

Sytuacja na ukraińskim rynku pracy a kształcenie zawodowe¹

Situation in Ukrainian Labour Market and vocational education

Słowa kluczowe: rynek pracy, kształcenie zawodowe, edukacja ustawiczna, bezrobocie, Ukraina.

Key words: labour market, vocational education, continuing education, unemployment, Ukraine.

Summary

Objective analysis of problems concerning labour market in any country – whether in Poland or in Ukraine needs multilevel approach. It is determined by the core and depth of the term “labour market”, which includes key ideas from many fields of scientific knowledge, such as economy, philosophy, sociology, pedagogy, psychology and work pedagogy as well as psychology. In the article there are elaborated issues of unemployment, education and preparation of personnel adjusted to current needs of market.

Wieloaspektowa i złożona kategoria

Przede wszystkim należy zaznaczyć, że obiektywna analiza problemów dotyczących rynku pracy w jakimkolwiek kraju, czy to w Polsce, czy na Ukrainie, czy w każdym innym państwie, wymaga wielostronnego podejścia. Jest to uwarunkowane istotą i głębią treści pojęcia „rynek pracy” (labour market), które łączy kluczowe idee z wielu dziedzin wiedzy naukowej, takich jak ekonomia, filozofia, socjologia, pedagogika, psychologia oraz pedagogika i psychologia pracy etc. Według Słownika współczesnej ekonomii Macmillana „na rynku pracy zachodzi proces dopasowania podaży i popytu na pracę. Dopasowanie to wyrażają warunki, na jakich dokonuje się transakcja między osobami oferującymi pracę (pracodawcami) za określoną płacę a jej nabywcami (pracobiorcami). W innym nieco ujęciu rynek pracy można pojmować jako miejsce spotkania popytu na pracę (w postaci ofert zatrudnienia zgłaszających się na podstawie umów o pracę i w innych formach wykorzystywania pracy, jak na przykład umowy o dzieło czy umowy zlecenia) z podażą pracy ze strony chętnych do jej podjęcia w różnych formach”². Obok tego w obiegu naukowym i praktycznym funkcjonują również takie pojęcia, jak „lokalny rynek pracy”, „krajowy rynek pracy”, „zagraniczny rynek pracy”, „hipoteza dualności rynku pracy” oraz inne.

¹ R. Gerlach (red): *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia*. Bydgoszcz 2008

² *Słownik współczesnej ekonomii Macmillana*, tłum. z ang., wyd. 4, red. nac. D.W. Pearce, Kijów 2000, s. 459.

A więc wieloaspektowość rynku pracy powoduje potrzebę zwrócenia się do kluczowych kategorii gospodarki rynkowej, takich jak:

- aktywność ekonomiczna ludności,
- popyt i zapewnienie siły roboczej,
- zatrudnienie pracowników oraz jego charakterystyka,
- dynamika ruchu według rodzajów działalności gospodarczej,
- bezrobocie i praca w niepełnym wymiarze czasu,
- przygotowanie zawodowe i podnoszenie kwalifikacji,
- ustawiczne kształcenie zawodowe jako światowa tendencja i podstawowy warunek polityki państwa.

W treści każdego z tych pojęć, ściśle powiązanych z pojęciem rynku pracy, integrują się i „ogniskują” cechy wszystkich czynników – ekonomicznych, socjalnych, psychopedagogicznych, andragogicznych, prawnych i prognostycznych. W tym kontekście obiektywnych cech nabiera kwestia wzajemnego związku rynku pracy i pedagogiki pracy. Na to szczególnie nacisk kładą w swoich niedawno wydanych pracach znani polscy naukowcy, profesorowie: Tadeusz Nowacki, Zygmunt Wiatrowski, Tadeusz Lewowicki, Henryk Bednarczyk, Ryszard Gerlach, Stefan Kwiatkowski, Stanisław Kaczor, Franciszek Szlosek³.

Przeprowadzając analizę współczesnego rynku pracy na Ukrainie, należy szczególnie podkreślić, jak trudną drogę przebyło nasze państwo w ciągu 15 lat swojej niepodległości. Przytoczę tylko niektóre oficjalne dane, które potwierdzają ten, wydawać by się mogło, prosty wniosek.

W roku 1990 Deutsche Bank opublikował prognozę ekspertów „Związek Radziecki: na rozdrożu”. Możliwości Ukrainy po odzyskaniu niepodległości spośród 15 republik oceniane były jako największe. Niestety, prognoza ta nie znalazła swego odbicia w rzeczywistości. Natomiast Ukraina wykazała rekordowy poziom inflacji (1993 rok), największą w Europie Centralnej i Wschodniej szarą strefę gospodarki i znalazła się na ostatnim miejscu w Europie pod względem wysokości wynagrodzeń za pracę. Suche statystyki ukazują całą głębię gospodarczego i socjalnego kryzysu Ukrainy w latach 1990–1999: prawie dwukrotne zmniejszenie PKB, skrócenie długości życia, spadek liczby ludności, wzrost poziomu przestępczości⁴.

Według wniosków autorów referatu *O wewnętrznej i zewnętrznej sytuacji Ukrainy w 2005 roku* Ukraina znajduje się na takim etapie rozwoju, na jakim Stany Zjednoczone i Włochy były w XIX wieku, a Polska, Węgry i Czechosłowacja w latach 1920–1930. W kontekście historyczno-porównawczym przykład Ukrainy daje powód do umiarkowanego, ale uzasadnionego optymizmu. Ukraińskie społeczeństwo wykazuje powolną, lecz nieodwracalną tendencję do osiągnięcia ogólnonarodowego konsensusu w kwestiach najbardziej zasadniczych dla przyszłości kraju. Już teraz udało się wyraźnie określić kluczowe elementy ogólnonarodowego porozumienia⁵.

Należy również podkreślić fakt, iż na Ukrainie zasadniczej zmianie uległa struktura własnościowa gospodarki, zostały zapoczątkowane procesy przekształceń własnościowych. I tak, wg

³ Zob. m.in.: T.W. Nowacki, *Leksykon pedagogiki pracy*, Radom 2004; Z. Wiatrowski, U. Jeruszka, H. Bednarczyk (red.), *Pedagogika pracy w kontekście integracji europejskiej*, Warszawa, 2003; Z. Wiatrowski (red.), *Pedagogika pracy i andragogika w konstelacji europejskiej i globalnej*, Włocławek 2006; R. Gerlach (red.), *Edukacja wobec rynku pracy: realia, możliwości, perspektywy*, Bydgoszcz 2003.

⁴ N.G. Nyczkało, Referat *O wewnętrznej i zewnętrznej sytuacji Ukrainy w 2005 roku*, Kijów 2006, s. 3.

⁵ Ibidem, s. 4.

stanu na dzień 01.01.2005 r. ogólna liczba obiektów wpisanych do Państwowego rejestru przedsiębiorstw i organizacji Ukrainy wynosiła 1 023 396 (w roku 1997 było ich 615 686). Na dzień 01.01.2005 r. na Ukrainie działało 903 024 przedsiębiorstw w sektorze prywatnym, 43 164 jako własność Skarbu Państwa, 77 208 jako własność organizacji samorządów terytorialnych⁶. Znaczny wzrost liczby prywatnych przedsiębiorstw odnotowano w rolnictwie, łowiectwie i leśnictwie; przemyśle (wydobyczym i przetwórczym) i budownictwie; handlu hurtowym i detalicznym oraz handlu samochodami; w sektorze hotele i restauracje; transporcie i łączności, ochronie zdrowia i pomocy społecznej⁷. Zmianie uległy również struktury segmentów państwowego rejestru przedsiębiorstw i organizacji Ukrainy (rys. 1).



Rys. 1. Struktura segmentów państwowego rejestru przedsiębiorstw i organizacji według sektorów gospodarki (stan na dzień 01.01.2005 r.)

Źródło: *Ukraina w liczbach 2004. Informator statystyczny*, Kijów 2005, s. 59.

Jak widzimy, w strukturze segmentów państwowego rejestru przedsiębiorstw i organizacji według sektorów gospodarki na pierwszym miejscu był handel hurtowy i detaliczny (26%), na drugim – obsługa nieruchomości i usługi (22%), na trzecim – przemysł, budownictwo, transport i łączność (20%), na czwartym – administracja państwowa, oświata i ochrona zdrowia (10%). Udziały rolnictwa i łowiectwa stanowiły 8% oraz innych sektorów gospodarki – 14%.

Zmiany na rynku pracy – tendencje i problemy

Rozwój rynku pracy, dynamika zachodzących na nim zmian w znacznej mierze zależą od wielu czynników: socjalno-ekonomicznych, psychopedagogicznych i administracyjnych, a także czynników wewnętrznych i zewnętrznych.

Według ekspertów współczesna struktura zatrudnienia na Ukrainie, zarówno według sektorów gospodarki, jak i według zawodów i poziomów kwalifikacyjnych, daleko odbiega od standardów krajów wysoko rozwiniętych gospodarczo. Największa liczba pracujących, prawie 5 milionów osób, czyli blisko ćwierć miliona ogólnej liczby ludności aktywnej zawodowo, skupiona jest w rolnictwie, łowiectwie, leśnictwie i rybołówstwie. Więcej niż połowa z nich zatrudniona jest w prywatnych gospodarstwach rolniczych, gdzie zachowany jest patriarchalny sposób produkcji, polegający na prostych pracach fizycznych. To świadczy o niskiej produktywności pracy oraz o nieefektywnym wykorzystaniu pracowniczego potencjału. Natomiast zbyt niski jest udział zatrudnionych w budownictwie i przemyśle przetwórczym, zwłaszcza w produkcji ma-

⁶ *Ukraina w liczbach 2004. Informator statystyczny*, Kijów 2005, s. 61.

⁷ *Ibidem*, s. 59, 61.

szyn i urządzeń. w produkcji urządzeń elektrycznych i elektronicznych oraz urządzeń do transportu, czyli w tych sektorach gospodarki, które zapewniają inwestycje gospodarcze⁸.

Dosyć niepokojące jest to, że prawie co piąty zatrudniony z wyższym wykształceniem pracuje na stanowisku niezgodnym z poziomem i profilem wykształcenia. Trzeba przyznać, że w wyniku pogoni wielu prywatnych, jak również i państwowych placówek oświatowych za kształceniem licencjatów, specjalistów i magistrów na zasadzie odpłatności (zasady komercyjnej), znacznie zwiększył się zakres przygotowania specjalistów z prawa i gospodarki. Dane statystyczne świadczą o tym, że w ciągu 6 lat (2000–2005) wskaźniki te wzrosły półtorakrotnie, w tym liczba absolwentów uczelni o profilu inżynierskim wzrosła tylko o 8%. I taka sytuacja ma miejsce akurat wtedy, kiedy to właśnie do nich należy wprowadzenie najnowszych technologii w produkcji, realizacja nowych modeli informacyjne-technologicznego rozwoju.

Nie sposób nie zauważyć jeszcze jednej negatywnej tendencji. Polega ona na tym, że wśród zawodowo aktywnej ludności zmniejsza się udział pracowników z wykształceniem zawodowym. Na podstawie analizy danych statystycznych można wywnioskować, że prawie jedna trzecia aktywnej zawodowo ludności w ogóle nie posiada wykształcenia zawodowego, 7% z nich nie zdało matury⁹. To oczywiste, że taki stan rzeczy powoduje zmniejszenie podaży kwalifikowanych kadr na rynek pracy.

Jak już wspominaliśmy, zawodowa aktywność ludności jest jednym z kluczowych pojęć rynku pracy. Wyniki analizy tego szczególnie istotnego wskaźnika za lata 2000–2004 świadczą o jego stopniowym obniżaniu: z 63,2% dla ludności w wieku 15–70 lat w roku 2000 do 62% dla tej samej kategorii wiekowej w roku 2004 (odpowiednio od 22 830,8 tys. osób w roku 2000 do 22 202, 4 tys. osób w roku 2004)¹⁰. Pragniemy zwrócić uwagę na fakt, że w tej kategorii ludności najwyższym poziomem zawodowej aktywności odznaczały się osoby w wieku 30–49 lat, a najniższym – ludzie młodzi (15–24 lat) oraz osoby w wieku emerytalnym (60–70 lat)¹¹. Niewątpliwie statystyki dotyczące osób z ostatniej grupy wiekowej odzwierciedlają rzeczywisty proces. Dobrze wiemy, że wielu emerytów pracuje i pragnie nadal pracować, aby pomóc swoim rodzinom. Mimo tych argumentów podane wskaźniki statystyczne dotyczące ludzi młodych są zatrważające. Według oficjalnych danych od roku 1999 na Ukrainie wzrasta liczba ekonomicznie nieaktywnej ludności.

Liczba mieszkańców w wieku 15–70 lat, którzy z różnych powodów nie mieli pracy lub zajęcia przynoszącego dochody, zmniejszyła się w 2004 roku o 1,1% w porównaniu z danymi za rok 2003. Wśród tej kategorii ludności 1,9 mln mieszkańców aktywnie poszukiwało pracy, było gotowych podjąć pracę, próbowało rozpocząć własną działalność gospodarczą lub oczekiwało na rozpoczęcie pracy. Według metodologii Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) takie osoby zaliczane są do bezrobotnych. Stopa bezrobocia wśród ludności w wieku 15–70 lat w 2004 roku (według metodologii MOP) kształtowała się średnio na poziomie 8,6% w stosunku do 9,1% w roku 2003.

Oficjalne dane statystyczne świadczą o tym, że stopa bezrobocia (według metodologii MOP) wśród ludności w wieku produkcyjnym prawie dwa razy przewyższała stopę bezrobocia rejestrowanego, która jest wyrażona w procentach jako stosunek liczby zarejestrowanych do

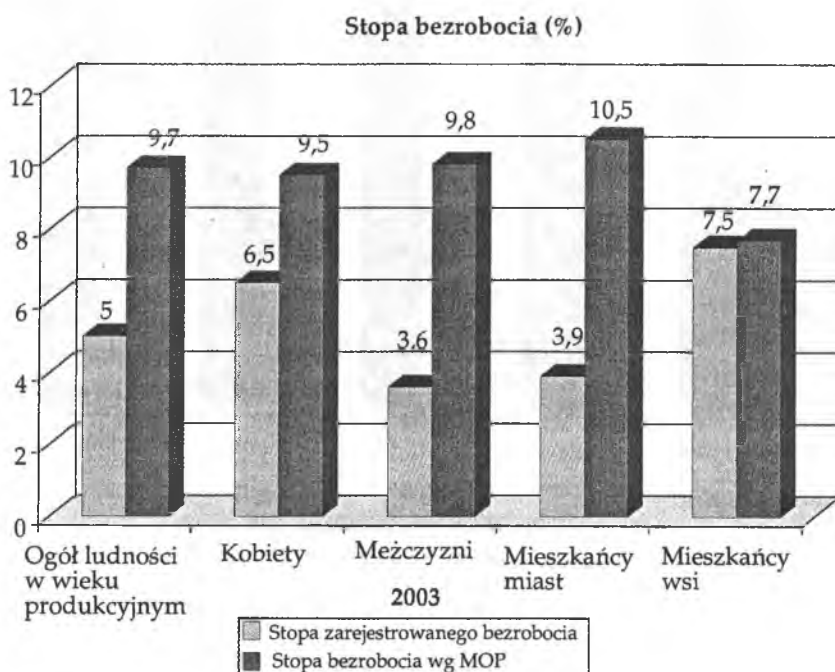
⁸ N.G. Nyczkało – Referat *O wewnętrznej...*, s. 74.

⁹ Ibidem.

¹⁰ Praca Ukrainy 2004. Biuletyn statystyczny, Kijów 2005, s. 33.

¹¹ Ibidem, s. 17.

liczby cywilnej ludności aktywnej zawodowo. Zróżnicowanie ze względu na płeć i miejsce zamieszkania ukazuje rys. 2 i 3¹².



Rys. 2. Bezrobocie wśród zawodowo aktywnej ludności w wieku produkcyjnym według płci i miejsca zamieszkania w roku 2003

Źródło: *Praca Ukrainy 2004. Biuletyn statystyczny*, Kijów 2005, s. 18.

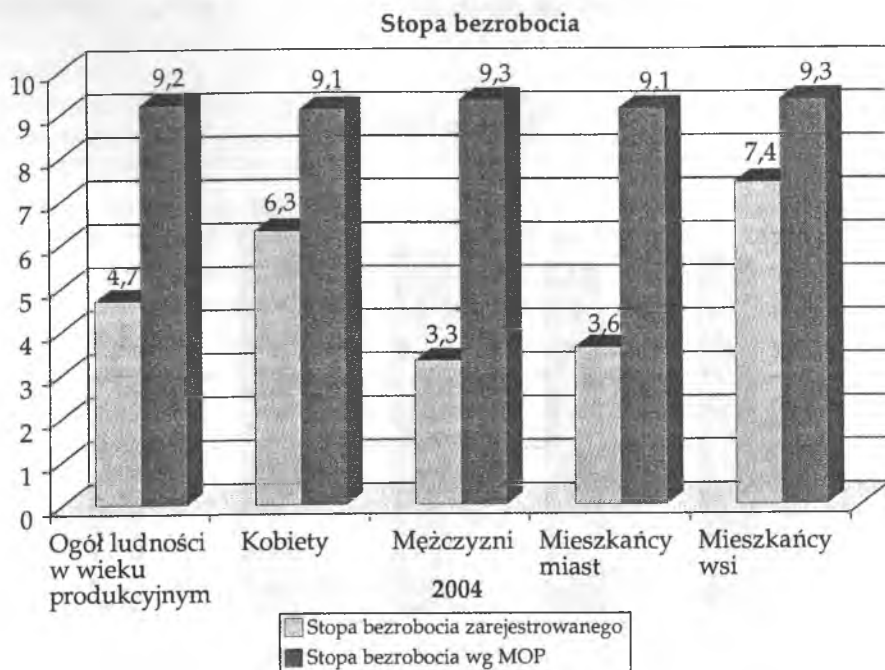
Jako główne przyczyny bezrobocia zarówno zarejestrowanego, jak według metodologii MOP, najczęściej występują: dobrowolna rezygnacja z pracy (33,9%), zwolnienia z przyczyn ekonomicznych (32,9%), trudności ze znalezieniem pracy po zakończeniu edukacji (18%)¹³.

A więc z obiektywnej analizy danych usystematyzowanych na rys. 2 i 3 wynika, że stopa bezrobocia ludności w wieku produkcyjnym, wyliczona stopa bezrobocia według metodologii Międzynarodowej Organizacji Pracy, prawie dwa razy przewyższała stopę rejestrowanego bezrobocia obliczoną metodą tradycyjną, tzn. jako stosunek liczby osób bezrobotnych do liczby ludności aktywnej zawodowo. Jak wskazują przedstawione dane statystyczne, szczególnie ta różnica jest zauważalna wśród mężczyzn i mieszkańców miast¹⁴.

¹² Ibidem.

¹³ Ibidem, s. 18.

¹⁴ Ibidem.



Rys. 3. Bezrobocie wśród zawodowo aktywnej ludności w wieku produkcyjnym według płci i miejsca zamieszkania w roku 2004

Źródło: *Praca Ukrainy 2004. Biuletyn statystyczny*, Kijów 2005, s. 18.

Należy podkreślić, że w ostatnich latach na Ukrainie zaznaczyła się pozytywna tendencja w kierunku wzrostu zapotrzebowania przedsiębiorstw i organizacji o różnych formach własności na pracowników. Jednym z dowodów na to jest wzrost o 20% liczby wolnych miejsc pracy i wakatów (stan z dnia 01.01.2005 r.) w porównaniu z danymi na dzień 01.01.2004 r., co daje 166,5 tys. osób. Ogólny wzrost popytu na siłę roboczą spowodował pewne zmiany w liczbie zarejestrowanych bezrobotnych przypadających na jedno wolne miejsce pracy. Na dzień 01.01.2005 r. ten wskaźnik wynosił: 6 osób wobec 7 w roku 2004, dla robotników wykwalifikowanych – 4 osoby, pracowników biurowych – 5, dla stanowisk, które mogą być obsadzone przez pracowników bez specjalistycznego przygotowania – 18, dla rolników – 31 osób¹⁵.

Jednym z strategicznych środków aktywnej regulacji rynku pracy przez państwo jest zwiększenie liczby nowych miejsc pracy. Jednak ukraińskie dane statystyczne wskazują na to, że liczba miejsc pracy, które są co roku uruchamiane, nie odpowiada realnym potrzebom rynku pracy. W 2004 r. w celu uzyskania nowego zawodu lub specjalności, do placówek oświatowych różnego typu zostało skierowanych 145,2 tys. osób bezrobotnych (w roku 2003 było ich 134,6 tys.). A więc w ciągu tylko jednego roku wskaźnik ten powiększył się o 10,2%.

Interesująco kształtują się dane statystyczne dotyczące jakościowego składu pracowników najemnych, zwłaszcza jeśli chodzi o społeczno-demograficzne charakterystyki pracowników najemnych według grup wiekowych (młodzież, pracownicy w wieku przedemerytalnym, pracu-

¹⁵ Ibidem, s. 19

jący emeryci). I tak, liczba osób młodych w wieku 15–35 lat we wszystkich dziedzinach gospodarki na dzień 31.12.2004 r. wynosiła 30% liczby zarejestrowanych pracowników etatowych. Wyniki badań statystycznych wykazują, że najbardziej atrakcyjne dla młodzieży były następujące obszary działalności zawodowej: finanse (46,5% liczby zarejestrowanych pracowników), handel hurtowy i detaliczny (42,5%), hotele i restauracje (34,5%), administracja państwowa (36,8%)¹⁶.

Według oficjalnych danych połowa zatrudnionych (z ogólnej liczby pracowników etatowych) posiadała wyższe wykształcenie. Najwięcej osób z wyższym wykształceniem było zatrudnionych w finansach i administracji państwowej. Znaczny odsetek osób z wyższym wykształceniem znalazł zatrudnienie w sferze edukacji, ochrony zdrowia i pomocy społecznej (63,6–69,2%), jak również w rekreacji i rozrywce, natomiast w rolnictwie wskaźnik ten jest najniższy (20,9%).

Mobilność siły roboczej jest jeszcze jednym istotnym wskaźnikiem wpływającym na dynamikę zmian zachodzących na rynku pracy. Na Ukrainie poziom mobilności kadr przez ostatnie lata wciąż pozostaje na wysokim poziomie. Co roku ogólna liczba osób przyjętych do pracy i tych, co odeszli z zakładów pracy, wahała się w granicach od 6,3 do 6,4 mln osób. Zgodnie z danymi statystycznymi, mężczyźni charakteryzują się większą niż kobiety mobilnością na rynku pracy, zarówno pod względem poziomu przyjęć do pracy, jak i rezygnacji z pracy; podane wskaźniki dla mężczyzn są znacznie wyższe niż dla kobiet. Na przykład w 2004 r. na każde 100 osób zatrudnionych więcej niż połowę przyjętych do pracy i zwolnionych stanowili mężczyźni.

Podobnie jak w poprzednich latach w naszym państwie można zaobserwować przewagę liczbową osób odchodzących z zatrudnienia nad przyjętymi do pracy prawie we wszystkich sektorach gospodarki, oprócz sfery finansowej, administracji państwowej oraz oświaty. Pragniemy zaznaczyć, że rozwój tego zjawiska powoduje coroczną redukcję pracowników najemnych, głównie w średnich i dużych przedsiębiorstwach. Szczególnie znaczący odływ siły roboczej w ubiegłym roku miał miejsce w rolnictwie, budownictwie, hotelach i restauracjach, obsłudze nieruchomości oraz usługach prawnych dla osób fizycznych.

Charakterystyczne jest to, że przeważająca większość zatrudnionych (80,9%), podobnie jak w ubiegłym roku, dobrowolnie opuściła miejsca pracy. Jednocześnie liczba zatrudnionych, zwolnionych w związku z redukcją etatów w porównaniu z rokiem poprzednim zmniejszyła się o 27%.

W celu zapewnienia obiektywności analizy należy brać pod uwagę również taki aspekt tego złożonego zagadnienia, jakim jest praca w niepełnym wymiarze czasu. Jak wiadomo, praca w niepełnym wymiarze czasu występuje w dwóch formach: dobrowolnie wybrana oraz wymuszona (z inicjatywy pracodawcy). Dane statystyczne wykazują, że w 2004 r. (w porównaniu z 2003 r.) liczba zatrudnionych przestawionych z inicjatywy pracodawcy na skrócony dzień (tydzień) pracy zmniejszyła się o 24,8%, a w przemyśle o 25,5%. O 41,4% zmniejszyła się liczba zatrudnionych wysyłanych na przymusowe administracyjne urlopy, w przemyśle odpowiednio o 37,4%.

Każdy pracownik, który przebywał na przymusowym urlopie, nie pracował z tego powodu w ciągu roku średnio przez 220 godzin, a z powodu skróconego dnia (tygodnia) pracy przez 250

¹⁶ Ibidem, s. 20.

godzin, w przemyśle odpowiednio 214 i 278 godzin. Ogółem udział strat poniesionych z tego tytułu przez fundusz czasu pracy zmniejszył się i stanowił 1,4% wobec 2,3% rok wcześniej. W 2004 r. każdy zatrudniony przepracował średnio 1672 godziny, co daje 86,2% funduszu czasu pracy, ustalonego w zakładach pracy. W ubiegłym roku te wskaźniki kształtowały się na poziomie odpowiednio 1638 godzin i 84,8%¹⁷.

W celu stworzenia w państwie należytych warunków, zapewniających realizację prawa obywatela do podjęcia pracy i otrzymania za tę pracę godnego wynagrodzenia, na Ukrainie planowane jest podjęcie wielu kompleksowych działań w zakresie polityki zatrudnienia. Działania te są skierowane na doskonalenie rynku pracy i systemu zatrudniania, prewencyjnego wzrostu zatrudnienia w małym i średnim biznesie oraz w sferze usług. Ministerstwo pracy i polityki społecznej wystąpiło z propozycją przyjęcia nowej redakcji ustawy o zatrudnieniu i zatwierdzenia państwowego programu zatrudnienia na okres do 2009 r. Takie kompleksowe działania są nakierowane na utworzenie do 2009 r. 5 mln godnie opłacanych nowych miejsc pracy.

Jako jedną z przyczyn zachwiania równowagi na rynku pracy badacze podają wpływ czynników osobowościowych, takich jak:

- brak motywacji u młodzieży do opanowywania robotniczych zawodów, przeważnie negatywne nastawienie społeczeństwa do szkół zawodowych jako placówek oświatowych;
- niski poziom wiedzy wśród studentów i absolwentów szkół o stanie i dynamice rynku pracy i zapotrzebowaniu na konkretne zawody;
- kierowanie się modą, prestiżem, chwilową popularnością przy wyborze specjalności bez uwzględniania realnych szans na znalezienie pracy w przyszłości;
- niski poziom motywacji u młodzieży do podjęcia pracy, chęci zdobycia dobrze płatnej pierwszej pracy.

Wyniki ankiet wykazują, że blisko 70% absolwentów szkół ogólnokształcących jest zorientowanych tylko na edukację w szkołach wyższych. Z ich ogólnej liczby absolwenci szkół wyższych stanowią 68%, szkół zawodowych – 32%, podczas gdy zapotrzebowanie gospodarki kraju na wysoko kwalifikowanych robotników prawie dwukrotnie przewyższa zapotrzebowanie na fachowców z wyższym wykształceniem¹⁸.

Najnowsza analiza rynku pracy wymaga sięgnięcia do danych statystycznych charakteryzujących bezrobocie według długości okresu poszukiwania pracy oraz czasu trwania bezrobocia rejestrowanego. Otóż liczba bezrobotnych (według metodologii MOP) poszukujących pracy lub dążących do założenia własnej działalności gospodarczej stanowiła: w 2003 r. – 1915,8 tys. osób. Z nich odsetek bezrobotnych szukających pracy krócej niż 1 miesiąc w 2003 r. wynosił 3,1% wobec 8% w 2004 r.; od 4 do 6 miesięcy – odpowiednio 12,9% i 15,2%; od 7 do 9 miesięcy – odpowiednio 10,5% i 10,9%; od 10 do 12 miesięcy – odpowiednio 9,6% i 5,6%. Odsetek osób szukających pracy dłużej niż rok wynosił 50,0% i 42,5%. Średnia długość okresu poszukiwania pracy w 2003 r. to 9 miesięcy wobec 8 miesięcy w 2004 r.

Nie mniej zatrważające są dane dotyczące czasu trwania rejestrowanego bezrobocia w Ukrainie (patrz tab. 1). Z podanych w tabeli danych statystycznych wynika, że średni czas trwania bezrobocia w latach 2003–2004 stanowił 7 miesięcy (a czas poszukiwania pracy odpowiednio 9 i 8 miesięcy).

¹⁷ Ibidem, s. 21–22.

¹⁸ N. Iwanowa, *Uwzględnić potrzeby rynku pracy*, „Kształcenie Zawodowe” 2006, nr 2, s. 6.

Tabela 1. Czas trwania bezrobocia rejestrowanego

Wyszczególnienie	2004		2005	
	ogółem	odsetek z ogółem	ogółem	odsetek z ogółem
Liczba zarejestrowanych bezrobotnych, tys. osób	988,9	100,0	981,8	100,0
Według czasu trwania bezrobocia				
Mniej niż miesiąc	127,8	12,9	147,7	15,0
1–3 miesiące	186,7	18,9	198,9	20,2
4–6 miesięcy	196,9	19,9	187,3	19,1
7–9 miesięcy	148,4	15,0	137,3	14,0
10–12 miesięcy	157,7	15,9	153,8	15,7
Dłużej niż rok	171,4	17,4	156,8	16,0
Sredni czas trwania bezrobocia (w miesiącach)	7	x	7	x

Źródło: *Praca Ukrainy 2004. Biuletyn statystyczny*, Kijów 2005, s. 42.

Za każdą liczbą stoi konkretny człowiek, jego rodzina, dzieci, a co za tym idzie – ich niespełnione marzenia, negatywne uczucia, niepewność jutra. A więc problem bezrobocia jest nie tylko kwestią gospodarczą, lecz przede wszystkim pedagogiczną, albowiem kluczową istotą tego problemu jest człowiek z życiowymi potrzebami, realnymi warunkami do samorealizacji i rozwoju życiowego.

W przypadku dynamiki kształtowania rynku siły roboczej na obecnym etapie – przede wszystkim należy uwzględnić wyjątkowo istotne znaczenie następujących podstawowych czynników:

- wzrost konkurencji wśród pracowników najemnych o dobrze płatne miejsca pracy, dodatki socjalne i rozwój kariery zawodowej;
- rosnący nacisk małych i średnich przedsiębiorstw na rynek siły roboczej;
- zmiana składu struktur zasobów siły roboczej wskutek rosnącej liczby wysoko kwalifikowanych pracowników;
- zmniejszenie udziału ludności aktywnej zawodowo z powodu starzenia się, całkowitej lub częściowej utraty zdrowia wywołanej chorobą, kalectwem, ciężkimi warunkami życia i pracy, kataklizmami naturalnymi lub warunkami ekologicznymi;
- złożoność form działalności i procesów zawodowych¹⁹.

Badanie zjawisk ekonomicznych, naszym zdaniem, wymaga opracowania środków dydaktycznych z zakresu pedagogiki zawodowej, pedagogiki kształcenia ustawicznego – kształcenia przez całe życie. Gdyby spróbować przewidzieć warunki niezbędne do rozwiązywania nowych zadań związanych ze zmianami zachodzącymi na rynku pracy z uwzględnieniem dynamiki kształtowania siły roboczej, to konieczne byłoby połączenie ekonomicznych i psychopedagogicznych zasad w pracy z różnymi grupami społecznymi. Uważamy, że to bardzo ważne przedsięwzięcie powinno być poprzedzone działaniami psychopedagogicznymi. Na przykład, praca z młodzieżą szkolną i studentami, z absolwentami szkół, którzy wchodzą na współczesny rynek pracy i nierzadko od razu stają się bezrobotni, ma swoją specyfikę. Zupełnie inne powinny być

¹⁹ N.G. Nyczkało, Referat *O wewnętrznej...*, s. 41.

i treść, i forma organizacji kształcenia, i psychologiczne zasady pracy z pracownikami różnych sektorów przemysłu, produkcji rolnej i usług, którzy muszą się przekwalifikować, opanować nowe zawody.

W pracy z ludnością niepracującą to ta grupa społeczna potrzebuje stworzenia nowych, również zróżnicowanych metodyk, bowiem wśród bezrobotnych jest i młodzież, są i doświadczeni specjaliści, i ludzie z ogromnym doświadczeniem życiowym. Naukowcy i metodycy, którzy pracują w dziedzinie pedagogiki zawodowej, powinni uwzględniać zarówno psychofizjologiczne cechy wieku, jak i zawodowe i życiowe doświadczenie oraz indywidualne aspiracje każdego człowieka. Oto dlaczego tak istotne jest, aby w skład zespołów naukowych i roboczych grup, opracowujących takie zróżnicowane metodyki weszli nie tylko pedagodzy i ekonomiści, ale również psychologowie, medycy, menedżerowie i pracownicy społeczni.

W ten sposób problem kształcenia zawodowego powinien być rozpatrywany pod kątem rozwoju jakości siły roboczej jako kluczowego warunku rozwoju zasobów ludzkich. Traktując rynek pracy jako kategorię pedagogiczną, uważamy za celowe podkreślenie, że dynamika zmian zachodzących na rynku pracy wpływa na rozwój systemu edukacji zawodowej, na jej modernizację i odpowiednio na jakość przygotowania personelu produkcyjnego.

W celu przygotowania nowoczesnych kadr produkcyjnych na Ukrainie wytyczono dziesięć priorytetowych kierunków działalności:

- wprowadzenie systemu długoterminowych prognoz popytu na siłę roboczą według zawodów oraz tworzenia według wyników prognoz państwowego zamówienia na przygotowanie kwalifikowanej kadry;
- rozwój współpracy między placówkami oświatowymi i zakładami pracy (pracodawcami) w celu kształtowania, odtworzenia i zachowania kadrowego potencjału oraz podwyższenia jego kwalifikacji;
- wprowadzenie systemu przygotowania kwalifikowanej kadry pracowniczej w zakładach pracy;
- gwarancja zapewnienia pierwszej pracy dla absolwentów szkół zawodowych o różnych poziomach wykształcenia, przygotowanych według państwowego zamówienia;
- opracowanie mechanizmów stymulacji przedsiębiorców do tworzenia nowych miejsc pracy;
- stworzenie systemu tymczasowych mieszkań, włączając sieć hoteli pracowniczych w celu ułatwienia migracji siły roboczej w granicach kraju;
- tworzenie mechanizmów stymulacji przedsiębiorców do inwestycji w najbardziej istotne dla gospodarki kraju rodzaje działalności;
- wprowadzenie monitoringu środków polityki gospodarczej rządu, mających wpływ na poziom zatrudnienia, zwłaszcza w sferze liberalizacji rynków, regulacji cen etc.;
- zapewnienie przez państwo ochrony interesów obywateli pracujących za granicą;
- zachęcanie obywateli pracujących za granicą do powrotu²⁰.

²⁰ Ibidem, s. 75–76.

Przygotowanie kadr produkcyjnych: zmiany jakościowe i perspektywy

Niewątpliwie procesy zachodzące na rynku pracy mają wpływ na rozwój kształcenia zawodowego. Wiele niezgodności na krajowym i regionalnych rynkach pracy jest silnym bodźcem do odświeżenia treści i form organizacji przygotowania kwalifikowanych pracowników z uwzględnieniem dynamiki zmian, zachodzących w różnych sektorach przemysłu, produkcji rolnej i sferze usług.

W trakcie wprowadzania w życie Rozporządzenia Prezydenta z dnia 8 maja 1995 r. „Główne kierunki reformy kształcenia zawodowego” – zrobiono wiele, zarówno w skali kraju, jak i na poziomie regionalnym, co miało swój pozytywny wpływ na rozwój kształcenia zawodowego. Na różnych szczeblach organów władzy państwowej i administracji pojawiła się świadomość tego, że kształcenie zawodowe powinno być traktowane nie tylko jako element obszaru edukacyjnego, lecz jako złożona dziedzina, głęboko zintegrowana z gospodarką. Pomimo nieprzychylnych warunków rozwoju niepodległej Ukrainy, w całości udało się zachować system edukacji zawodowej i rozpocząć proces jej modernizacji. W ostatnich latach miało miejsce przejście od jednego typu do wielu typów szkół oraz do realnych poziomów w kształceniu zawodowym.

Obecny stan sieci szkół zawodowych w Ukrainie przedstawiono na rys. 4.



Rys. 4. Sieć szkół zawodowych według typów (stan na dzień 01.12.2005 r.)

Źródło: *Edukacja Ukrainy 2005*. Informacyjno-analityczne materiały działalności Ministerstwa Edukacji i Nauki Ukrainy w 2005 roku i podstawowe zadania na 2006 rok, s. 21.

Szkoły zawodowe wchodzi w skład struktury 70 ośrodków szkolno-dydaktycznych kompleksowo działających w różnych regionach Ukrainy. Wprowadzenie w nich zintegrowanych programów nauczania pozwala znacznie skrócić okres przygotowania specjalistów z wyższym wykształceniem. W 2006 r. blisko 500 tys. uczniów i słuchaczy uczyło się w szkołach zawodowych, z czego 478 tys. to absolwenci szkół ogólnokształcących, około 18 tys. zostało skierowanych przez służby zatrudnienia i 5 tys. z nich to pracownicy przedsiębiorstw, którzy podnoszą swoje kwalifikacje.

Dwie trzecie uczniów razem z zawodem zdobywa pełne ogólne wykształcenie. Co drugi podczas nauki uczy się dwóch i więcej zawodów, co wzmacnia ich mobilność na rynku pracy. Każdego roku szkoły kierują do pracy w przedsiębiorstwach i sferze usług ponad ćwierć miliona absolwentów. W 2005 r. skierowano prawie 300 tys.

Przygotowanie zawodowe obywateli realizuje również ponad półtora tysiąca szkół zawodowych o innych formach własności i podporządkowania. W 33 szkolno-kursowych ośrodkach

Ministerstwa Polityki Agrarnej co roku przygotowuje się blisko 20 tys. kwalifikowanych pracowników dla sektora rolnego gospodarki. Ponad 26 tys. pracowników podwyższa swoje kwalifikacje. Z każdym rokiem zwiększa się liczba absolwentów szkół zawodowych spośród bezrobotnych i zatrudnionych mieszkańców.

Zgodnie z Rozporządzeniem Prezydenta Ukrainy „O dodatkowych środkach doskonalenia edukacji zawodowej na Ukrainie” z dnia 18 września 2004 r. zatwierdzono „Państwowy program rozwoju edukacji zawodowej na lata 2005–2010” i podjęto działania dotyczących modernizacji materialno-technicznej bazy szkół zawodowych, zmodernizowania treści kształcenia zawodowego, zwiększenia efektywności zapewnienia kadry pedagogicznej dla szkół zawodowych. Przewidziane zostało podjęcie dodatkowych działań, mających na celu zapewnienie opracowania i wprowadzenia państwowych standardów kształcenia zawodowego dla przygotowywania kwalifikowanych robotników w konkretnych zawodach. Zgodnie z tym rozporządzeniem od 1 stycznia 2005 r. zwiększono wydatki na żywienie uczniów szkół zawodowych w trakcie nauki oraz na państwową zapomogę dla absolwentów tych szkół – sierot i dzieci pozbawionych opieki rodzicielskiej. W roku szkolnym 2006/2007 ufundowano 30 corocznych stypendiów Prezydenta Ukrainy dla uczestników i nagrodzonych w Ogólnoukraińskich konkursach mistrzostwa zawodowego uczniów szkół zawodowych oraz 20 corocznych grantów Prezydenta Ukrainy dla absolwentów tych szkół. Kwoty stypendiów i grantów określa Rada Ministrów Ukrainy. Prezydent zobowiązał Radę Ministrów Ukrainy, Radę Ministrów Republiki Autonomicznej Krym, rady obwodowe, kijowską i sewastopolską, miejskie i państwowe administracje – do podjęcia działań w celu stworzenia szkolno-praktycznych centrów wprowadzania innowacyjnych technologii na bazie zawodowych i wyższych szkół oraz zakładów pracy; zapewnienia przeprowadzania corocznego monitoringu sytuacji na krajowym i regionalnych rynkach pracy w celu określenia zapotrzebowania na przygotowanie kwalifikowanej kadry; opracowania i realizacji długoterminowych programów przygotowania kwalifikowanej kadry dla zaspokojenia potrzeb regionalnych rynków pracy. Dalszy rozwój systemu edukacji zawodowej, naszym zdaniem, wymaga kompleksowych rozwiązań na poziomie ogólnokrajowym, w tym:

Po pierwsze, odnowienie normatywno-prawnej bazy przygotowania nowoczesnego personelu produkcyjnego.

Minęło 8 lat od chwili przyjęcia Ustawy „O edukacji zawodowej” (1998 r.). W tym czasie zaszły znaczne zmiany w społeczno-gospodarczym rozwoju kraju i w samej edukacji. Stąd wynikała potrzeba odnowienia ustawy o edukacji zawodowej oraz innych ustaw, między innymi o szkolnictwie, o szkolnictwie średnim, o szkolnictwie wyższym, o powszechnym obowiązku obrony i zasadniczej służbie wojskowej – w części mówiącej o doskonaleniu zawodowym, zapewnienia ciągłości jej treści, stworzenia nowych typów szkół zawodowych, rozszerzenia ich funkcji w kształceniu podyplomowym, stworzenie nowych i modernizacja działalności istniejących instytucji dydaktyczno-metodycznych. Sporo takich uzupełnień i uściśleń już zrobiono. Obecnie wciąż pozostają aktualne kwestie udoskonalenia zarządzania na wszystkich szczeblach, poprawy finansowania przygotowania kadry robotniczej oraz jej zasobów, zapewnienia realnego wsparcia uczniom i absolwentom szkół zawodowych.

Po drugie, doprowadzenie systemu edukacji zawodowej, jej treści i form organizacji działalności szkolno-dydaktycznej do stanu zgodności z wymogami rozwoju społecznego, czyli zapewnienie głębokiego przekształcenia na wszystkich poziomach odpowiednio do potrzeb jednostki, społeczeństwa i gospodarki.

Niestety, musimy przyznać, że brak naukowo uzasadnionej prognozy rozwoju rynku pracy hamuje opracowywanie wiarygodnych perspektywicznych planów przygotowania kwalifikowanej roboczej kadry. Ma to negatywne odbicie w procesie przeprofilowywania szkół z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy. Wskutek tego sporo absolwentów nie może znaleźć pracy. Do tej pory pozostaje nierozwiązany problem prawnego rozstrzygnięcia kwestii pierwszej pracy dla absolwentów szkoły zawodowej, pomimo że problem zatrudnienia absolwentów szkół zawodowych jest wprost powiązany ze stanem naszej gospodarki.

Niedostosowanie treści kształcenia zawodowego do dynamiki zmian zachodzących w gospodarce, niedostateczne wprowadzanie wyników badań naukowych do praktyki skutecznie obniżają jego jakość. Istnieje wiele przyczyn (jedną z nich jest brak należytego finansowania), z powodu których mamy opóźnienie w opracowywaniu państwowych standardów edukacji zawodowej, pomimo że już w sierpniu 2002 r. została przyjęta uchwała Rady Ministrów Ukrainy, określająca wymagania dla państwowych standardów. Był to dopiero pierwszy krok. Dla podjęcia dalszych efektywnych kroków niezbędne jest wykorzystanie wszystkich źródeł i możliwości, połączenie wysiłków pracodawców, specjalistów, pedagogów i naukowców.

Po trzecie, psychopedagogiczne, fachowe przygotowanie pedagogów kształcenia zawodowego nowej generacji oraz ich osłona socjalna.

W procesie modernizacji edukacji zawodowej, jej innowacyjnego rozwoju rolę kierowniczą odgrywa personel pedagogiczny. Niestety, wyniki analizy wykazują nasilenie negatywnych tendencji we wszystkich regionach Ukrainy. Jest to związane z tym, że wielu wysoko wykwalifikowanych wykładowców i mistrzów praktycznej nauki zawodu przeszło do pracy w innych strukturach, gdzie płace są znacznie wyższe. Wskutek tego zwolniło się 10% stanowisk dla wykładowców i 15% mistrzów praktycznej nauki zawodu. Problem jeszcze bardziej się zaostrza ze względu na starzenie się personelu pedagogicznego szkół.

Rozwiązanie powyższych problemów jest możliwe jedynie pod warunkiem godziwego wynagradzania kadry oraz opracowania nowoczesnych metod przygotowywania i kształtowania ścieżki kariery pracowników systemu edukacji zawodowej.

Ważnym krokiem w tej sprawie stało się opracowanie przez Ministerstwo Oświaty i Nauki i ANP Ukrainy koncepcji edukacji zawodowej oraz propozycji dotyczących poszerzenia sieci wydziałów na uczelniach przygotowujących pedagogów kształcenia zawodowego.

Po czwarte, finanse i materialno-techniczne zaplecze systemu edukacji zawodowej. Niewątpliwie podnoszenie jakości przygotowania kadry robotniczej ze względu na rosnące wymagania jest niemożliwe bez stosownego finansowego zaplecza. Liczne fakty świadczą o tym, że istniejąca dydaktyczno-materialna baza szkół zawodowych jest fizycznie i merytorycznie przestarzała. W praktycznym procesie kształcenia wiele szkół niedostatecznie wykorzystuje nowy sprzęt, nowoczesne narzędzia i materiały, a proces nauczania jest realizowany według starych technologii.

Powodem takiego stanu rzeczy są ograniczone środki finansowania. Budżet systemu edukacji zawodowej ostatnich lat był budżetem przetrwania, nie zaś rozwoju, bowiem 60% wydatków pochłaniają wynagrodzenia brutto i tylko 11% idzie na realizację procesu kształcenia. W odniesieniu do wzrostu nakładów finansowych z państwowego budżetu na edukację zawodową jest on uwarunkowany wzrostem minimalnego wynagrodzenia.

Przygotowanie nowoczesnego specjalisty jest kosztownym procesem. Wymaga on od społeczeństwa realnych inwestycji i co za tym idzie, znacznych materialnych i intelektualnych

nakładów. Finansowanie z budżetu państwa dzisiaj pozostaje głównym źródłem środków na działalność szkół zawodowych. W odróżnieniu od poprzednich dziesięcioleci istotnie zmalały, a nawet ustały wpływy środków od struktur przemysłowych. Wcześniej blisko 60% dotacji system edukacji zawodowej otrzymywał w postaci technicznej i finansowej pomocy od branżowych przedsiębiorstw.

W nowych społeczno-gospodarczych warunkach związki szkół z zakładami rozpadły się, a nowy mechanizm współpracy szkół z pracodawcami jeszcze nie działa. Dzisiaj partnerstwo społeczne wymaga znacznego poszerzenia. Stworzenie takiego mechanizmu ma być wzmocnionym stosownym systemem uregulowań prawnych.

W warunkach rynku pracy niezbędne są nowoczesne modele gospodarcze systemu edukacji zawodowej. To od nich zależy rozwiązanie problemów finansowych rozwoju tej dziedziny. Wiemy, że w krajach wysoko rozwiniętych przyjęła się praktyka finansowania wielokanałowego i wielopoziomowego. Na przykład z budżetu państwa byłyby finansowane ogólnokrajowe programy kształcenia kadry robotniczej, a samorządy lokalne wzięłyby na siebie wydatki na programy społeczne. Jednak przepisy obowiązujące na Ukrainie przez długi czas nie pozwalały na realizację takich projektów. Dopiero teraz stawiane są pierwsze kroki w tym kierunku. Niewątpliwie, kroki te mogą być efektywne i jednocześnie perspektywiczne nie tylko dla kształcenia zawodowego, ale również dla innych dziedzin edukacji i nauki.

Po piąte, informatyzacja edukacji zawodowej. Program komputeryzacji i informatyzacji edukacji zawodowej powinien być priorytetowy w działalności wszystkich organów władzy.

Po raz pierwszy w ostatnich latach rozpoczął się aktywny proces komputeryzacji szkół zawodowych. W bieżącym roku do szkół zawodowych dostarczono 487 szkolnych zestawów komputerowych, to jest prawie 8 tysięcy komputerów, z czego połowa została zainstalowana w wiejskich szkołach. Razem ze sprzętem komputerowym dostarczono pedagogiczne programowe środki nauczania, nabyto licencjonowane programy komputerowe.

Wprowadzenie technologii informacyjnych do edukacji zawodowej wymaga odpowiedniej kwalifikacji wszystkich pracowników pedagogicznych. W celu doskonalenia zawodowego w dziedzinie technologii informacyjnych uczestników procesu dydaktyczno-wychowawczego po raz pierwszy wprowadza się Międzynarodowy akademicki program szkolenia pedagogów „Teach to the Future” („Nauczanie dla przyszłości”).

Program ten przewiduje organizację procesu kształcenia z przeszkoleniem pracowników pedagogicznych (stworzenie centrów szkoleniowych według programu „Intel – TTF”, organizację szkolenia w stolicach obwodów i rejonach, zaopatrzenie centrów szkoleniowych w komputery, wykorzystanie kształcenia na odległość).

Od września 2005 roku w 20 szkołach zawodowych rozpoczął się proces wdrażania programów komputerowych do nauczania przedmiotów ogólnokształcących (fizyka, chemia, biologia, geografia, informatyka, historia, ekonomika, człowiek i społeczeństwo etc.)²¹.

Po szóste, doskonalenie procesu zarządzania systemem edukacji zawodowej na wszystkich szczeblach. Niezbędne jest wyważone podejście z uwzględnieniem dynamicznych zmian zachodzących na rynku pracy oraz znacznego rozszerzenia funkcji współczesnej edukacji zawodowej. Na ogólnokrajowym poziomie powołano Międzybranżową Radę ds. Problemów Edukacji Za-

²¹ S. Nikołajenko, *Jakościowe przygotowanie kadry robotniczej – istotny element społeczno-gospodarczego rozwoju Ukrainy*: Materiały ogólnoukraińskiej narady z dnia 03.03.2006 roku, Kijów 2006, s. 6–7.

wodowej. Na uwagę zasługuje doświadczenie obwodów charkowskiego i zaporoskiego, gdzie skutecznie pracują takie regionalne rady. Powołanie takich rad w każdym obwodzie pozwala koordynować działalność wszystkich mających związek z kształceniem kwalifikowanych robotników.

Niestety, ciężar problemów finansowych i materialno-technicznych spada na szkoły zawodowe, ich kierowników i zespoły pedagogiczne. Takie problemy nierzadko spychają na dalszy plan kwestie modernizacji treści procesu dydaktyczno-wychowawczego, wprowadzanie nowoczesnych technologii, doskonalenia pracy metodycznej.

W celu realizacji narodowej doktryny Ministerstwo Oświaty i Nauki, wspólnie z Akademią Nauk Pedagogicznych Ukrainy opracowało konkretny plan działań. Zakończono opracowywanie „Koncepcji Rozwoju Edukacji Zawodowej” (2004) oraz regionalnych programów szkolenia kwalifikowanej kadry robotniczej i zaplecza dydaktyczno-metodycznego. Większą uwagę poświęcono opracowaniu podręczników i środków dydaktycznych nowej generacji. Poczynione zostały kroki w kierunku bardziej skutecznej ochrony socjalnej wszystkich uczestników procesu dydaktyczno-wychowawczego, zapewnienia warunków rozwoju zawodowego dla pracowników pedagogicznych.

Po siódme, modernizacja i realizacja strategicznych zadań rozwoju edukacji zawodowej nie może się sprowadzać jedynie do obszaru edukacyjnego.

Rozwój tego systemu w warunkach gospodarki rynkowej wymaga podłoża ustawodawczego, realnego wsparcia ze strony państwa, połączenia wysiłków władzy ustawodawczej i wykonawczej, administracji na wszystkich szczeblach, sektorów przemysłu oraz sfery usług, przedsiębiorstw z sektora prywatnego i publicznego, szkół zawodowych oraz instytucji naukowych i organizacji społecznych²².

Na rozwiązywanie aktualnych zadań kształcenia nowoczesnych kadr dla gospodarki rynkowej skierowana jest „Koncepcja rozwoju edukacji zawodowej w Ukrainie”, zatwierdzona przez Ministerstwo Oświaty i Nauki Ukrainy i Akademię Nauk Pedagogicznych Ukrainy w lipcu 2004 r. Mamy świadomość tego, że nie wszystkie założenia „Koncepcji” mogą być zrealizowane w obecnych warunkach. Założenia te są prognostyczne i wymagają ukierunkowanych działań na ogólnokrajowym, branżowych i regionalnych szczeblach z uwzględnieniem dynamiki zmian na rynku pracy oraz trafnej prognozy.

tłumaczenie: Franciszek Szlosek

Dane korespondencyjne autorki:

prof. Nella NYCZKAŁO

Akademia Nauk Pedagogicznych Ukrainy

e-mail: ipood2008@ukv.net

²² W. Kremeń, *Stan i perspektywy rozwoju edukacji zawodowej w Ukrainie* (Wystąpienie w Radzie Najwyższej Ukrainy podczas Dnia rządu), „Edukacja Zawodowa” 2003, nr 2.