

ния транспортно-экспедиторскими и агентскими компаниями, определена их специфика, общие и различные черты. На основе этого выявлен ряд действенных методов решения некоторых из этих проблем в практической деятельности компаний, а также предложены мероприятия в области государственной политики, направленные на их решение.

Ключевые слова: транспортные посредники, предприятия транспортного сервиса, транспортное экспедирование, агентирование, вознаграждение экспедитора, вознаграждение агента, формирование денежных поступлений.

Анотація

Романенко К. М., Щелкунова А. В. Проблеми процесу формування грошових надходжень транспортних посередників. — Стаття.

У статті розглянуто проблеми процесу формування грошових надходжень та винагороди транспортно-експедиторських та агентських компаній. Досліджено специфіку цих проблем, їх спільні риси та відмінності. На основі цього виявлено ряд дієвих методів вирішення деяких з цих проблем в діяльності компаній, а також запропоновано заходи інституціонального характеру, що спрямовані на їх подолання.

Ключові слова: транспортні посередники, підприємства транспортного сервісу, транспортне експедирування, агентування, винагорода експедитора, винагорода агента, формування грошових надходжень.

Summary

Romanenko E. M., Shchelkunova A. V. The problems of the process of forming of the money incomes of transport intermediaries. — Article.

The article deals with the problems of obtaining income and award by forwarding and agent companies. The peculiarities, differences and common features of these problems are studied. On this basis a set of applicable methods of overcoming of the part of these problems is distinguished, as well as other measures of institutional character, which are aimed at their solving, are offered.

Keywords: freight forwarders, transport service enterprises, transport forwarding companies, agency services, award of the freight forwarder, award of the agent, formation of incomes.

УДК 658.310

Ю. В. Хаймінова

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК СКЛАДОВА ПРОЦЕСУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ МОРСЬКОГО ТРАНСПОРТУ УКРАЇНИ

В умовах інформаційної економіки розвиток економіки будь-якої країни забезпечується за рахунок ефективного використання трудових ресурсів. Особливої актуальності питання збереження трудового потенціалу набуває в процесі розвитку міжнародних економічних відносин, поглибленні міграційних процесів. За оцінками експертів Світового банку на 2011 р. понад 215 млн чол (3 % світового населення) проживають поза межами країн походження. Україна приймає участь в обміні економічними ресурсами, зокрема трудовими, виступаючи експортером та/чи імпортером трудових ресурсів. Сукупна кількість українських емігрантів складає 6,5 млн чол (14,4 % населення України) [7]. Головним мотивом міграції залишається вищий рівень доходу. Трудову міграцію українців крім того зумовлюють високий рівень галузевого та регіональ-

ного безробіття в умовах структурних трансформацій в економіці, довготривале зниження попиту на окремі спеціальності [2].

Морська галузь в цілому і морегосподарський комплекс зокрема відіграють вагомий роль у соціально-економічному розвитку України. Потенціал України як морської держави багато в чому визначається наявністю висококваліфікованої робочої сили. Україна, яка практично не має флоту, є однією з лідерів країн — постачальників робочої сили на морський ринок праці. За даними UNCTAD, частка України за кількістю морських офіцерів та рядових складає відповідно 4,35 % та 1,9 %.

Окремі питання ролі моряків в зовнішній трудовій міграції розглядається в працях [1; 4; 9]. Тенденції розвитку глобального ринку праці моряків досліджували І. Продіус, В. Жихарева, Р. А. Бундюк та інші [3; 8].

Метою статті є дослідження ролі трудової міграції моряків у міграційних процесах України, проблеми трудової міграції моряків та перспективи розвитку морського ринку праці.

Українська трудова міграція є важливою складовою соціально-економічного розвитку України. Слід відзначити такі позитивні наслідки зовнішньої трудової міграції в економічній та соціальній сферах:

— зовнішня трудова міграція надлишкової на певний момент робочої сили розглядається як один із способів використання надлишкового трудового потенціалу, зменшення рівня безробіття та соціального напруження на національному ринку праці. Відсутність належного державного контролю за судноплавною галуззю, що призвело до суттєвого зниження українського тоннажу, неспроможність українського центру зайнятості забезпечити морякам роботу за фахом в Україні чи за кордоном обумовило розширення зовнішньої трудової міграції. Для моряків зовнішня трудова міграція розглядається фактично єдиною можливістю працювати за фахом, підтримувати відповідний рівень кваліфікації та зберігати професійну придатність [9];

— накопичення досвіду життя та роботи в іншому соціально-економічному середовищі, в ринкових умовах, формування європейської системи цінностей та інші [2];

— основним фактором фінансового впливу міжнародної трудової міграції на економічний розвиток країни є потоки грошових переказів мігрантів. Після прямих іноземних інвестицій вони є другим за значимістю фінансовим потоком в країнах, що розвиваються. Нетто прямих іноземних інвестицій в 2010 р. склало 5,5 млрд дол, грошові перекази — 5,2 млрд дол., а зовнішня допомога розвитку для України — 0,667 млрд дол. [7]. При цьому частка переказів українських моряків складає 28,8 % від обсягу грошових переказів.

В Законі України «Про основи національної безпеки України» вплив кваліфікованої робочої сили за межі України визначається в якості загроз національній безпеці України. Негативні наслідки трудової міграції в якості загрози національній безпеці держави виявляються в безповоротній втраті трудових ресурсів, погіршенні вікової структури населення, зменшенні чисельності економічно активного населення працездатного віку.

За експертними оцінками, до 99 % від загальної чисельності громадян України, які виїжджають за кордон з метою працевлаштування, працюють нелегально, що має негативний вплив на розвиток трудового потенціалу України [2; 9]. Основну частину (75 %) легальних трудових мігрантів з України складають моряки різних спеціальностей, які працюють за професією.

На сьогодні Державна політика регулювання трудових мігрантів має дві складові: формування сучасного національного ринку праці і забезпечення правового та соціального захисту громадян України, які працюють за її межами [1].

Ліцензування посередницької діяльності з працевлаштування на роботу за кордоном розглядається дієвим механізмом регулювання ринку праці. Обсяг працевлаштування ліцензованими посередниками складає 80-90 тис. на рік, з яких 80 % — моряки [1]. Між тим посередники не зобов'язані законодавством вимагати від судновласників гарантій мінімальної зарплати, медичної та пенсійної страховок, репатріації [6].

Українські моряки пропонують свою здатність до праці на світовому ринку праці моряків, який є специфічним сегментом світового ринку робочої сили, в якому зайнято понад 1371 тис. моряків зі 150 країн. На даний час, за оцінками фахівців BIMCO, морський ринок праці характеризується незначним (13 тис. осіб) перевищенням попиту на офіцерів над пропозицією та збалансованістю попиту та пропозиції рядового складу [12, 13] (табл.).

Таблиця

**Співвідношення попиту та пропозиції людського капіталу
на ринку морських перевезень, тис. осіб.**

Роки		Офіцери	Рядові	Всього
2000	Пропозиція, тис. осіб	404,0	823,0	1227
	Попит, тис. осіб	420,0	599,0	1019
	Співвідношення «попит/пропозиція», тис. осіб	16,0	-224,0	-208,0
	Співвідношення «попит/пропозиція», %	1,04	0,73	0,83
2005	Пропозиція, тис. осіб	466	721	1187
	Попит, тис. осіб	476	580	1056
	Співвідношення «попит/пропозиція», тис. осіб	10	-135,0	-131,0
	Співвідношення «попит/пропозиція», %	1,02	0,80	0,89
2010	Пропозиція, тис. осіб	624	747	1371
	Попит, тис. осіб	637	747	1384
	Співвідношення «попит/пропозиція», тис. осіб	13,0	0	13,0
	Співвідношення «попит/пропозиція», %	1,02	1	1,001
Темп приросту 2010/2005				
	Пропозиція, %	1,34	1,03	1,15
	Попит, %	1,34	1,29	1,31

Результати аналізу попиту і пропозиції в 2010 р. показують, що на ринку морських трудових ресурсів спостерігався відносно стабільний баланс між попитом і пропозицією робочої сили в судноплавній галузі в порівнянні з 2000 та 2005 рр. Ця ситуація є логічним віддзеркаленням кризи 2008 р., різкого ско-

рочення обсягів морських перевезень одночасно зі значним зростанням кількості моряків, які шукають роботу [3, 13]. Між тим окремі судноплавні компанії стискалися з проблемами із заповненням своїх вакансій для, зокрема, старших офіцерів, інженерів на певних ринках.

Балансування попиту та пропозиції відбулося за рахунок зміни в пропозиції рядового складу. З 2000 р. пропозиція офіцерів зросла на 220 тис. осіб, в той час як пропозиція рядового складу зменшилась на 75 тис. осіб. В цілому пропозиція на ринку праці зросла на 144 тис. осіб. Загалом попит на ринку праці моряків зріс на 365 тис. осіб, але темп росту попиту на офіцерів перевищив темп росту попиту на рядовий склад на 69 тис. осіб.

В роботі [13] представлені сценарії розвитку ринку праці моряків до 2020 р. на підставі визначення чутливості збільшення попиту на трудові ресурси залежно від зростання флоту. Згідно з найбільш ймовірним сценарієм, в найближчі 10 років світовий флот буде рости на 2,3 % на рік, що співвідноситься з темпом зростання за попереднє десятиліття. При цьому потреба в моряках буде трохи знижуватися, кількість моряків буде залишатися приблизно однаковою. Передбачається, що рівень найму в галузі залишатиметься приблизно таким, як і в минуле десятиліття, при цьому вихід моряків з галузі складе близько 1% на рік. Поточний дефіцит офіцерів повинен зберегтися, якщо не зростуть обсяги навчання моряків і не скоротяться темпи виходу з професії. Існує стурбованість щодо поточної і майбутньої наявності командного складу, особливо механіків, на Далекому Сході і Індійському субконтиненті. Особливе значення має кваліфікація командного складу. Судновласники зацікавлені в залученні, з одного боку, дешевої, з другого, кваліфікованої робочої сили. Моряки з України відповідають цим критеріям.

За останні 15 років пропозиція українських моряків збільшилась в 2 рази та на 16 % — з 2005 р. по 2010 р. Офіцерський склад збільшився на 22,5 %, в той час як рядовий склад збільшився на 10,8 % (рис.).

В 2005 р., за даними ВІМСО, Україна займала 4 позицію після Китаю, Філіппін та Туреччини серед країн — постачальників робочої сили на світовий ринок праці моряків. За даними «Drewry Shipping Consultants», в 2010 р. Україна посіла шосте місце в світі по кількості моряків на світовому судноплавному ринку робочої сили і четверте місце рейтингу за кількістю офіцерів (5,67 %) [10, 12].

За даними Міністерства закордонних справ України, українцям видано 113 тис. діючих посвідчень особи моряка. Основний сектор українського ринку праці моряків знаходиться в Одесі [11]. Україна щорічно дипломує 3100 морських спеціалістів, із яких 2250 моряків випускають навчальні заклади одеського регіону. Одеський сектор ринку праці налічує 59 тис. осіб (31 тис. офіцерів та 28 тис. рядових). З 900 крьюнгових компаній 260 — знаходиться в Одесі. Характерними ознаками сегмента українських моряків вважається високий професіоналізм, витривалість, комунікабельність. Моряк, поки має роботу за контрактами, схваленими ІТФ, є соціально краще захищеним відносно інших категорій трудових мігрантів та більшості тих, хто працює в

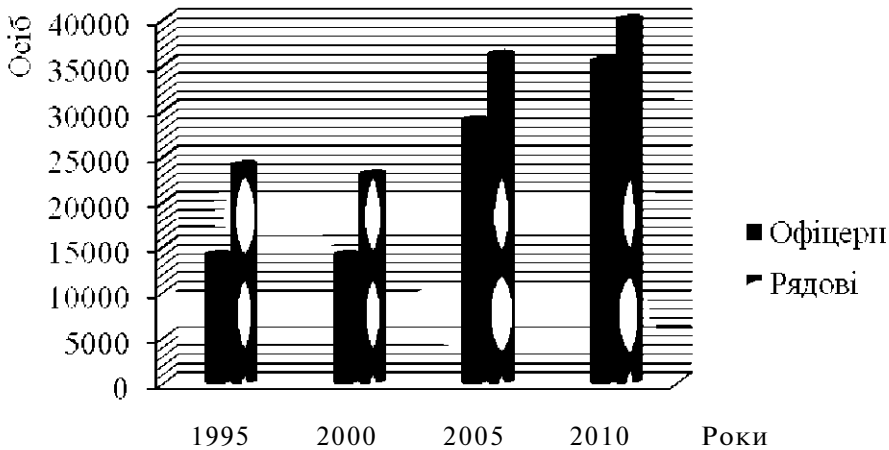


Рис. Пропозиція українських моряків на міжнароднім ринку праці, осіб

Україні. Це обумовлено, насамперед, високою, за українськими мірками, зарплатою, страховкою на період роботи.

Нормативні акти, що регулюють умови праці і соціальний захист працівників морських професій, є найбільшою групою спеціальних конвенцій і рекомендацій, прийнятих міжнародною організацією праці (ILO). Регулювання ринку праці в судноплаванні здійснюється міжнародними організаціями, до яких відносяться Міжнародна федерація транспортників (ITF), Міжнародна морська організація (IMO), Міжнародна організація праці (ILO), Міжнародна організація судновласників (ISF).

ITF представляє інтереси профспілок транспортників у міжнародних органах, які приймають рішення та впливають на зайнятість, умови праці та безпеку в транспортній галузі, таких як ILO і ШО. ITF надає інформацію і видає рекомендації профспілкам з питань розвитку транспортної галузі в різних країнах і регіонах світу. У ITF мається також спеціальний освітній відділ, метою якого є забезпечення потужного і демократичного розвитку транспортних профспілок. У 1990 р. був розроблений і опублікований стандартний колективний договір ITF [3]. ITF спільно з ISF та ILO була встановлена мінімальна ставка оплати праці для матроса класу АВ. Заплата ITF для моряків, що працюють на суднах під «зручними» прапорами постійно збільшується. З 1 січня 2008 р. мінімальна зарплата капітана судна зросла до 5345 дол. США, а матроса класу АВ — 545 дол. США.

ШО встановлює міжнародні морські стандарти, випускає численні конвенції та рекомендації. В роботі ISF значне місце займають відносини з профспілками, зокрема з ITF. Діяльність ISF включає вирішення питань оплати та умов праці моряків, ролі управління в судових операціях, техніки безпеки та охорони праці, навчання моряків, відносини з крьюнговими організаціями. ISF приймала активну участь у розробці найважливіших конвенцій та резолюцій,

що відносяться до судноплавства, умов праці та найму моряків, здоров'я і навчання.

Однак розвиток практики «зручних прапорів» обумовлює формування «зручних екіпажів» з країн, які розвиваються, в тому складі і України, що призводить до певних проблем між роботодавцями та моряками [5, 8]. Робота моряків на судах під «зручним прапором» пов'язана з випадками порушення контрактних умов праці і оплати, несвоєчасною виплатою заробітної плати, безпідставним перериванням контракту з ініціативи роботодавця, відсутністю страхування ризиків і витрат на випадок захоплення судна піратами з подальшою компенсацією фізичної і моральної шкоди.

Зростання зарплати ІТФ для моряків, що працюють на судах під «зручними» прапорами, певним чином впливає на поширення з боку судовласників практики подвійної бухгалтерії, яка полягає в підписанні моряком контракту, де вказані рівні зарплат схвалені ІТФ, і паралельно або при прибутті на судно — другого контракту із значно меншими ставками зарплати, що фактично підлягають виплаті. Моряків, які не погоджуються на такі умови, відправляють додому за власний рахунок, а тих, хто звертається до ІТФ, заносять у так звані чорні списки, що ускладнює їх подальше працевлаштування на судна.

Збільшення проблем трудових відносин обумовлене також змінами в судноплаванні — скороченні часу на стоянці в порту, зменшенні чисельності екіпажу внаслідок технічного удосконалення та автоматизації суден. Це веде до поглиблення ізоляції та психологічної напруги в екіпажі. Професія моряка є досить важкою, оскільки пов'язана з відривом від сім'ї і дому, замкнутим та обмеженим колом спілкування, оскільки моряки працюють, харчуються, відпочивають на судні. Одночасно моряки-іноземці можуть отримувати зарплату значно нижчу за ту, яку отримують спеціалісти країн-судновласників.

Зростання кількості нападів піратів на торгові судна в останні роки також сприяє посиленню психологічної напруги, що усугубляється тим, що судовласники не попереджають екіпаж про райони роботи чи матеріально не компенсують ризик проходження небезпечним районам.

З 2006 р. пірати здійснили близько 1,6 тис. атак, внаслідок яких загинули 54 людини. За даними Міжнародного морського бюро, в 2011 р. зареєстровано 439 нападів на судна, з яких 275 — були зареєстровані біля сомалійського узбережжя і в Гвінейській затоці на західному узбережжі Африки. 802 члени екіпажу були взяті в заручники в 2011 р., що на 379 осіб менше, ніж в 2010 р. [14].

В 2008-2011 рр. були здійснені напади на 42 судна з 196 громадянами України у складі екіпажів, з них у 2008-2010 рр. 31 іноземне судно з 155 українцями у складі екіпажів були захоплені в полон. В 2011 р. з піратського полону було звільнено 36 громадян України. В 2010 р. піратами було захоплено 8 суден з 33 українськими моряками, а в 2011 р. в полон потрапили 11 суден з 41 громадянином України, 36 з яких у тому ж році були звільнені і повернуті на батьківщину. Українські судна в 2010-2011 рр. в полон до піратів не потрапляли [15].

Висновки. Зовнішня трудова міграція, незважаючи на певні позитивні моменти, має негативний вплив на рівень трудового потенціалу України.

В умовах постійного скорочення українського торговельного флоту зовнішню легальну трудову міграцію можна розглядати як один з способів раціонального використання трудової сили.

Україна займає провідне місце серед країн — постачальників морських трудових ресурсів. Привабливість українських офіцерів для іноземних роботодавців визначається високим професіоналізмом, витривалістю, комунікабельністю моряків, здатністю приймати нестандартні рішення при менших витратах на заробітню плату.

Загальна ситуація на міжнародному морському ринку праці свідчить про певний дефіцит кваліфікованого офіцерського складу та баланс попиту і пропозиції рядового складу.

Тенденції зменшення чисельності екіпажу, часу стоянки суден в порту сприяють зростанню фізичного та нервово-психологічного навантаження членів екіпажу, що може негативно відобразитись на безпеці людей, судна, вантажу та навколишнього середовища.

До основних порушень, з якими стикаються моряки при роботі за кордоном, слід віднести затримку заробітної плати, виплату її в меншому розмірі, ніж передбачено стандартами про працю, неправильний облік робочого часу і наднормових робіт, примушення до понаднормової роботи, яка може відбуватися в небезпечних умовах та/або не оплачується тощо.

Можливість здійснення успішного контракту багато в чому залежить від кріюінгових компаній, які направляють моряка на роботу.

У боротьбі з піратством Україна повинна приймати спільні міжнародно-правові зусилля з провідними державами світу у напрямку вдосконалення нормативно-правової бази з протидії піратству. Правове регулювання та контроль з боку держави стосовно заробітної плати, соціальних гарантій та умов праці моряків потребує вдосконалення.

Література

1. Де працюють українські заробітчани? [Електронний ресурс]. — Режим доступу : glavcom.ua/articles/5649.html.
2. Жибак М. Зовнішня трудова міграція як основний чинник, що послаблює трудовий потенціал держави [Електронний ресурс] / М. Жибак. — Режим доступу : www.confetiapv.at.ua/publ/41-1-0-1935.
3. Жихарева В. В. Глобальный рынок труда моряков: проблемы и решения // Экономічні інновації : зб. наук. пр. — О., 2012. — № 47. — С. 53-62.
4. Зубков В. Капля в море трудовой миграции [Електронний ресурс] // Порты Украины. — 2012. — № 1. — Режим доступу : <http://portsukraine.com/node/2501>.
5. Конкурентоспроможність та сталий розвиток морегосподарського комплексу України : монографія / за ред. О. М. Котлубая. — О. : ІПРЕЕД НАН України, 2011. — 427 с.
6. Макогон Ю. В. Кадровый состав обеспечения торгового флота Украины // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : зб. наук. пр. — Маріуполь : ПДТУ, 2011. — С. 256-264.
7. Міграція в Україні: факти і цифри // Міграція для загального блага: МОМ. Представництво в Україні [Електронний ресурс]. — Режим доступу : iom.org.ua/ua/pdf/Facts&Figures_b5_ua_f.pdf.

8. Продіус І. П. Дослідження розвитку ринку праці моряків України [Електронний ресурс] / І. П. Продіус, Р. А. Бундюк. — Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/portal/natural/Vnup/Ekonomika/2010_684/42.pdf.
9. Хомич Л. В. Зовнішня трудова міграція населення України: масштаби, сучасні ознаки та географія // Регіональні проблеми України географічний аналіз та пошук шляхів вирішення : зб. наук. пр. — Херсон : ПП Вишемирський, 2007. — С. 310-316.
10. Шевченко М. Уже каждый 18-й моряк в мировом торговом флоте — украинец [Електронний ресурс] // Порти України. — 2011. — № 4. — Режим доступу : portsukraine.com.
11. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини «Про стан дотримання та захисту прав і свобод людини в Україні» [Електронний ресурс]. — Режим доступу : www.ombudsman.kiev.ua/dopovid_6/Dop6_Zmist.htm.
12. Glen David. What do we know about the labour market for seafarers? // A view from the UK Marine Policy. — 2008. — Vol. 32, Iss. 6. — P. 845-855.
13. Manpower 2010 update. The worldwide demand for and supply of seafarers. Summary. Warwick institute for employment research. Printed by team impression Ltd. — December. — 2010. — 10 p.
14. The IMB Piracy Reporting Centre [Електронний ресурс]. — Режим доступу : www.IMB.com.
15. Стан дотримання та захисту прав моряків України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.ombudsman.gov.ua/images/stories/07022011/S_Dopovid_7.pdf.

Анотація

Хайтінова Ю. В. Трудовий потенціал в забезпеченні морського потенціалу України. — Стаття.
Стаття присвячена розгляду тенденцій розвитку світового ринку праці моряків, ролі українських моряків на світовому ринку праці та в зовнішньо-міграційних процесах України. Досліджуються причини та наслідки зовнішньої трудової міграції моряків та проблеми праці моряків на суднах закордонних судновласників.

Ключові слова: трудова міграція, ринок праці моряків, попит, пропозиція.

Аннотация

Хайтінова Ю. В. Трудовой потенциал в обеспечении морского потенциала Украины. — Статья.

В статье рассматриваются тенденции развития мирового рынка труда моряков, роль украинских моряков на мировом рынке труда и во внешнемиграционных процессах Украины. Исследуются причины и последствия внешней трудовой миграции моряков и проблемы между моряками и иностранными судовладельцами.

Ключевые слова: трудовая миграция, рынок труда моряков, спрос, предложение.

Summary

Khaitinova I. The employment potential in providing maritime potential of Ukraine. — Article.
Trends of the world labour market for seafarers, Ukrainian's seafarers in the global labor market and external migration processes in Ukraine are considered. The causes and consequences of labor migration, issues between seamen and foreign ship owners are investigated.

Keywords: labor migration, labour market for seafarers, demand, supply.