29-ма країнами, які погодилися взяти зобов'язання щодо підвищення конкурентоспроможності європейського простору вищої освіти. При цьому зберігалася незалежність кожної країни у розробці власних освітніх політик та самостійність самих закладів освіти.

Найповніше партнерство у Болонському процесі завершило формування у 2007 році, коли до нього долучилися загалом 46 країн (зараз 48) у рамках Лондонського комюніке. І саме з того часу були сформовані чіткі завдання та запропонована система моніторингу щодо структури ступенів, рівнів визнання Болонської системи в цілому, кваліфікаційних структур, безперервного навчання, забезпечення якості освіти, а також такого важливого питання як збір та аналіз даних для спільного моніторингу та сприяння працевлаштуванню випускників.

Основними змінами у системі освіти в Україні стало впровадження трирівневої системи вищої освіти (бакалавр, магістр і доктор наук), застосування системи академічних перевідних кредитів ЄCTS, європейський додаток до диплома, участь у програмах мобільності студентів, викладачів і науковців, входження до єдиного європейського дослідницького простору. Цей процес був тривалий, адже зайняло кілька років змінити 5-річну спеціалізацію на 3+2, а 2-ступеневі докторські студії та система професійної освіти повністю завершили своє реформування лише у 2017 році із вступом у дію нового Закону про освіту. Закон також визначає основні формами здобуття освіти, якими є: інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева); індивідуальна (екстернатна, сімейна (домашня), педагогічний патронаж, на робочому місці (на виробництві); дуальна. Таким чином Україна збільшила своє інституційне різноманіття системи вищої освіти та має тепер великі можливості залучати студентів з різними пріоритетами. Проте, мова йде про структурну модель формальної освіти, у якій не враховані широкі можливості неформальної (інформальної) освіти, яка є важливою складовою концепції навчання впродовж життя для різних груп, у тому числі вікових, та для задоволення різного запиту.

Загалом, заклади освіти в Україні працюють за традиційною моделлю, яка сфокусована на передаванні вже існуючого досвіду у рамках когнітивної парадигми, зокрема, в окремих ділянках, які стосуються фаху. Відповідно до концепції традиціоналізму (Л. Кро, Ж. Крапля, Д. Равич, Ч. Фін та ін.), йдеться насамперед про збереження готових знань, смислів і цінностей, а також на формування базових навичок і умінь, які сприяють індивідуальному розвитку людини і збереженню соціального ладу. Останнім часом формується бачення того, якими будуть необхідні в майбутньому знання та вміння – а вони суттєво інші від усталених, тож освіта повинна постійно розвиватися та адаптуватися до змінного світу. Зростаюча роль технології в економіці та повсякденному житті вже призвела до значних змін у попиті на нові адаптивні навички. Однак, лише покращення когнітивних навичок є недостатнім - «м'які» навички набувають все більшої важливості.

Розвиток людського капіталу має вирішальне значення для економічного зростання в Україні, але він залишається невеликою часткою національного багатства. Навички, яких вимагає новий технологічний світ відрізняються від тих, які формує система освіти, і зміни відбуваються надто повільно. За останніми оцінками Світовим Банком багатства 141 країни, людський капітал складає лише 34% від загального національного багатства України, порівняно з 51 % для інших країн із нижчим та середнім рівнем доходу, та 62 % для регіону Європи та Центральної Азії (68). Згідно з опитуванням "Життя в умовах перехідного періоду" за 2016 рік (61), Україна має один із найнижчих серед інших країн рівень задоволеності державною освітою, поряд із високим рівнем досвіду з корупцією. Низька відповідальність та невідповідність навичок сприяють зростаючому рівню недовіри до системи освіти, яка не відповідає потребам студентів та роботодавців. Саме тому, рівень освітньої міграції зростає шаленими темпами, а ті,

хто навчаються, висловлюють велике зацікавлення у роботі за кордоном. За даними дослідження “Міграційні настрої студентів в умовах візової лібералізації”, бажання працювати за кордоном виявили 76,3% студентів Львівської політехніки й 78,4% студентів Київської політехніки (10) Такі міграційні тенденції сприяють поглибленню і без того катастрофічної демографічної ситуації в країні.

Кількість українських студентів за кордоном зросла більше як удвічі за останні 6 років (Рис. 2.6).

Рис. 2.6

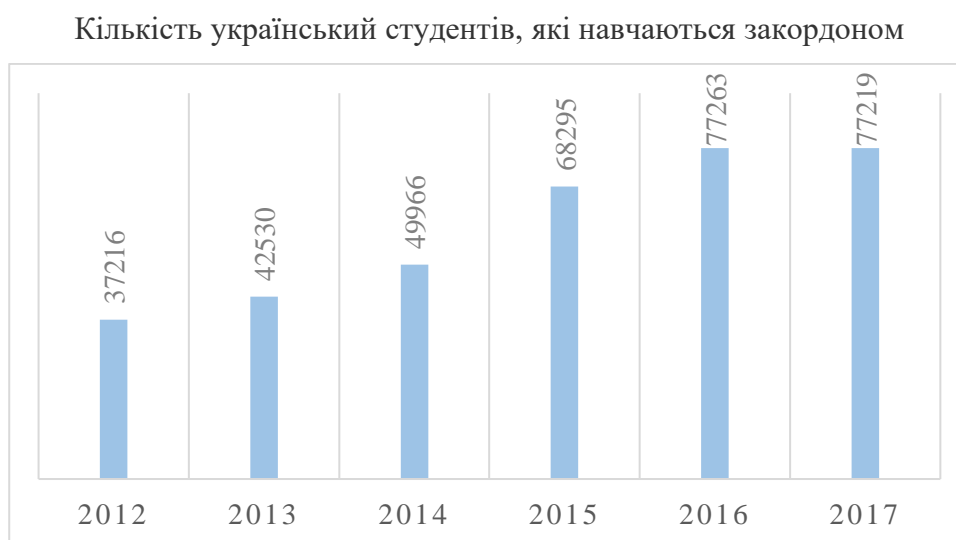


Рис. автора за матеріалами джерела: UNESCO-UIS

І ця тенденція продовжує зростати. За останніми даними Інституту статистики ЮНЕСКО, чисельність українських студентів за кордоном складає 77 639 осіб (55). Майже половина з них навчається у Польщі, наступною у п'ятірці за кількістю студентів йде Російська Федерація з чисельністю 15 263 осіб, далі Німеччина – 6 148, Чехія – 3 015 та Італія – 2 775.

До 2015 року Україна залишалась привабливою для навчання, потрапляючи у топ-25 країн з найбільшою кількістю іноземних студентів. Проте, проблеми національної безпеки, пов'язані з агресією

Росії на Сході країни, повільні темпи економічного зростання, якість освіти та постійне полегшення доступу до навчання у розвинутих країнах призвели до того, що у 2015 році, вперше за попередні десять років, кількість українців, які здобувають вищу освіту за кордоном, перевищила число іноземних громадян, які приїжджають на навчання в Україну (28). Загальна їхня чисельність складає 49 632 особи, а у перелік найбільших за чисельністю країн, з яких навчаються студенти входять Індія – 7 669, Азербайджан – 6726, Туркменістан – 3 679, Марокко – 3 538, Нігерія – 2 742 та Грузія – 2 114.

У період з 2013 по 2017 рік бюджетне фінансування скоротилося з 7,2 до 6,0 відсотків ВВП. Такий спад наблизив Україну до міжнародних орієнтирів з точки зору частки національного бюджету, призначену на освіту (в середньому, вона складає 4,8% у Європі), проте залишається одним із найвищих у світі. (65, ст. 12). Це частково регулюється законом, який вимагає від держави виділяти щонайменше 7 відсотків ВВП на освіту. Однак, Україна стоїть на порозі серйозних макроекономічних викликів та фіскального тиску. А це означає, що витратити більше державних коштів на реалізацію цілей програми реформи освіти, хоча б наближених до необхідного рівня інвестицій, буде неможливо у найближчій перспективі. Відтак, оптимізація наявних ресурсів і пошук альтернативних можливостей для фінансування освіти є неминучою необхідністю.

Одним із підходів для оптимізації є можливе скорочення закладів вищої освіти. За даними Держстату, населення віком 0-17 років зменшилося приблизно на 40 відсотків з 1991 по 2017 рік. Приватний сектор вищої освіти скоротився майже в 4 рази між 2007 і 2017 роками, а державний сектор скоротився лише в 1,6 разів. Якщо припустити, що населення України складає близько 42,4 млн. за даними того ж Держстату (хоча ця цифра вважається дуже сумнівною у зв'язку з

відсутністю достовірних даних про чисельність населення), кількість у 327 університетів, академій та інститутів, 231 з яких є загальнодоступними, є дуже значною. Станом на 2018 рік у них навчалось більше 1,5 мільйона осіб (Таблиця 2.1).

Таблиця 2.1

Розподіл кількості учнів, слухачів та студентів закладів освіти України за Міжнародною стандартною класифікацією освіти МСКО 2011, тис.

| Рівень/ роки | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Післясередня не вища освіта | 122 427 | 117 922 | 106 831 | 92 289 | 83 414 |
| Короткий цикл вищої освіти | 452 292 | 427 471 | 408 732 | 398 721 | 383 710 |
| Бакалаврат або його еквівалент | 890 277 | 855 683 | 800 450 | 774 076 | 746 330 |
| Магістратура або її еквівалент | 346 657 | 322 116 | 377 572 | 365 768 | 392 210 |
| Докторантура або її еквівалент | 30 031 | 30 308 | 27 755 | 26 432 | 23 974 |

Джерело: Держстат України, 2019 р.

Це становить 7,7 ВНЗ на 1 мільйон населення, що є одним з найвищих показників, порівняно з іншими країнами Європи, де середній показник складає 5,4 (65). Більшу кількість має лише Польща – за рахунок різкого зростання приватних закладів вищої освіти саме для залучення на навчання студентів з України, про що вже йшлося вище.

Проте, вирішити проблему в освіті лише оптимізацією неможливо. Адже засадничою проблемою є не лише кількість закладів освіти, а її невідповідність сучасним вимогам як національного, так і глобального ринків. Велика кількість закладів, які на фоні значного демографічного спаду починають конкурувати саме за кількість студентів задля виконання ліцензій та отримання бюджетних коштів, суттєво впливає на якість освіти. Один з найвищих у Європі показників випускників з вищою освітою – хоча таке збільшення є глобальним трендом – не

забезпечує ринок добре підготовленими фахівцями, їхні компетенції не відповідають вимогам та очікуванням працедавців, практичні та аналітичні навички не дають можливості для швидкої адаптації та ефективної роботи одразу після завершення навчання. Адже щороку оновлюється більше 5 % теоретичних і 20 % професійних знань (16). Це, окрім, звісно, загальної економічної ситуації, є однією з причин високого рівня безробіття серед молоді віком 15-24 роки, невиправданими очікуваннями та незадоволеністю життям загалом.

Ще більше ця проблема торкається дорослого населення. Згідно з американською практикою у сучасному світі період „напіврозпаду” компетентності, тобто зниження її на 50 % унаслідок появи нової інформації настає менш ніж через 5 років. Тобто, випускникові українського вишу потрібно продовжувати вчитися одразу після отримання вищої освіти. Що вже говорити про людей, які отримали освіту 20 і більше років тому. А отже, повертаючись до традиційної та формальної освіти, основний фокус у навчанні повинен бути спрямований не на оволодіння знаннями, а на вироблення комплексу навичок, які дозволять вчитися впродовж всього життя, працювати з новою інформацією та вміти її застосовувати у щоденній роботі.

І саме велика інфраструктура закладів освіти може стати основою пропозиції не лише формального навчання, а й інших форм і моделей, які відповідають сучасному запиту. Отже, станом на сьогодні можна виділи три основні форми освіти, які пропонують програми навчання впродовж життя:

- формальна освіта, яка окрім згаданих вище дипломних рівнів пропонує також програми підвищення кваліфікації й професійної перепідготовки;
- неформальна освіта, яку, окрім закладів вищої освіти, пропонують й інші освітні центри, тренінгові компанії, корпоративні університети

тощо. Зазвичай, це сертифікатні програми різних форматів та тривалості, які можуть бути як вузько спеціалізованими, так і комплексними управлінськими чи галузевими програмами;

- інформальна освіта, яка може відбуватися поза освітніми установами і швидше пов'язана із різними можливостями індивідуальної освіти, або самоосвіти та розвитку.

Кожна з моделей і передбачені у ній формати навчання виконують одне з кількох основних призначень: перепідготовку, яка передбачає швидке здобуття нових змінних знань на навичок у сфері діяльності особи; компенсацію, тобто поповнення тими знаннями чи практиками, яких бракувало у процесі здобуття основної освіти; особистісний розвиток та задоволення власних освітніх потреб, спрямовані на розвиток особистісних навичок і компетенцій, духовний розвиток чи творчий потенціал; а також соціалізацію, коли людині важливо вивчити чи зрозуміти культурний контекст нової для неї екосистеми.

Вже те, що у новій редакції Закону про освіту визнається право на здобування освіти у різних формах є значним кроком для розвитку освіти впродовж життя: «результати навчання та компетентності, необхідні для присудження освітніх та/або присвоєння професійних кваліфікацій, можуть досягатися та здобуватися у системі формальної, неформальної чи інформальної освіти» (1). Відповідальним за розробку процедур присвоєння кваліфікацій, визнання результатів неформального та інформального навчання згідно Національної рамки кваліфікацій (7) є Національне агентство кваліфікацій. Проте, це лише початок шляху, хоча наявність таких процедур стане переломним моментом для забезпечення доступу до навчання впродовж життя, особливо для людей віком 40 років та старших, оскільки ця аудиторія є найбільш обмеженої у доступі через високий вступний бар'єр на програми формальної освіти.

Впродовж останніх 10-15 років в Україні досить швидко розвивалися саме неформальна та інформальна освіти. Проте, вона представлена здебільшого у приватному освітньому секторі та громадському секторі. Пропозиція дуже велика, і зачасту складно розібратися в якості програм, що пропонуються. Тому надзвичайно велике значення має рівень репутації та інституційної довіри до надавача освітніх послуг, на відміну, часом, від підходів до вибору закладу освіти для отримання диплому. Більшість коротких/ сертифікатних програм, особливо на початку пропозиції неформальної освіти, були спрямовані на вироблення особистісних навичок, зокрема управлінських, комунікаційних, управління часом тощо. З часом пропозиція ставала дедалі ширшою, охоплювала галузеві/ секторальні програми, а також культурні та мистецькі.

Серйозною зміною для неформальної освіти став розвиток онлайн освіти, зокрема на платформах відкритого доступу, починаю чи з 2011 року. Coursera, EdX, Udemy, Prometheus та багато інших запропонували можливість безкоштовно прослухати курси кращих викладачів світу з найрейтинговіших американських та світових університетів. Передбачення щодо того, що онлайн освіта за кілька років знищить традиційну освіту виявилися дещо перебільшеними, проте стали серйозним руйнівником усталеної «елітності знань» та обмеженого доступу. Лише на Coursera станом на зараз проходять навчання більше 45 мільйонів людей із доступом до програм більше як 190 університетів та компаній світу, їхні сертифікати визнаються у кредитній системі університетів, а комбінація останніх навіть дає можливість отримання освітнього ступеня онлайн. Абсолютна більшість університетів світу, зокрема європейських, активно практикують змішані форми навчання (аудиторні заняття та онлайн), за рахунок чого вирішують три важливі питання: зручність доступу до навчального матеріалу для самостійного

опрацювання, можливість індивідуального підходу через самостійне планування учасником часу та навантаження, а також оптимізації фінансової моделі, що, у результаті, стає ще одним із чинників підвищення доступності освіти для різних категорій. Такі ж зміни чекають на українську освіту, зокрема, примусово – обмеження через пандемію Covid19 змусили багато університетів впроваджувати зміни та системно працювати над переведенням частини навчання онлайн.

Проте, коли ми говоримо про зростаюче активне залучення до навчання на програмах неформальної освіти, ми говоримо про активну, зазвичай доволі молоду аудиторію, яка чітко усвідомлює свій запит на розвиток і розуміє, як здобуті додаткові компетенції вбудовуються в усталений кар'єрний розвиток. Та для людей, які втратили роботу в силу різних причин, або ж не бачать жодної перспективи для власного розвитку, не почуваються безпечно у фахові і потребують, у тому числі, психологічної підтримки для зміни професійного шляху таких можливостей все ще незмірно мало. А така підтримка є вкрай важливою, особливо для людей старшого віку, адже соціальні стереотипи і психологічний бар'єр «неспроможності», ставлення до них як до перешкоди, а не як до ресурсу лише погіршують ситуацію і примушують людей шукати можливості поза межами країни. З огляду на демографічні перспективи, таке ставлення повинно змінюватися, а можливості для освіти нарощуватися. І за приклад можуть використовуватися поширені у Сполучених Штатах та Європі Університети «третього віку», перший з яких був заснований у 1962 році у Нью-Йорку. У Європі вперше схожий університет відкрився у Тулузі, Франції, у 1972 році, після чого практика поширилася на інші Європейські та Скандинавські країни: Італію, Іспанію, Польщу, Швецію, Фінляндію, Велику Британію. Моделі навчання у різних країнах можуть відрізнятися, проте найпоширенішими є кілька з них, а саме:

західноєвропейська модель, особливість якої у тому, що вона зазвичай функціонує при формальному університетові та використовує його ресурс; англо-саксонська модель, де університет є окремим інститутом а особливість побудови навчання базується на взаємодопомозі учасників; культурно-гібридна модель, яка використовує ресурс регіонального університету і фокусується на локальній спільноті; китайська модель, яка сфокусована на житті спільноти та її традиційної культури (11, ст. 25). За форматом усі університети відповідають рамці неформальної освіти. І це досвід, який є дуже важливий для України.

Питання цифрової ексклюзії, простоти оволодіння сучасними інструментами навчання та соціалізації потребують вивчення та особливої уваги з точки зору навчання дорослих. Розрив між цифровим молодим поколінням та людьми старшого віку зростає з неймовірною швидкістю, що стає перепорою для легшої соціалізації на роботі та командної роботи. Прогнозована демографічна ситуація примушує якнайшвидше повернутися до питання включення досвідчених, активних та мотивованих дорослих людей в економічні процеси. А бар'єрами для такого включення, як вже згадувалося, є як суто інструментальні – неволодіння цифровими технологіями і складнощі їхнього застосування – до психологічних/ соціально - поведінкових.

2.3. Оцінка наслідків ейджистських настанов та практик в освітній та міграційній сферах

Коли ми говоримо про вікову дискримінацію, ми говоримо про явище обмеження прав людини через вік, що не має під собою об'єктивних підстав. Здебільшого це явище є стереотипним і пов'язане з кількома упередженнями, зокрема стосовно людей віком старших за 45 років, які спростовуються дослідженнями останніх років: старші люди вже нездатні розвиватися, у них недостатньо енергії, яку вони можуть

віддавати новим проектам, вони часто хворіють і не можуть їздити у відрядження; знання старших людей давно застаріли, а швидко вчитися і здобувати нові знання вони не можуть.

Щодо молодих людей до 25 років, найпоширенішим стереотипом є те, що не маючи значного досвіду роботи нещодавні випускники не можуть швидко створювати додану цінність. Як результат, кожна п'ята молода людина в Україні не має постійного місця роботи – таких висновків дійшли експерти VoxUkraine (23) за результатами міжнародного дослідження ЕХЕРТ (36). І це створює серйозні психологічні та соціальні виклики як для самої молодшої людини, так і для суспільства загалом. Адже період переходу до дорослого життя, окрім фінансової незалежності, змінює статус людини, формує її самоідентифікацію та плани на життя (36). Експерти вважають такі показники перевищеними, оскільки багато молодих людей після завершення навчання влаштовуються на роботу неофіційно – з коротким, у кращому випадку, договором, без жодних соціальних гарантій та з меншою оплатою, аніж кандидат із досвідом роботи на аналогічній посаді. А це і є дискримінацією та має значний вплив на позитивне ставлення молодшої людини та бажання розвиватися.

Саме тому дві третіх потенційних мігрантів з України є віком від 18 до 29 років. Майже 96% з них мають середню або вищу освіту і 72% вже працювали в Україні. Якщо взяти до уваги, що майже жоден із мігрантів, повернувшись в Україну, не може знайти роботу, яка відповідала б рівню їхніх навичок та освіти, здобутої за кордоном, українську міграцію впевнено можна назвати негативною. (37, ст. 12). Інше дослідження, проведене Ключковською І. у 2017 році показує, що 76,3% студентів Львівської політехніки і 78,4% з Київського політехнічного інституту хочуть поїхати працювати за кордон (30), десята частина з них засвідчила твердий намір це зробити за будь-яких

умов, а в середньому одна четверта з опитаних студентів хотіла б переїхати за кордон на постійне проживання. Серед основних причин бажання емігрувати більше половини опитаних вказали низький рівень життя, а третина – неможливість реалізуватися у професії. Цікавою також є інформація про міграційні настрої представників ІТ галузі, яку оприлюднили журналісти каналу «НВ». Вони провели опитування через профільні інтернет-ресурси і виявили, що «серед підписників українського сайту dou.ua такими, які уже виїхали за кордон є 4% осіб, ще 9% активно готуються до виїзду, 43% про це думають. Серед країн призначення Польща – 26% опитаних, Німеччина – 19%, США – 13%» (25). Особливістю цієї інформації є те, що працівники ІТ галузі в Україні мають часто вищі зарплати, аніж працівники на схожих посадах у країнах Європи та США. Тож серед основних причин є не низький дохід, а якість середовища проживання, включно з освітою та охороною здоров'я, перспективи розвитку бізнесу. Отже, загальна економічна ситуація, середовище, складний, а часто дискримінаційний вхід у фах та можливість реалізуватися у ньому складають основні причини відтоку кваліфікованих, і, що важливо, з точки зору демографічної ситуації, молодих людей з України, які не планують повертатися. А якщо врахувати, що річний бюджет лише на вищу освіту в Україні складає більше 25 мільйонів гривень, то нескладний розрахунок дає розуміння, що у обсязі від 10% і більше Україна щороку фінансує майбутніх працівників розвинутих країн, у тому числі Європейського Союзу. І хоча у Стратегії розвитку освіти до 2024 року працевлаштування випускників є одним із пріоритетів, складний комплекс проблем не обіцяє швидких результатів.

Наслідки ейджистських впливів у вигляді міграції та незалучення/неефективного залучення ресурсу дорослих людей

потрібно розглядати збалансовано. Так, міграційні процеси мають як негативні, так і позитивні, зокрема економічні, наслідки.

За результатами дослідження Центру економічної стратегії (19) наслідки міграції можна об'єднати у три основні групи: наслідки короткострокової міграції, довгострокової та наслідки міграції висококваліфікованих працівників. Всі вони мають різну вагу і різний вплив у довгостроковій перспективі. Отже, до негативних наслідків короткострокової міграції можна віднести зменшення споживання у періоди масового відтоку короткострокових мігрантів; підвищення вартості робіт та послуг у зв'язку із зменшенням працівників та тим, що ті, хто повернулися, не готові працювати за звичну оплату; а також збільшення нерівності у рамках одного населеного пункту між тими, хто виїжджав на працю закордон та тим, хто такої можливості чи бажання не мав. До негативних наслідків довготривалої міграції найбільше відносять демографічні зміни, зменшення кількості найактивнішої частки працівників – людського капіталу, а також нижчий відсоток повернення в Україну грошей, аніж при короткостроковій міграції. Відтік висококваліфікованих працівників є однією з найбільш негативних тенденцій, адже впливає не лише на зменшення кількості людського капіталу, а й на зниження його якості, а також вже згадані вище витрати державних грошей, у тому числі на освіту.

Серед позитивних наслідків міграції найвагомим, безумовно, є те, що більшість мігрантів переказує офіційно або в інший спосіб передає гроші в Україну. Впродовж останніх шести років за різними даними, грошові поступлення від короткострокових та довгострокових мігрантів, на думку експертів, перевищили суму міжнародних інвестицій, включно з отриманими траншами від Міжнародного валютного фонду. Так, за даними Національного банку України, у 2015 році сума надходжень від мігрантів становила 7,0 млрд дол. США, у 2016

році – 7,5 млрд дол. США, а у 2017 році – 9,3 млрд дол. США (32). Ці дані перераховані згідно нової методології обліку надходжень, адже попередня не враховувала значних сум, які, окрім інших, короткострокові мігранти привозили із собою після повернення або під час відвідин. Впродовж останніх двох років перерахування ще зросли і становили 11, 1 мільярда у 2018 році та більше 12 мільярдів у 2019 році (27). Перше місце за обсягом перерахувань займає Польща із сумою 3, 68 мільярдів, що складає майже третину всіх надходжень. На другому місці перекази з Росії - 1,23 мільярда доларів і на третьому - Чехія із сумою 1,11 мільярда. Загалом сума переказів з країн Європейського Союзу складає 7,85 мільярда доларів США. Отже, разом середній показник перерахувань з 2015 по 2019 роки складав приблизно 8% від ВВП. Проте, навіть удосконалена методологія розрахунку надходжень не може гарантувати повноту інформації щодо грошей, які надійшли в Україну. Так, за інформацією Світового Банку, Україна у 2019 році була найбільшим отримувачем грошових переказів серед країн Європи та Центральної Азії, досягнувши нового рекордного показника у близько 16 мільярдів доларів США (34). У цьому ж прогнозі очікується, що у 2020 році потік грошових переказів знизиться у всіх регіонах, але найсуттєвіше скорочення відбудеться в регіоні Європи та Центральної Азії – до 27,5 відсотків, що матиме значний вплив на Україну зокрема.

Безумовно, така динаміка поступлень в Україну має позитивний економічний ефект, адже дозволяє сім'ям, у яких хтось із членів є трудовим мігрантом, вирішувати низку економічних та соціальних питань – підтримувати рівень споживання, купувати житло, вчити дітей, інвестувати у розвиток малого підприємництва. Проте, ця ситуація має і значний негативний ефект.

За даними Державної служби статистики за 2019 рік міграційні процеси були негативними, тобто в країну повернулося на 21,5 тисяч

людей більше, аніж виїхало. Що, звісно, суперечить наведеним вище показникам. Але саме за даними Держстату розраховують суми соціальних виплат з бюджету України. В аналізі Центру економічних досліджень зазначено, що кількість домогосподарств України, у яких є трудові мігранти за кордоном, може складати більше 8% від кількості усіх домогосподарств (19, ст. 25). І це ще не остаточне число. За даними ж Держстату, кількість таких господарств складає близько 3,8 %. А це означає, що держава недотримує платежі у вигляді податків, соціального внеску тощо, що суттєво впливає на пенсійну систему. Окрім того, якщо домогосподарства не декларують доходи і трудові мігранти ніде не обліковуються, вони мають право на отримання соціальної допомоги, зокрема у вигляді субсидій – у 2019 році число таких домогосподарств склало 40% від усіх домогосподарств по країні і ймовірно припустити, що у їхньому складі є й домогосподарства з мігрантами. Ці видатки, разом з видатками на утримання більшої, аніж потрібно соціальної інфраструктури (більше лікарень, шкіл тощо, які потрібні для реальної чисельності населення) дають чітке розуміння про обсяг марнування значної частини державних коштів.

Якщо демографічний та економічний ефект від міграції нереалізованих у своїй країні продуктивним, проте, дискримінованим у різний спосіб групам населення молодого та старшого віку обговорюється і його легко обрахувати, то інший аспект – психологічний, аспект здоров'я – згадується вкрай рідко. В Україні є невелика кількість організацій та ініціатив, які спрямовані на підтримку старших людей – проте абсолютна більшість пропонує лише соціальну підтримку і захист. Безумовно, це важливо, проте не менш важливо допомогти старшим людям соціалізуватися, знайти застосування своїй енергії та досвіду. Є такі ініціативи, як «Жизнелюб», які допомагають старшим людям знаходити роботу, навчатися, соціалізуватися, а відтак

– розуміти цінність, яку вони можуть запропонувати. Але таких ініціатив незмірно мало, а запит на них зростає з кожним днем.

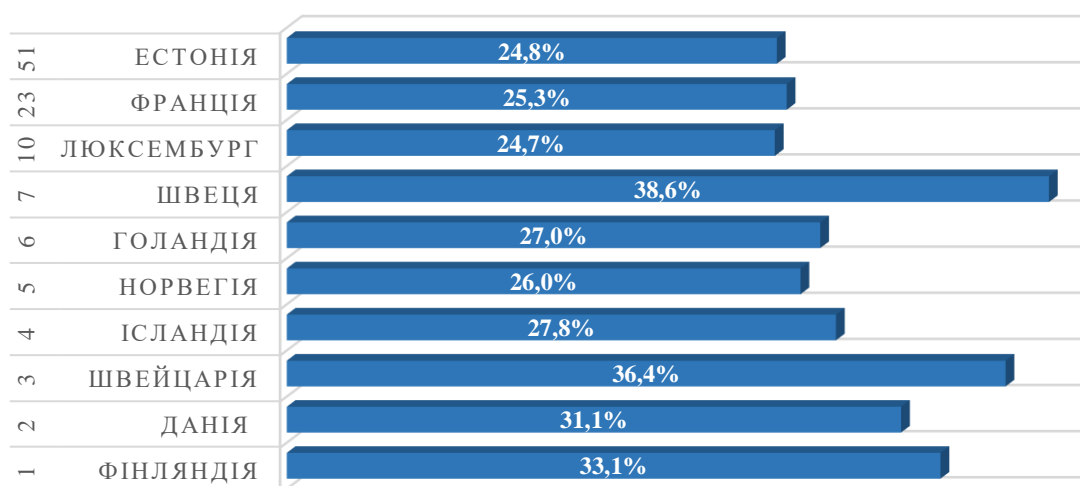
Тему наслідків ейджизму піднімає у своїх дописах Уляна Супрун, в. о. міністерки охорони здоров'я України 2017-2019 років. З посиланням на матеріали Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) вона зазначає: «У світі живуть близько 600 мільйонів людей старших за 60 років. До 2025 року людей такого віку стане вдвічі більше. А до 2050 — їхня кількість сягатиме близько 2 мільярдів. І переважна більшість людей похилого віку будуть мешкати в країнах, що розвиваються. Тобто з високою ймовірністю, пенсійні виплати не будуть на достатньо високому рівні, аби покривати всі потреби сучасної людини. І пенсіонерам доведеться працювати» (35). У своєму дописі вона звертає увагу не лише на ейджистські настанови у стосунку старших людей, а й молоді. «Найбільш поширена форма — зневажливе ставлення на роботі, небажання або неготовність сприймати серйозно думку чи позицію молодого спеціаліста. Хоча ефективність і професійність не залежить від віку». Окрім формальної дискримінації, як от неофіційне працевлаштування, менша оплата праці, позбавлення соціального статусу, звертання до «дівчинки» та «хлопчика» та сприйняття останніх саме так, є не менш травмуючим досвідом. Зрештою, і тут наслідки ейджизму мають цілком економічний наслідок: «Дослідження свідчать, що дискримінація за віковою ознакою може негативно впливати на загальний стан здоров'я та сприяти розвитку серцево-судинних захворювань, артриту та депресії. Більше того, є дані, які вказують, що люди літнього віку, які негативно сприймають старіння (в тому числі через вікову дискримінацію) живуть на 7,5 років менше, ніж ті, що сприймають його позитивно». Тож скорочення кількості залучених у процесі створення доданої вартості (у т.ч. послуг),

збільшення соціальної підтримки та медичного забезпечення є також прямими наслідками ейджизму.

За даними Євростату, серед Європейських країн є 10, у яких відсоток людей віком 18-64 роки, які залучені у процесі навчання впродовж життя, перевищує 20% (а подекуди 30%). Отже, кожна 3-5 людина у цих країнах має доступ до різних форм навчання до 64 років. А якщо подивитися на останній світовий рейтинг «найщасливіших» країн (World Happiness Report 2020) (69), то 7 із цих десяти країн займають у цьому рейтингу перші місця (Рис. 2.7).

Рис. 2.7

Співвідношення місця у Світовому рейтингу щастя 2020 та відсотка населення, залученого у програми навчання впродовж життя



Безумовно, визначення «щасливих» країн – це складна і багатофакторна методологія, і зв'язок між високим рівнем залучення у навчання впродовж життя та результатами рейтингу не є встановленим у рамках цієї роботи, зображення не є результатом окремого дослідження – лише залишає поле для подальшого опрацювання. Та серія досліджень, які відслідковували зміни у житті дорослих у Великобританії впродовж усього життя встановили, що участь у навчанні дорослих сприяла позитивним змінам у їхній соціальній позиції. Ці дослідження також

виявили посилення громадянської та політичної участі та дійшли висновку, що участь у навчанні дорослих співвідноситься з підвищеним оптимізмом, підвищенням самооцінки та самоефективності, а також покращенням стану здоров'я (57). Зокрема результати, представлені у форсайті Урядового офісу з питань науки Великобританії «Які ширші переваги дає навчання впродовж життя?» показують, що навчання дорослих «дає почуття ідентичності та мети в житті, впевненість у власних силах, підвищення рівня добробуту, збільшення задоволення життям, позитивні зміни в психічному стані, а також стверджують, що тривала освіта протягом усього життя сприяє «когнітивному сліду», який може затримати настання вікової деменції» (40).

Висновки до розділу 2

У другому розділі роботи були визначені вікові аспекти глобальної та внутрішньої міграції, проаналізовані потенційні демографічні – а відтак соціальні та економічні її наслідки.

Отже, в останні роки Україна зазнала посилення як внутрішніх, так і зовнішніх міграційних потоків. За оцінками МОМ, станом на 2019 рік кількість мігрантів з України становить більше 5 мільйонів осіб, приблизно у таких рамках залишалася за цей період кількість іммігрантів у країну. Серед короткострокових мігрантів, частка яких складає 64%, більшість людей віком 45 років і більше, у той час як серед довгострокових зазвичай люди віком 18-44 роки. Короткострокові мігранти планують повертатися, довгострокові, здебільшого, мають еміграційні аспірації.

Впродовж п'яти років чисельність внутрішньо переміщених осіб склала близько 1,6 мільйонів, більше 40% яких – люди пенсійного віку.

Впродовж 20 років Україна є країною із найшвидшими темпами старіння населенням у Європі. За збереження такої тенденції, до 2035 року кількість працездатного населення скоротиться на 15%. А отже, старіння населення та скорочення робочої сили складає серйозну загрозу для майбутнього України. Міграційні процеси можуть уповільнити негативні тенденції демографічного розвитку, однак не зможуть кардинально їх змінити.

Одним із найдієвіших інструментів подолання ейджизму та його негативних наслідків є освіта, що визнають усі розвинені країни світу, стимулюючи розвиток навчання впродовж життя. Система української освіти впродовж останніх років зазнає кардинальних змін. Проте, вона досі нездатна реагувати на запити на навчання і розвиток старших людей, не пропонує якісних моделей навчання впродовж життя, є надзвичайно неефективною та не відповідає запитам ринку. Зміна моделі із фокусом на навчання впродовж життя, інтегрування неформальної освіти в освітній портфель кожної людини із можливістю конвертування здобутих у різних спосіб знань та навичок в освітні ступені повинно стати пріоритетом цих змін.

Вікова дискримінація є явищем стереотипним і пов'язана з необґрунтованими упередженнями. Вікові обмеження негативно впливають на загальний стан здоров'я, а негативне сприйняття старіння (в тому числі через вікову дискримінацію) може скорочувати життя на 7,5 років.

Нездатність самореалізуватися, у тому числі через вікові обмеження, є однією з трьох головних причин для міграції та еміграції. І вже наслідки міграційних процесів є тими, які дають можливість обрахувати як позитивні у короткому часі результати – фінансові, здобуття нового досвіду, утримання родин, так і негативні та загрозливі у довшій перспективі - відсутність механізмів та умов реінвестування

зароблених грошей, неефективні державні інвестиції у людський капітал та соціальне забезпечення, розрив зав'язків та складність зворотної соціалізації.

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ ПУБЛІЧНИХ ПОЛІТИК ЗАДЛЯ ПОДОЛАННЯ ВІКОВИХ ОБМЕЖЕНЬ, СПРИЯННЯ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ТА ВПЛИВУ НА МІГРАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ В УКРАЇНІ

3.1. Аналіз та експертна оцінка можливостей для вдосконалення публічних політик з точки зору подолання ейджизму

Рамка дослідження тем у цій роботі є достатньо широкою. Для вирішення поставлених завдань використовувались різноманітні методи дослідження, зокрема, збір та системний аналіз даних, у тому числі статистичний аналіз (для обчислення міграційних процесів, економічних наслідків міграції); графічний аналіз (зокрема, для оцінки динаміки міграційних, демографічних та освітніх процесів); групування даних. Джерела інформації можна розділити на кілька категорій за обсягом, якістю наповнення та доступом до даних.

Основним джерелом отримання статистичної інформації (первинних даних чи первинної інформації) були бази даних різних країн та міжнародних організації, як от Інституту статистики ЮНЕСКО (UNESCO-UIS), Євростату (Eurostat), статистичного відділу Департаменту економіки та соціальних справ ООН (United Nations Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division), статистичні дані Міжнародної організації з міграції (International Organization for Migration), а також Державної служби статистики України. Усі ці дані можна вважати відкритими державними даними, які покликані забезпечувати прозорість і демократичний контроль, підвищувати ефективність державних послуг. До цих джерел можна також віднести дані Національного банку України, які також використовуватися у роботі, посилання на закони України на порталі

Кабінету міністрів України, посилання на політики та законодавчі акти Ради Європи.

Наступним джерелом інформації була вивідна аналітична інформація, а саме опрацьовані та узагальнені аналітичними висновками заключення відповідних експертів. До таких належать національні доповіді, монографії, аналітичні звіти та записки, узагальнені результати досліджень та статистично-інформаційний бюлетень, посилання на матеріали з яких є складовою магістерської роботи.

Наряду з вивідною аналітичною інформацією, для посилення висновків використовувалися оціночні думки та цитати авторів з публіцистичних матеріалів та дописів, які розміщені здебільшого на медійних порталах та у соціальних мережах.

У процесі використання даних та матеріалів жодні права не були порушені, адже інформація є відкритою, і на неї є відповідні посилання у списку використаних джерел.

Оскільки мова йшла про взаємозв'язок різних тем, достовірна та вивірена інформація щодо яких є не завжди доступною, зокрема, щодо міграції, а також не опрацьованою – як з навчанням дорослих, важливою складовою роботи є проведення експертних напівструктурованих глибинних інтерв'ю, які можуть чіткіше окреслити проблеми та пропонувати дієві рішення для їхнього вирішення.

Глибинне інтерв'ю (або поглиблене інтерв'ю, напівструктуроване інтерв'ю) - це якісний метод дослідження. У рамках цього методу проводиться індивідуальна розмова з невеликою кількістю опитаних для вивчення їхньої думки щодо певної проблеми чи ситуації, отримання максимально розгорнутих розмірковувань та висновків. У процесі проведення інтерв'ю дослідник намагається визначити позитивні і негативні сторони питання, зрозуміти причини виникнення проблеми, допомогти із виявленням бажань та потреб обговорюваних цільових

аудиторій, визначити гіпотези і напрямки для подальших досліджень, зібрати нестандартні думки та ставлення до вирішення проблеми тощо.

У рамках роботи над магістерським дипломом були проведені 5 поглиблених інтерв'ю з експертами з різних організації, які мають стосунок до досліджуваної теми, проте можуть запропонувати різну перспективу погляду та рішень.

Таблиця 3.1

Перелік експертів, які взяли участь в інтерв'ю

| Ім'я, прізвище експерта | Посада | Спектр висвітлених питань |
|------------------------------|--|--|
| Михайло Винницький | Керівник секретаріату Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти | Зміни у системі освіти, нові формати та моделі, забезпечення якості освіти |
| Микола Скиба | Експерт напрямку "Освіта" аналітичного центру "Українського інституту майбутнього" | Рівень підготовки у закладах освіти щодо відповідності вимогам ринку |
| Ірина Фенно | доцент, вчений секретар Спеціалізованої вченої ради е КНУ ім. Т. Шевченка | Поріг входу, підготовка та мотивація для здобуття формальної освіти різними віковими категоріями |
| Наталія Церклевич | експертка з неформальної освіти, членкиня правління освітньої організації «Смарт освіта» | Неформальна освіта як складова розвитку та навчання впродовж життя |
| Ксенія Семенова - Шелевицька | експертка з питань стимулювання залучення молоді в науку та підприємницьку діяльність | Розвиток життєвих навичок та навичок підприємництва у випускників закладів освіти |

Інтерв'ю з експертами відбувалися довкола 2 основних груп питань. Перші стосувалися того, що пропонує сучасна освіта в Україні, зокрема дорослим слухачам, та чи дає достатній рівень компетенцій для самореалізації у сучасному житті. Друга група включала питання щодо

міграційних настроїв, їхніх причин та можливостей для зменшення чисельності потенційних мігрантів, зокрема, через зменшення дискримінаційного тиску.

Отже, всі експерти зійшлися на думці, що в загальному українська освіта є негнучкою, у багатьох предметах неконкурентною (хоча окремі спеціальності пропонують високий рівень підготовки), нездатною формувати в учасників сучасні навички та компетентності, занадто формалізованою та такою, яка не готує випускника до ефективної роботи після завершення навчання.

Михайло Винницький: «Українська освіта потребує зміни у наближенні рівня компетенцій її випускників до запиту ринку праці. Від випускника очікують не стільки глибоких знань – вони швидко змінюються та застарівають, а володіння такими компетенціями та soft skills, які дадуть можливість швидко адаптуватися до нового місця праці та обов'язків, стати активним і результативним членом команди».

Наталія Церклевич: «Українську освіту не можна назвати конкурентною. Але межі освіти дуже розмиваються. Якщо мова іде про академічну освіту – радше ні. Якщо по те, скільки з академічної освіти - чи то з української, чи навіть європейської люди використовують у роботі, тоді це малий відсоток і тут і там. Має бути формування цілісної особистості і думання. Для навичок кориснішими є все ж короткі, модульні програми та курси. Ключовим в освіті є щось на зразок траєкторії розвитку і коучинг, постійна підтримка в дорослому віці, щоб краще ставити цілі, прокачувати навички, які дають зростання. Думаю, на жаль, академічна освіта буде все менш популярною і витіснитиметься дуже практичними підходами у навчанні. Але так, українська освіта є дуже низькоякісною з точки зору формування мислення, аналізу».

Микола Скиба: «З точки зору освіти як системи – ні, освіта не є конкурентною. Хоча є окремі спеціальності і окремі інститути (та навіть

окремі кафедри), які пропонують цілком конкурентну, якщо часом не кращу за західні аналоги, програми підготовки окремих спеціалістів. Тому важливо вивчити досвід кращих практик в Україні і на їхній основі у тому числі пропонувати системні зміни в освіті».

Наступною важливою групою висновків дослідження є те, що незалучення дорослої аудиторії до навчання впродовж життя має як внутрішні бар'єри – психологічні установки, брак часу у зв'язку з роботою або сімейними обов'язками, так і зовнішні – соціальні стереотипи щодо психологічного старіння, нереалізованості. Останні пов'язані з відсутністю комунікації про важливість навчання, можливості для змін.

Микола Скиба: «Основною проблемою є когнітивні та психологічні бар'єри. Особливо для населення з невеликих містечок, сіл. Піти вчитися у віці після 40 – це визнати власну нереалізованість. А в нашому суспільстві ця тема, як і будь-яке визнання помилок чи прорахунків вважається слабкістю. З іншого боку, немає і достатньої комунікації ні від держави, ані від бізнесу, що такі можливості є, і вони можуть суттєво вплинути на зміну життя кожної окремої особи».

Ірина Фенно «Наважитися у дорослому віці на навчання та зміни важко. Це пов'язано з самою особою: непросто викроїти достатньо часу, які можна присвятити навчанню; подолати внутрішні стереотипи та психологічні бар'єри – на зразок, «не складу зно», «в такому віці вже пізно отримувати нову кваліфікацію», «не зрозуміють рідні».

Наталя Церклевич: «Важко, за браком часу, оскільки в 40 + більше обов'язків, зокрема виховання дітей, і це залишає менше часу для себе».

Ще одна група висновків стосується пропозиції різних форм освіти дорослих та бар'єрів доступу до навчання. Усі експерти визнали, що пропозицій для навчання впродовж життя, особливо для дорослої

аудиторії, критично недостатньо. А недоступність навіть існуючих програм пов'язана або з високими вимогами «на вході», або із точковим зосередженням таких пропозицій на ринку – у великих містах, без онлайн доступу до матеріалів.

Микола Скиба: «Звичайно, такої пропозиції недостатньо, а навіть якщо є – вона є несистемною і охоплює невелику кількість сфер. Зазвичай, це пропозиція неформального навчання, з яким дуже рандомно експериментують університети. Так, переміщений університет в Маріуполі нещодавно запропонував програми з підвищення володіння навичками сучасного працівника для аудиторії віком біля 60 років, які, поміж інших, включали оволодіння комп'ютером та іншими цифровими інструментами. Але таких прикладів одиниці, їх повинно ставати щодень більше».

Ірина Фенно: «Основними перешкодами для здобуття освіти, зокрема формальної, є графік навчального процесу, неможливість гнучкого або ж індивідуального графіку. Для багатьох дорослих вступ на програми формальної освіти для здобуття ступеня також обмежується складанням ЗНО – адже підготовка до вступу теж займає досить багато часу та потребує багатьох зусиль і мотивації. Суттєво допоможуть програми неформальної освіти, зокрема вечірні програми, запровадження змішаного навчання (частина навчання онлайн), дистанційні форми навчання відповідної якості»

Наталія Церклевич: «Дуже мало можливостей якісного онлайн навчання, які дадуть можливість поєднувати дім, роботу та освіту... Мені, до прикладу, не потрібний диплом державного зразку, мене відлякують формальні вступні іспити. Я б хотіла навчатись заради розвитку навичок, знайомств, побудови мережі однодумців, цікавих спікерів».

Наступна група питань стосувалася дискримінації молодих людей віком 15-25 років та старших людей з точки зору працевлаштування та можливостей для самореалізації.

Микола Скиба: «Потрібно розуміти, що офіційна статистика не дає правильної картини щодо працевлаштування різних вікових груп. Ринок праці – тіньовий. І в цьому може бути момент дискримінації, адже навіть якщо у молодій людини є робота, то вона все одно може почуватися незахищеною, адже це зазвичай короткі контракти, без соціального забезпечення, страхування, пенсійних нарахувань тощо. Та сама проблема стосується і працевлаштування дорослих, а особливо людей старшого віку. Вони, зазвичай, асоціюються зі старою радянською школою, сприймаються як люди, яким складно пропонувати інноваційні рішення у бізнесі. І так, у них бракує сучасних знань і навичок, які все більше затребувані у компаніях та бізнесах, зокрема володіння цифровими інструментами».

Ірина Фенно: «Це вік (мова йде про 18-25 років), коли молодь зазвичай отримує освіту і більшість не вважають, що зможуть поєднувати освіту і роботу зі збереженням ефективності і в одному, і в іншому. А це позбавляє можливості здобути якийсь, хоча б попередній досвід роботи. Окрім того, після завершення навчання у молоді, яка не отримала досвіду через стажування чи тимчасову роботу, часто є завищені вимоги до умов праці і оплати праці. На ринку ж праці також є проблемні моменти для молоді, одним з яких є часта вимога попереднього досвіду роботи»

Наталя Церклевич: «Молодь сприймається як така, яка ще вчиться та має мало досвіду, а відтак - не може запропонувати нічого цінного на ринку. Можливим варіантом виходу могла б бути зміна моделі - не освіта 5 років, а потім робота, а чергування роботи і освіти, розмивання чіткого порогу входу на ринок праці. А також потрібно змінити сприйняття

роботи як такої – пропонувати в освіті більше підприємницької складової, яка дала б більше розуміння молоді, на яких засадах працюють організації та бізнеси, спонукати до власної підприємницької діяльності».

Ксенія Семенова – Шелевицька: «Для того, аби створити умови для комплексного розвитку особистості та формування необхідних компетентностей, повинен суттєво реформуватися сам концепт викладання, у якому творчий підхід, вміння організовувати час та власне навчання, м'які навички (soft skills) повинні стати ключовими».

Набагато складнішим питанням для обговорення та пошуку рішень було питання міграції, адже це складне і комплексне питання. Воно, на додаток до складності реалізуватися у професії та житті, у тому числі через дискримінаційний тиск, стосується цілого комплексу економічних та соціальних чинників. Проте, всі експерти зазначили, що вирішення економічних проблем неможливе без підвищення рівня освіти усіх без виключення працівників на ринку, зокрема кращої практичної підготовки молоді на етапі переходу від освіти до праці, а також без включення людей старшого віку в економіку, без використання їхнього досвіду, відповідальності і готовності до активної роботи. Останнє суттєво посилиться за рахунок пропозиції освітніх та розвиткових програм, як формальної, так і неформальної освіти, а практика навчання впродовж життя повинна стати невід'ємною її складовою. Дані Опитника з визначення навичок дорослих (PIAAC) ілюструють центральну роль, яку базові навички відіграють у формуванні економічних результатів. У ЄС17 підвищення кваліфікації приблизно на 40 пунктів (трохи менше одного рівня навичок) пов'язане із збільшенням заробітної плати в межах приблизно від 5% у Данії, Фінляндії та Італії до понад 10% у Великобританії (63). На національному та європейському рівні було підраховано, що якщо

Європа досягне запланованого у рамках освітніх політик рівня грамотності, це може призвести до сукупного приросту ВВП у розмірі 21 трильйона євро протягом життя покоління, народженого в 2010 році.
(71)

Наталія Церклевич: «Ситуація вимагає певної системної практики перекваліфікації і підтримки як молодих людей, так і старших. Особливо - на рівні регіонів. Трудова міграція часто пов'язана з тим, що людина не може знайти якісну роботу у своєму регіоні/ місці проживання. Причин може бути кілька - її реально там немає, або людина не може чи не хоче її робити. Подолання цих причин - це питання економічного зростання країни загалом і так, звичайно, здобуття нових навичок та вмінь, здатності швидко соціалізуватися, пристосовуватися до змінних умов. Робітнича сфера чи послуги (будівельники, водії, няні, продавці, прибирання тощо) оплачуються закордоном краще, проте вже зараз в Україні на ці професії зростає попит, зростає оплата і нікому працювати. Але люди продовжують їхати на такі роботи закордон, бо отримують певну додану вартість у вигляді інфраструктури, медичного чи соціального забезпечення, чистого повітря. Чи зможуть ті, хто працює зараз водієм чи продавцем швидко перевчитися на ІТ спеціаліста - велике питання. Та це і не потрібно – створені умови та психологічний комфорт дозволять людям продуктивно працювати і тут. Особливо це стосується висококваліфікованих мігрантів - вони їдуть часто не через заробіток чи відсутність роботи, а заради додаткових благ екосистеми».

Отже, питання дискримінації за віком має місце, проте не може розглядатися окремо від інших комплексних проблем – як економічних, так і суспільно-соціальних. Молодь віком 15-24 роки відчувають тиск і дискримінаційні моменти при працевлаштуванні, які викликані сформованою суспільною парадигмою їхньої неготовності до дорослого

життя, відповідальності тощо. Це стереотипне сприйняття створює психологічний та економічний тиск, який демотивує, призводить до втрати бачення перспективи власного життя. Зміна наповнення освітніх програм у напрямку здобуття сучасних компетенцій, здатності вчитися, та швидко здобувати нові знання, вироблення навичок комунікації, адаптації, психологічної стійкості, а також здобування принаймні базового досвіду роботи впродовж навчання зможе суттєво знизити бар'єр входу у фах, а відтак – вплинути на зменшення міграційних настроїв.

Питання адаптації дорослих працівників до сучасних вимог ринку праці є вкрай важливим. Основним інструментом для цього є пропозиції навчання, розвитку та перепідготовки, які можуть пропонуватися як у рамках формальної, так і неформальної освіти. Ці формати повинні бути доступними для різних вікових груп, а також для людей, які проживають поза великими містами. Досягнути цього можна за рахунок гнучких форматів – онлайн навчання, змішані форми навчання, вечірні програми тощо. Основний фокус, окрім здобування нових знань – вироблення навичок постійного навчання, ефективної комунікації, соціалізації, зокрема адаптації до нових умов та середовищ, оволодіння цифровими інструментами як у роботі, так і навчанні, подолання страхів та психологічних бар'єрів.

Важливу роль у цьому процесі повинна відігравати держава – проте, не лише регуляторну. Закон про освіту дає достатньо автономії закладам освіти для введення у свої моделі неформальних освітніх програм та співпраці з бізнесом, проте ці зміни поки непомітні. Закон про дискримінацію заборонив публікувати в оголошеннях про запрошення на роботу вікові обмеження, проте не може заборонити працедавцеві зробити вибір не на користь випускника університету чи людини старшого віку через власні упередження. Подолання

стереотипів та активна комунікація про важливість активного включення старших людей в економіку, стимулювання та підтримка програм навчання впродовж життя, а також стимулювання бізнесів різних рівнів для навчання своїх працівників, не квотування за віком, а реальна підтримка їхнього навчання та адаптації – ці завдання повинні стати частиною публічних політик задля подолання дискримінаційних бар'єрів та зменшення негативних наслідків міграційних процесів.

3.2. Рекомендації з удосконалення публічних політик, зокрема міграційної та освітньої, задля впливу на міграційні процеси

Публічні політики відіграють важливу роль, оскільки дають розуміння, що держава визнає виклики та бачить перспективи у різних сферах економіки та суспільного життя, а також формують бачення можливостей, якими ці виклики можуть бути подолані. Оскільки у роботі розглядалися дві сфери для публічних політик, які пов'язані між собою спільною темою дискримінації людей різних вікових груп, рекомендації стосуватимуться політик різних рівнів – як загальнодержавних, так і галузевих, зокрема міграційної та освітньої.

Проте, в першу чергу потрібно зазначити, що розробка політик не є поокремим, незалежним процесом - всі вони повинні працювати на спільні стратегічні цілі держави. Бачення майбутнього, яку саме країну ми будуємо, за якою моделлю рухаємося (ліберальна, соціально-демократична) відіграє ключову роль у розробці політик. Цього бачення немає, стратегії розвитку держави немає – а відтак, будь-які політики, навіть якщо вони лібералізують і сприяють розвитку окремих галузей, можуть не давати очікуваних результатів. Тож першочерговим завданням повинно бути саме формування бачення майбутнього країни, постановка цілей – а вже політики далі розробляються у логіці досягнення цих цілей.

- Оскільки дієві політики повинні базуватися на реальних даних (evidence-based), необхідно якнайшвидше провести перепис населення та впровадити ефективні механізми статистичного обліку в Україні. У роботі неодноразово згадувалося про те, що в Україні відсутні достовірні дані, які могли б лягти в основу аналізу поточної ситуації. Так, дані Державної служби статистики України про міграційні потоки суттєво відрізняються від даних європейських і світових статистичних інститутів.
- Забезпечити ефективний механізм збору інформації про міграцію. Для цього потрібно розробити механізм співпраці державного статистичного органу з міжнародними органами – Міжнародною організацією з міграції та Європейськими статистичними організаціями, а також з внутрішніми інститутами, такими як Державна прикордонна служба України. Необхідно удосконалити системний підхід до управління міграційними процесами, створити належне інформаційне забезпечення, привести національне законодавство у відповідність з міжнародними стандартами, у тому числі у рамках виконання зобов'язань щодо лібералізації візового режиму з Європейським Союзом.
- Посилити ефект від позитивних наслідків міграції. Одним із дієвих інструментів є забезпечення спрощення механізмів повернення грошей в Україну через банківську систему. Такий механізм може виглядати сумнівним, оскільки найбільшим застереженням для мігрантів є обговорювана ідея оподаткування їхніх заробітків. Тут потрібен гнучкий підхід до вирішення питання – замінити оподаткування стимулюванням інвестування цих грошей у розвиток

підприємництва. Примусові з огляду на карантинні обмеження дії уряду та Національного банку України, а саме зниження облікової ставки та програми стимулювання бізнесу, вже частково створили для цього підґрунтя.

- Розробити стратегію співпраці з діаспорою з метою їхнього активнішого залучення у розвиток держави, у тому числі через залучення інвестицій. Ця стратегія є вкрай важливою для створення необхідних умов для повернення та реінтеграції українських мігрантів в українське суспільство. Вона повинна містити узгоджені з міграційною політикою завдання із розбудови каналів комунікації з мігрантами та створення умов, в тому числі фінансових, для їхнього повернення. Щодо врахування вікових особливостей, то вони повинні відігравати одну з ключових ролей, адже політика повернення, реінтеграції та утримання значною мірою стосується осіб дорослих, часто старших за 45 років, які, проте, можуть залишатися продуктивними і створювати додану цінність для країни з новими знаннями та досвідом. Співпраця з такими організаціями як Світовий конгрес українців сприятиме розробці збалансованої політики.
- Стимулювати внутрішню міграцію, зокрема між регіонами. Це допоможе вирішувати питання з тимчасовим безробіттям, підвищуватиме адаптивні та соціальні навички внутрішніх мігрантів, а також сприятиме більшому порозумінню між різними регіонами. Важливу роль у розробці та впровадженні політики повинні відіграти національні та регіональні об'єднання підприємців.

- Вивести навчання впродовж життя в окрему пріоритетну політику держави. Ця політика повинна окрім підтримки дорослих у навчанні, містити окремий напрямок стимулювання бізнесу для навчання працівників – як вже залучених у компанію, так і потенційних. Важливо при цьому розвивати навчання в регіонах, тому налагодження співпраці з місцевими органами врядування а також залучення малого бізнесу є важливим елементом політики. Інструментом для впровадження такої політики може слугувати приклад Норвезької програми з базової компетентності в робочому житті (BCWL) – грантової програми для працедавців, яка фінансує тернінги та навчання працівників на робочих місцях, покликаних вдосконалювати основні навички для адаптації до змінних умов ринку. За результатами оцінки програми, прямі субсидії (у формі грантів) для роботодавців є найбільш ефективним фінансовим стимулом для збільшення участі працівників у навчанні. Інші дієві фінансові стимули включають податкові пільги та механізми дотацій.
(43)

- Розробити стратегію розвитку професійного навчання для дорослих. У інформаційно – статистичному бюлетені Міністерства освіти та науки в Україні за 2018 рік (33, ст. 11) згадано, що з 2014 року кількість учнів у закладах професійно – технічної освіти скоротилася на 14,2%. З огляду на ситуацію Міністерство вбачає, що «актуальним завданням усіх суб'єктів освітньої діяльності є забезпечення підвищення престижу в молодого покоління здобуття професійної освіти». Не зрозуміло, чому наголос робиться саме на «молоде покоління». В урбаністичному та технологічному світі процес відтоку молоді від робітництва є природнім, але це може відкрити додаткові можливості для дорослих людей, які готові здобути нових

фах, навіть робітничий, у зв'язку з різними обставинами – втратою роботи, переїздом у сільську місцевість, незадоволення здобутим раніше фахом та здобутим досвідом тощо. Співпраця МОН з Європейським фондом освіти (ЄФО) з питань удосконалення національної системи ПТО відповідно до європейських стандартів, інтерактивний процес аналізу політики у галузі ПТО і навчання на основі фактичних даних під назвою «Туринський процес», може стати поштовхом до реформування цього освітнього напрямку. Адже саме професійно-технічне навчання є одним із напрямків для розвитку у політиках навчання дорослих Європейського Союзу, запропонованих у пакеті рекомендацій «На шляху покращення: нові можливості для дорослих» (44). Статистика доводить правильність такого припущення, адже у 2017 р. спостерігалось збільшення на 35 % порівняно з 2016 р. кількості осіб віком від 30 років і старших, які здобували робітничі кваліфікації. У порівнянні з 2015 р. цей показник зріс удвічі.

- Розробити політику сприяння працевлаштуванню випускників закладів освіти після завершення навчання. Ця політика повинна бути спрямована на досягнення цілей Стратегії розвитку освіти та може опиратися на приклад Європейських політик із сприяння працевлаштуванню молоді. Так 7 грудня 2016 року Єврокомісія оголосила ініціативу щодо підтримки молоді у вигляді пакету «Інвестуючи у молодь Європи». Цей пакет, посеред інших двох, містив програму «Ініціатива зайнятості молоді», підкріплену фінансовою програмою «Гарантій для молоді на місцях» за підтримки Європейського семестру. Ініціатива була започаткована для підтримки молоді в регіонах, де рівень її безробіття перевищував 25% (при середньому рівні безробіття в 11%). Держави-члени

повинні були за фінансової підтримки ЄС вжити заходів для того, аби молодь, яка не досягла 25-річного віку, отримувала якісну пропозицію працевлаштування, продовження навчання чи стажування протягом чотирьох місяців після закінчення закладу освіти. У результаті цієї програми, безробіття серед молоді зменшилося з піку 24% у 2013 році до 14% у 2019 році (50).

- Прискорити процеси автономізації закладів освіти з постійним переглядом моделі їхнього фінансування. Підвищити конкуренцію шляхом впровадження прозорого і незалежного щорічного рейтингу. Оптимізувати фінансування за результатами рейтингів, а вивільнені кошти переспрямувати на програми навчання для дорослих та програми працевлаштування.
- Розробити комунікаційну політику, яка включала б просвітницькі кампанії з подолання соціальних стереотипів та дискримінації при працевлаштуванні різних вікових груп у партнерстві з незалежними медіа. Політика повинна бути спрямована на комунікацію про важливість активного включення дорослих людей в економіку, стимулювання та підтримка програм навчання впродовж життя, а також стимулювання бізнесів різних рівнів для навчання своїх працівників. Прикладом для таких кампаній може слугувати дослідження технологічної компанії Dropbox, у рамках якого було виявлено, що технічні працівники старші за 55 років фактично менше піддаються стресу, використовуючи технології на робочому місці, і ефективніше застосовують декілька пристроїв одночасно, аніж їхні молодші колеги (39).

Висновки до розділу 3

У розділі поданий детальний опис застосованої у процесі роботи методології, а також детальний аналіз проведених неструктурованих інтерв'ю з експертами ринку, який дозволив узагальнити бачення проблеми вікової дискримінації, її наслідків та можливостей для подолання.

Пропозицій для навчання впродовж життя, особливо для дорослої аудиторії, критично недостатньо. А недоступність навіть існуючих програм пов'язана або з високими вимогами «на вході», або із точковим зосередженням таких пропозицій на ринку – у великих містах, без онлайн доступу до матеріалів.

Суттєво знизити бар'єр входу у фах для молодих людей віком до 25 років може зміна наповнення освітніх програм у напрямку здобуття сучасних компетенцій, здатності вчитися та швидко здобувати нові знання, вироблення навичок комунікації, адаптації, психологічної стійкості, а також здобування принаймні базового досвіду роботи впродовж навчання.

Основним інструментом подолання вікових обмежень на ринку праці щодо дорослих людей віком 45 років і старших є пропозиція навчання, розвитку та перепідготовки, які можуть пропонуватися як у рамках формальної, так і неформальної освіти. Ці формати повинні бути доступними для різних вікових груп, а також для людей, які проживають поза великими містами. Досягнути цього можна за рахунок гнучких форматів – онлайн навчання, змішані форми навчання, вечірні програми тощо.

Держава повинна відігравати не лише регуляторну роль, а й комунікаційну.

Основний фокус освіти впродовж життя – вироблення навичок постійного навчання, ефективної комунікації, соціалізації, зокрема адаптації до нових умов та середовищ, оволодіння цифровими інструментами як у роботі, так і навчанні, подолання страхів та психологічних бар'єрів.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі досліджувалися фактори, які пов'язані з питаннями вікової дискримінації (ейджизму) у контексті основних наслідків дискримінації, включно з демографічними, економічними та соціальними, а також можливостей для їхнього подолання. У роботі проаналізований сучасний стан міграційних процесів, зокрема з огляду на національні та вікові їхні особливості; виокремлені вікові характеристики освітніх процесів та моделей з точки зору можливостей подолання дискримінаційних моментів у них; проведене порівняння міграційних та освітніх політик України та ЄС з точки зору врахування вікових особливостей до 25 та після 45 років; проведена оцінка соціальних, демографічних та економічних наслідків ейджистських настанов у контексті міграційних та освітніх процесів для українського суспільства; подана пропозиція рекомендацій щодо вдосконалення національних міграційних та освітніх політик з точки зору зменшення негативного впливу ейджистських настанов.

До основних висновків у рамках роботи можна віднести наступні:

1. Вікова дискримінація породжується наявними в суспільстві стереотипами та сформованими на їхній основі упередженнями. Вікові обмеження мають негативні наслідки особистісного характеру, які транслюються у критичні соціальні та економічні виклики для держави. Нездатність самореалізуватися, зокрема через вікові обмеження, є однією з трьох головних причин для міграції та еміграції. За даними спеціальної комісії ООН з міграції Україна входить у десятку найбільших країн світу – постачальників трудових мігрантів. Серед короткострокових мігрантів, частка яких складає 64%, більшість людей віком 45 років і старші, у той час як серед довгострокових особи віком 18-44 роки. Короткострокові мігранти

планують повертатися, довгострокові, здебільшого, мають еміграційні аспірації.

2. Міграційні процеси є тими, які дають можливість обрахувати як позитивні у короткому часі наслідки – фінансові, здобуття нового досвіду, утримання родин, так і негативні та загрозливі у довшій перспективі - відсутність механізмів та умов реінвестування зароблених грошей, неефективні державні інвестиції у людський капітал та соціальне забезпечення, розрив зав'язків та складність зворотної соціалізації.
3. Вирішення проблем вікової дискримінації та негативних наслідків від неї неможливе без підвищення рівня освіти вразливих вікових категорій. Молодь віком 15-24 роки відчуває тиск і дискримінаційні моменти при працевлаштуванні (офіційно працевлаштований лише кожний 5-й), які викликані сформованою суспільною парадигмою їхньої неготовності до дорослого життя, відповідальності тощо. Це стереотипне сприйняття створює психологічний та економічний тиск, який демотивує, призводить до втрати бачення перспективи власного життя. Звідси – більше 70% молодих людей мають міграційні аспірації, а більше 10 % - міграційні наміри. Зміна наповнення освітніх програм у напрямку здобуття сучасних компетенцій, здатності вчитися, та швидко здобувати нові знання, вироблення навичок комунікації, адаптації, психологічної стійкості, а також здобування принаймні базового досвіду роботи впродовж навчання зможе суттєво знизити бар'єр входу у фах, а відтак – вплинути на зменшення міграційних настроїв.
4. Питання адаптації дорослих працівників до сучасних вимог ринку праці є невідкладним для держави. Основним інструментом для цього є навчальні програми розвитку та перепідготовки, які можуть пропонуватися як у рамках формальної, так і неформальної освіти. Ці

формати повинні бути доступними для різних вікових груп, а також для людей, які проживають поза великими містами. Досягнути цього можна за рахунок гнучких форматів – онлайн навчання, змішані форми навчання, вечірні програми тощо. Основний фокус, окрім здобування нових знань – вироблення навичок постійного навчання, ефективної комунікації, соціалізації, зокрема адаптації до нових умов та середовищ, оволодіння цифровими інструментами як у роботі, так і навчанні, подолання страхів та психологічних бар'єрів. А це вимагає суттєвого реформування самого концепту викладання, у якому творчий підхід, вміння організовувати час та власне навчання, гнучкі навички (soft skills) повинні стати ключовими.

5. Система освіти в Україні зазнає динамічних змін. Одним із орієнтирів для цих змін є Європейські освітні політики, спрямовані на вирішення спільних соціально-економічних викликів, перший серед яких – стимулювання працевлаштування молоді віком 15-24 роки. У рамках Стратегії розвитку освіти в Україні, ухваленої в грудні 2019 року, передбачений наголос на впровадженні принципу навчання впродовж життя, який включає підходи і заходи щодо навчання дорослих – як з точки зору підвищення кваліфікацій, здобуття додаткових навичок для ефективної роботи, так і здобуття нового фаху. Розглядається запровадження нових форм освіти, зокрема неформальної та інклюзивної, які спрощують доступ до можливостей навчання різних груп, у тому числі вікових, розглядають застосування цифрових інструментів, у тому числі онлайн освіти, як важливий інструмент рівного доступу до навчання. А також, є наголос на узгодженні зусиль та включенні різних причетних сторін, як от представників бізнесу, громадянського суспільства, публічного сектору, у процес обговорень, розробки та впровадження освітніх політик.

6. Важливу роль у створенні умов для подолання дискримінаційних явищ та їхніх негативних наслідків повинна відігравати держава – проте, не лише регуляторну. Закон про освіту дає достатньо автономії закладам освіти для введення у свої моделі неформальних освітніх програм та співпраці з бізнесом, проте ці зміни поки непомітні. Закон про дискримінацію заборонив публікувати в оголошеннях про запрошення на роботу вікові обмеження, проте не може заборонити працедавцеві зробити вибір не на користь випускника університету чи людини старшого віку через власні упередження. Подолання стереотипів та активна комунікація про важливість активного включення старших людей в економіку, стимулювання та підтримка програм навчання впродовж життя, а також стимулювання бізнесів різних рівнів для навчання своїх працівників, не квотування за віком, а реальна підтримка їхнього навчання та адаптації – ці завдання повинні стати частиною публічних політик задля подолання дискримінаційних бар'єрів, зокрема проявів ейджизму, та зменшення негативних наслідків міграційних процесів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

Законодавчі та нормативні акти

1. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014. №1556-VII зі змінами та доповненнями. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
2. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 30.05.2014, підстава - 1263-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>
3. Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» від 5.11.2015 р. № 761-19 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: [http:// zakon3.rada.gov.ua/laws/show/761-19](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/761-19)
4. Кодекс законів про працю України. Стаття 2-1. Рівність трудових прав громадян України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://kodeksy.com.ua/kodeks_zakoniv_pro_pratsyu_ukraini/statja-2-1.htm
5. Бюджетний кодекс України від 18.04.2020, підстава - 553-IX [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17>
6. Постанова Кабінету Міністрів України «Про розподіл видатків державного бюджету між закладами вищої освіти на основі

показників їх освітньої, наукової та міжнародної діяльності» від 24.12.2019 № 1146 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1146-2019-%D0%BF>

7. Постанова КМУ «Про затвердження національної рамки кваліфікацій» від 25.06.2019, підстава - 509-2019-п [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF#n12>
8. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року» від 12 липня 2017 р. № 482-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/482-2017-%D1%80>
9. Міністерство освіти та науки України. Стратегічний план діяльності Міністерства освіти та науки України до 2024 року. від 19.12.2019 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8/2020/01/strat_plan_mon_2024.pdf

Статті у збірниках наукових праць, посібники, монографії

10. Ключковська І. П'ятковська О. Міграційні настрої студентів в умовах візової лібералізації (Опитування студентів НУ «ЛП» та НТУУ «КП») – Львів, 2017. – 30 с. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://miok.lviv.ua/wp-content/uploads/2017/11/%D0%94%D0%9E%D0%A1%D0%9B%D0>

%86%D0%94%D0%96%D0%95%D0%9D%D0%9D%D0%AF-
%D0%9C%D0%86%D0%93%D0%A0%D0%90%D0%A6%D0%86
%D0%99%D0%9D%D0%98%D0%A5-
%D0%9D%D0%90%D0%A1%D0%A2%D0%A0%D0%9E%D0%87
%D0%92.pdf

11. Кремінь В., Ничкало Н. Концептуальні засади розвитку освіти дорослих: світовий досвід, українські реалії і перспективи: збірник наукових статей / [колектив авторів]; – К.: Знання України, 2018. – 616 с. [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://lib.iitta.gov.ua/712504/2/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20_%20%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%20%D1%81%D0%B5%D0%BC%D1%96%D0%BD%D0%B0%D1%80%20_%20%D0%94%D0%A0%D0%A3%D0%9A.pdf
12. Лібанова Е. Зовнішні трудові міграції українців: масштаби, причини, наслідки // Демографія та соціальна економіка, 2018, 2(33): 11-26 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILE=&2_S21STR=dse_2018_2_3
13. Малиновська О. Міграційна політика: глобальний контекст і українські реалії: монографія. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2018-07/Migration_Politic_Print-fin-3178a.pdf

14. Малиновська О. Перекази мігрантів з-за кордону: обсяги, канали, соціально-економічне значення: аналіт. доп. Київ: НІСД, 2013. 60 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/socialna-politika/perekazi-migrantiv-z-za-kordonu-obsyagi-kanali-socialno-ekonomichne>
15. Мусис Н. Усе про спільні політики Європейського Союзу / Н. Мусис; пер. з англ. – К. : К.І.С., 2005. – 466 с.
16. Національний інститут стратегічних досліджень. Освіта протягом життя: світовий досвід і українська практика. Аналітична записка. 21.04.2010 р. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/gumanitarniy-rozvitok/osvita-protyagom-zhittya-svitoviy-dosvid-i-ukrainska-praktika>
17. Ніколаєць К. Зовнішня трудова міграція в Україні у 2014–2017 рр. УДК 331.556.46(477)«2014/2017» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/uazt_2018_3_4%20\(1\).pdf](http://nbuv.gov.ua/uazt_2018_3_4%20(1).pdf)
18. Пирожков С., Лібанова Е. «Українське суспільство: міграційний вимір», наукова доповідь [Електронний ресурс] / Режим доступу: https://www.idss.org.ua/arhiv/Ukraine_migration.pdf
19. Піонтківська І. Скільки українців поїхало за кордон та що державі з цим робити. Аналітична записка. 23.04.2018 р. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/Migration-note.pdf>

20. Садова У. «Українська міграція в умовах глобальних і національних викликів XXI століття» [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://ird.gov.ua/irdp/p20190801.pdf>
21. Щербакова Е. Население рабочего возраста: мировые тенденции изменения [Електронний ресурс] / Е.М. Щербакова. – Режим доступу : <http://demoscope.ru/weekly/2017/0729/barom01.php>
22. Hammond C., Feinstein L. Are those who flourished at school healthier adults? What role for adult education? [Wider Benefits of Learning Research Report No. 17]. Centre for Research on the Wider Benefits of Learning. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10015341/1/WBLResRep17.pdf>

Електронний ресурс

23. Ніколаєва О. Безробіття серед молоді: дрібниця чи вирок? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://voxukraine.org/uk/bezrobittya-sered-molodi-dribnitsya-chi-virok/#>
24. Новосад, Г., Перехідна книга МОН. [Електронний ресурс] / Режим доступу: https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8/2020/03/06/MON_perehidna-knyga-2020.pdf
25. Руда Ю. Українська ІТ-міграція: це солодке слово «релокейт». Новое время // [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<https://nv.ua/ukr/opinion/ukrajinska-it-mihratsija-tse-solodkeslovo-relokejt-2472877.html>

26. Айзпурвит К. Правительство Чехии удвоило годовые квоты по приему трудовых ресурсов из Украины. 03.06.2019 Radio Prague Internationa [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.radio.cz/ru/rubrika/novosti/pravitelstvo-chexii-udvoilo-godovye-kvoty-po-priemu-trudovykh-resursov-iz-ukrainy>
27. Динаміка обсягів приватних грошових переказів в Україну. Національний банк України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://bank.gov.ua/files/ES/Perekaz_y.pdf
28. Комюніке конференції міністрів вищої освіти Європи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_754
29. Міграційний рух населення у 2019 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
30. Міграція як чинник розвитку в Україні. Дослідження фінансових надходжень, пов'язаних з міграцією, та їхнього впливу на розвиток в Україні. Київ-2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://iom.org.ua/sites/default/files/mom_migraciya_yak_chynnyk_rozvytku_v_ukrayini.pdf
31. Що українці знають і думають про права людини: оцінка змін. 13.11.2018 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/democratic_governance/humanrightsresearch-2018.html

32. Національний банк удосконалив методику підрахунку обсягу приватних грошових переказів в Україну та уточнив їх оцінки за 2015-2017 рр. Національний банк України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://bank.gov.ua/news/all/natsionalniy-bank-udoskonaliiv-metodiku-pidrahunku-obsyagu-privatnih-groshovih-perekaziv-v-ukrayinu-ta-utochniv-yih-otsinki-za-2015-2017-rr>
33. Освіта в Україні: базові індикатори. Інформаційно – статистичний бюлетень. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/nova-ukrainska-shkola/1serpkonf-informatsiyniy-byuleten.pdf>
34. Світовий банк прогнозує найстрімкіше скорочення обсягів грошових переказів у новітній історії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.worldbank.org/uk/news/press-release/2020/04/22/world-bank-predicts-sharpest-decline-of-remittances-in-recent-history>
35. Сторінка Facebook Уляни Супрун [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.facebook.com/1763001290651097/posts/2400028900281663/>
36. Hofäcker, D., Schadow, S. and Kletzing, J. (Eds.) (2017). Long-term socio-economic consequences of insecure labour market positions, EXCEPT Working Papers, WP No 16. Tallinn: Tallinn University.

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.excerpt-project.eu/working-papers/>

37. Hofmann M. Reichel D. Ukrainian migration: An analysis of migration movements to, though and from Ukraine [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ecoi.net/en/file/local/1012628/4543_1436947997_n10-laenderinfo-ukraine.pdf
38. Lund G. Basic skills training in working life – a benefit for the individual, business and society [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/basic-skills-training-working-life-benefit-individual-business-and-society>
39. Rayome, Alison DeNisco. Myth busted: Older workers are just as tech-savvy as younger ones, says new survey [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.techrepublic.com/article/myth-busted-older-workers-are-just-as-tech-savvy-as-younger-ones-says-new-survey/>
40. Schuller, Tom. What are the wider benefits of learning across the life course? Future of Skills & Lifelong Learning Foresight, Government Office for Science, UK [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/635837/Skills_and_lifelong_learning_-_the_benefits_of_adult_learning_-_schuller_-_final.pdf
41. Skeldon R. International Migration, Internal Migration, Mobility and Urbanization: Towards More Integrated Approaches

UN/POP/EGM/2017/7. 5 September 2017. [Электронный ресурс] /
Режим доступа:
<https://www.un.org/en/development/desa/population/events/pdf/expert/27/papers/II/paper-Skeldon-final.pdf>

42. Activities of the European Union – Education, Training, Youth.
[Электронный ресурс]. – Режим доступа:
http://europa.eu/pol/educ/index_en.htm

43. An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness
in Europe - Final Report. Brussels: Directorate-General for
Employment, Social Affairs and Inclusion. 2015 [Электронный
ресурс]. – Режим доступа:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7851&type=2&furtherPubs=yes>

44. Council Recommendation on Upskilling Pathways: New
Opportunities for Adults [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AJOC_2016_484_R_0001

45. Council Resolution on a renewed European agenda for adult learning
[Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2011.372.01.0001.01.ENG

46. Directive of the European Parliament and of the Council on the
conditions of entry and residence of third-country nationals for the
purposes of highly skilled employment. Proposal {SWD(2016) 194

final} [Электронный ресурс] / Режим доступа:
https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/policies/european-agenda-migration/proposal-implementation-package/docs/20160607/directive_conditions_entry_residence_third-country_nationals_highly_skilled_employment_en.pdf

47. Directive 2014/36/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on the conditions of entry and stay of third-country nationals for the purpose of employment as seasonal workers [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014L0036&from=EN>

48. Education: International student mobility in tertiary education. UNESCO-UIS. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://data.uis.unesco.org>

49. European Commission, Eurostat Data, Database [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

50. European Commission. Youth Employment Initiative. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=en>

51. European Pillar of Social Rights European Pillar of Social Rights https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

52. European Semester [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester_en
53. European Semester Thematic Factsheet Youth Employment [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_youth_employment_en.pdf
54. Forum on the Future of Learning [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ec.europa.eu/education/events/forum-on-the-future-of-learning_en
55. Global Flow of Tertiary-Level Students / UNESCO-UIS. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://uis.unesco.org/en/uis-student-flow>
56. Global SDG Indicators Database [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://unstats.un.org/sdgs/indicators/database/>
57. Improving Policy and Provision for Adult Learning in Europe. Report of the Education and Training 2020 Working Group on Adult Learning 2014 – 2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/wg_al_2015_final_report_final_.pdf
58. International migration report high lights 2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2017_Highlights.pdf

59. International migrant stock 2019. UN Department of Economic and Social Affairs, Population Division [Электронный ресурс] / Режим доступа:

<https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates19.asp>

60. Key figures on Europe. Statistics Illustrated. 2018 edition [Электронный ресурс] / Режим доступа:

<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9309359/KS-EI-18-001-EN-N.pdf/0b8d8b94-541d-4d0c-b6a4-31a1f9939a75>

61. Life in Transition. A Decade of Measuring Transition. EBRD [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://litsonline-ebrd.com/>

62. New Skills Agenda for Europe [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

63. OECD Skills Outlook 2013: First results from the Survey of Adult Skills. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://skills.oecd.org/OECD_Skills_Outlook_2013.pdf

64. Recommendations on Statistics of International Migration. Revision 1. UN Department of Economic and Social Affairs. Statistical Papers Series M, № 58, Rev. 1. [Электронный ресурс] / Режим доступа: https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm_58rev1e.pdf

65. Review of the Education Sector in Ukraine. World Bank Group [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://documents.worldbank.org/curated/en/884261568662566134/pdf/Review-of-the-Education-Sector-in-Ukraine-Moving-toward-Effectiveness-Equity-and-Efficiency-RESUME3.pdf>
66. Settling In 2018 – a joint EU-OECD report on integration of migrants [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ec.europa.eu/home-affairs/news/settling-2018-joint-eu-oecd-report-integration-migrants_en
67. Sustainable Development Goal 10. Reduce inequality within and among countries [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg10#targets>
68. World Bank Annual Report 2018 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://documents.worldbank.org/curated/en/630671538158537244/pdf/The-World-Bank-Annual-Report-2018.pdf>
69. World Happiness Report 2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://happiness-report.s3.amazonaws.com/2020/WHR20.pdf>
70. World Migration Report 2020 . [Электронный ресурс] / Режим доступа: https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020.pdf
71. Hanushek, E., Woessmann, L. (2011) The Cost of Low Educational Achievement in the European Union, EENEE Analytical Report No. 7

[Электронный ресурс] / Режим доступа: www.eenee.de ›
EENE_AR7