

**Katarzyna Skrzyszewska**

Akademia Morska w Gdyni

# **BADANIE RYNKU PRACY MARYNARZY**

## **Wprowadzenie**

Rynek pracy marynarzy ze względu na swą specyfikę jest zbliżony do teoretycznego, doskonale konkurencyjnego rynku pracy. Paradoksalnie jeden z najbardziej rygorystycznych, jeżeli chodzi o wymogi kwalifikacyjne względem potencjalnych pracowników, regulowany wieloma przepisami (krajowymi, międzynarodowymi) jest jednym z najbardziej otwartych i kształtowanych w największym stopniu przez siły popytu i podaży. Jest to efektem wielu czynników, z których najważniejsze to: globalny wymiar rynku, unifikacja wiedzy i umiejętności marynarzy oraz ich wysoka mobilność. Celem artykułu jest uporządkowanie aktualnej wiedzy na temat rynku pracy marynarzy. Aby zrealizować cel, wykorzystano metody statystyki gospodarczej, opierając się na dostępnych raportach i analizach rynku pracy na morzu.

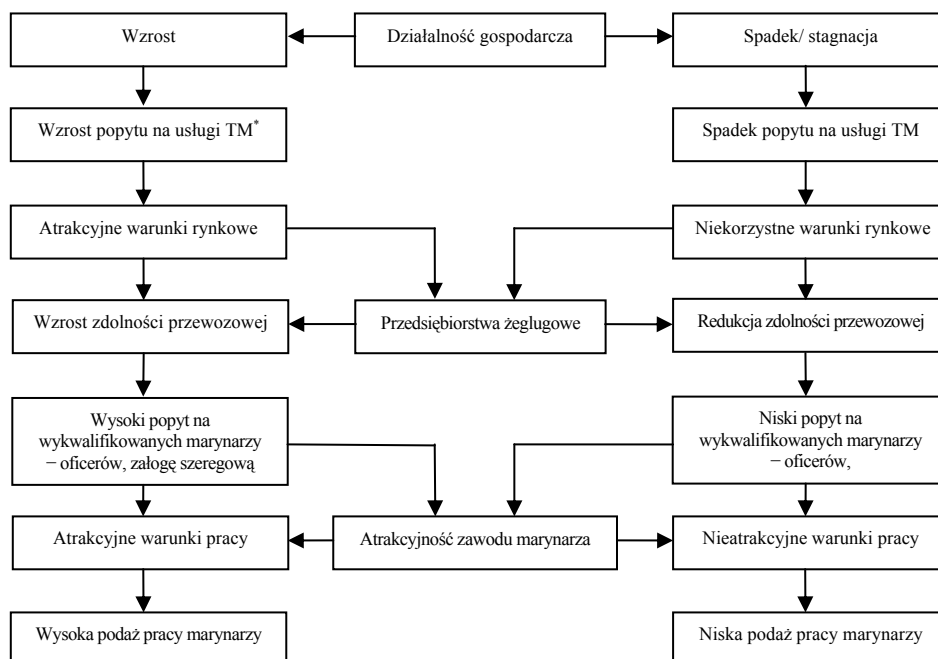
## **1. Transport morski a gospodarka światowa**

Żegluga morska jest postrzegana jako przykład całkowicie globalnej działalności i jednocześnie jako ważny instrument globalizacji. Wzrostowi aktywności gospodarczej świata towarzyszy zdecydowany wzrost znaczenia przewozów morskich ze względu na walory tego transportu. Obecnie 80% wolumenu światowego handlu jest transportowane drogą morską<sup>1</sup>. Wysoka ranga transportu morskiego w handlu międzynarodowym wynika z faktu, że wobec pozostałych gałęzi transportu może być substytutem, pełniąc także funkcję komplementarną. Może zastąpić lądowe i powietrzne sposoby przemieszczania ładunków. W drugą stronę zamiana nie zawsze jest możliwa.

Zależności między aktywnością gospodarki światowej, transportem morskim a rynkiem pracy marynarzy przedstawiono na rys. 3.

---

<sup>1</sup> Review of Maritime Transport 2012. UNCTAD, New York – Geneva 2012, s. 23.



\* TM – transport morski

Rys. 1. Determinanty popytu na pracę marynarzy

Źródło: The Shortage of Qualified Personnel in Maritime and Inland Waterway Transport. Buck Consultants International (B) at the request of the European Parliament's Committee on Transport and Tourism, Brussels 2009, s. 16.

Wzrost aktywności gospodarczej generuje popyt na usługi transportu morskiego – zarówno do przewozu surowców, jak i gotowych produktów. Wzrost popytu na przewozy drogą morską w krótkim okresie prowadzi do wzrostu statków frachtowych. Przedsiębiorstwa żeglugowe starają się zwiększyć swój potencjał przewozowy poprzez optymalne wykorzystanie całego tonażu oraz zamówienia nowych statków. W efekcie rośnie popyt na pracę marynarzy. Ich ograniczona liczba oraz dostępność w danym czasie prowadzi do wzrostu wynagrodzeń. To z kolei powoduje, że praca na statku staje się atrakcyjną alternatywą wobec pracy na lądzie, dzięki temu liczba osób chętnych do podjęcia pracy na morzu zwiększa się. W przypadku spowolnienia gospodarczego zachodzą zależności przyczynowo-skutkowe wywołujące odwrotne efekty.

## 2. Struktura zatrudnienia na statku

Ze względu na zajmowane stanowisko, wśród marynarzy pracujących na statku wyróżnia się: oficerów, kadetów oraz załogę szeregową. Ze względu na zakres obowiązków wyróżnia się działy:

- pokładowy (zarządzanie oraz nawigowanie statkiem),
- maszynowy (eksploatacja siłowni okrętowej oraz innych urządzeń technicznych),
- hotelowy/żywnieniowy (sprawy socjalno-bytowe załogi).

Marynarzy można również klasyfikować według zakresu odpowiedzialności. Wyróżnia się jej trzy poziomy:

- poziom zarządzania (kapitan, starszy oficer, starszy oficer mechanik, drugi oficer mechanik),
- poziom operacyjny (oficer wachtowy, oficer mechanik wachtowy),
- poziom pomocniczy (starszy marynarz, marynarz wachtowy, młodszy marynarz pokładowy, praktykant pokładowy, starszy motorzysta, motorzysta wachtowy, młodszy motorzysta, praktykant maszynowy)<sup>2</sup>.

Liczba osób niezbędnych do prawidłowej eksploatacji statku zależy od jego wielkości oraz rodzaju przewożonych ładunków. Obecnie wynosi między 22 a 30 osób, jednak wraz z postępem technicznym i automatyzacją procesów zachodzącymi na statku systematycznie ulega redukcji.

Badaniami nad rynkiem pracy na morzu zajmuje się kilka instytucji naukowych oraz konsultingowych (komercyjnych). Ze względu na specyfikę rynku nie udało się wypracować metodologii badań, która pozwoliłaby na jego precyzyjną charakterystykę. Trudnym, czasami niemożliwym jest uzupełnienie informacji jednej publikacji – drugą, czy też ich porównanie. Najważniejsze, cykliczne raporty dotyczące rynku pracy marynarzy to ISF/ BIMCO Study Manpower (co 5 lat) oraz Drewry Manning Report (co 2 lata). Dostępne są również wyniki badań: Japanese International Transport Institute (JITI), World Maritime University, ECORYS, Seafarers International Research Centre (SIRC).

Różne sposoby zbierania danych, różne okresy badania, czy w końcu różne podejścia do kwestii potrzeby badania niektórych elementów rynku pracy marynarzy<sup>3</sup> powodują, że trudno jest nie tylko precyzyjnie ocenić stopień zrównoważenia/nierównowagi rynku, ale również prognozować zmiany w krótkim i długim okresie.

<sup>2</sup> Rozporządzenie Ministra TBiGM z dn. 7 sierpnia 2013 r. w sprawie wykształcenia i kwalifikacji członków załóg statków morskich. Dz.U. 2013, poz. 937, Dział II i III.

<sup>3</sup> JITI nie bada wielkości podaży, wychodząc z założenia, że dostosowuje się ona do popytu, Drewry – szacuje wyłącznie liczbę oficerów.

### 3. Popyt na pracę marynarzy

Popyt na pracę na morzu jest determinowany przede wszystkim popytem na usługi transportu morskiego oraz regulacjami wyznaczającymi minimalną liczbę członków załogi niezbędną do prowadzenia bezpiecznej żeglugi. Zachowanie zasad bezpieczeństwa na morzu jest bezwzględnie najistotniejszą kwestią ze względu na zakres i rozmiary szkód wywołanych potencjalnymi wypadkami. Ochronie podlega życie ludzkie, statek, ładunek oraz środowisko morskie. IMO szacuje, że ponad 80% wypadków, do których dochodzi na morzu jest spowodowanych błędem ludzkim, stąd troska o bezpieczną żeglugę ustawodawców i samych armatorów, która przekłada się na oczekiwania stawiane zatrudnianym marynarzom. W tab. 1 przedstawiono szacunki co do liczby oferowanych miejsc pracy na morzu. W 2010 r. liczba wahała się między 1,09 a 1,38 mln marynarzy. Do 2015 r. powinna wzrosnąć do ponad 1,5 mln. Zestawienie powyższych danych potwierdza jak niedoskonałe są metody szacowania popytu na marynarzy.

Tabela 1

Popyt na pracę marynarzy według głównych instytucji badających rynek

	ISF/BIMCO	DREWRY	JITI
	<b>2010</b>		
Oficerowie	636543	562200	445055
Załoga szeregowa	747000	bd.	648914
	<b>2015</b>		
Oficerowie	720440	621200	bd.
Załoga szeregowa	803000	bd.	bd.
	<b>2020</b>		
Oficerowie	772198	bd.	477208

Źródło: Study on EU Seafarers Employment. Final Report. EC DGMT DC MOVE/C1/2010/148/SI2.588190, s. 33.

Najbardziej ostrożne prognozy prezentuje Japoński Instytut Transportu Międzynarodowego (JITI). W odniesieniu do popytu na oficerów różnice między JITI a pozostałymi organizacjami sięgają w 2010 r. od 26 (Drewry) do 43 p.p. (ISF/BIMCO). W odniesieniu do 2020 r. różnica powiększa się aż do 62 p.p. (JITI a ISF/ BIMCO). W przypadku popytu na załogę szeregową JITI również prezentuje niższe dane (o 15 p.p. w stosunku do ISF/ BIMCO).

Na wielkość popytu na pracę marynarzy ma wpływ wiele determinant. Do najważniejszych należą: liczba statków aktualnie eksploatowanych, liczba zamówionych statków, wskaźnik zastąpienia (liczba zmienników), długość okresu szkolenia oraz czas niezbędny do zdobycia doświadczenia koniecznego do awansu, liczba uczelni morskich itp.

Na podstawie powyższych determinant nie można wskazać czynnika związanego bezpośrednio z przynależnością do danej nacji, posiadaniem jakiś szczególnych umiejętności lub kwalifikacji. Marynarze to grupa ludzi pracujących na globalnym rynku, w wielonarodowych i wielokulturowych załogach. Jest to możliwe dzięki środowisku, w którym pracują oraz dzięki unifikacji wymagań wobec zatrudnionych na statku. Zawód ten mogą uprawiać wyłącznie osoby, które spełniają wymagania Międzynarodowej Konwencji STCW 1978/95<sup>4</sup>, opracowanej, aby ujednoczyć wiedzę, umiejętności i kompetencje (oraz sposób ich weryfikacji) osób podejmujących pracę na morzu. Głównym celem globalnego ujednoczenia kwalifikacji marynarzy było podniesienie poziomu bezpieczeństwa żeglugi. Dodatkowo przeszkody w znalezieniu kadry o odpowiednich kwalifikacjach, o ile nie zostały całkowicie wyeliminowane, to znacznie je zredukowano.

Barierą w zaspokojeniu popytu na pracę „ładową” jest ograniczony zasięg poszukiwania pracowników, ze względu na ich mobilność, szczególnie w odniesieniu do stanowisk mniej płatnych. Na rynku pracy marynarzy bariera ta nie występuje, gdyż praca jest świadczona na statku, który na czas trwania kontraktu jest również miejscem zamieszkania. Nie ma znaczenia z jakiego miejsca marynarz przybywa na statek.

Mentalność i uwarunkowania kulturowe oraz poziom przeciętnych dochodów w krajach, z których pochodzą marynarze są obecnie najbardziej znaczącymi czynnikami różnicującymi marynarzy. W przypadku najniższych stanowisk waga mentalności i kultury zdecydowanie zmniejsza się na rzecz (stosunkowo niewygórowanych) oczekiwań płacowych.

#### 4. Podaż pracy

W celu zbadania podaży pracy na morzu można oszacować liczbę:

- członków załóg pracujących na statkach w danym momencie,
- stanowisk marynarskich, wymaganych przepisami, zapewniających bezpieczną eksploatację statku,
- osób, które podpisały kontrakt z podmiotem zatrudniającym/pośredniczącym w zatrudnianiu na statki,
- „aktywnych” marynarzy, tzn. takich, którzy posiadają książeczkę żeglarską, obecnie pracują na statku lub poszukują pracy,
- osób posiadających dokumenty potwierdzające kwalifikacje niezbędne do pracy na morzu<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Standards of Training, Certification and Watchkeeping – Międzynarodowa konwencja o wymaganiach w zakresie wykształcenia marynarzy, wydawania im świadectw oraz pełnienia wacht.

<sup>5</sup> K.X. Li, J. Wonham: Who Mans the World Fleet ? A Follow-up to the BIMCO/ ISF Manpower Survey. „Maritime Policy and Management” 1999, No. 3, s. 295-303.

Praca na morzu jest związana z przemieszczaniem się, co powoduje, że badania osób znajdujących się w danym czasie na statku mogą być obarczone błędem wielokrotnego liczenia. Kontraktowy sposób zatrudniania powoduje, że między okresami pracy na statku, marynarz może nie być uwzględniany w żadnych spisach pracowników firm zajmujących się zatrudnianiem marynarzy. Dodatkowo nie zawsze wszyscy zamustrowani na statku są marynarzami. W pewnych przypadkach pracownik „ładowy” może być oddelegowany do wykonania pewnych prac na statku w trakcie trwania rejsu. Część marynarzy traktuje pracę na morzu jako uzupełnienie w przypadku podejmowania pracy sezonowej na lądzie. W tab. 2 przedstawiono kraje/grupy państw, z których głównie pochodzą oficerowie oraz załoga szeregowo zatrudniani przez przedsiębiorstwa, których siedziby znajdują się na różnych kontynentach.

Tabela 2

Pochodzenie marynarzy zatrudnianych przez przedsiębiorstwa żeglugowe, w zależności od umiejscowienia siedziby centrali tych przedsiębiorstw

Państwa/ grupy państw	Europa	Ameryka Północna	Afryka Płd. Bliski Wschód Daleki Wschód	Europa	Ameryka Północna	Afryka Płd. Bliski Wschód Daleki Wschód
	% ogółu oficerów			% ogółu marynarzy szeregowych		
OECD	21	17	18	1	-	-
Europa Wschodnia	18	17	7	1	3	-
Afryka/ Ameryka Łacińska	-	-	1	-	-	1
Daleki Wschód	35	38	42	92	85	81
w tym Filipiny	34	35	30	75	83	72
Indie	17	16	24	-	8	18
Inni	9	12	8	6	4	-
Razem	100	100	100	100	100	100

Źródło: Challenge to the Industry. Securing Skilled Crews in Today's Marketplace. Deloitte's Shipping&Ports Group, London 2011, s. 6-7.

W przedsiębiorstwach z siedzibą centrali w Europie i Ameryce Płn. w strukturze zatrudnionych oficerów największą grupę stanowią Filipińczycy (ponad 1/3 ogółu), w dalszej kolejności są to obywatele państw należących do OECD oraz krajów Europy Wschodniej (Rosjanie, Ukraińcy). Odmiennie wygląda struktura zatrudnienia firm azjatyckich i afrykańskich. Zdecydowanie prym wiodą Azjaci, najliczniej reprezentowani przez Filipińczyków, a w dalszej kolejności przez Chińczyków i Indonezyjczyków. Aż 1/4 oficerów to Hindusi, w dalszej kolejności oficerowie z OECD.

O ile w grupie oficerów, oprócz kwalifikacji, decyduje pochodzenie<sup>6</sup> oraz trudno definiowane i mierzalne cechy, jak lojalność, mentalność, kultura, o tyle w grupie załóg szeregowych, przy zunifikowanych umiejętnościach, decydującą kwestią jest koszt zatrudnienia. W strukturze zatrudnienia przeważają więc marynarze z regionów o słabszej kondycji gospodarczej – mający niższe oczekiwania płacowe. W przedsiębiorstwach europejskich udział marynarzy azjatyckich przekracza 90% (3/4 to Filipińczycy). Podobnie jest w przedsiębiorstwach amerykańskich: 93% marynarzy to Azjaci (83% wszystkich zatrudnionych to Filipińczycy, 8% – Hindusi). W przypadku przedsiębiorstw azjatyckich prawie cała załoga szeregową (99%) to Azjaci – grupą wiodącą są Filipińczycy i Hindusi. W przypadku marynarzy z Azji, a w szczególności z Filipin oraz Indii, oprócz kwestii płacowych, wpływ na ich dużą podaż ma rozwinięty system szkolnictwa morskiego<sup>7</sup> (rocznie naukę kończy prawie 11,5 tys. absolwentów<sup>8</sup>). Dodatkowo, marynarze azjatyccy są postrzegani jako: zdyscyplinowani, elastyczni (wykonujący prace, których nie obejmuje kontrakt) odpowiedzialni i lojalni, łatwo adaptujący się do zmieniających się warunków otoczenia, z dobrymi umiejętnościami komunikacyjnymi, dobrze mówiący po angielsku, otwarci na inne nacje, respektujący przepisy.

Porównując popyt na pracę na morzu z podażą, w zależności od instytucji badającej, otrzymuje się różne co do wartości wyniki, jednak za każdym razem jest wykazany ten sam rodzaj nierównowagi rynkowej – nadwyżka wielkości popytu nad wielkością podaży (tab. 3).

Tabela 3

Wielkość popytu na pracę na morzu oraz jej podaż

	ISF/BIMCO			DREWRY			JITI		
	podaż	popyt	luka	podaż	popyt	luka	podaż	popyt	luka
<b>2010</b>									
Oficerowie	624062	636543	- 12481	532400	562200	-29800	bd.	445055	bd.
Załoga szeregową	747000	747000	0	758400	bd.	bd.	bd.	648914	bd.
<b>2015</b>									
Oficerowie	690199	720440	-30241	606900	621200	-14300	bd.	bd.	bd.
Załoga szeregową	764000	803000	-39000	bd.	bd.	bd.	bd.	bd.	bd.
<b>2020</b>									
Oficerowie	764281	772198	-7917	bd.	bd.	bd.	bd.	477208	bd.

Źródło: Study on EU Seafarers Employment. Final Report. EC DGMT DC MOVE/C1/2010/148/SI2.588190, s. 33.

<sup>6</sup> Niektóre państwa wymagają określonej liczby oficerów, a przynajmniej kapitana narodowości/ z obywatelstwem kraju, którego banderę podnosi statek.

<sup>7</sup> Filipiny – 90 szkół morskich, Indie – 7 uczelni publicznych i 125 prywatnych szkół i ośrodków szkolenia.

<sup>8</sup> Shipping Industry Almanac 2012. Ernst&Young 2012, s. 210, 388.

Niestety jest to jedyny wspólny wniosek. Nierównowaga prezentowana przez ISF/BIMCO w 2010 r. odnosiła się jedynie do oficerów, rynek pracy załóg szeregowych był zrównoważony. W 2015 r. stopień niezrównoważenia na rynku pracy oficerów ma się zwiększyć prawie 2,5-krotnie. Ma się pojawić również niedobór marynarzy szeregowych sięgający prawie 40 tys. pracowników. W 2020 r. niedobór oficerów ma się zdecydowanie (bo aż prawie o 75%) zmniejszyć. Według Drewry w 2010 r. brakowało blisko 30 tys. oficerów (to o 138% więcej w stosunku do ISF/BIMCO), a w kolejnych latach różnica ma się zmniejszać (aż o połowę w 2014 r.). Według JITI rynek jest zrównoważony – globalne zasoby marynarzy i elastyczność podaży względem płacy powodują, że zawsze można znaleźć pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami. Wobec tak rozbieżnych danych trudno przyjąć jednoznaczne stanowisko, ocenić, która z instytucji najlepiej opisuje rzeczywistość gospodarczą. Codzienny monitoring portalu<sup>9</sup> z ogłoszeniami potwierdza, że poszukiwani są głównie oficerowie (w przypadku załogi szeregowej są wymagane kwalifikacje wykraczające poza jedno stanowisko pracy). Każdego dnia pojawia się około 100 ogłoszeń z ofertą pracy. Z drugiej jednak strony ofert pracy wystawionych w portalu jest niespełna 500, natomiast aplikacji marynarzy jest prawie 12 tys. Te dane jednak również nie upoważniają do żadnych wniosków. Część z marynarzy, którzy złożyli aplikację jest obecnie na morzu, swojej oferty jednak nie wycofują, oczekując na propozycję kolejnego zatrudnienia.

## 5. Płace

Na wysokość płac marynarzy mają wpływ te same czynniki, jak w przypadku innych zawodów: stanowisko, doświadczenie i kwalifikacje, rodzaj statku, miejsce, w którym znajduje się główna siedziba firmy żeglugowej (tab. 4) oraz kraj pochodzenia marynarza (im bogatsza gospodarka, tym wyższe oczekiwania płacowe). Zdecydowanie najwyższe zarobki osiągają kapitanowie oraz starsi oficerowie mechanicy. Uwzględniając lokalizację firm żeglugowych, zarobki marynarzy (niezależnie od stanowiska) w firmach północnoamerykańskich są najwyższe w porównaniu z firmami z innych kontynentów.

---

<sup>9</sup> Badania na podstawie Portalu Morskiego, <https://www.portalmorski.pl/crewing/index.php> [07.09.2013].



Tabela 4

Wynagrodzenie marynarzy w zależności od stanowiska oraz siedziby centrali firmy żeglugowej

Stanowisko	Europa	Ameryka Północna	Południowa Afryka Bliski Wschód Daleki Wschód
	Przeciętna miesięczna płaca [USD]		
Kapitan	8750	11317	8983
Starszy oficer	6432	9113	6902
II oficer wachtowy	3174	4795	4050
III oficer wachtowy	2773	3692	3310
Starszy oficer mechanik	8097	10974	8784
II oficer mechanik wachtowy	5880	9133	6902
III oficer mechanik wachtowy	3086	4581	4050
IV oficer mechanik wachtowy	3030	3798	3300
Oficer elektryk	3829	4760	4622
Bosman	1586	1849	1536
Starszy marynarz	1227	1553	1190
Marynarz	899	1266	920
Motorzysta	1263	1554	1178
Młodszy motorzysta	850	1266	881
Starszy motorzysta	1549	1849	1782
Kucharz	1596	1855	1547
Steward	711	1283	920

Źródło: Challenge to the Industry. Securing Skilled Crews in Today's Marketplace. Deloitte's Shipping & Ports Group, London 2011, s. 5.

W przypadku firm azjatyckich zarobki oficerów przewyższają zarobki uzyskiwane na odpowiednich stanowiskach w firmach europejskich. Sytuacja jest odwrotna w przypadku stanowisk załogi szeregowej – w firmach europejskich zarabiają więcej, z wyjątkiem najniższych na statku stanowisk (marynarz, młodszy motorzysta, steward).

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że rynek pracy na morzu może być interesującą alternatywą rynku pracy na lądzie dla osób podejmujących decyzję o wyborze kariery zawodowej. Ze względu na ograniczoną objętość artykułu nie można przeprowadzić pełnej analizy losów absolwentów polskich akademii morskich. Niemniej nawet pobieżne porównanie danych dotyczących ich absolwentów wskazuje, że nie mają problemów ze znalezieniem pracy. Akademię Morską w Gdyni ukończyło w roku akademickim 2010/2011 1696 osób. Jako bezrobotni zarejestrowały się 132, w tym 80 to osoby, które ukończyły „ładowe” specjalności<sup>10</sup>. O reszcie niezatrudnionych nie można nic powiedzieć,

<sup>10</sup> [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gdansk/ASSETS\\_R\\_2012\\_Dzial\\_10-Edukacja\\_wychowanie.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gdansk/ASSETS_R_2012_Dzial_10-Edukacja_wychowanie.pdf) [10.09.2013].

ponieważ brakuje informacji o ich zawodzie. W Akademii Morskiej w Szczecinie, w roku akademickim 2009/2010 naukę ukończyło 678 osób, jako bezrobotni zarejestrowało się 11 osób<sup>11</sup>. W przypadku tej uczelni również Urząd Pracy nie podał zawodów osób zarejestrowanych – można przypuszczać, że podobnie jak w Gdyni są to absolwenci specjalności, które nie kształcą przyszłych oficerów marynarki handlowej.

## Podsumowanie

Rynek pracy marynarzy jest trudny do zbadania ze względu na środowisko i specyfikę pracy, której dotyczy: globalny zasięg oraz elastyczność wchodzenia i opuszczania rynku przez osoby, które posiadają kwalifikacje do pracy na nim. W wyniku przeprowadzonych analiz stwierdzono, że:

- różnice w szacunkach dotyczących popytu są na tyle duże, że trudno jest jednoznacznie ocenić jego rozmiary obecnie oraz zmiany w przyszłości,
- szacunki podaży bieżącej i przyszłej są również rozbieżne,
- najwięcej oficerów marynarki handlowej pochodzi z Filipin i Indii, w dalszej kolejności z krajów OECD oraz Europy Wschodniej,
- rynek pracy załóg szeregowych jest zdominowany przez Filipińczyków i Hindusów,
- unifikacja kwalifikacji, które muszą posiadać szukający pracy na statkach spowodowała, że o zatrudnieniu, szczególnie na niższych stanowiskach decyduje płaca, którą są w stanie zaakceptować marynarze – stąd w światowej flocie tak duży udział Azjatów,
- na stanowiskach wyższych, oprócz płacy, decyduje również krąg kulturowy, z którego pochodzą oficerowie (szczególnie na szczeblu zarządzania), czasami prawo, stąd wciąż duży udział oficerów z Europy, Ameryki Płn. i innych krajów rozwiniętych,
- płace na statku są zróżnicowane ze względu na stanowisko, miejsce, w którym znajduje się siedziba przedsiębiorstwa zatrudniającego marynarzy oraz ze względu na kraj pochodzenia marynarzy,
- trudny do oszacowania, jednak udokumentowany deficyt oficerów marynarki handlowej, otwiera przed absolwentami polskich uczelni morskich perspektywę zdobycia dobrze płatnej pracy.

---

<sup>11</sup> Monitoring zawodów nadwyżkowych rok 2010 część druga. Powiatowy Urząd Pracy w Szczecinie, s. 2, 4.

Podjęte w artykule wątki to jedynie wstęp do zdecydowanie szerszej i głębszej analizy rynku. Należy:

- ocenić każdą z metodologii, które są stosowane dotychczas do szacowania popytu i podaży pracy na morzu,
- podjąć próby wyboru najlepszej metodologii lub opracowania zupełnie nowej,
- ocenić na ile edukacja oficerów marynarki handlowej jest w obecnym kształcie istotna dla polskiej gospodarki (absolwenci nie zasilają szeregów bezrobotnych, nie emigrują – pieniądze zarobione na morzu przyczyniają się do wzrostu polskiego PKB – konsumpcja, wpływają do budżetu – podatki od towarów i usług, akcyza itp.),
- ocenić możliwości i opłacalność eksportu usług edukacyjnych oficerów marynarki handlowej do krajów, które ze względu na brak dostępu do morza i brak własnej floty nie posiadają uczelni morskich.

## Literatura

Challenge to the Industry. Securing Skilled Crews in Today's Marketplace. Deloitte's Shipping&Ports Group, London 2011.

<https://www.portalmorski.pl/crewing/index.php> [07.09.2013].

[http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gdansk/ASSETS\\_R\\_2012\\_Dzial\\_10-Edukacja\\_wychowanie.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gdansk/ASSETS_R_2012_Dzial_10-Edukacja_wychowanie.pdf) [10.09.2013].

Li K.X., Wonham J.: Who Mans the World Fleet ? A Follow-up to the BIMCO/ ISF Manpower Survey. „Maritime Policy and Management” 1999, No. 3.

Monitoring zawodów nadwyżkowych rok 2010 część druga. Powiatowy Urząd Pracy w Szczecinie.

Review of Maritime Transport 2012. UNCTAD, New York – Geneva 2012.

Rozporządzenie Ministra TBiGM z dn. 7 sierpnia 2013 r. w sprawie wykszolenia i kwalifikacji członków załóg statków morskich. Dz.U. 2013, poz. 937, Dział II i III.

Shipping Industry Almanac 2012. Ernst&Young 2012.

Study on EU Seafarers Employment. Final Report. EC DGMT DC MOVE/C1/2010/148/SI2.588190.

The Shortage of Qualified Personnel in Maritime and Inland Waterway Transport. Buck Consultants International (B) at the request of the European Parliament's Committee on Transport and Tourism, Brussels 2009.

---

**SEAFARERS LABOR MARKET AS AN EXAMPLE OF THE GLOBAL MARKET  
WITH PERFECT MOBILITY OF HUMAN CAPITAL****Summary**

The article attempts to organize published in different sources of topics related to the organization, size and perspective of development sailor's market. Analysis of the data on the volume of demand, the volume of supply, market imbalances (current and a future) showed that the market structure resembles a model of perfect competition. Unified qualifications of seafarers make it (particularly in assistant and operational positions) that employment is determined by wage. At the management level positions decide other factors (law, cultural circle). The fact that more than half the fleet is among the OECD countries opens the Polish officer and universities prospects for future.