

ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ РИНКУ ПРАЦІ МОРЯКІВ

Підпала І.В., юрисконсульт

Національний університет кораблебудування ім. адм. Макарова

Стаття присвячена дослідженню регулювання питань працевлаштування моряків на світовому ринку праці та їх соціальному захисту.

Ключові слова: світовий ринок праці, моряк, судно, праця моряка, кріюінгові агентства, «зручний» прапор, морський цивільний флот.

Подпала И.В. НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ РЫНКА ТРУДА МОРЯКОВ / Национальный университет кораблестроения им. адм. Макарова, Украина

Статья посвящена исследованию регулирования вопросов трудоустройства моряков на мировом рынке труда и их социальной защите.

Ключевые слова: мировой рынок труда, моряк, судно, труд моряка, крьюинговые агентства, «удобный» флаг, морской гражданский флот.

Podpala I.V. SOME FEATURES OF THE LABOR MARKET SAILORS / National university of shipbuilding name of Makarova, Ukraine

The article investigates the regulation of employment of seafarers in the world labor market and social protection.

Key words: world labor market, the sailor, ship, sailor work, crewing agency, "convenient" flag, marine civil fleet.

На сьогодні Україна посідає 3-4 місце серед усіх держав у світі як країна-постачальник робочої сили на морському ринку праці. Суттєве зменшення ризиків при працевлаштуванні є забезпечення державою належного правового регулювання та обізнаність громадян. І у зв'язку з цим вкрай актуальним є питання щодо особливостей працевлаштування моряків як у нашій державі, так і за кордоном.

Значний внесок у дослідження даного питання тією чи іншою мірою внесли: Ю.В. Сергєєв, О.В. Волкова, В. Клімов, М.Є. Черкес. Питання працевлаштування є вельми відповідальна діяльність відповідних структур, які зобов'язанні максимально забезпечити моряків соціальними гарантіями і належними умовами праці.

Завдання статті полягає в проведенні аналізу особливостей питань найму та працевлаштування моряків. При цьому, дослідивши проблематику моряків, – приділити увагу Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) «Про працю у морському судноплаванні» 2006 р., оскільки Україна є визнаним постачальником кваліфікованих морських кадрів на міжнародній арені.

Метою даної статті є розкриття проблемних питань їх узагальнення та системне дослідження щодо особливостей працевлаштування моряків як в нашій державі, так і за кордоном. Проблема працевлаштування моряків поки що є недостатньо висвітленою і тому потребує більш детального дослідження.

У теперішній час судноплавання, через об'єктивні чинники, є одним із перших, що створило і ефективно використовує відкритий ринок праці, перетворившись на глобальну транснаціональну судноплавну галузь. На Світовому ринку товарів, праці та капіталу судноплавна галузь відчуває значні структурні зміни, які стосуються питань власності, фінансування, страхування та комплектування екіпажів. Такі зміни зумовлені глобалізацією світової економіки, зокрема, економіки Морського флоту, роль якого зростає у світовому виробничому циклі. Загальна структура морського флоту України прийняла Міжнародні глобальні масштаби, коли судновласники, фрахтувальники, оператори та екіпажі суден стали представниками різних країн [1].

Тому, приймаючи до уваги той факт, що Україна є одним з найбільших у світі постачальників робочої сили (моряків) для флоту та посідає за цим показником 3-4 місце серед усіх держав світу, з метою захисту прав українських моряків вкрай є необхідним проведення в Україні роботи стосовно вивчення, аналізу та ратифікації Конвенції Міжнародної організації праці «Про працю в морському судноплаванні» 2006 року [2].

Структурна глобалізація судноплавання означає гостру конкурентну боротьбу за скорочення трудових витрат, використання ринків дешевої робочої сили. На Світовому ринку усе

наполегливіше проявляється його сегментація. Один із сегментів Світового ринку формують моряки України. Ознаками цього сегмента вважається високий професіоналізм, витривалість, комунікабельність і невисока оплата праці. За достатнього рівня володіння іноземною, а на самперед – англійською мовою вони можуть ефективно працювати в різних екіпажах [3].

Важливою характеристикою будь-якого відкритого ринку є попит, що формується серед суб'єктів ринку. Для ринку праці моряків України попит формується в середовищі моряків, які вибирають фірму для працевлаштування. В Україні ці зміни супроводжуються скороченням державного регулювання, особливо в частині заробітної плати, соціальних гарантій та умов праці моряків [1].

Процес вибору фірми можливо представити послідовністю операцій у чотири етапи:

- перший етап – вихід на ринок праці – це прояв сформованої потреби моряка в працевлаштуванні з певними цільовими настановами. Ця потреба сформувалася під впливом багатьох чинників об'єктивного і суб'єктивного характеру, які мають економічне, соціальне, психологічне підґрунтя;
- другий етап – це пошук та накопичення пропозицій кріюінгових фірм, які можна узагальнено охарактеризувати такими показниками: тип і «вік» судна, система оплати праці, обмеження за віком, умови праці, кар'єрний ріст тощо;
- на третьому етапі моряку потрібно проаналізувати всі пропозиції і зробити вибір сприятливих варіантів. Вибір – це завжди компроміс, тому що фактично не вдається визначити один варіант, у якому всі показники будуть найкращими. Компроміс полягає в тому, що деякі показники пропозицій частково не задовольняють моряка, а інші є дуже привабливими. Вибрані сприятливі варіанти не мають небажаних показників;
- на четвертому етапі необхідно прийняти рішення про остаточний вибір однієї фірми для працевлаштування. Остаточний вибір – це завжди ризик. Щоб зменшити ризик моряк, як суб'єкт ринку, повинен проаналізувати свої цільові настанови (бажаний дохід, збереження здоров'я, кар'єрний ріст тощо), свої ресурси (стан здоров'я, професійний рівень, психологічна стійкість, родинні зв'язки, вік тощо) і показники сприятливих пропозицій [4].

Результатом такого аналізу буде рішення щодо вибору однієї фірми для працевлаштування. Такий вибір дає можливість, як найкраще використати свої обмежені ресурси для такого отримання максимального результату під час досягнення конкурентних цілей, тобто це є вибір, що ґрунтується на економічному підході з соціально-психологічним підґрунтям.

Аналіз процесу вибору дає можливість побудувати модель формування попиту на ринку праці моряків. Така модель дає змогу визначити набір характеристик суб'єкта ринку, з якими він вступає у взаємовідносини з роботодавцем. Оскільки ринок є основним джерелом для поповнення кадрів кріюінгового підприємства, то наявність таких характеристик можна використати в системі моряків-кандидатів на посади, як зовнішній фактор впливу на систему управління персоналом [5].

У період перебудови економіки дослідження українського ринку праці моряків, показують, що Україна не змогла сформулювати цілісну концепцію регулювання національного ринку праці моряків. Основні зусилля в цей період були спрямовані на регулювання масштабів офіційного безробіття за рахунок малоефективної зайнятості працездатного населення. Країна фактично не має довгострокової стратегії і реальних механізмів, які могли б принципово змінити ситуацію на краще. Низька оплата праці, відсутність гідної зайнятості за своєю кваліфікацією і професіональним напрямом на українському ринку праці, призводить до зниження рівня конкурентоспроможності суб'єктів ринку з високою кваліфікацією. За даними українських дослідників частка заробітної плати в собівартості продукції в Україні становить 14%, у той час, коли в більшості країн Європейського Союзу цей показник знаходиться на рівні 30-35%.

У період цієї перебудови відсутність належного державного контролю в Україні за судноплавством призвело до втрати національного Морського вантажного і пасажирського флоту. З появою безробіття серед моряків на початку незалежності держави Український центр зайнятості показав себе неспроможним забезпечити їх роботою за фахом у межах країни чи

посприяти їхньому працевлаштуванню на судна зарубіжних судновласників. Це лише провокує розширення трудової міграції, яка здебільшого є нелегальною, а тому український ринок праці з висококваліфікованою робочою силою, що не знаходить попиту на вітчизняному ринку праці, перетворився в джерело дешевої робочої сили. Відтік висококваліфікованих кадрів за кордон послаблює економіку України [6].

З появою ринку праці моряків в Україні були створені сотні посередницьких фірм, більша частина з яких – це кріюінгові підприємства: в Одесі більше 200, в Маріуполі і Севастополі по 30-35, в інших портових містах до 15-20, які займаються забезпеченням робочою силою як вітчизняних, так і зарубіжних судновласників. Останнім часом Україна є визнаним постачальником кваліфікаційних і дешевих морських кадрів на міжнародний ринок. Нашу країну за кордоном все ще вважають морською державою. По даним Міжнародної федерації транспортників (ITF), в списку морських держав Україна контролює всього біля 2 500 судів загальним тоннажем не вище 800 000 тон [1].

На думку Дослідницького центру моряків (м. Кардіфф, Великобританія), український флот – один із самих дешевих серед других національних. Більше 40% екіпажу суден отримують не більше 300 дол. США на місяць. Заробітна плата старших офіцерів часто не перевищує 1 000 дол. США. На міжнародному ринку заробітна плата незрівнянно вища [7].

Міжнародна морська організація (ІМО) класифікує моряків по трьом рівням. Перший – капітан, старший помічник, старший механік і другий механік, тобто комсклад. Другий – вахтовий помічник капітана і вахтовий механік. І нарешті, третій допоміжний рівень – матроси [8].

Отже, сама низька заробітна плата, дійсно, у простих іноземних моряків – від 800 до 2 000 дол. США. Вахтовий помічник, потрапивши на судно під «вигідним прапором», буде заробляти 2 000 – 5 000 дол. США. У капітана заробітна плата складе 3 000 – 8 000 дол. США. Слід відмітити, що рівень заробітної плати в європейських моряків, які працюють під захистом ІТФ, ще вищий. Тут капітани судів повинні отримувати не менше 8 000 – 10 000 дол. США. Тому «відтік кадрів» чи «нехватка кваліфікованих моряків» – привичні коментарі кадровиків про ситуацію на флоті, що знаходиться під прапором України. Більшість професіоналів вже давно найшли собі місце в зарубіжних компаніях, інколи закриваючи очі на умови роботи.

Експерти вважають, що загальна кількість українських моряків, працюючих під зарубіжними прапорами, варіюється від 40 до 60 тисяч. Отримати більш точні дані не є можливим, оскільки діяльність більшості кріюінгових агентств в Україні неможливо назвати прозорою. Тим більш, що посередництво в працевлаштуванні за кордоном практично регулюється в Україні. Законами не передбачається, що при вирішенні питань найму посередники вимагали від судновласників гарантій мінімальної заробітної плати, медичної і пенсійної страховки, репатріації. Вбачається, що враховувати можливо тільки те, що офіційно звітується. За скобами залишаються моряки так званого самостійного найму, які виїжджають по туристичній візі і підписують контракт у Прибалтиці, Німеччині або де-небудь у Ліберії [5].

Можливо зустріти їхні імена в зведеннях інформагентств чи рапортах Міжнародної федерації транспортників – «на борту залишеного судна четверо українських громадян» чи «український капітан командував індусами». Для тих, хто не інформований: на судах «вигідного прапора» принципово відсутня система будь-якого контролю над додержанням трудового законодавства і соціальних стандартів. Набір екіпажу і оплата праці не регламентуються. Між тим «під вигідним прапором» працюють більше 300 тис. моряків, своєрідних мігрантів-лімітників, яким у випадку появи проблем держава прапора навіть не відповість. Тому роль регулятора тут виконують профкоми, члени ІТФ [4].

Історія освоєння ринку частіше всього менш драматична. Етап, коли довірливі українці погоджувалися на будь-яку роботу і питань не задавали – пройшов. Сьогодні моряки, напрацювавши кваліфікацію, не питають, а вибирають. Це підтверджує той факт, що вітчизняні професіонали користуються на ринку стійким попитом, не дивлячись на жорстку конкуренцію [1].

Українських моряків з першого погляду, на ринку більше, ніж у Греції і Японії, ведучих морських держав разом взятих. Однак ємність світового флоту, за різними оцінками, складає від 934 тис. до 1,2 млн. робочих місць. І домінують на ньому: Філіппіни – 230 тисяч моряків і Індонезія – 84 тисячі.

Місця рядового складу під національними прапорами і Швеції, і Англії заповнили філіппінці. В останньому випадку знаменитому концерну «P&O Nedlloyd» прийшлося витратитися на «вихідну допомогу» британським матросам і мотористам по 40 000 дол. США. Плюс допомога на навчання берегової спеціальності.

Філіппінці, самостійно, здатні укомплектувати весь флот «вигідних прапорів». Є «зручні» реєстри, покриті договорами ITF на 50%. Наприклад, судновласники США під прапором Ліберії охоче беруть філіппінця на мінімальну ставку в 1 300 дол. США для матроса, щоб уникнути найма громадянина США – тоді прийшлося платити б 5 500 дол. США на місяць.

Моряки цієї країни на 60% комплектують флот «другого реєстра» – Норвегії і Германії бо тут обов'язкові ставки ITF. Отже, існує «індекс добросовісності ITF». Тобто ведеться моніторинг кількості скарг, отриманих від моряків, працюючих під будь-яким прапором на 5 000 інспекторських перевірок.

Відомий компанією «Maersk Line Services», національний флот Данії, зберіг лише 20 тисяч своїх моряків. При цьому витративши на рекламну компанію 54 млн. дол. США з метою залучення молоді на флот. Асоціація судновласників Данії з сумом оголосила про можливу заміну свого комскладу на філіппінських штурманів і механіків.

Заробітна плата філіппінського матроса, згідно з котируванням Міжнародної федерації судновласників (ISF) у середньому на 5-10% більша за українського або російського на аналогічному робочому місці. Однак, по тому ж котируванню ISF, заробітна плата українського або російського комскладу на 40% вище, за азіатських стармехів і старпомів [7].

На міжнародному ринку в цілому по морських країнах, прогнозується нехватка кваліфікованих спеціалістів протягом наступних десяти років. Вітчизняний флот прийшов до вікової диспропорції судових командирів. Є «старші», досвідчені і професіонали віком за 40 років і є молодші спеціалісти до 30 років. Але нема «золотої» середини, природного кадрового резерву. Тому український флот може потрапити в критичну ситуацію [6].

Дослідницький центр моряків не даремно відмічає, що заробітна плата філіппінців, українців і індонезійців залишається на тому ж рівні, а можливо зменшиться, оскільки збільшиться заробітна плата тим, хто сьогодні на самому дні – це Китай, Бангладеш і Індія. А це значить, що світовий флот вже визначився у виборі нових країн-постачальників [7].

Конвенція МОП «Про працю в морському судноплаванні» 2006 року є глобальним правовим інструментом, який після набрання чинності стане «четвертим стовпом» Міжнародного регуляторного режиму судноплавства. Конвенція спрямована на те, щоб забезпечити захист усіх моряків у світовому масштабі [9].

Уряд КНР у теперішній час проводить планову політику експорту морських спеціалістів, випускаючи відповідно до вимог Міжнародної морської організації із 80 ВНЗ біля 10 тисяч штурманів і судових механіків щорічно. Прогноз ITF невтішний для європейців, і у 2011 році у світовому флоті працюватимуть 136 тис. китайських моряків, включаючи 32 тис. комскладу. Поки їх 67 тис. Уряд Індії за останні декілька років вклав 100 млн. дол. у підготовку морських спеціалістів, але на світовому флоті індійців поки що 47 тисяч. Стандарти освіти – британські [4].

Морські навчальні заклади Балтії також мають наміри брати участь у «ліквідації дефіциту вищої управлінської ланки». Тобто в відповідності з програмою, що фінансується Євросоюзом, тут будуть готувати у два рази більше спеціалістів. Їх і сьогодні 20 тисяч на міжнародному ринку. Не відстає і Польща: дві академії, щорічний випуск 900 спеціалістів і близько 12 тисяч моряків на ринку. В Україні поки серйозних намірів щодо зміни в підході до морської освіти немає. Як і 20 років тому, підготовка фахівців ведеться, як і раніше, у м.м. Миколаєві, Одесі (більше всього), Севастополі, Херсоні. На фоні фінансового дефіциту говорити про якісь якісні і кількісні реформи поки не приходить [5].

Таким чином, дослідження ринку праці моряків дозволяє зробити наступні висновки:

1. При структурній глобалізації судноплавства проявляється сегментація ринку робочої сили, яка призводить до гострої конкуренції. Основний сектор ринку праці моряків знаходиться в м. Одеса.

2. Аналіз процесу вибору фірми для працевлаштування моряків дає можливість створити модель формування попиту робочої сили на ринку праці моряків.
3. У період перебудови економіки належний державний контроль в Україні за суднобудівництвом був відсутній, що спровокувало створення сотень посередницьких фірм для працевлаштування моряків.
4. Низький рівень заробітної плати та високі кваліфікаційні здібності українських моряків роблять їх затребуваними на міжнародному ринку праці.
5. З метою захисту прав і інтересів інтернаціональних екіпажів суден необхідно проводити удосконалення міжнародно-правових актів, існуючих у теперішній час.

ЛІТЕРАТУРА

1. Волкова О.В. Ринок праці: навчальний посібник / О.В. Волкова. – К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 624 с.
2. Сергеев Ю.В. Конвенція МОП «Про працю в морському судноплавстві» 2006 року рухаючись у напрямку ратифікації / Ю.В. Сергеев // Науково аналітичний журнал «Митна справа», 2010. – № 5. – С. 61.
3. Лібанова Е. Людина на ринку праці / Е. Лібанова // Урядовий кур'єр, 2004. – № 74. – С. 7.
4. Гончаров С. Працевлаштування моряків: [Електронний ресурс] / С. Гончаров // Газета «Відомості». – Режим доступу до сайту: www.marinesoft.narod.ru/job12.html
5. Климов В. Крюинг: анализ рынка труда плавсостава Украины / В. Климов / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www/Seaman.com/ua/articles/019/](http://www.Seaman.com/ua/articles/019/).
6. Ильина Н. Трудовая миграция: проблемы и пути решения / Н. Ильина // Журнал «Транспорт», 2009. – №6. – С. 10.
7. Черкес М.Е. Международное право: учебное пособие / М.Ю. Черкес. – Х.: «Одиссей», 2006. – 382 с.
8. Конвенція про найм та працевлаштування моряків від 22.10.1996 р. № 179. Міжнародна організація праці // Офіційний сайт Верховної ради України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу до сайту: <http://zakon.rada.gov.ua>
9. Конвенція про працю в морському судноплавстві 2006 рік // Офіційний сайт Верховної ради України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу до сайту: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.