



**Юрик Я.І.**, канд. екон. наук, старший науковий співробітник  
Інститут економіки та прогнозування НАН України

### **ЗАЙНЯТИСТЬ У ТРАНСПОРТНОМУ ГОСПОДАРСТВІ УКРАЇНИ: МАСШТАБИ, ЯКІСНІ ПАРАМЕТРИ ТА СТРУКТУРНО-ДИНАМІЧНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ**

*Представлено результати дослідження масштабів, якісних параметрів та структурно-динамічних характеристик зайнятості в транспортному господарстві України. Особливу увагу приділено визначенню напрямів та оцінюванню інтенсивності змін, що відбулися в галузевому, професійному та освітньому складах робочої сили транспорту, а також встановленню рівня взаємозв'язку та взаємозалежності між цими трансформаціями.*

*Характер виявлених дисбалансів у розподілі зайнятих транспортного комплексу України за професіями та рівнями освіти дозволив зробити обґрунтовані припущення стосовно їхніх причин та напрямів пом'якшення.*

*Ключові слова:* зайнятість, структурні зміни, транспортне господарство України.

**Постановка проблеми, актуальність теми та аналіз публікацій.** Транспорт є однією з базових галузей національної економіки, розвиток та ефективне функціонування якої є необхідною умовою для забезпечення обороноздатності, захисту економічних інтересів держави, підвищення рівня життя населення [1].

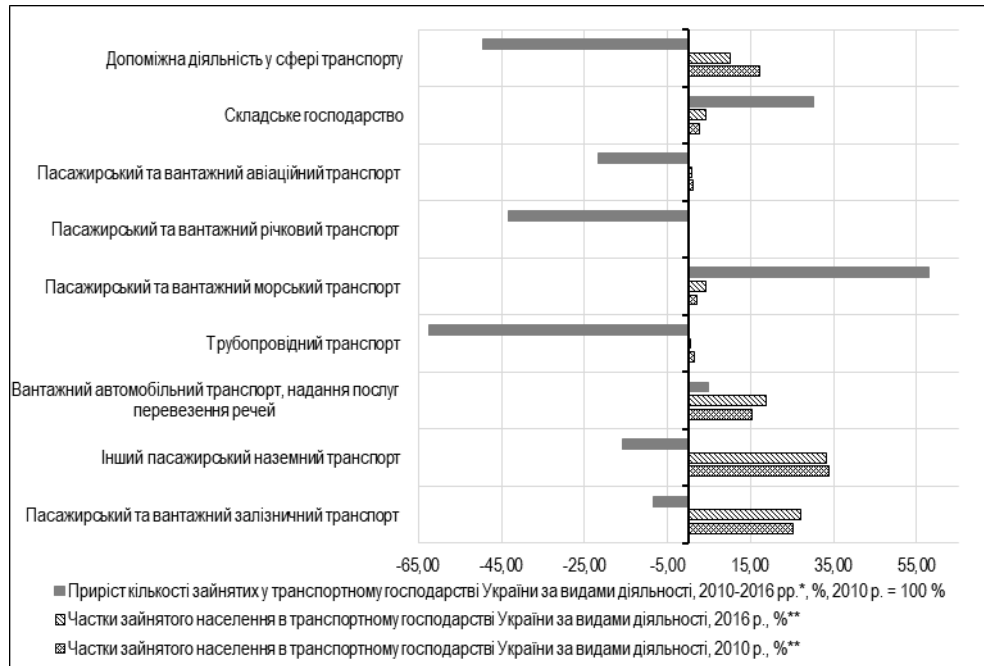
У сучасних умовах вирішення питань розвитку транспортного господарства, підвищення ефективності його функціонування тісно пов'язане з відтворенням робочої сили, і перш за все, із тенденціями у сфері зайнятості. Вивчення останніх та виявлення "вузьких місць" і є *метою* нашого дослідження.

Як трансформується зайнятість, наскільки глибокі та пропорційні зрушення відбуваються в галузевому, професійному та освітньому складах робочої сили транспортного господарства України, – це ті *питання*, на які буде отримано відповіді у представленій роботі.

На підставі аналізу публікацій можна сказати, що оприлюднені праці з питань зайнятості у сфері транспорту стосуються мотивації, стимулювання, підготовки та інших аспектів кадрового забезпечення підприємств окремих видів транспортної діяльності [2–8] і не дають скільки-небудь цілісної картини стосовно масштабів, якісних параметрів та структурно-динамічних характеристик зайнятості в галузі. Останній факт і визначив мету та завдання дослідження, результати якого представлено у цій статті.

**Виклад основного матеріалу.** Зміни в попиті й наданні послуг перевезення не є однорідними, звідси неминучі розходження в темпах і напрямках галузевих траєкторій зміни зайнятості. Як бачимо (рис. 1), протягом дослі-

джуваного періоду найбільших втрат кількості працівників зазнали об'єкти трубопровідного транспорту (-62,4%) та допоміжної сфери (-49,4%). Основними ж генераторами робочих місць були пасажирський та вантажний морський транспорт (кумулятивний приріст становив +58%), а також складське господарство (+30%).



\*У відсотках до загальної кількості зайнятого населення у віці 15–70 років у транспортному господарстві України.

\*\*Тут і далі всі дані за 2010–2016 рр. наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополь.

**Рис. 1. Динаміка кількості та структури зайнятого населення у транспортному господарстві України за видами діяльності, 2010–2016 рр.**

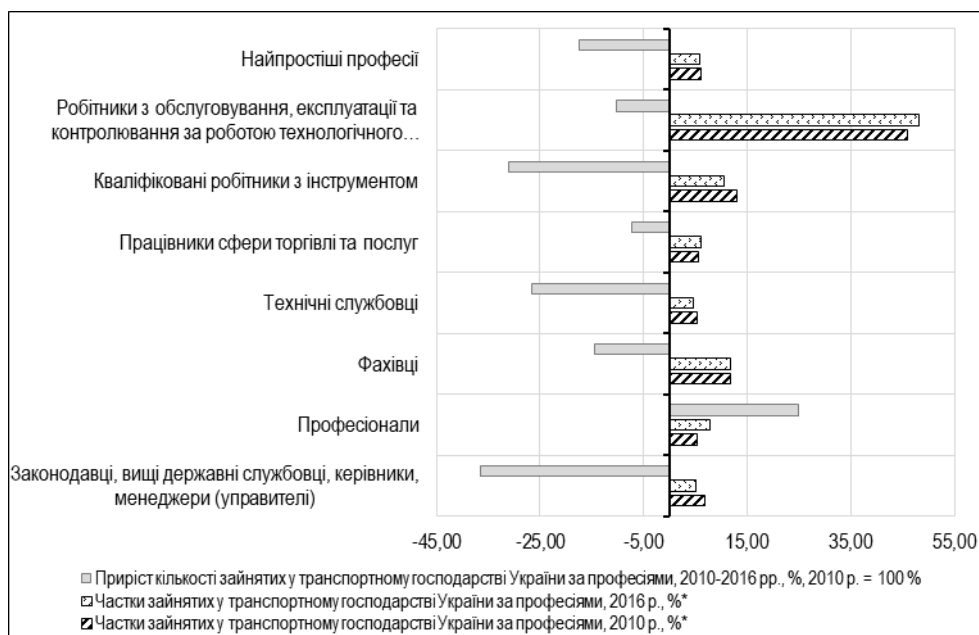
*Джерело:* розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Та чи змінилися разом із масштабами галузевої зайнятості її пропорції? Уявлення про це дають оцінки, представлені на рис. 1. Так, найбільш помітно скоротилася частка допоміжної діяльності у сфері транспорту, тоді як серед лідерів щодо збільшення свого внеску в сукупну зайнятість перебувають вантажний автомобільний, пасажирський та вантажний морський транспорт, а також складське господарство. В цілому ж порівняння відповідних складів робочої сили на початок і кінець досліджуваного періоду дозволяє констатувати незначну відмінність між ними, – за нашими розрахунками структури співпадали на 90%.

Не лише зміни, які відбуваються в галузевій зайнятості, розглядаються як відображення зростання чи зменшення попиту на робочу силу з боку економіки (підприємств). Такий же зв'язок має місце і у випадку професій зайня-

тих. Тож наступним в оцінці параметрів стану робочої сили транспортного господарства України є професійний розріз зайнятості. Як бачимо (рис. 2), досліджуваний період характеризується чисельним скороченням майже всіх груп професій, а особливо – управлінців та кваліфікованих робітників з інструментом, де кумулятивні втрати робочих місць кожної з цих професійних груп становлять 31–37%. Водночас майже незмінними залишилися масштаби зайнятості серед працівників сфери торгівлі та послуг, а кумулятивний приріст робочих місць для професіоналів становив 4,5%.

Що ж до якісних трансформацій професійного складу зайнятих у транспортному господарстві України, то, як і у випадку галузевих пропорцій, тут маємо в цілому незначні зміни (структури співпадають на 94,6%), найпомітнішими серед яких є зростання часток професіоналів (+2,5 в.п.), робітників з обслуговування, експлуатації й контролю за роботою технологічного устаткування (+2,3 в.п.) та зменшення внеску в сукупну зайнятість кваліфікованих робітників з інструментом (-2,5 в.п.). Як і на початок досліджуваного періоду, за нашими оцінками сьогодні в галузі кожен другий трудиться як оператор та складальник машин та устаткування (рис. 2).



\*У відсотках до загальної кількості зайнятого населення у віці 15–70 років у транспортному господарстві України.

**Рис. 2. Динаміка кількості та структури зайнятих у транспортному господарстві України за професіями, 2010–2016 рр.**

*Джерело:* розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Розглянемо, чи слідували зрушення у професійному складі зайнятих у сфері транспорту України за зрушеннями в їхній галузевій структурі, а чи можливо відбувалися незалежно від них. Попри науковий інтерес, який представляють такі оцінки, релевантні дослідження, виконані на прикладі української робочої

сили, відсутні. Маємо можливість заповнити цю прогалину, використовуючи метод декомпозиції, заснований на розкладанні загального приросту результативного показника за схемою ізольованого впливу факторів [9–11].

Як показують наші розрахунки (табл. 1), в цілому еволюція професійної структури зайнятих в транспортному господарстві України в період 2010–2016 рр. відбувалася переважно від впливом внутрішньогалузевих змін (83,8%), тобто динаміка професійного складу слабо пов'язана зі змінами в галузевій структурі зайнятості.

*Таблиця 1*

**Вплив міжгалузевих зрушень на зміну професійної структури зайнятості в транспортному господарстві України, 2010–2016 рр.**

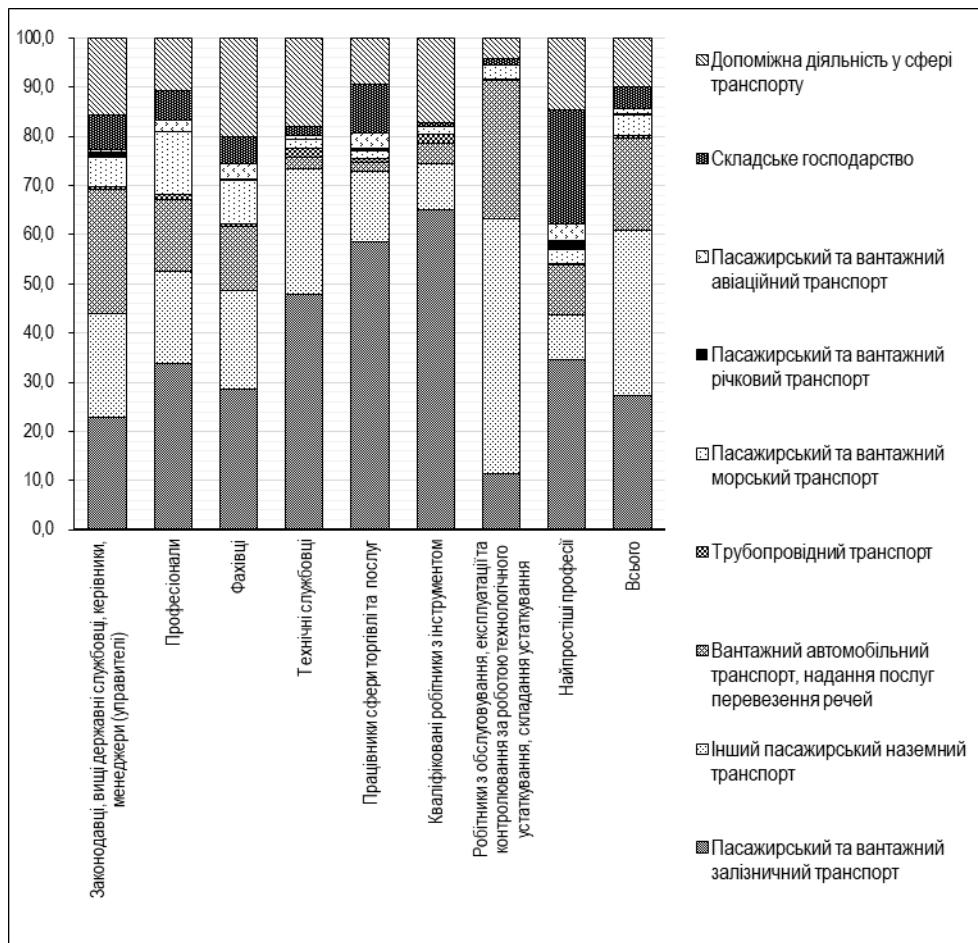
Показник	Зміна частки зайнятих за рахунок міжгалузевих зрушень, в.п.	Зміна частки зайнятих за рахунок внутрішньої динаміки професійної структури, в.п.	Зміна частки зайнятих за рахунок перехресної дії факторів, в.п.	Загальна зміна, в.п.	Внесок фактора міжгалузевих зрушень, %	Внесок фактора внутрішньогалузевих зрушень, %
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	-0,125	-1,713	0,067	<b>-1,770</b>	8,31	91,69
Професіонали	0,056	2,218	0,198	<b>2,473</b>	6,28	93,72
Фахівці	-0,084	0,591	-0,496	<b>0,011</b>	28,34	71,66
Технічні службовці	-0,379	-0,298	-0,081	<b>-0,757</b>	55,37	44,63
Працівники сфери торгівлі та послуг	0,028	0,472	-0,021	<b>0,479</b>	7,46	92,54
Кваліфіковані робітники з інструментом	-1,124	-1,680	0,277	<b>-2,527</b>	40,98	59,02
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування	1,205	0,725	0,377	<b>2,307</b>	60,41	39,59
Найпростіші професії	0,422	-0,314	-0,322	<b>-0,214</b>	55,09	44,91
<b>Інтегральна оцінка</b>					16,17	83,83

*Джерело:* розраховано автором за даними вибіркових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Найбільший вплив міжгалузеві зрушення мали на зростання частки робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування (60,4%). Найменша ж залежність від перебудови галузевої структури зайнятих була характерною для керівників, менеджерів (8,3%), професіоналів (6,3%), а також працівників торгівлі та послуг (7,5%). Наприклад, падіння попиту на управлінців відбувалося переважно всередині окремих галузей, хоча й міжгалузеві зрушення дещо посилювали цей процес.

Звуження частки технічних службовців майже рівною мірою спричинено як її зменшенням у межах окремих видів діяльності, так і зміною галузевої структури зайнятості. В тих же пропорціях, але різноспрямовано діяли відстежувані фактори на групу найпростіших професій.

Уявлення про те, як між собою співвідносяться професійні та галузеві характеристики робочої сили транспортного господарства України можна отримати з представлених нижче оцінок (рис. 3–4). Розпочнемо з аналізу розподілу професійних груп зайнятих за видами діяльності (рис. 3).

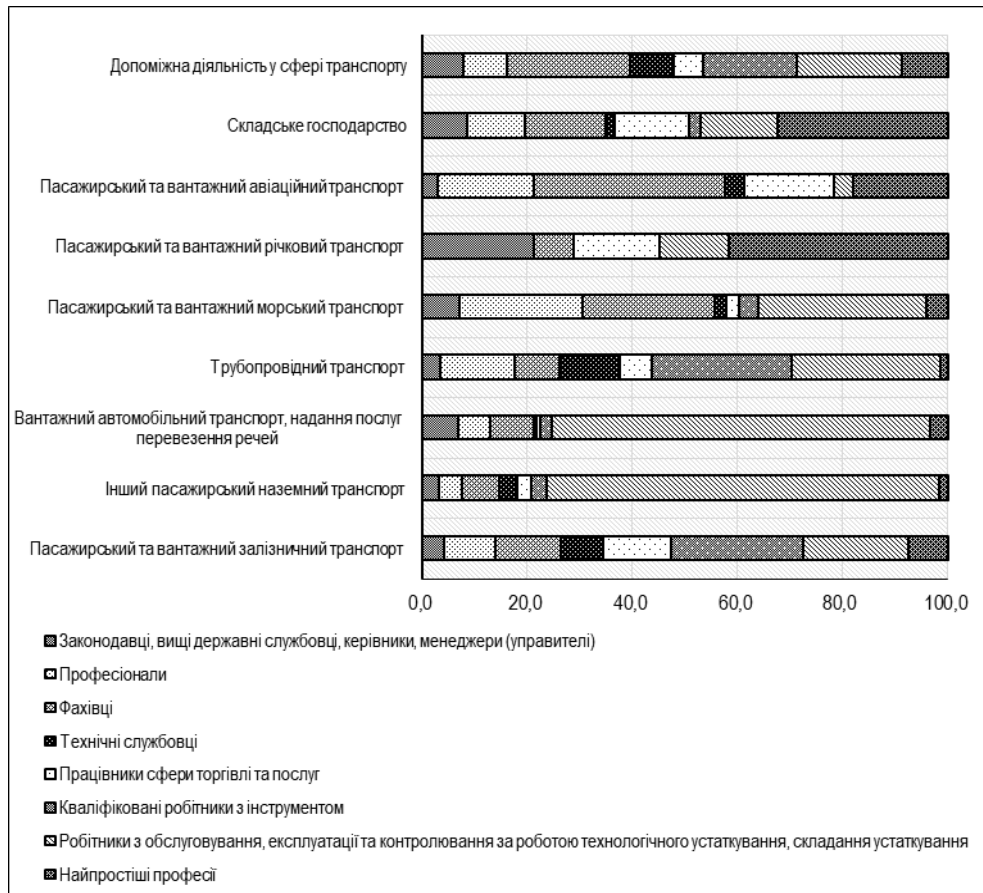


**Рис. 3. Розподіл професійних груп зайнятих в транспортному господарстві України за видами діяльності, 2016 р., %**

*Джерело:* розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Отримані результати загалом віддзеркалюють спеціалізацію досліджуваної сфери – залізничний, вантажний автомобільний та інший пасажирський наземний транспорт (наприклад, таксі, міський регулярний транспорт) акумулюють 80% зайнятих у галузі. Аналогічний галузевий профіль, але з деякими відмінностями у пропорціях, і за всіма професійними групами.

Аналіз професійної структури галузевої зайнятості дозволив виявити види діяльності з найбільшою концентрацією висококваліфікованої праці, а це морський та авіаційний транспорт. Проста ж некваліфікована робота найактивніше використовується на підприємствах річкового транспорту та складського господарства (рис. 4).



**Рис. 4. Професійна структура галузевої зайнятості в транспортному господарстві України, 2016 р., %**

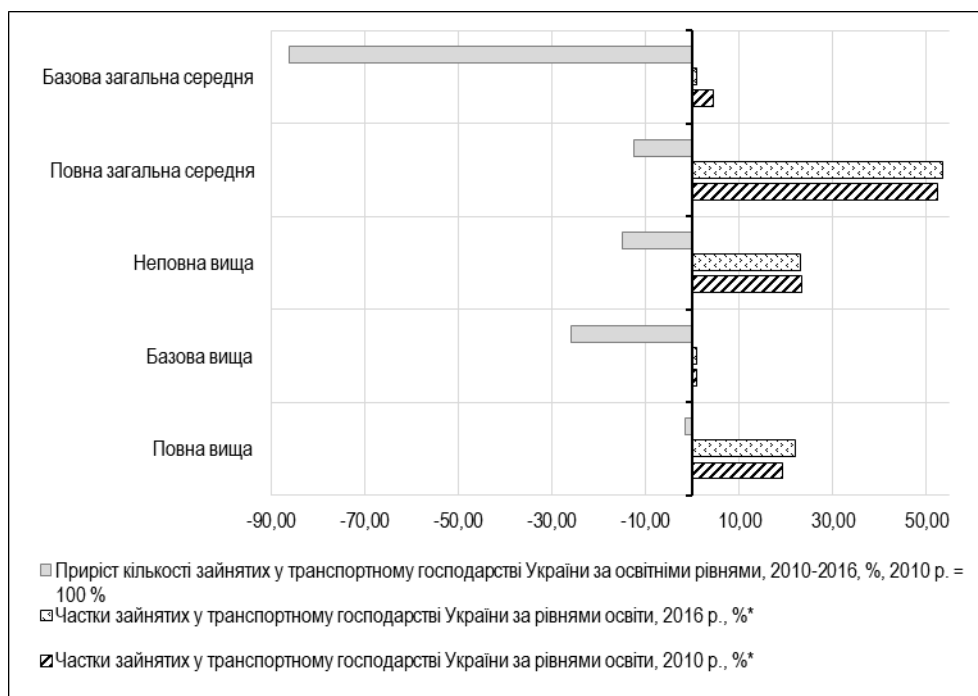
*Джерело:* розраховано автором за даними вибіркових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

За всіма видами діяльності (окрім авіаційного та річкового транспорту) не рідше, ніж кожен п'ятий зайнятий на робочих місцях із обслуговування, експлуатації та складання машин і устаткування (рис. 4).

Освітня структура зайнятих – ще одна важлива характеристика якості робочої сили. Відповідні оцінки динамічних змін в цьому напрямі представлено на рис. 5.

Так, за досліджуваний період на тлі загального зниження кількості зайнятих в транспортному господарстві України на 14,5% контингент робочої сили з низькою формальною освітньою підготовкою стрімко скорочувався. Найповільнішими темпами відбувалося "вимивання" зайнятих з повною вищою, а також повною загальною середньою освітою (в т. ч. професійно-технічною).

Що ж до освітнього складу зайнятих, то тут за сім років відбулися неістотні зміни (структури співпадають на 95,3%). Знизилася частка працівників із базовою середньою та неповною й базовою вищою освітою. Відбулося це зниження за рахунок зростання питомої ваги зайнятих з повною середньою та вищою освітою.



\*У відсотках до загальної кількості зайнятого населення у віці 15–70 років у транспортному господарстві України.

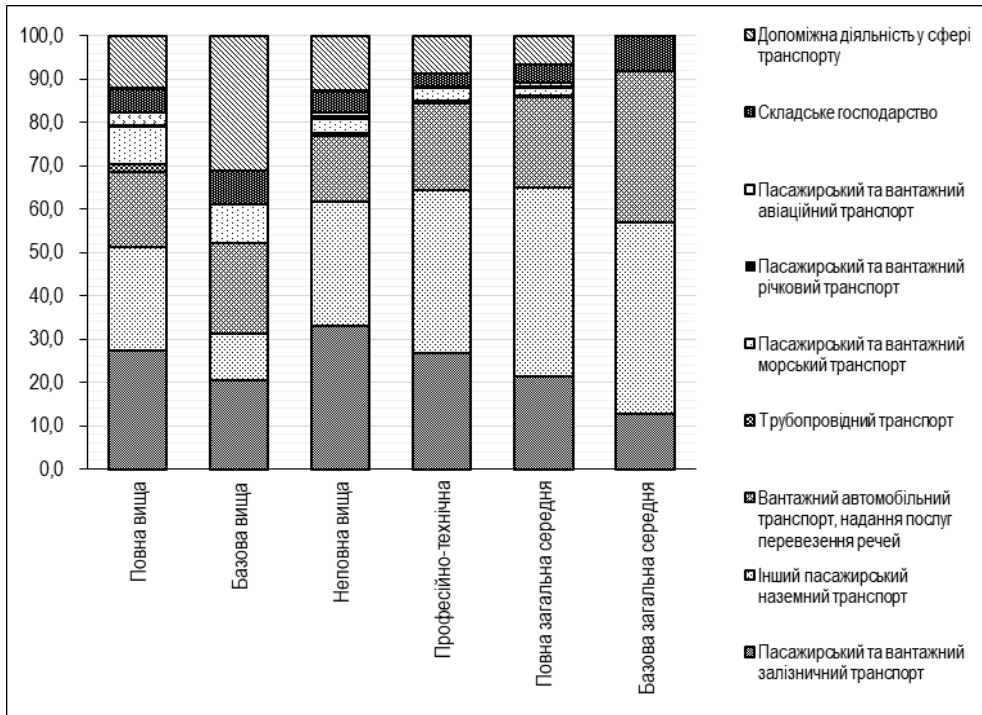
**Рис. 5. Динаміка кількості та структури зайнятих у транспортному господарстві України за освітніми рівнями, 2010–2016 рр.**

*Джерело:* розраховано автором за даними вибіркових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Як і на початок досліджуваного періоду, зараз кожен другий працівник сфери транспорту має повну загальну середню освіту (серед якої лівова частка належить професійно-технічній), а кожен п'ятий – повну або неповну вищу освіту (рис. 5).

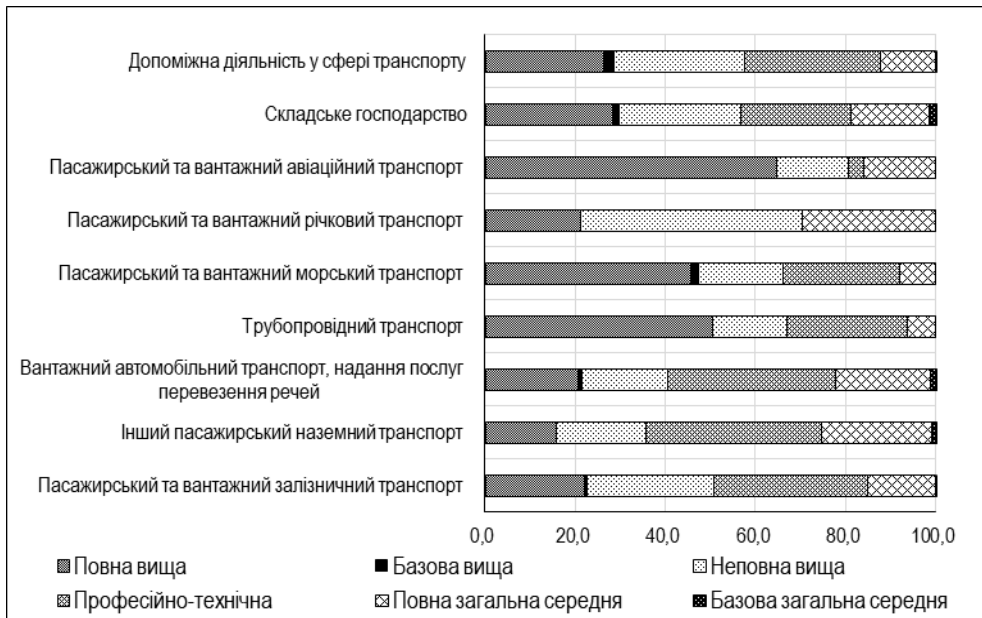
За результатами оцінювання співвідношень між освітніми та галузевими характеристиками робочої сили транспорту встановлено таке (рис. 6–7).

Кожен третій власник диплому з повною (як і неповною) вищою освітою працевлаштовується на об'єкти залізничного або іншого пасажирського наземного транспорту (таксі, міського та приміського сполучення). Випускники бакалаврату теж надають перевагу залізничному транспорту (вантажному та пасажирському), а ще допоміжній діяльності. Майже 85% працівників транспортного господарства України з професійно-технічною освітою сконцентровано на підприємствах наземного транспорту. Схожим чином за видами діяльності розподіляються власники атестатів про повну загальну середню освіту. Що ж стосується розподілу за галузями працівників із базовою середньою освітою, то для них провідними сферами прикладання трудових зусиль є вантажний автомобільний та інший пасажирський наземний транспорт (таксі, міського та приміського сполучення) – 80%, решта 20% зайнята на залізничному транспорті та в складському господарстві (рис. 6).



**Рис. 6. Розподіл освітніх груп зайнятих у транспортному господарстві України за видами діяльності, 2016 р., %**

Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності.



**Рис. 7. Освітня структура галузевої зайнятості в транспортному господарстві України, 2016 р., %**

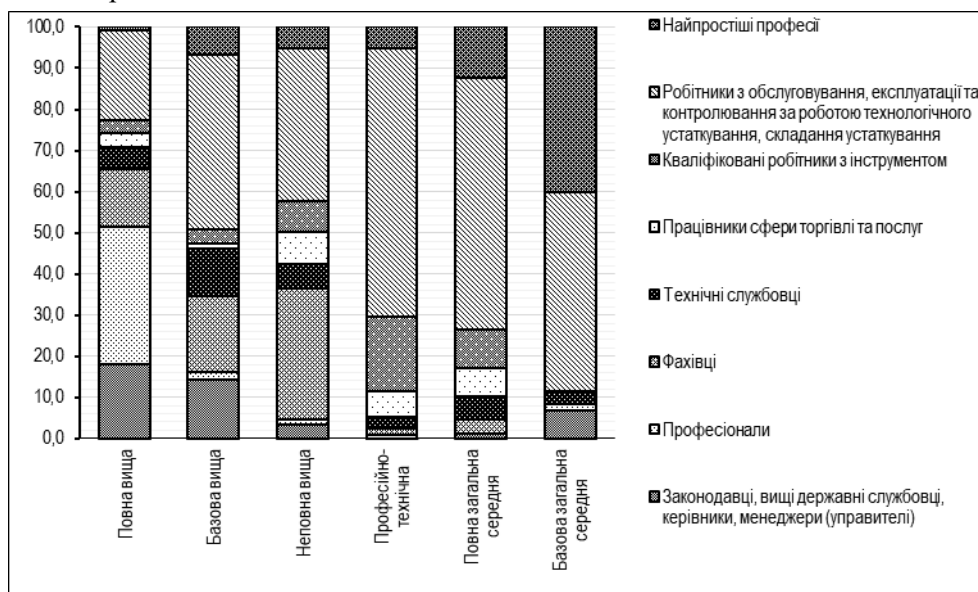
Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності.



Обернене групування, яке характеризує освітню структуру галузевої зайнятості в транспортній сфері України (рис. 7) виявило найбільш інтелектуалоємні види діяльності – трубопровідний, морський та авіаційний транспорт, де дипломи про повну вищу освіту мають від 45 до 65% зайнятих у відповідних галузях. На протилежному кінці спектра – інший пасажирський наземний транспорт, на підприємствах якого працівників з освітнім ступенем "магістр/спеціаліст" – лише 16%.

У сенсі аналізу не менш цікавим є розподіл освітніх груп, зайнятих за професіями. Дані рис. 8 демонструють, як, рухаючись вниз за рівнями освіти, спостерігається зміна концентрації працівників від найбільш до найменш кваліфікованої праці.

Результати оберненого групування – професійних груп залежно від рівня освіти представлено в табл. 2.



**Рис. 8. Розподіл освітніх груп зайнятих у транспортному господарстві України за професіями, 2016 р., %**

*Джерело:* розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

За нашими оцінками, серед керівників та менеджерів, зайнятих у сфері транспорту України, дипломи про повну вищу освіту мають близько 77%. Повна вища освіта є майже й у всіх професіоналів (94%). Приблизно 2/3 фахівців з неповною вищою освітою, а кожен четвертий – з освітнім ступенем "магістр/спеціаліст". Серед кваліфікованих робітників з інструментом, а також операторів і складальників машин та устаткування 50–60% зайнятих з професійно-технічною підготовкою. Освітній профіль працівників транспорту, зайнятих на найпростіших роботах, такий: кожен третій або з професійно-технічною, або повною загальною середньою освітою, а майже кожен четвертий має вищу освіту різного рівня.

Застосовуючи зазначений вище метод декомпозиції, розглянемо, наскільки зрушення в освітньому складі зайнятих у сфері транспорту України слідували за змінами в їхній галузевій та професійній структурах (табл. 3 та 4).

Таблиця 2

**Освітня структура професійних груп зайнятих у транспортному господарстві України, 2016 р., %**

Групи професій	Повна вища	Базова вища	Неповна вища	Професійно-технічна	Повна загальна середня	Базова загальна середня	Усього
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	76,9	2,2	14,0	2,6	3,4	1,0	100,0
Професіонали	93,9	0,2	3,7	1,8	0,3	0,1	100,0
Фахівці	26,1	1,2	62,6	4,7	5,5	0,0	100,0
Технічні службовці	25,2	2,0	29,4	20,0	23,1	0,4	100,0
Працівники сфери торгівлі та послуг	12,9	0,1	30,4	35,7	20,9	0,0	100,0
Кваліфіковані робітники з інструментом	6,3	0,3	16,5	60,3	16,6	0,0	100,0
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування	10,0	0,7	17,8	47,1	23,7	0,7	100,0
Найпростіші професії	3,3	0,9	20,3	30,7	39,8	5,0	100,0
<b>Усього</b>	<b>21,9</b>	<b>0,8</b>	<b>23,1</b>	<b>34,7</b>	<b>18,7</b>	<b>0,7</b>	<b>100,0</b>

Джерело: розраховано автором за даними вибіркових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Таблиця 3

**Вплив міжгалузевих зрушень на зміну освітньої структури зайнятості в транспортному господарстві України, 2010–2016 рр.**

Показник	Зміна частки зайнятих за рахунок міжгалузевих зрушень, в.п.	Зміна частки зайнятих за рахунок внутрішньої динаміки освітньої структури, в.п.	Зміна частки зайнятих за рахунок перехресної дії факторів, в.п.	Загальна зміна, в.п.	Внесок фактора міжгалузевих зрушень, %	Внесок фактора внутрішньогалузевих зрушень, %
Повна вища	-0,313	2,910	0,265	<b>2,862</b>	12,78	87,22
Базова вища	0,029	-0,046	-0,105	<b>-0,122</b>	45,17	54,83
Неповна вища	-0,148	0,291	-0,299	<b>-0,156</b>	40,30	59,70
Повна загальна середня	0,361	0,687	0,144	<b>1,191</b>	36,34	63,66
Базова загальна середня	0,071	-3,841	-0,004	<b>-3,774</b>	1,87	98,13
<b>Інтегральна оцінка</b>					13,99	86,01

Джерело: розраховано автором за даними вибіркових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності.



За нашими оцінками, лише у випадку зайнятих з повною загальною середньою освітою міжгалузеві та внутрішньогалузеві фактори діяли в одному і тому ж напрямі, зумовлюючи розширення масштабів зайнятості. У всіх інших варіантах характер зазначених ефектів був взаємонейтралізуючим (табл. 3).

Найбільший вплив міжгалузеві зрушення мали серед зайнятих з базовою та неповною вищою освітою. В цілому ж зміни у розподілі зайнятих транспортного господарства за рівнями освіти лише на 14% пояснювались переміщенням працівників з одного виду діяльності до іншого. Відповідно внесок внутрішньогалузевих факторів сягнув 86%. Іншими словами, зміни в освітньому складі зайнятих відбувались майже незалежно від перебудови галузевої структури транспортного господарства України.

Оцінки, які характеризують вплив на освітню структуру міжпрофесійних зрушень серед зайнятих у транспортній сфері, представлено в табл. 4.

Таблиця 4

**Вплив міжпрофесійних зрушень на зміну освітньої структури зайнятості в транспортному господарстві України, 2010–2016 рр.**

Показник	Зміна частки зайнятих за рахунок міжпрофесійних зрушень, в.п.	Зміна частки зайнятих за рахунок внутрішньої динаміки освітньої структури, в.п.	Зміна частки зайнятих за рахунок перехресної дії факторів, в.п.	Загальна зміна, в.п.	Внесок фактора міжпрофесійних зрушень, %	Внесок фактора внутрішньогалузевих зрушень, %
Повна вища	1,096	1,962	-0,196	<b>2,862</b>	36,66	63,34
Базова вища	0,001	-0,081	-0,042	<b>-0,122</b>	17,50	82,50
Неповна вища	-0,498	0,120	0,221	<b>-0,156</b>	72,47	27,53
Повна загальна середня	-0,514	1,760	-0,055	<b>1,191</b>	23,25	76,75
Базова загальна середня	-0,083	-3,762	0,071	<b>-3,774</b>	3,04	96,96
<b>Інтегральна оцінка</b>					23,74	76,26

Джерело: розраховано автором за даними вибіркових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

За результатами декомпозиції видно, що ефект від переміщення працівників між різними професіями становить 23,7%, тобто зміни, які відбулися протягом досліджуваного періоду в розподілі зайнятих за рівнями освіти, переважно зумовлені зрушеннями в їхньому освітньому складі всередині окремих професійних груп.

Зростання пропозиції освіченої робочої сили може не тільки бути реакцією на стимули, створені перспективою отримання вищих заробітків, зниження ймовірності безробіття [12] і т. ін., а й відобразити існуючі в суспіль-



стві настрої, коли високому рівню освіти відводиться особлива, соціально-статусна роль. І, усвідомлюючи, що освітня структура зайнятих не перебуває у настільки прямому взаємозв'язку з потребами економіки, як розподіл працівників за видами діяльності та професіями, не можемо не відзначити факт надто "автономної" динаміки освітніх процесів. Як наслідок, зараз у галузі багато з тих, хто отримав вищу формальну підготовку, трудиться на робочих місцях нижчої кваліфікації. Так, серед останніх – 27% технічних службовців, 13% працівників сфери торгівлі та послуг, по 7–11% кваліфікованих робітників з інструментом та робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, а також 55% задіяних у проській низькокваліфікованій праці (табл. 2 та 5).

Таблиця 5

## Відображення основних груп ISCO-08 на кваліфікаційних рівнях

Основні групи ISCO-08	Рівень кваліфікації	Опис кваліфікаційного рівня
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	4+3	
Професіонали	4	Професії, які вимагають від працівника (з урахуванням кола та складності певних професійних завдань та обов'язків) кваліфікації за: дипломом про повну вищу освіту, що відповідає рівню <b>спеціаліста, магістра</b> ; дипломом про присудження наукового ступеня (кандидата або доктора наук); атестатом про затвердження вченого звання (старшого наукового співробітника; доцента; професора)
Фахівці	3	Професії, яким відповідає кваліфікація за дипломом чи іншим відповідним документом: <b>молодшого спеціаліста; бакалавра; спеціаліста</b> , який проходить післядипломну підготовку (стажування, інтернатуру, клінічну ординатуру тощо); <b>спеціаліста</b> (на роботах з керування складними технічними комплексами чи їх обслуговування)
Технічні службовці		Професії, де може бути застосований рівень кваліфікації " <b>молодший спеціаліст</b> ", а також професії, що вимагають <b>повної загальної середньої та професійно-технічної освіти</b> чи <b>повної загальної середньої освіти</b> та професійної підготовки на виробництві
Працівники сфери торгівлі та послуг		Більшість професій, вміщених до цього розділу, вимагає <b>повної загальної середньої та професійно-технічної освіти</b> чи <b>повної загальної середньої освіти</b> та професійної підготовки на виробництві. Ряд професій можуть мати освітньо-кваліфікаційний рівень <b>молодшого спеціаліста</b>
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	2	Професії, що вимагають <b>повної загальної середньої та професійно-технічної освіти</b> чи <b>повної загальної середньої освіти</b> та професійної підготовки на виробництві
Кваліфіковані робітники з інструментом		Ці професії вимагають <b>повної загальної середньої та професійно-технічної освіти</b> чи <b>повної загальної середньої освіти</b> та професійної підготовки на виробництві. Для деяких професій, пов'язаних з виконанням робіт високої кваліфікації, потрібна кваліфікація <b>молодшого спеціаліста</b>



Продовження табл. 5

Основні групи ISCO-08	Рівень кваліфікації	Опис кваліфікаційного рівня
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування	2	Ці професії вимагають <b>повної загальної середньої та професійно-технічної освіти</b> чи <b>повної загальної середньої освіти</b> та професійної підготовки на виробництві. Для деяких професій, пов'язаних із виконанням робіт високої кваліфікації, потрібна кваліфікація <b>молодшого спеціаліста</b>
Найпростіші професії	1	Для виконання професійних завдань досить <b>базової загальної середньої освіти</b> або <b>початкової загальної освіти</b> та мінімальної професійної підготовки на виробництві чи інструктажу

Джерело: складено автором за даними діючого Класифікатору професій.

Разом із тим існує й певна частка працівників транспортної сфери, які зайняті на робочих місцях, щодо яких наявний у цих працівників освітній рівень є недостатнім. Серед таких, зокрема, 7% керівників, менеджерів (у т. ч. законодавців та вищих державних службовців) та кожен десятий із категорії фахівців.

#### Висновки та перспективи подальших досліджень

Виявлений дисбаланс між освітніми рівнями працівників та їх робочих місць може бути свідченням:

- *різної якості людського капіталу* – за однакового рівня формальної підготовки (дипломів) працівники можуть сильно відрізнятись між собою за такими складовими, як знання, вміння, навички, досвід, здібності тощо. Через неналежну якість людського капіталу працівник займає робоче місце на один чи кілька кваліфікаційних рівнів нижче, ніж міг би згідно з отриманим дипломом;
- *нераціонального використання освітнього потенціалу*, коли зайнятий з вищою підготовкою змушений працювати на роботах нижчої кваліфікації (через дефіцит відповідних робочих місць), і якщо це триватиме достатньо довго, працівник декваліфікується та знизить свою конкурентоспроможність на ринку праці. Також часто розплатою за *overqualified* є втрата працівниками в заробітках порівняно з тими, чий фактичний освітній рівень відповідає потрібному на робочому місці.

Саме дефіцит пропозиції робочих місць, які вимагають третинної освіти вважаємо основною причиною виявлених диспропорцій. І тут, окрім стійкого економічного зростання, необхідно стимулювати роботодавців (шляхом удосконалення інституційного середовища) до створення таких робочих місць, які потребують наукомістких знань і висококваліфікованої праці. Адже маємо розуміти, що продуктивність (і заробітки) визначається не лише характеристиками самих працівників, а й характеристиками робочих місць, які вони займають. У випадку ж примітивізації економіки галузі випускники вищих навчальних закладів України, в яких здійснюється підготовка кадрів для транспортного комплексу, в тому числі й за державним замовленням, поповнюватимуть ряди трудових мігрантів.

Для підвищення ж якості людського капіталу, вираженого рівнем освіти, кваліфікації, знань, досвіду, необхідно налагодити співпрацю освітніх закла-

дів із роботодавцями таким чином, аби компетенції, що формуються під час навчання, відповідали реальним потребам бізнесу.

На завершення відзначимо, що запропоноване дослідження масштабів, якісних параметрів та структурно-динамічних характеристик зайнятості в транспортному господарстві України дає багатий аналітичний матеріал, який може бути використано при формуванні державної політики зайнятості, спрямованої на вирішення актуальних проблем національного ринку праці.

Сформований нами масив даних щодо обсягів та характеру переміщення зайнятих в транспортному господарстві України між галузями та професіями робить можливою предиктивну оцінку ймовірних змін у відповідних структурах працівників. Такий прогноз формуватиме базу для розроблення політики у сфері зайнятості та аналізу і порівняння ефектів у результаті її впровадження.

#### Список використаних джерел

1. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 жовтня 2010 р. № 2174-р "Про схвалення Транспортної стратегії України на період до 2020 року". URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2174-2010-%D1%80>
2. Компанієць В.В. Стратегія людського розвитку та зміни у підготовці кадрів залізничного транспорту. *Вісник економіки транспорту та промисловості*. 2010. № 31. С. 203–211.
3. Лифарь В.В. Формування конкурентоспроможного трудового потенціалу транспортної галузі регіону. *Економіка і регіон*. 2014. № 3. С. 52–56.
4. Плетникова І.Л. Удосконалення методики оцінки кадрового потенціалу підприємств залізничного транспорту. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2008. № 4, т. 2. С. 52–56.
5. Семеняк М.М. Інтелектуальна складова кадрового забезпечення залізничного транспорту України. *Вісник Університету банківської справи Національного банку України*. 2013. № 2. С. 273–276.
6. Семеняк М.М. Кадрове забезпечення Укрзалізниці в умовах реформування залізничного транспорту. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2013. № 41. С. 125–130.
7. Токмакова І.В. Мотивація трудової поведінки працівників підприємств залізничного транспорту в умовах реформування. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2013. № 44. С. 286–298.
8. Тютюнник О.В. Використання фінансових методів стимулювання працівників залізничного транспорту в умовах реформування галузі. *Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту. Сер.: Економіка і управління*. 2012. № 21–22 (2). С. 74–78.
9. Адамов В.Е. Факторный индексный анализ (Методология и проблемы). Москва: Статистика, 1977. 200 с.
10. Капелюшников Р.И. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика. *Вопросы экономики*. 2006. № 10. С. 19–40.
11. Шестаков М.А. Структурные изменения в экономике и их влияние на занятость молодежи. *Вестник научно-исследовательского института труда и социального страхования*. 2010. № 2–3 (3–4). С. 106–115.
12. Юрик Я.І., Кузьменко Г.Г. Побудова скорингової моделі для оцінки ризикових подій на ринку праці. *Економіка і прогнозування*. 2016. № 3. С. 107–118. doi: <https://doi.org/10.15407/eip2016.03.107>

*Надійшла до редакції 05.09.2017 р.*



*Юрик Я.И., канд. экон. наук, старший научный сотрудник  
Институт экономики и прогнозирования НАН Украины*

### **ЗАНЯТОСТЬ В ТРАНСПОРТНОМ ХОЗЯЙСТВЕ УКРАИНЫ: МАСШТАБЫ, КАЧЕСТВЕННЫЕ ПАРАМЕТРЫ И СТРУКТУРНО-ДИНАМИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ**

Представлены результаты исследования масштабов, качественных параметров и структурно-динамических характеристик занятости в транспортном хозяйстве Украины. Особое внимание уделено определению направления и оценке интенсивности изменений, произошедших в отраслевом, профессиональном и образовательном составах рабочей силы транспорта, а также установлению уровня взаимосвязи и взаимозависимости между этими трансформациями.

Характер выявленных дисбалансов в распределении занятых транспортного комплекса Украины по профессиям и уровням образования позволил сделать обоснованные предположения относительно их причин и направлений смягчения.

*Ключевые слова:* занятость, структурные изменения, транспорт Украины.

*Y.Yuryk, PhD in Economics, Senior Researcher,  
Institute for Economics and Forecasting, NAS of Ukraine*

### **EMPLOYMENT IN UKRAINIAN TRANSPORT SECTOR: SIZE, QUALITY PARAMETERS AND STRUCTURAL-DYNAMIC CHARACTERISTICS**

The article presents the results of a study on the size, qualitative parameters and structural-dynamic characteristics of the employment in Ukraine's transport sector. The author analyzes the peculiarities in the distribution of structural changes that have taken place in the sectoral, professional and educational composition of this country's transport labor and measures their depth. The structural shifts are considered as a result of the redistribution of labor between industries, professions and educational levels, as well as employment circulation between different professional and educational segments within the subsectors of Ukrainian transport complex.

Applying the simulation of multiplicative factor systems and the method of decomposition according to the scheme of isolated influence of factors, the author estimates intensity and direction of the changes in the professional characteristics of the employed in Ukraine's transport sector in connection with its branch restructuring. In addition, the article reveals the nature of the interaction between the educational structure of this country's transport labor and the inter-sectoral and inter-professional shifts in the employment.

An imbalance has been revealed in the distribution of Ukrainian employed in the transport sector by professions and education level, and the determination of the nature of these differences made it possible to make reasonable assumptions about their causes and ways of their mitigation.

The main empirical base that made it possible to carry out the presented research is the materials of population surveys on economic activity. And the obtained data array on the dynamics and characteristics of the labor employed in Ukraine's transport sector provides rich analytical material that can be used in determining a government employment policy to be aimed at solving urgent problems of the national labor market.

*Key words:* employment, structural changes, Ukraine's transport sector.

### References

1. Cabinet of Ministers of Ukraine (2010). Order N 2174-p "On approval of the Transport Strategy of Ukraine for the period 2020". Retrieved from <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2174-2010-%D1%80> [in Ukrainian].
2. Kompaniets', V.V. (2010). Strategy of still human development and change in the personnel training of railway transport. *Visnyk ekonomiky transportu ta promyslovosti – The bulletin of transport and industry economics*, 31, 203–211 [in Ukrainian].
3. Lyfar', V.V. (2014). Forming the competitive labor potential of the region's transport industry. *Ekonomika i rehion – Economics and region*, 3, 52–56 [in Ukrainian].
4. Plietnykova, I.L. (2008). The improvement of the personnel potential assessment methodology enterprises of railway transport. *Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu. Ekonomichni nauky – Herald of Khmelnytskyi national university. Economic Sciences*, 4 (2), 52–56 [in Ukrainian].
5. Semeniak, M.M. (2013). Intelligent staffing component of railway transport of Ukraine. *Visnyk Universitetu bankivs'koi spravy – Journal of the banking university*, 2, 273–276 [in Ukrainian].
6. Semeniak, M.M. (2013). Personnel provision of the Ukrzaliznytsia in the conditions of railway transport reform. *Visnyk ekonomiky transport i promyslovosti – The bulletin of transport and industry economics*, 41, 125–130 [in Ukrainian].
7. Tokmakova, I.V. (2013). The motivation of the labor behaviour of the enterprises of a railway transportation in the conditions of reforming. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti – The bulletin of transport and industry economics*, 44, 286–298 [in Ukrainian].
8. Tiutiunyk, O.V. (2012). Using methods of financial incentives railway employees in terms of reform. *Zbirnyk naukovykh prats' Derzhavnoho ekonomiko-tehnolohichnoho universytetu transportu. Ser. Ekonomika i upravlinnia – Proceedings of the state economic and technological university of transport. Avg. Economics and management*, 21–22 (2), 74–78 [in Ukrainian].
9. Adamov, V.E. (1977). Factor index analysis (Methodology and problems). Moscow: Statistika [in Russian].
10. Kapeljushnikov, R. (2006). Composition of russian employment: specifics and dynamics. *Voprosy ekonomiki – Voprosy ekonomiki*, 10, 19–40 [in Russian].
11. Shestakov, M.A. (2010). Structural changes in the economic and their impact on youth employment. *Vestnik nauchno-issledovatel'skogo institute truda I social'nogo strahovanija – Herald of the research institute of labor and social insurance*, 2–3 (3–4), 106–115 [in Russian].
12. Yuryk, Ya.I., Kuz'menko, H.H. (2016). Creating a scoring model to assess risk events on the labor market. *Ekon. prognovannâ – Economy and forecasting*, 3, 107–118. doi: <https://doi.org/10.15407/eip2016.03.107> [in Ukrainian].