

УДК 331.522

**Калініна С. П.**

доктор економічних наук, професор, в. о. завідувача кафедри економіки праці

## **ДО ПИТАННЯ ПРО ПОДОЛАННЯ СТРУКТУРНИХ ДИСПРОПОРЦІЙ НА РИНКУ ПРАЦІ**

В умовах масштабних структурних трансформацій на ринку праці зростає важливість забезпечення відповідності між попитом і пропозицією на робочу силу, професійної підготовки у відповідності до попиту на кваліфіковані кадри, що актуалізує питання аналізу тенденцій розвитку ринку праці. Так, визнаючи необхідність аналізу поточного попиту і перспективної потреби в кадрах, на міжнародному рівні розробляються щорічні доповіді ОЕСР «Погляд на освіту» (*Education at a Glance*) [1] та «Перспективи зайнятості» (*OECD Employment Outlook*) [2], Стратегія професійної підготовки кадрів Групи двадцяти (*G20 Training Strategy*) [3], Європейська панорама навичок (*EU Skills Panorama*) [4] та ін. МОП у співробітництві з європейськими інститутами *CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training)* [5] і Європейським фондом освіти (*European Training Foundation*) [6] розробила серію методичних матеріалів щодо прогнозування попиту/пропозиції робочої сили з метою використання даної інформації для забезпечення відповідності характеристик робочої сили потребам ринку праці.

Використання зазначеної інформації дозволяє країнам розробляти заходи, спрямовані на скорочення структурних диспропорцій на ринку праці через адаптацію характеристик зайнятих до вимог робочих місць: так, в *Японії* організуються навчальні курси для тих, хто планує змінити роботу або підвищити кваліфікацію, в *Бельгії* перепідготовка безробітних здійснюється, виходячи з попиту на професії, в *Австрії* корегується зміст програм виробничої підготовки і перепідготовки з метою забезпечення відповідності наявних кваліфікацій потребам ринку праці у короткостроковій і середньостроковій перспективі і т. і.

Відповідно, для забезпечення результативного функціонування системи безперервної освіти зростає важливість визначення *індикаторів стану ринку праці*: індикаторів потреби в робочій силі; індикаторів попиту на робочу силу; індикаторів невідповідності попиту і пропозиції робочої сили. Для формування системи вказаних індикаторів використовуються результати опитування робочої сили і підприємств, дані державних органів зайнятості, дані звітності підприємств, навчальних закладів, перепису населення, дослідження професійних траєкторій випускників навчальних закладів.

Так, для *оцінки попиту на робочу силу* (на рівні країни або у розрізі видів економічної діяльності) здійснюється аналіз за такими показниками:

- 1) сукупний попит на робочу силу (чисельність зайнятих і її динаміка) з метою оцінки масштабів розширення попиту;
- 2) професійна або кваліфікаційна структура сукупного попиту на робочу силу за професійними групами, підгрупами, видами кваліфікації і занять;
- 3) попит на робочу силу за заміщенням (у розрізі професій) – частка кваліфікованих працівників даної професії, що заміщується на рік.

Для оцінки *пропозиції робочої сили* аналізується значення таких показників:

- 1) чисельність населення працездатного віку (робочої сили) у віковому розрізі;
- 2) структура населення працездатного віку (робочої сили) в освітньому і статевому розрізі;
- 3) населення працездатного віку у професійно-кваліфікаційному розрізі;
- 4) щорічна структура випускників навчальних закладів у професійно-кваліфікаційному розрізі;
- 5) участь дорослих у системі безперервної освіти з метою зміни професії або розширення кваліфікації.

Для оцінки ступеня *невідповідності попиту і пропозиції робочої сили* використовується найбільш значний перелік критеріїв:

- 1) надлишок кадрів в освітньо-кваліфікаційному розрізі (рівень безробіття в рамках певного рівня освіти і кваліфікації);
- 2) надлишок кадрів у розрізі професій (частка безробітних за певними професіями);
- 3) дефіцит кваліфікованих кадрів (частка вакансій у розрізі професій і кваліфікацій);
- 4) величина і динаміка заробітної плати у професійно-кваліфікаційному розрізі (в рамках оцінювання дефіциту або надлишку кадрів);
- 5) невідповідність кваліфікації (частка осіб, що мають більш високу або більш низьку кваліфікацію порівняно з тією, що вимагається на їх робочому місці);
- 6) невідповідність профілю професії (частка осіб, що займають робочі місця, які не відповідають напрямку їх підготовки або досвіду роботи);
- 7) дані за кривою Беверіджа (співвідношення чисельності тих, хто шукає роботу, у розрізі професій до кількості вакансій за даною професією);
- 8) рівень безробіття серед випускників навчальних закладів у професійно-кваліфікаційному розрізі;
- 9) частка випускників навчальних закладів, які працюють не за отриманою професією/кваліфікацією;
- 10) задоволеність роботодавців наявністю кваліфікованих кадрів у розрізі професій і кваліфікацій.

Найбільш складним питанням подолання невідповідності попиту і пропозиції робочої сили залишається подолання дефіциту кваліфікованих кадрів, який може виникати через множинність і складність умов залучення і втримання даної категорії працівників, і який неможливо усунути лише підготовкою необхідної кількості фахівців у навчальних закладах.

Час, необхідний на адаптацію ринку праці до дефіциту кваліфікованих кадрів залежить від ряду чинників, дія яких проявляється у довгостроковому періоді: ступінь складності робочих місць і професій для їх заміщення; термін підготовки необхідних фахівців; наявність робочої сили, яку можна залучити завдяки створенню гідних умов праці тощо. У короткостроковому періоді змінити ситуацію можна лише щодо професій, які мають достатні кількісні параметри трудових ресурсного забезпечення, але недостатньо високий рівень кваліфікації у

порівнянні з вимогами робочого місця, завдяки реалізації програм безперервного професійного розвитку. Дефіцит кваліфікованих працівників може виникати також внаслідок ситуації, коли кваліфіковані працівники є зайнятими на робочих місцях, що не вимагають високого рівня кваліфікації.

Індикаторами, які можуть бути застосовані для оцінки *дефіциту кваліфікованих кадрів* у професійному розрізі, можуть виступати такі [7]:

- 1) наявність вакансій за професією:
  - численні або хронічні вакансії відповідно до звітності роботодавців;
  - висока частка вакансій по відношенню до сукупної зайнятості за професією;
  - низький рівень заповнюваності вакансій через відсутність кваліфікованої робочої сили на ринку праці;
- 2) рівень безробіття (зайнятості) і умови праці за професією:
  - загальне зростання зайнятості кваліфікованих працівників за даною професією;
  - низький рівень або тенденція щодо скорочення безробіття серед представників професії;
  - збільшення відпрацьованого часу зайнятими за даною професією;
  - частка працівників старшого віку (45–55 років і старше) в рамках даної професії;
- 3) динаміка оплати праці в рамках професії:
  - високий рівень і позитивна динаміка заробітної плати;
- 4) стан професійної підготовки в розрізі напрямків:
  - збільшення кількості студентів у навчальних закладах за професією;
  - зростання кількості укладених договорів щодо навчання на виробництві за професією;
- 5) зайнятість і доходи випускників навчальних закладів:
  - високий рівень та / або зростання зайнятості випускників за даною професією;
  - велика кількість та / або зростання середньої кількості годин, відпрацьованих випускниками на тиждень;
  - високий рівень та / або зростання річної заробітної плати випускників за умов повної зайнятості.

Вищевикладені індикатори застосовуються з метою створення адаптивного ринку праці, в рамках якого системи інформації утворюють сигнали для формування якісних характеристик робочої сили, а поінформовані учасники спираються на дану інформацію при визначенні власних професійних траєкторій.

### **Література:**

1. Education at a Glance 2022. OECD Indicators. URL : <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/3197152b-en.pdf?expires=1672615453&id=id&accname=guest&checksum=31BD39C665BCDE5B06EDF36845813B47>

2. OECD Employment Outlook. URL : [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2022\\_1bb305a6-en#:~:text=Total%20employment%20in%20the%20OECD,value%20recorded%20in%20December%202019](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2022_1bb305a6-en#:~:text=Total%20employment%20in%20the%20OECD,value%20recorded%20in%20December%202019)
3. The G20 Skills Strategy for Developing and Using Skills for the 21st Century. URL : <https://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/The-G20-Skills-Strategy-for-Developing-and-Using-Skills-for-the-21st-Century.pdf>
4. Skills intelligence [online]. URL : <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence>
5. European Centre for the Development of Vocational Training. URL : <https://www.cedefop.europa.eu/en>
6. European Training Foundation – European Union. URL : <https://www.etf.europa.eu/en>
7. Shah C., Dixon J. Future Job Openings for New Entrants by Industry and Occupation – Support Document. URL : [https://www.ncver.edu.au/\\_data/assets/pdf\\_file/0016/2142016/Support-document.pdf](https://www.ncver.edu.au/_data/assets/pdf_file/0016/2142016/Support-document.pdf)
8. Review of Best Practices in Labour Market Forecasting with an Application to the Canadian Aboriginal Population. Centre for the Study of Living Standards. URL : <http://www.csls.ca/reports/csls2015-16.pdf>

УДК 338.2:372.8

**Lanska Svitlana**

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Labor Economics

**Podunai Valeriia**

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Labor Economics

## **THE DIGITAL AND ONLINE LEARNING DEVELOPMENT FOR THE UKRAINIAN ECONOMY RECOVERY**

It's wide understood that that the use of information and communication technologies (ICT) in educational processes contributes to increasing both the internal efficiency and the external economic and social efficiency of training and education.

The prevalence of digital devices and the Internet have created new opportunities for the application of personalized teaching and learning strategies that based on student-centered approaches.

It should be noted that there are certain disagreements on the interpretation of the degree of ICT use in education – from the point of view of content, purpose, definition, implementation, prerequisites, etc. The term «electronic learning» («e-learning») is often used for describing the ICT use in education.

The European Commission introduced the broader term «digital and online learning» («DOL») in 2014, as part of Education and Training 2020 (ET 2020). This emphasized two main components of modern «electronic learning» («e-learning»), in particular: