

Intensyfikacja szkoleń i rekrutacji w przemyśle morskim w Europie - zalecenia

RAPORT KOŃCOWY



EUROPEAN TRANSPORT
WORKERS' FEDERATION



Niniejsze opracowanie zostało przygotowane przez zespół pracowników naukowych Uniwersytetu w Groenningen, London Metropolitan University oraz Uniwersytetu w Nantes dla Europejskiej Federacji Pracowników Transportu (European Transport Workers' Federation, ETF). Fakty i opinie na temat przedmiotu niniejszego raportu zawarte w niniejszym raporcie reprezentują fakty i opinie podzielane przez konsultantów, a niekoniecznie przez ETF.

Bruksela, 1 marca 2011 r.

Intensyfikacja szkoleń i rekrutacji w przemyśle morskim w Europie - zalecenia

RAPORT KOŃCOWY

Przygotowano we współpracy:



university of
 groningen



CENTRE DE DROIT MARITIME
ET OCÉANIQUE

Dr. Erol Kahveci
Dr. Nathan Lillie
Dr. Patrick Chaumette
Dr. Anthony Lane
M. Alex Veen

1	STRESZCZENIE	3
2	WPROWADZENIE	5
3	RYS HISTORYCZNY I METODOLOGIA	7
	3.1 PARTNERSTWO I ZARZĄDZANIE PROJEKTEM	7
	3.2 METODOLOGIA BADAWCZA	8
4	EUROPEJSKI RYNEK PRACY DLA MARYNARZY	10
	4.1 PRACODAWCY NA GLOBALNYM RYNKU PRACY	11
	4.2 STATYSTYKA DOTYCZĄCA ZATRUDNIENIA	13
	4.3 DANE DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA PODSUMOWANIE STUDIÓW PRZYPADKU PIĘCIU KRAJÓW	15
	4.4 STUDIA PRZYPADKU	15
	4.4.1 Francja	15
	4.4.2 Niemcy	16
	4.4.3 Grecja	18
	4.4.4 Norwegia	18
	4.4.5 Polska	19
	4.4.6 Wielka Brytania	21
	4.5 WSKAŹNIKI PROPORCJI MŁODSZYCH I STARSZYCH OFICERÓW W WYBRANYCH KRAJACH UE W 2002 R.	22
	4.6 REKRUTACJA KOBIET DO PRACY NA MORZUS	25
	4.7 EDUKACJA, SZKOLENIE I CERTYFIKACJA	26
	4.7.1 Ciągłość kariery i rozwój zawodowy	27
	4.8 RAPORT ECSA NA TEMAT POPRAWY REKRUTACJI I SZKOLENIA	29
5	KLASTRY MORSKIE	30
6	PODATEK OD TONAŻU I ZATRUDNIENIE	32
	6.1 PODATEK OD TONAŻU: ZWIĄZEK ZE SZKOLENIEM I ZATRUDNIENIEM	33
7	WNIOSKI	35
	7.1 PRZYCIĄGANIE MŁODYCH LUDZI DO BRANŻY	35
	7.2 KLASTRY MORSKIE	36
	7.3 KOBIETY-MARYNARZE I NIEDOBÓR OFICERÓW	37
	7.4 POWIĄZANIE PODATKU OD TONAŻU ZE SZKOLENIEM I ZATRUDNIENIEM	37
	7.5 POPRAWA STATYSTYKI RYNKU PRACY W SEKTORZE TRANSPORTU MORSKIEGO	38
8	BIBLIOGRAFIA	39
9	ZAŁĄCZNIKI	42
	9.1 ZAŁĄCZNIK 1: EDUKACJA MORSKA I SZKOLENIE – LICZBY WEDŁUG KRAJÓW	42
	9.1.1 Francja	42
	9.1.2 Niemcy	43
	9.1.3 Grecja	45
	9.1.4 Norwegia	46
	9.1.5 Polska	47
	9.1.6 Wielka Brytania	48
	9.2 ZAŁĄCZNIK 2: POLITYKA ZORGANIZOWANYCH KLASTRÓW	49
	9.2.1 Niemcy i Norwegia	49
	9.2.2 Niemcy	50
	9.2.3 Norwegia	50
	9.2.4 Klastry jako lobby polityczne	51
	9.2.5 Klastry niesformalizowane::	53
	9.3 ZAŁĄCZNIK 3	54

1. STRESZCZENIE



Pomimo wysiłków niektórych rządów państw członkowskich UE w postaci polityk, których celem jest zahamowanie spadku liczebności ludzi pracujących na morzu pochodzących z UE, ich liczba w dalszym ciągu spada. Dlaczego te polityki nie spełniły swoich celów? W niniejszym raporcie wskazujemy, że zasadniczą przyczyną tego niepowodzenia jest brak powiązania pomocy publicznej (takiej jak podatki od tonażu) ze szkoleniem i zatrudnieniem marynarzy.

Jeżeli UE pragnie, by jej polityki skutecznie wspierały cały obszar klastra morskiego w perspektywie długoterminowej, konieczna jest ich zmiana. Każde państwo członkowskie UE przyznające dotacje swoim właścicielom floty musi także dopilnować, by te dotacje wiązały się ze skutecznym zobowiązaniem do zatrudniania marynarzy zamieszkujących w UE.

Kluczem do długoterminowego zrównoważonego rozwoju klastra morskiego jest przepływ doświadczonych marynarzy na stanowiska na lądzie oraz szkolenie i zatrudnianie młodych marynarzy w celu utrzymania stałej podaży wiedzy i doświadczenia niezbędnych w pracy na morzu. Jednakże liczba marynarzy z UE i zatrudnionych na statkach, których właściciele mają siedzibę w UE ciągle spada. Choć *tempo* spadku poniekąd wyhamowało dzięki połączeniu wsparcia publicznego i warunków na światowym rynku pracy, ostatnie reakcje pracodawców na kryzys ekonomiczny mogą wywołać nowy gwałtowny spadek liczby marynarzy. Ten krok w tył sugeruje, że niedawne wysiłki mające na celu wyszkolenie nowej generacji europejskich oficerów są nie do utrzymania w dłuższej perspektywie.

Pomimo szeroko reklamowanych wysiłków szkoleniowych podejmowanych w wielu krajach europejskich, liczba młodych szkolących się oficerów rozpoczynających karierę w sektorze morskim pozostaje niewystarczająca dla utrzymania poziomu wiedzy specjalistycznej w Europie, nawet w krótkoterminowej perspektywie. Niedobór ten jest najbardziej odczuwalny wśród starszych oficerów, jednakże utrzymanie bazy kompetencji marynarskich wymaga stałego napływu młodszych oficerów oraz kadry marynarzy, którzy zastąpią starszych oficerów schodzących na stałe na ląd lub odchodzących na emeryturę.

Przyszła podaż starszych oficerów wymaga zarówno odpowiedniego szkolenia *jak i* miejsc pracy dla młodszych pracowników pokładowych, w tym marynarzy



szeregowych. Jednak działania podjęte przez UE oraz rządy państw członkowskich UE w celu ograniczenia spadku kwalifikacji niezbędnych w pracy na morzu nie dotyczyły bezpośrednio kwestii zatrudnienia.

Wsparcie publiczne z tytułu posiadania i eksploatacji floty oraz kłustra morskiego UE przybrały dwie główne formy: podatków od tonażu oraz edukacji i szkolenia ze wsparciem państwa. Jednak w przypadku większości państw UE potencjał w zakresie wykorzystania podatków od tonażu do poprawy zatrudnienia stoi pod znakiem zapytania z powodu braku obowiązkowego powiązania tych środków ze szkoleniem i zatrudnieniem. Takie obowiązkowe powiązanie istnieje w niektórych krajach. Wielu armatorów jest w stanie zdobyć przewagę konkurencyjną dzięki systemowi podatku od tonażu, zatrudniając w tym samym czasie personel morski składający się wyłącznie z osób spoza UE. Taka wypaczona sytuacja istnieje, ponieważ armatorzy są w stanie szybko zmieniać banderę w ramach UE oraz z bandery UE na tanie bandery.

W efekcie międzynarodowa flota armatorów z UE w coraz mniejszym stopniu zatrudnia marynarzy z UE, (choć mniejszość europejskich armatorów pozostaje zaangażowana w rozwój ścieżek kariery dla marynarzy z UE). Stąd też jest mało prawdopodobne, by dopłaty, takie jak podatek od tonażu, mogły osiągnąć swoje cele, o ile dostęp do płynących z nich korzyści nie zostanie powiązany ze skutecznym zaangażowaniem na obszarze zatrudnienia.

Bez szybkiej reakcji naprawczej na poziomie UE bieżące strategie pracodawców, polegające na relokacji źródeł siły roboczej na wschód Europy oraz do Południowo-Wschodniej Azji będą z dużym prawdopodobieństwem kontynuowane. Obecny deficyt marynarzy, którzy mogą zapłacić wakaty na lądzie w Europie pogarsza się. Spodziewamy się, że doprowadzi to do upadku się kłustrów morskich w UE, ponieważ stanowiska te są przesuwane do nowych obszarów w Azji posiadającej własną doświadczoną i wykwalifikowaną morską siłę roboczą.

Nasz raport zawiera ocenę bieżących inicjatyw, które mają na celu zaradzić kryzysowi kwalifikacji niezbędnych do pracy na morzu. Zalecamy:

1. Kampanie wizerunkowe sektora nie rozwiążą deficytu oficerów i nie należy ich postrzegać jako potencjalnego rozwiązania tego problemu. Kampanie wizerunkowe sektora powinny obejmować poprawę warunków pracy i życia na morzu w celu uatrakcyjnienia kariery marynarskiej oraz wydłużenia okresu świadczenia pracy na morzu.
2. Rządy oraz inni interesariusze powinni zorientować swoje systemy edukacji morskiej, polityki podatkowej oraz polityki promocji kłustra morskiego na poprawę przepływu morskiej siły roboczej do branż na lądzie.
3. Pracodawcy oraz instytucje zajmujące się edukacją i szkoleniem marynarzy powinny podejmować wszystkie możliwe wysiłki, by promować równouprawnienie kobiet w podejmowaniu kariery na morzu. Jednak rekrutacja oraz szkolenie większej liczby kobiet nie przyczyni się do rozwiązania problemu niedoboru oficerów, o ile pracodawcy nie zatrudnią większej liczby młodszych oficerów i marynarzy zamieszkających w UE.
4. Przepisy w zakresie podatku od tonażu muszą nakładać wymóg uczestnictwa firm w krajowych programach szkoleniowych oraz zatrudniania znaczącej liczby europejskich młodszych oficerów i marynarzy. Firmy zajmujące się transportem morskim powinny mieć prawo do czerpania korzyści z podatku oraz innych form wsparcia publicznego, jeżeli wykażą, że spełniają te kryteria.
5. Zalecamy opracowanie szczegółowej specyfikacji niezbędnych danych dotyczących zatrudnienia marynarzy. Odpowiednie agencje/organizacje (np. EUROSTAT, EMSA, OSHA) powinny otrzymać instrukcje/zlecenie przygotowania, zebrania oraz opublikowania takich danych w celu zapewnienia wsparcia w opracowaniu polityk.

2. WPROWADZENIE

Mimo że europejscy armatorzy w dalszym ciągu są znaczącymi graczami w ujęciu globalnym, zatrudniają stosunkowo niewielu obywateli Europy. W okresie ostatnich trzydziestu lat marynarze z krajów rozwiniętych są stopniowo zastępowani przez stosunkowo nisko wynagradzanych marynarzy z krajów rozwijających się. Tę zmianę ułatwiło w pierwszej kolejności przenoszenie statków pod tanie bandery podlegające minimalnemu nadzorowi, a w drugiej kolejności wykorzystanie innych rejestrów europejskich.

Ten spadek zatrudnienia Europejczyków jest faktem zarówno w odniesieniu do oficerów, jak i marynarzy szeregowych, choć sytuacja w przypadku tych drugich wygląda o wiele gorzej. Choć wydaje się, że w niektórych krajach krajowe kampanie rekrutacyjne oraz szkolenie oficerów pozwoliły na ustabilizowanie rekrutacji, nie podjęto żadnych prób promocji kariery marynarza.

Niektórzy przypisują ten spadek zatrudnienia Europejczyków brakowi zainteresowania młodych mieszkańców Europy pracą na morzu. Inne wyjaśnienia wskazują na rzekomy negatywny wizerunek sektora morskiego. Jednak tam, gdzie stworzono miejsca szkoleniowe, cieszą się one dużym zainteresowaniem ze strony potencjalnych kadetów. Problemem jest niewystarczająca liczba miejsc do odbycia praktyk dla osób wchodzących do sektora oraz niewystarczająca rekrutacja kadetów na niższe stanowiska oficerskie. Dostępne dowody wykazują, że inteligentna prezentacja programów rekrutacyjnych sprawia, że liczba odpowiednich kandydatów znacznie przekracza liczbę oferowanych miejsc szkoleniowych.

Te same problem dotyczą rekrutacji kobiet na stanowiska w sektorze morskim. Choć wysiłki na rzecz zmiany kultury marynarskiej i promowanie marynarskiej ścieżki kariery dla kobiet mogą przynieść pozytywne skutki, takie środki same w sobie nie rozwiążą problemu niedoboru oficerów.

Spadek zatrudnienia wśród Europejczyków wywołuje istotne implikacje dla europejskiej bazy kompetencji marynarskich i całego klastra morskiego, co obejmuje wszystkie aspekty sektora transportu morskiego i jego infrastruktury.

Istniejąca polityka została nakierowana na rozwiązanie problemu niedoboru starszych oficerów. Jednakże pozostaje nieunikniony problem struktury etapów rozwoju kariery. Na każdym etapie należy oczekiwać, że pewna liczba osób porzuci szkolenie lub też odejdzie, by pracować na lądzie. Takie możliwości wyjścia na rynku pracy są cechą wszystkich specjalistycznych zawodów. Dlatego też więcej osób potrzebne jest



na każdym z niższych etapów kariery bardziej niż na wyższych/kolejnych etapach. Ważne jest, aby liczba młodszych oficerów przewyższała liczbę starszych oficerów, liczba kadetów była wyższa od liczby młodych oficerów, a liczba studentów akademii morskich była wyższa od liczby kadetów.

Jeżeli w jakimkolwiek punkcie rozwoju kariery nie ma możliwości przejścia do kolejnego etapu, braki wystąpią na wszystkich kolejnych etapach, ponieważ więcej starszych oficerów przechodzi na emeryturę lub podejmuje pracę na lądzie w ramach tego sektora. Przynajmniej w krótkiej perspektywie, braki na górze mogą być wypełnione *jedynie* przez programy przyspieszonych awansów.

Mimo to większość osób rozpoczynających karierę na morzu wytrzymuje przynajmniej pierwsze etapy rozwoju kariery. Oczywiście z tych, którzy następnie rezygnują z pracy na morzu większość znajduje zatrudnienie w gospodarce morskiej. Z tego właśnie powodu inwestycja w szkolenie i kariery na wczesnym etapie będzie z korzyścią dla tego sektora o ile rzeczywiście będą istniały ścieżki kariery.

Bardziej zaawansowane programy rekrutacji zwiększają liczbę oraz jakość chętnych do rozpoczęcia nauki i szkolenia morskiego. Rozszerzają one także możliwości oraz zakres kursów dostępnych w szkołach morskich oraz dostępność miejsc szkoleniowych. W ten sposób można zwiększyć podaż wyszkolonych marynarzy.

Dobrze zaprojektowane programy rekrutacji i szkoleń muszą odpowiadać rzeczywistym możliwościom zatrudnienia. Można tu wykorzystać wsparcie publiczne dla sektora transportu morskiego (takie jak podatki od tonażu obowiązujące w wielu krajach UE) w celu utrzymania w długiej perspektywie interesu publicznego w zachowaniu europejskiego klastra morskiego. Jak jednak pokazuje niniejszy raport, pełen potencjał tych możliwości nie jest wykorzystywany. Na przykład pomimo wzrostu floty kontrolowanej przez Niemcy, większość niemieckich statków ani nie pływa pod niemiecką banderą, ani nie zatrudnia europejskiego personelu.

Warto zwrócić uwagę, że niniejszy raport prowadzi do innych wniosków, niż niedawny raport zamówiony przez Stowarzyszenie Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA). Z pewnymi wnioskami tego raportu się zgadzamy, z innymi nie. Co istotne, raport ECSA sugeruje, że w rekrutacji oficerów w Europie nastąpiły pozytywne zmiany; jednak, choć w może w niektórych krajach UE nastąpił wzrost w tym zakresie, brak podstaw do wysuwania tego ogólnego wniosku. Nasze dowody wskazują na zupełnie odwrotny kierunek. Dlatego też zawarliśmy tutaj ocenę raportu ECSA.

Nasz raport został przygotowany z uwzględnieniem spojrzenia na rynek pracy na morzu z perspektywy krajowych instytucji rekrutacyjnych i szkoleniowych, krajowych ścieżek kariery oraz zjawisk demograficznych na rynku pracy. Z kolei powyższe zostało osadzone w kontekście polityki morskiej EU oraz globalnych zmian na rynku pracy. Opracowano również i szczegółowo opisano pięć faktycznych sytuacji z krajów UE. Badaniem zostały objęte wskaźniki młodszych i starszych oficerów oraz rekrutacja kobiet-marynarzy. Ocenie podlegają konsekwencje dla europejskich klastrów morskich. Wreszcie ocenie poddano skuteczność różnych podatków od tonażu w UE zapewniający publiczne wsparcie mające na celu utrzymanie aktywnych europejskich klastrów morskich.

3. RYS HISTORYCZNY I METODOLOGIA

Projekt ETF dotyczący „intensyfikacji szkoleń i rekrutacji w przemyśle morskim w Europie”

Szkolenie i rekrutacja były kluczowymi kwestiami w okresie ostatnich lat w Sekcji Transportu Morskiego Europejskiej Federacji Pracowników Transportu (ETF). Te kwestie pojawiały się także w debatach ETF z Organizacją Europejskich Armatorów (ECSA) oraz w szczególności były omawiane w Sektorowej Komisji ds. Dialogu Społecznego (SSDC) w zakresie transportu morskiego.

Stąd też ETF zdecydowała się na realizację tego projektu w celu wsparcia procesu Europejskiego Dialogu Społecznego oraz, w szczególności, wdrożenia programu pracy Europejskich Partnerów Społecznych w dziedzinie szkolenia i rekrutacji.

Dyskusja dotycząca wyzwań stawianych przez rekrutację i szkolenia stała się szczególnie nagłąca w świetle wyraźnie dostrzegalnych kurczących się możliwości zawodowych dla mieszkańców UE. Potrzeba przeciwdziałania ciągłemu spadkowi liczby marynarzy z UE oraz zatrzymania krytycznej utraty kompetencji morskich w Europie skłoniły ETF do podjęcia trudnej debaty nad sposobem przezwyciężenia obecnego pogłębiającego się kryzysu oraz zwiększenia podaży wykwalifikowanej siły roboczej chętniej do pracy na morzu.

W toku tego projektu ETF przeanalizowała także kwalifikacje oraz kompetencje, które mogą zaoferować instytucje szkoleniowe oraz akademie morskie Europejczykom oraz rodzaje dostępnych dotacji państwowych wspierających programy szkoleniowe. Dlatego też kluczowymi zagadnieniami w tej debacie były powiązania między zdobyciem i wykorzystaniem nowych kwalifikacji pracowników oraz wiedzy a wynikami.

W toku projektu zidentyfikowano także luki w kwalifikacjach oraz obecne i przyszłe niedobory w ilości marynarzy będących mieszkańcami UE oraz omówiono strategię adaptacji i zwiększenia kwalifikacji pracowników, by dostosować się do stale zmieniających się wymagań branży transportu morskiego.

W ramach projektu zidentyfikowano także czynniki, które przyczyniły się do pogorszenia wizerunku transportu morskiego oraz przygotowano propozycje pozytywnych działań, mających na celu jego poprawę. Jedno z głównych zagadnień całego projektu stanowiła perspektywa genderowa. Sformułowano także sugestie dotyczące sposobów przyciągnięcia większej liczby kobiet do pracy na morzu.

Projekt został zorganizowany wokół trzech warsztatów tematycznych, z których każdy jest poświęcony konkretnemu tematowi szkolenia i rekrutacji. Praktyki krajowe w wybranych Państwach Członkowskich UE zostały wprowadzone oraz omówione na podstawie trzech wiodących tematów:

1. Jak stawić czoła lukom w kwalifikacjach oraz deficytowi liczebnemu europejskich marynarzy (pierwszy warsztat tematyczny przeprowadzony w Nantes (FR) 27 kwietnia 2010 r.).
2. Poprawa wizerunku sektora oraz promowanie jakości warunków pracy i życia na morzu (drugi warsztat tematyczny przeprowadzony w Berlinie (GE) 15 czerwca 2010 r.).
3. Jak zapewnić lepsze ścieżki kariery oraz długoterminowe perspektywy dla kłastry morskiego (trzeci warsztat tematyczny przeprowadzony w Londynie (WB) 30 września 2010 r.).



W tych warsztatach oraz następujących po nich konferencjach udział wzięli przedstawiciele związków zawodowych, armatorzy, szkoły morskie oraz instytuty szkoleniowe oraz przedstawiciele największych firm transportu morskiego, itd.

Uczestnicy każdego warsztatu otrzymali z wyprzedzeniem informacje wprowadzające. Na zakończenie każdego warsztatu przygotowano zalecenia polityki dotyczące pokonania obecnego kryzysu siły roboczej w sektorze transportu morskiego oraz braku wykwalifikowanych europejskich marynarzy.

Konferencja końcowa odbyła się w Genui w terminie 18-19 listopada 2010 r. i podsumowała wyniki trzech warsztatów tematycznych. W toku konferencji uzgodniono końcowe zalecenia dotyczące szkolenia oraz rekrutacji. Konferencja ta otworzyła także możliwość kontynuacji prac w ramach Komitetu Sektorowego Dialogu Społecznego.

3.1 Partnerstwo i zarządzanie projektem

ETF stworzył sieć wiodących pracowników naukowych zajmujących się sprawami morza, pochodzących z czołowych uniwersytetów i specjalizujących się w kwestiach morskich oraz/lub kwestiach szkolenia i kwalifikacji. Poproszono ich o zebranie i przeprowadzenie analizy studiów przypadków aktualnych praktyk rekrutacji i szkolenia w UE, określenie wyzwań i potrzeb dla sektora morskiego w Europie oraz przygotowanie roboczej wersji zaleceń.

Sieć instytucji akademickich obejmowała:

- Working Lives Research Institute (WLRI) uniwersytetu London Metropolitan University (Wielka Brytania);
- Centre de Droit Maritime et Océanique (CDMO) Uniwersytetu w Nantes (Francja), oraz
- Wydział Ekonomii i Biznesu Uniwersytetu w Groningen (Holandia).

Instytut WLRI był odpowiedzialny za koordynację prac pracowników naukowych w toku całego projektu.

Po pierwszym spotkaniu na początku projektu, sieć naukowców spotykała się regularnie przed każdym warsztatem oraz przed konferencją końcową w celu zapewnienia koordynacji swoich prac z ogólnymi celami projektu.

Przygotowano raporty krajowe w oparciu o pięć wybranych państw członkowskich UE (Francja, Niemcy, Grecja, Polska oraz Wielka Brytania) oraz Norwegię. Przed każdym warsztatem tematycznym zaprezentowano dokument wprowadzający. Dokumenty te zawierały podstawowe dane z raportów krajowych w formie streszczeń oraz zaleceń i zostały wykorzystane jako podstawa do dyskusji. Szczegółowe raporty krajowe także dostarczono z wyprzedzeniem wszystkim uczestnikom. Uczestnicy warsztatów oraz zaproszeni mówcy wnieśli do debaty swoje specjalistyczne doświadczenie oraz wiedzę, które zostały następnie wykorzystane w studiach przypadku i dokumentach wstępnych.

Ten dynamiczny proces przyniósł efekty w postaci opracowania wstępnej wersji raportu poddanej pod dyskusję podczas Konferencji Końcowej w Genui (Włochy). Posłużyła ona jako podstawa do przygotowania niniejszego raportu.

3.2 Metodologia badawcza

Zespół naukowców wykorzystał dane źródłowe takie jak globalna ankieta przeprowadzona wśród marynarzy (Kahveci 2008) oraz armatorów (Kahveci i Nichols 2006). Przeprowadził on także wywiady z kluczowymi interesariuszami w Niemczech, Francji, Polsce oraz Wielkiej Brytanii z instytucjami szkolenia morskiego, biurami zatrudnienia, agencjami usług socjalnych dla marynarzy, związkami zawodowymi marynarzy, stowarzyszeniami armatorów, specjalistami ds. zasobów ludzkich w spółkach zajmujących się transportem morskim, władzami odpowiedzialnymi za gospodarkę morską oraz poszczególnymi marynarzami.

Poza tymi podstawowymi źródłami przeprowadzono zasadniczą analizę i badanie krajowych i międzynarodowych statystyk dotyczących kłustra morskiego i marynarzy, publikacji krajowych stowarzyszeń transportu morskiego, raportów OECD i Komisji Europejskiej, a także gazet, magazynów i periodyków przemysłu transportu morskiego, publikacji związków zawodowych, artykułów w czasopiśmie naukowych, książkach, niepublikowanych pracach naukowych, a także tematycznie przeszukiwanie Internetu. W przypadku kluczowego pytania dotyczącego zatrudnienia marynarzy natrafiono na problemy statystyczne dotyczące zmienności jakości jak i dostępności nieprzetworzonych danych typowych dla ankiet zatrudnienia marynarzy ISF/BIMCO. Odniesienia do tych źródeł oraz źródeł wtórnych znajdują się w całym raporcie.

4. EUROPEJSKI RYNEK PRACY DLA MARYNARZY

Zasadniczo rynek pracy marynarzy jest rynkiem globalnym. Armatorzy i menadżerowie mogą zatrudniać marynarzy z praktycznie każdego miejsca na świecie, choć w praktyce większość armatorów/menadżerów posiada ma swój „portfel” preferowanych narodowości. Ten rynek pracy jest podzielony przede wszystkim pod względem kwalifikacji oraz poziomu wynagrodzeń, a dopiero później według kosztu relokacji marynarzy pomiędzy statkami i ich krajami pochodzenia.



Statystyki zatrudnienia marynarzy są zazwyczaj zbierane przez instytucje i agencje krajowe takie jak administracja morską i uwzględniają jedynie liczbę obywateli pracujących na morzu. Takie dane zazwyczaj nie są zbierane na tyle regularnie, by pozwolić na opracowanie danych w konkretnych odstępach czasu i w ten sposób określić globalne tendencje w zatrudnieniu. Choć krajowe zbiory danych mają zasadniczo zbyt wąski zakres, stanowią ważny punkt odniesienia, ponieważ krajowe rynki pracy w dalszym ciągu istnieją, nawet jeżeli tylko w określonych niszach, oraz jako ‘podwykonawcy’ na rynku globalnym. Zakres oraz dokładność krajowych statystyk zatrudnienia w odniesieniu do marynarzy mogłaby ulec łatwo znaczącej poprawie i niniejszy raport zawiera zalecenia, w tym i praktyczne sugestie, których wdrożenie umożliwi osiągnięcie tego celu.

Analizujemy tutaj krajowe statystyki dotyczące marynarzy z Francji, Niemiec, Grecji, Norwegii oraz Wielkiej Brytanii i Polski. Pierwsze cztery kraje są „importerami” pracy, podczas gdy Polska jest „eksporterem” pracy. Marynarze z krajów importujących pracę są z większym prawdopodobieństwem zatrudniani jako oficerowie niż szeregowi marynarze. Większość zarówno oficerów jak i marynarzy szeregowych na



statkach zarządzanych przez importerów pracy pochodzi z krajów będących źródłem podaży pracy. Polska, chociaż jest istotnym dostawcą pracowników w szczeblu oficerskim, stała się mniej znaczącym dostawcą marynarzy szeregowych. Pozycja Polski jako dostawcy oficerów wykazuje również tendencję spadkową.

Liczba marynarzy z krajów Europy zachodniej spada począwszy od końca lat 70., choć liczba oficerów ustabilizowała się w pewnym stopniu na początku 21-go wieku. Ciasny globalny rynek pracy dla oficerów skłonił niektórych armatorów do zwiększenia rekrutacji i szkolenia większej liczby kandydatów i stał się przyczyną lepszych kampanii rekrutacyjnych. Jednak skala tych działań jest do tej pory mała i pozyskała zbyt mało długookresowego wsparcia.

4.1 Pracodawcy na globalnym rynku pracy

Na początku dwudziestego wieku załogi niemal wszystkich statków składały się z obywateli kraju, pod banderą którego pływał statek. Ta sytuacja utrzymywała się do lat 70 ubiegłego wieku. Brytyjskie badanie przeprowadzone na początku lat 70., którego celem była identyfikacja powodów, dla których personel rozpoczynał, kontynuował pracę na statkach handlowych i odchodził z pracy nie wspomina o zagranicznej sile roboczej (Hill 1972). Praktyka rekrutacji członków załogi wśród obywateli krajowych (wraz z pewną grupą pracowników pochodzenia irlandzkiego lub wywodzących się z innych państw Brytyjskiej Wspólnoty Narodów oraz pewną liczbą członków załóg z „innych miejsc”, jak to ujęto w badaniu Hilla) stanowiła typowy wymóg prawny, którego restrykcyjność różniła się w zależności od kraju.

Armatorzy obchodzili wymogi rekrutacji załogi spośród obywateli swojego kraju przenosząc swoje statki pod inne bandery do otwartych rejestrów w innych krajach, niż te, skąd pochodzą armatorzy, to jest stosując tzw. praktykę przerejestrowania (ang. *flagging-out*). W odniesieniu do rekrutacji załogi przerejestrowanie oznaczało, że armatorzy:

- posiadali nieograniczoną możliwość wyboru załogi na międzynarodowym rynku pracy;
- nie podlegali uciążliwym krajowym przepisom dotyczącym wynagrodzeń ani krajowym programom ubezpieczenia społecznego, ani też krajowym zakresie prawa pracy
- posiadali luźniejsze zasady mustrowania

Proceder przerejestrowania statków był stosowany intensywnie przez resztę lat 80. W 1983 r. 23% światowej floty stanowiły statki przerejestrowane. Do 1990 r. wskaźnik ten wzrósł do 42%, a do 2000 r. statki przerejestrowane stanowiły już 56% światowej floty.

Niemal połowa floty kontrolowanej przez Europejski Obszar Gospodarczy (EOG) jest obecnie zarejestrowana pod banderami krajów trzecich, a praktyka ta przyspieszyła jeszcze w okresie ostatniego dziesięciolecia. Zatrudnienie marynarzy z UE uległo znacznemu spadkowi, a poszukiwania tańszej siły roboczej jeszcze się nie zakończyły. Azja, a w szczególności Filipiny, stała się podstawowym źródłem siły roboczej w latach 70., podczas gdy Europa Wschodnia przejęła tę funkcję pod koniec lat 80. Od pewnego czasu obserwuje się wzrost zainteresowania Chinami jako źródłem siły roboczej. W 1995 r. japońscy właściciele statków przygotowali plan zatrudnienia aż 20 tys. chińskich marynarzy stanowiących tańszą alternatywę dla Filipińczyków, którzy stanowili 80% ich zagranicznej siły roboczej w tamtym czasie (*Lloyds List* 1995). Jak powiedział Dyrektor Generalny jednej z największych spółek zarządzających statkami z siedzibą w Wielkiej Brytanii:

“W tej chwili mamy 14 zasobów [sic]. Mamy Bangladesz, Rumunię, Filipiny i jedenaście innych. Kolejną opcją naturalnie wydaje się być dla nas umocnienie pozycji w Chinach i mamy plany, by wejść do Chin”(Kahveci & Nichols 2006: 31-2).

Poszukiwanie nowych źródeł taniej siły roboczej nie ogranicza się do Chin: „Przyglądamy się Rumunii, gdzie teraz mamy umowę, mamy także umowę w Bułgarii” kierownik ds. transportu morskiego powiedział badaczom:

“Innymi słowy, w razie potrzeby możemy pozyskać stamtąd ludzi. Przyglądaliśmy się Ghanie, Senegalowi oraz Wybrzeżu Kości Słoniowej. Przyjrzelismy się ponownie Indonezji i niedawno założyliśmy agencję joint venture zajmującą się wyszukiwaniem ludzi na statki w Chinach. Przyglądaliśmy się Wenezueli, Ekwadorowi, Peru, Kubie oraz Jamajce. Ciągłe szukamy” (Kahveci, Lane and Sampson 2002: 67).

Nowe, jeszcze mniej chronione źródła nowej siły roboczej na potrzeby mustrowania są w dalszym ciągu monitorowane, w celu uzyskania większej przewagi lub też uniemożliwienia utraty już posiadanej przewagi.

Praktyka przerejestrowania statków czyni zebranie załogi oraz zmianę składu załogi według własnego widzimisię stosunkowo prostym dla nabywców siły roboczej zgodnie. Jednak rekrutacja załóg międzynarodowych wymaga organizacji. To rozwój światowej sieci agencji i organizacji zarządzania załogami umożliwił rekrutację członków załóg z różnych regionów, co byłoby statków droгим i trudnym zadaniem dla samych armatorów.

Armatorzy rozwinęli także bezpośrednie związki z instytucjami szkolenia marynarzy w krajach będących głównymi dostawcami siły roboczej, takich jak Filipiny, Indie i Chiny. Dobrym tego przykładem stanowią Strategie Norweskiego Stowarzyszenia Armatorów (Norwegian ShipOwners' Association – NSA). Norweskie spółki będące armatorami zatrudniają obecnie około 40 000 cudzoziemców w charakterze członków załóg zarówno pod banderą norweską, jak i pod obcymi banderami.

Obecnie NSA współpracuje z siedmioma wyższymi szkołami morskimi oraz uniwersytetami na Filipinach. Rosnąca konkurencja na rynku pracy, szczególnie ze strony innych branż, ale także ze strony innych krajów europejskich ze znaczącą pozycją w branży, była czynnikiem motywującym do nawiązania tej współpracy. W odpowiedzi na te wyzwania NSA opracowało wspólny projekt z Uniwersytetem w Cebu połączony z ogólnofilipińską krajową kampanią rekrutacyjną.

Znaczne wysiłki poczyniono na rzecz rozwoju projektu szkolenia kadetów NSA w Rosji we współpracy z Państwową Akademią Morską im. Admirała Makarowa w St. Petersburgu. Inne inicjatywy obejmują Projekty Klasowe NSA w Rydze, przeprowadzone we współpracy z Łotewską Akademią Morską, oraz w Szanghaju z China Shipping Group (CSG). NSA oraz CSG uzgodniły kilka pięcioletnich umów w zakresie kontynuacji Programu dla Kadetów we współpracy z Akademią Morską w Szanghaju (SMA), będącą własnością CSG. W wyniku tego programu liczba chińskich marynarzy zatrudnionych na statkach kontrolowanych przez Norwegów stale rośnie. Barber International, spółka zależna Wilhelmsen, prowadzi podobny program mający na celu wyszkolenie oraz rekrutację wykwalifikowanych marynarzy z Polski oraz Rumunii (we współpracy z grupą Klaveness).

NSA wzmocniło te relacje poprzez nawiązanie formalnych związków z morskimi szkołami wyższymi w celu ułatwienia negocjacji płacowych, które mają wpływ na dziesiątki tysięcy zagranicznych marynarzy, z których przynajmniej połowa pochodzi z Filipin, pracujących na około 3 tys. statkach handlowych będących własnością podmiotów norweskich lub przez nie kontrolowana.

Podobne poszukiwanie nowych źródeł siły roboczej można zaobserwować na poziomie spółek, czego dobrym przykładem jest duńska spółka Maersk. A. P. Moller-Maersk zarządza ponad 900 kontenerowcami, tankowcami oraz statkami zaopatrzeniowymi (ang. *offshore supply vessels*, OSV). Zajmuje się także działalnością w zakresie holowania, terminali kontenerowych i logistyki. Transport kontenerowy oraz powiązane operacje stanowią największy obszar aktywności A. P. Moller-Maersk, odpowiadając za niemal połowę przychodów grupy w 2008 r.¹ Tylko Maersk Line działa na 550 statkach i dysponuje możliwościami przewozowymi rzędu 2,1 milionów jednostek TEU. Obecnie jest to największa firma zajmująca się transportem kontenerowym oraz największy armator tankowców na świecie.

Maersk zmniejsza swoją działalność w Europie i ogranicza rekrutację europejskiego personelu. W 2008 r. ogłosił redukcję personelu o 200 duńskich ochmistrzów oraz marynarzy z kontenerowców i tankow-

¹ Działalność Maersk obejmuje, w zakresie kontenerowców: Maersk Line, Safmarine, oraz MCC Transport, w zakresie tankowców: Maersk Tankers, Brostrom, Handytankers, oraz LR2, usługi na morzu: Maersk Supply Service, Maersk Drilling, Maersk FPSOs, Svitzer oraz ESVAGT. Co więcej, Maersk posiada 37,5% udział w Hoegh Autoliners oraz 31,2% udział w promach DFDS.

ców pływających pod duńską banderą oraz zastąpienie ich załogami międzynarodowymi. W październiku 2009 r. Maersk ogłosił plany przeniesienia 33 statków zarejestrowanych w Wielkiej Brytanii do Duńskiego Międzynarodowego Rejestru statków (DIS), Hong Kongu oraz Holandii. W 2009 r. Maersk ogłosił także politykę „zero rekrutacji w Europie”, którą planował wprowadzić w przewidywalnej przyszłości (Lloyds List, 16 lutego 2010 r.).

W październiku 2009 r. związek zawodowy Nautilus został poinformowany, że Maersk proponuje 113 dobrowolnych odejść z pracy z grupy oficerów zatrudnionych przez Maersk Offshore w Guernsey oraz na statkach pływających pod banderą Bermudów (Telegraph, listopad 2009 r.). Była to znaczna część z 560 brytyjskich oficerów zatrudnianych przez Maersk w tamtym czasie. Ogłoszono także, że kadeci kończący szkolenie organizowane z udziałem spółki nie będą już mogli liczyć na automatyczne uzyskanie zatrudnienia.

We wrześniu 2010 r. A.P. Moller-Maersk ogłosiła, że zarejestrowała ponad 30 nowych statków pod banderą Singapuru. Pan Foldager, który jest także szefem Maersk Crew Management, powiedział, że Singapur zapewnia dostęp do coraz większej grupy azjatyckich marynarzy oraz że spółka może tam również znaleźć talenty menadżerskie. Maersk Crew Management nadzoruje około 370 statków oraz 12 tys. marynarzy dla A.P. Moller-Maersk Group na całym świecie.

W 2010 r. firma Maersk Line poinformowała związek Nautilus, że 40 stanowisk piastowanych przez Holendrów zostanie zredukowanych w związku z planami przeniesienia działalności technicznej zlokalizowanej w Rotterdamie do siedzib firmy w Singapurze oraz Newcastle. Ten krok obejmował przeniesienie technicznego zarządzania 46 statkami. W odrębnej spółce, Maersk Ship Management BV, ogłoszono ‘przejściowe wstrzymanie’ rekrutacji holenderskich oficerów i przedstawiono radzie zakładowej w Maersk nowy plan dobrowolnych zwolnień dla morskiego personelu holenderskiego (Nautilus International, 15.02.2010 r.).

Pomimo wsparcia przez niektórych armatorów koncepcji rozwoju i poprawy edukacji morskiej i szkolenia w Europie, ogólna strategia podjęta przez kraje posiadające dużą flotę, jak Norwegia, oraz wiodących armatorów, jak Maersk, polega na aktywnym poszukiwaniu tańszej siły roboczej poza Europą. Wysiłki na rzecz stabilizacji podaży europejskich marynarzy są więc obecnie wyraźnie zagrożone, ponieważ armatorzy statków dążą do redukcji zatrudnienia europejskich marynarzy w swoich firmach.

4.2 Statystyka dotycząca zatrudnienia

Choć rynek pracy dla marynarzy ma charakter globalny, dotyczące go dane statystyczne są w dalszym ciągu zbierane na poziomie kraju w sposób odpowiedniejszy dla krajowych rynków pracy. Pod niektórymi względami ma to sens, ponieważ marynarze wchodzą na rynek pracy poprzez krajowe instytucje szkoleniowe oraz wydające dyplomy/certyfikaty. Jednak jest wysoce prawdopodobne, że marynarze będą zatrudnieni na statkach pływających pod banderą inną niż ich własna oraz/lub banderą będących własnością lub zarządzanych przez osoby innej narodowości, niż ich własna. Nawet jeżeli zostaną zatrudnieni na statkach pod banderą swojego kraju, w większości przypadków wielu z ich kolegów będzie cudzoziemcami i prawdopodobnie nie będą posiadać stałego adresu zameldowania. W tym sensie tworzenie analizy międzynarodowej na podstawie statystyk krajowych normalnie zbieranych dla celów pozyskanie informacji liczbowych o zatrudnieniu krajowym oraz danych na potrzeby celów polityki społecznej pozostawia wiele pytań otwartych. Polska jest tego skrajnym przykładem – niewielu polskich marynarzy pływa na statkach pod polską banderą, a pod jedną z tanich bander wybieranych przez armatorów z innych krajów UE lub, na mniejszą skalę, na statkach pod inną banderą UE, szczególnie w drugim rejestrze. Bezpośrednio zbierane oficjalne dane dotyczące większości polskich marynarzy są więc niedostępne. To samo bez wątpienia odnosi się do Rumunii, Bułgarii, państw bałtyckich oraz Słowenii. W przypadku innych krajów,

które wykorzystano w studiach przypadku problem również istnieje, choć wynika z faktu, że są one dużymi *importerami* siły roboczej.

Próby rozwiązania problemu ilości nie były jak dotąd generalnie udane. Autorzy wpływowego raportu ISF/BIMCO utrzymują, że przeprowadzili badanie liczby marynarzy na światową skalę. Ponieważ te zbiory danych pochodzą z wielu różnych krajach posiadających agencje o różnych kompetencjach statystycznych, nie jest możliwe, by zespół konsultacyjny badania ISF/BIMCO ocenił adekwatność przedstawionych mu danych. Nie ma żadnych wątpliwości, że wyniki badania ISF/BIMCO są obciążone błędami. Polskie dane to specyficzny przypadek pod tym względem (zob. poniżej), jednak nie jest możliwe określenie ogólnego marginesu błędu badania. Z drugiej strony można powiedzieć, że konsultanci ((The Institute of Employment Research) Instytut Badań nad Zatrudnieniem Uniwersytetu w Warwick) mają świadomość tych braków w danych i podejmują rutynowe próby poprawy jakości danych wchodzących. Bez względu na te braki badanie ISF/IMCO w dalszym ciągu stanowi jedyne badanie na temat zmian w zatrudnieniu marynarzy w czasie.

Jedynym rzetelnym sposobem zbierania wiarygodnych danych o zatrudnieniu marynarzy jest przeprowadzenie spisu załóg statków, co zostało przeprowadzone przez Centrum Seafarers International Research Centre (SIRC) Uniwersytetu w Cardiff oraz opublikowane przez Lloyds Register-Fairplay w 2002 r. Ten spis był zależny od wyboru próbek list załóg statków wchodzących do /zatrzymujących się przejazdem 'portach hubowych' na całym świecie. Pozyskane w ten sposób dane przedstawiają w najlepszy dostępny sposób cechy charakteryzujące globalną siłę roboczą na morzu, tj. wiek, rangę oraz narodowości według typu i wielkości statku (na podstawie tych danych można obliczać wskaźniki liczby młodszych oficerów do starszych (zob. poniżej), by zilustrować problem niedoboru europejskich oficerów). Spis mógł oczywiście jedynie zapewnić rzetelne szacunki liczny siły roboczej na morzu na międzynarodowych statkach handlowych. Z racji niewystarczającego dalszego finansowania, spisu nie kontynuowano po 2003 r. (Ellis & Sampson, 2008).

Należy podkreślić, że brak jest systematycznie oraz publicznie dostępnych danych dotyczących kosztów wynagrodzeń, choć armatorzy zawsze odnoszą się do stosunkowych kosztów pracy. Jak przedstawiono w Tabeli poniżej, według danych Brytyjskiej Izby Transportu Morskiego (UK Chamber of Shipping), istnieją różnice wynagrodzeń, które wynikają z porównywalnych kosztów wynagrodzeń różnych składów narodowościowych. Nie wiemy jaką proporcję budżetów operacyjnych statków przeznacza się na koszty załogi. Co więcej, analiza oparta na ograniczonych danych dotyczących wynagrodzeń marynarzy sugeruje, że wystąpiła pewna konwergencja w okresie ostatniego dziesięciolecia, w przypadku marynarzy narodowości wyżej opłacanych warunki się stosunkowo pogorszyły, a w przypadku gorzej opłacanych - uległy stosunkowej poprawie (Kahveci i Nichols 2006). Dlatego też zbieranie takich danych w sposób systematyczny na poziomie europejskim byłoby bardzo przydatne.

TABELA 1 Porównywalne koszty wynagrodzeń (USD miesięcznie)

	Skład	USD miesięcznie
Oficerowie brytyjscy/ marynarze filipińscy	9/10	78,000
Oficerowie chińscy/ marynarze	9/10	37,000
Oficerowie indyjscy/ marynarze	9/9	47,000
Oficerowie filipińscy/ marynarze	9/9	47,000
Oficerowie polscy/ marynarze	9/9	48,000

Źródło: Izba Transportu Morskiego 2004 (źródło cytatu: Kahveci i Nichols 2006)

4.3 Dane dotyczące zatrudnienia podsumowanie studiów przypadku pięciu krajów

- We Francji liczba marynarzy zatrudnionych na statkach francuskich osiągnęła najniższy poziom w latach 90. Od tego czasu liczba ta nieco się wzrosła.
- W Niemczech zaobserwowano spadek liczby marynarzy na statkach niemieckich do 2003 r. Później liczba ta zaczęła rosnąć, podobnie jak liczba zagranicznych marynarzy oraz zameldowanych zagranicznych marynarzy na statkach niemieckich.
- Norwegia jest znaczącym importerem pracy. Cudzoziemcy stanowią ponad 75% załóg na pokładach statków znajdujących się pod kontrolą norweską.
- Polska jest eksporterem pracy. Co najmniej 80% polskich marynarzy jest zatrudnionych na niepolskich statkach.
- Liczba marynarzy brytyjskich zmniejszyła się. Pomiędzy 1997 a 2009 r. liczba brytyjskich marynarzy spadła o 25%.
- Wskaźnik starszych oficerów do oficerów młodszych wskazuje na niewystarczającą liczbę młodszych oficerów potrzebną do zastąpienia starszych oficerów i pokazuje, że bez podjęcia natychmiastowych pozytywnych działań sytuacja ta ulegnie nieodwracalnemu pogorszeniu.
- W krajach UE dość powszechną praktyką jest zatrudnianie europejskich oficerów, podczas gdy szeregowi marynarze są pozyskiwani z pozawspólnotowych krajów będących źródłem siły roboczej.
- Zmiany dotyczące zatrudnienia marynarzy są ściśle związane ze zmianami bander oraz przepisów na obszarach administrujących takimi banderami.
- Zatrudnienie marynarzy można wspierać za pomocą polityk nakazujących zatrudnianie obywateli UE, o ile takie polityki są (1) wprowadzane w życie i (2) nie powodują przerejestrowania statków przez armatorów.
- Podsumowując: istnieje pilna potrzeba znacznej poprawy danych dotyczących liczby marynarzy wszystkich rang.

4.4 Studia przypadku

4.4.1 FRANCJA

1 stycznia 2010 r. flota handlowa pod francuską banderą składała się z 216 statków, z których większość była tej samej wielkości jak w latach 90. W 1986 r. Francja utworzyła drugi rejestr dla Francuskich Obszarów Południowych i Antarktycznych (TAAF – Terres Australes et Antarctiques françaises), nad którymi posiada niekwestionowaną zwierzchność. Ten rejon posiadał niezależność prawną i nie był francuskim terytorium zamorskim w takim znaczeniu, jak wyspy francuskie w archipelagu Karaibów czy na Oceanie Indyjskim. Umożliwiło to armatorom zatrudnienie marynarzy spoza UE oraz zastosowanie międzynarodowych warunków zatrudnienia. W 2005 r., Francja utworzyła także kolejny drugi rejestr, Francuski Rejestr Międzynarodowy (RIF) w celu umożliwienia marynarzom oraz armatorom płacenia obniżonych podatków oraz składek na ubezpieczenie społeczne.

W 1995 r. na francuskich statkach handlowych zatrudniano około 10 tys. oficerów. W 1979 r. było ich 8 tys., a w 1989 ok. 3 tys. Od tego czasu sytuacja ustabilizowała się, i zanotowano nieznaczny wzrost do 3,6 tys. Liczba szeregowych marynarzy w tym samym czasie uległa znacznemu obniżeniu. Ich obecna liczba wahająca się pomiędzy 6 a 7 tys. utrzymuje się na stałym poziomie od 1990 r.

Badanie przeprowadzone w 2009 r. i obejmujące 51 spółek sektora transportu morskiego (z wyłączeniem francuskich statków wycieczkowych) dzieliło członków załogi na kategorię oficerów lub kategorię szeregowych marynarzy oraz na marynarzy zamieszkałych we Francji, w UE oraz poza UE. Choć zliczono wszystkich marynarzy szeregowych na statkach pod francuską banderą lub też należących do francuskich podmiotów, nie było możliwe określenie narodowości marynarzy na statkach niepływających pod francuską banderą, nienależących do francuskich podmiotów. Co więcej, spółki zajmujące się transportem kontenerowym i hurtowym nie odpowiadały na pytania dotyczące zatrudnienia marynarzy na statkach pływających pod banderą krajów trzecich. W rezultacie liczba marynarzu spoza UE jest niedoszacowana.

TABELA 2 Pracownicy francuskich spółek z sektora transportu morskiego, 2008 r.

Narodowość	Liczba	Procent
Marynarze francuscy	9,876	72%
Marynarze z UE	2,123	16%
Marynarze spoza UE	1,697	12%
Ogółem	13,696	100%

Źródło: Obserwacja i prognoza zatrudnienia i kwalifikacji w morskim sektorze pracy, «Zatrudnienie na statkach handlowych na 31 grudnia 2008 - sytuacja zatrudnienia - zmiany - perspektywy.» Raport przygotowany przez A. Grovel, Paryż, nr 1, luty 2010 r. s. 41.

Większość szeregowych marynarzy to marynarze spoza UE (85%), a większość pozostałych francuskich marynarzy szeregowych zatrudniona jest w transporcie pasażerskim w obsłudze portowej. Marynarze szeregowi spoza UE zatrudnieni w spółkach objętych badaniem występują we wszystkich obszarach tego sektora za wyjątkiem pracy w obsłudze zatok. Więcej ich pracuje przy obsłudze hurtowego transportu substancji ciekłych (39%) oraz w obsłudze lądowej (31%). Z łącznej siły roboczej objętej badaniem, tj. 13 696 marynarzy, 6 868 było zatrudnionych pod flagą metropolitalną, tj. na warunkach pierwszego rejestru, a 5 063 na podstawie "Registre International Français" (RIF). 58% marynarzy zarejestrowanych w RIF to Francuzi, 26% to marynarze z UE, a 15% to marynarze spoza UE. W przeciwieństwie do transportu pasażerskiego oraz obsługi portowej transport kontenerowy oraz obsługa lądowa są realizowane głównie przez francuskich marynarzy zarejestrowanych w RIF.

4.4.2 NIEMCY

Flota handlowa będąca własnością podmiotów niemieckich w 2009 r. składała się z 3371 statków powyżej 100 ton, o łącznej masie 71 026 000 ton. Z tej liczby 645 statków (15 806 000) pływa pod banderą niemiecką, a 474 (15 540 000 ton) znajduje się w 2. rejestrze niemieckim - International Shipping Register (ISR). Jak pokazują powyższe dane dotyczące tonażu, statki pływające pod banderą rejestru podstawowego są zasadniczo mniejsze, podczas gdy duże statki w handlu międzynarodowym wykorzystują ISR. 2599 statków (52 329 000 ton) to statki na wynajem bez załogi pływające pod obcą banderą, a 99 statków (2 891 000) jest zarejestrowanych pod obcą banderą. Jak wynika z powyższych liczb, znaczna część floty niemieckiej to statki czarterowane bez załogi pod obcą banderą. Inną znaczącą część floty stanowi ISR, który przewiduje mniej ograniczeń w zatrudnianiu cudzoziemców i jest uważany przez ITF za tanią banderę.²

² Dane w tym akapicie pochodzą z FK 2009.

TABELA 3 Liczba marynarzy w rejestrze niemieckim

rok (grudzień)	łączna liczba marynarzy na statkach w rejestrze niemieckim, SBG	marynarze niemiecy	zameldowani cudzoziemcy	niezameldowani cudzoziemcy
1980	32289	25202		
1985	27017	21781		
1990	15852	11262		
2000	11838	7650	519	3380
2001	12216	7704	918	3161
2002	11207	7454	654	2715
2003	10542	7356	487	2347
2004	10801	7286	459	2788
2005	12962	7664	1105	3867
2006	13155	7885	877	4070
2007	13636	7135	792	4614

Źródło: przygotowano na podstawie SBG, różne lata, oraz Hoffman 2004

TABELA 4 Liczba marynarzy w rejestrze niemieckim według funkcji

rok	Oficerowie pokładowi			Oficerowie techniczni			Marynarze szeregowi		
	razem	Niemcy	cudzoziemcy	razem	Niemcy	cudzoziemcy	razem	Niemcy	cudzoziemcy
1980	5785	5631	154	4583	4338	245	21921	13940	7981
1990	3777	3601	176	2944	2820	124	9131	4060	5071
2000	3225	2799	426	1917	1633	284	4407	1830	2577
2002	3284	2806	478	1935	1658	277	5622	2220	3402
2003	3072	2688	384	1836	1639	197	3991	2168	1823
2005	3265	2637	628	2530	1861	669	5027	2328	2699
2006	3386	2697	689	2550	1831	719	5290	2542	2748
2007	3486	2729	757	2635	1789	846	5446	2617	2829

Źródło: na podstawie Hoffman 2004, SBG oraz FK

Pewna liczba miejsc pracy na statkach ISR jest zarezerwowana dla Niemców i obywateli UE. Przed 1998 r. statek musiał posiadać w załodze 3 matów lub 2 mechaników okrętowych. Od tego czasu statki ISR powyżej 3 000 ton muszą posiadać w załodze jednego mechanika okrętowego. Generalnie od lat 90., możemy zaobserwować, że około jedną trzecią marynarzy stanowili cudzoziemcy. Jednak większość oficerów to Niemcy, podczas gdy większość szeregowych marynarzy to cudzoziemcy. Wywiady wskazują, że jest to często spotykany schemat. Niektóre firmy cenią oficerów niemieckich z powodu wysokiej jakości ich wykształcenia, jednakże nawet w tych przypadkach te firmy outsourcingują rekrutację szeregowych marynarzy agencjom zajmującym się rekrutacją załóg na rynku globalnym.

4.4.3 GRECJA

Według Przeglądu Transportu Morskiego OECD w 2009 r. statki będące własnością armatorów greckich stanowiły 15,33% statków na świecie. Jednak 69% statków kontrolowanych przez podmioty greckie pływa pod obcą banderą. Większość kontrolowanych przez podmioty greckie statków pływających pod obcą banderą jest zarejestrowanych w Liberii, na Malcie i w Panamie.

Flota pod banderą grecką jest na trzeciej pozycji na świecie i pierwszej w UE pod kątem nośności (dwt). Flota w posiadaniu podmiotów greckich pływająca pod banderami UE odpowiada 44,1% tonażu dw w UE. Podmioty greckie kontrolują 21, 7% światowej floty tankowców (tankowce przewożące ropę/ produkty ropopochodne) oraz 20, 4% floty masowców pod względem wt (z wyłączeniem zamówionych statków).

Według badania Tsamourgelisa (2007: 122), liczba greckich marynarzy pracujących na statkach pod grecką banderą oraz statkach będących w posiadaniu podmiotów greckich i związanych z Funduszem Emerytalnym Marynarzy (NAT) w 2004 r. spadła poniżej 18 tys., co oznacza poziom o 4, 5% niższy niż w 2002 r. oraz 27, 5% spadek w porównaniu do stanu sprzed dziesięciolecia. Jednak liczba zagranicznych marynarzy zatrudnionych na statkach będących w posiadaniu podmiotów greckich lub kontrolowanych przez nie w dalszym ciągu rośnie. Jest to spowodowane kosztami wynagrodzeń, które zazwyczaj są wyższe w przypadku marynarzy greckich w porównaniu do ich zagranicznych kolegów. Rosnąca rola marynarzy zagranicznych jest wyraźnie widoczna przy tworzeniu załóg. W 1996 r. obywatele innych państw niż Grecja zajmowali niemal 35% stanowisk na statkach pod banderą grecką oraz statkach w posiadaniu podmiotów greckich pod innymi banderami zarejestrowanymi w NAT i 42% do 2004 r.

Choć prawo wymaga, aby pewną liczbę członków załóg statków pod banderą grecką muszą stanowić Grecy, nie jest ono w pełni stosowane, tak więc faktyczna liczba zatrudnionych greckich marynarzy jest niższa od nakazanej prawem. W 2004 r. 38, 32% miejsc pracy, które powinny być zajmowane przez marynarzy greckich było w rzeczywistości zajmowanych przez osoby innych narodowości (Tsamourgelis 2007:149-150). Jednak badanie greckich spółek sektora transportu morskiego z 2006 r. wykazało, że wolą one zatrudniać marynarzy greckich. (Theotakas i in. 2006). Być może greckie spółki z sektora transportu morskiego wysoko cenią współpracę, kompetencje, doświadczenie, wykształcenie, lojalność oraz efektywność kosztową greckich marynarzy, jednakże ten fakt nie jest w pełni odzwierciedlony w ich strategiach rekrutacyjnych. W praktyce greckie spółki transportu morskiego coraz częściej uciekają się do zatrudniania marynarzy niebędących Grekami.

4.4.4 NORWEGIA

Do lat 80. norweski sektor transportu morskiego miał charakter niemal wyłącznie krajowy, zatrudniał norweskie załogi pływające na statkach armatorów norweskich pod norweską banderą. Od początku lat 80., w sytuacji, gdy globalny sektor transportu morskiego borykał się z nadmiarem mocy przerobowych, norwescy armatorzy ponoszący stosunkowo wysokie koszty zaczęli coraz bardziej odczuwać presję na przerejestrowanie swojej floty. Flota pod banderą norweską skurczyła się z 38,2 mln dwt w 1982 r. do 16,9 mln w 1986 r. Do tego czasu w sektorze rozpoczęły się desperackie poszukiwania mechanizmu, który pozwoliłby armatorom utrzymać „norweskość”, przy jednoczesnym umożliwieniu im rekrutacji personelu za granicą. W 1987 r. wprowadzono rozwiązanie w postaci ustanowienia równoległego rejestru Norweskiego Międzynarodowego Rejestru Statków (NIS). Tonaż NIS zaczął spadać ze swojego szczytowego poziomu 1516 statków i 54 mln dwt w 1992 r. do 686 statków i 30,8 dwt pod koniec 1996 r. Rozwiązaniem tym razem była znacząca reforma podatku od tonażu w 1996 r. Idąc w ślady Holandii i Grecji, rząd zdecydował się na zmianę podstawy opodatkowania armatorów. Jednak żadna z tych reform

nie zapobiegła powolnemu zwijaniu się norweskiej bandery. W czerwcu 2009 r. 47% norweskiej floty obsługującej trasy zagraniczne pływało pod banderą norweską, a po raz pierwszy pod obcą banderą znalazła się ponad połowa floty kontrolowanej przez podmioty norweskie.

Jak wykazano poniżej, statki kontrolowane przez podmioty norweskie posiadają załogi składające się w 75% z cudzoziemców i 25% z Norwegów.

TABELA 5 Zatrudnienie na statkach norweskich 2006-2007

	2006	2007
Statki		
Norwegowie	12000	13100
Cudzoziemcy	35500	38400
Razem	47500	51500

Źródło: Raport roczny 2007, Norweskie Stowarzyszenie Armatorów, s.35

Liczba norweskich marynarzy stopniała o dziesiątki tysięcy na przestrzeni trzydziestu lat. Jak obserwujemy od lat 70. dzięki przerejestrowaniu i wprowadzeniu NIS, norwescy armatorzy zaczęli w coraz większym stopniu polegać na marynarzach z zagranicy podczas mustrowania swoich statków. Proces ten stopniowo spowodował spadek kwalifikacji marynarzy i oficerów norweskich oraz niedobór norweskich marynarzy.

4.4.5 POLSKA

W 2009 r. polska flota transport morskiego składała się z 118 statków o ogólnych możliwościach przewozowych 2 262,9 tys. ton i tonażu brutto (GT) 1928,9 tys. ton. Na koniec 2009 r. pod polską banderą pływało 18 statków (odpowiadających 15,3% floty transportu morskiego względem ilości) o nośności 37,4 tys. ton oraz tonażu brutto GT 49,7 tys. Zważywszy na kurczenie się polskiej floty oraz przeniesienie większości pozostałych statków pod obce bandery, nic dziwnego, że Polska stała się eksporterem siły roboczej we sektorze morskim. Niewielka grupa polskich marynarzy pracuje obecnie na statkach pod polską banderą, podczas gdy wiele zagranicznych spółek sektora transportu morskiego oraz agencji zajmujących się rekrutacją załóg otworzyło biura rekrutacyjne w Polsce w celu zatrudnienia polskich marynarzy.

Istnieją różne opinie co do rozmiarów polskiej siły roboczej w sektorze transportu morskiego. W 2006 r. w raporcie ECOTEC dla Komisji Europejskiej wskazano liczbę 35 tys. osób. Jednak dane ISF/BIMCO są znacznie niższe.

TABELA 6 ISF/BIMCO – wielkości dla Polski:

1990		1995		2000		2005	
oficerowie	marynarze szeregowi	oficerowie	marynarze szeregowi	oficerowie	marynarze szeregowi	oficerowie	marynarze szeregowi
6400	11700	5500	6500	5955	6162	8,446	4,737

Źródło: OECD/ Precious Associates, 2003

Jeżeli dane podawane przez ISF/BIMCO są prawidłowe, nastąpił spadek liczny polskich marynarzy szeregowych od okresu między 1990 a 1995 rokiem podczas początkowych lat transformacji, jednak po tej korekcie liczba polskich marynarzy utrzymywała się na stałym poziomie. Istnieją jednak poważne powody, by wierzyć, że liczby ISF/BIMCO dla Polski są bardzo niedokładne – nawet bardziej niż dzieje się to w przypadku innych krajów. Okoliczność, że, według Glen (2008:850) w 2006 r. 1143 polskich oficerów pracowało jedynie na statkach zarejestrowanych w rejestrze brytyjskim sugeruje, że liczba polskich marynarzy jest znacznie większa niż ta, którą podaje raport ISF/BIMCO.

W każdym razie można pozyskać oficjalną liczbę osób zatrudnionych w sektorze transportu morskiego w Polsce, choć jak wskazują dane dotyczące bandery, te dane w rzeczywistości odnoszą się do tych pracujących w żegludze przybrzeżnej:

TABELA 7 Pracownicy transport morskiego i przybrzeżnego, Polska

rok	pracownicy
2004	2088
2005	2083
2006	2840
2007	2002
2008	2157

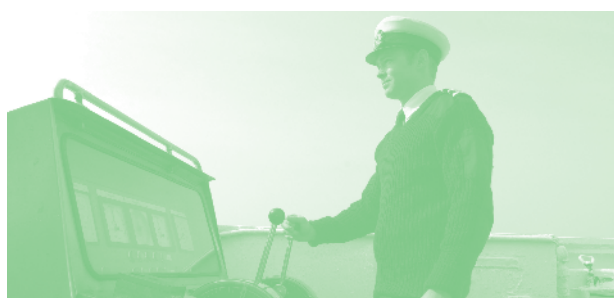


Źródło: Rocznik statystyczny kłustra morskiego 2007: s. 8; 2009: s. 35

Na tej podstawie możliwe jest odgadnięcie łącznej liczby polskich marynarzy. Wykorzystując bazę danych GLM, Wu i Morris (2006: 36) szacują, że 10% polskich marynarzy pływało na statkach pod polską banderą. To sugerowałoby łączną liczbę polskich marynarzy na poziomie 21 570 osób. Stosując jeszcze inną metodę można także oszacować liczbę aktywnych polskich oficerów na podstawie wznowień certyfikatów. Liczby wydanych certyfikatów wydanych oficerom pokładowym przedstawiają się następująco:

TABELA 8 Łączna liczba certyfikatów wystawionych oficerom pokładowym

rok	certyfikaty
2004	1142
2005	1948
2006	3043
2007	1862
2008	1976



Źródło: Rocznik kłustra morskiego 2009: s. 264

Ponieważ certyfikaty muszą być odnawiane co 5 lat, jeżeli nie występuje żadna tendencja spadkowa ani wzrostowa (tj. jeżeli nowi marynarze wchodzą na rynek liczbie odpowiadającej liczbie marynarzy odchodzących na emeryturę), przeciętna liczba wznowień we wszystkich latach, za które posiadamy dostępne dane, pomnożona przez pięć oraz skorygowana w dół, by uwzględnić możliwość pracy marynarzy z dyplomami uczelni na stanowiskach pomocniczych na łodzi powinna dać nam w przybliżeniu

dane dotyczące wielkości rynku pracy. Wysokość tej korekty z tytułu nieaktywnych posiadaczy dyplomów akademii morskich może wynosić 9-16% (Li i Wonham 1999; Glen 2008). Te wyliczenia sugerują wielkość rzędu 8 375 oficerów pokładowych, jeżeli przyjmiemy, że 16% posiadaczy ważnych certyfikatów pracuje na lądzie.³ Podobnie liczba oficerów mechaników i elektryków wynosi:

TABELA 9 Łączna liczba certyfikatów wystawionych oficerom mechanikom i elektrykom

rok	certyfikaty
2004	1329
2005	2145
2006	4570
2007	1739
2008	1569



Powyższe działanie daje 9 763 oficerów mechaników i elektryków przy ogólnej liczbie 18137 oficerów posiadających dyplomy polskich akademii morskich. Niestety liczby marynarzy szeregowych nie da się oszacować w ten sposób.

Należy także zastrzec, że te obliczenia opierają się na założeniach, które mogą być niepoprawne. Jednakże w dalszym ciągu są spójne z szacunkiem ECOTEC wskazującym na 35 tys. osób (który miałby uwzględniać również marynarzy szeregowych). Ogólnopolski Związek Zawodowy Oficerów i Marynarzy (PSU) oraz rozmowy z polskimi agentami rekrutacyjnymi wskazują, że 30 do 35 tys. to generalnie akceptowane szacunki (18 do 20 tys. oficerów oraz 15 do 17 tys.). Wskazanie liczby marynarzy jest skomplikowane ze względu na fakt, że wielu marynarzy szybko chodzi i wychodzi z rynku morskich usług transportowych. PSU szacuje, że marynarze, dla których praca na morzu jest jedynie uzupełniającym źródłem dochodów stanowią 10 do 15% ogółu.

4.4.6 WIELKA BRYTANIA

Spis brytyjskich marynarzy z 1950 r. wykazał 140 tys. osób. Do 1975 r. liczba marynarzy będących mieszkańcami Wielkiej Brytanii wynosiła 87 tys., a kiedy w Wielkiej Brytanii wprowadzono w 2000 r. podatek od tonażu, liczba aktywnych marynarzy zmniejszyła się do 28 085.

Według najnowszej Krajowej Statystyki Marynarzy (2009) liczba brytyjskich marynarzy regularnie pracujących na morzu w 2009 r. wynosiła ok. 26 700. Obejmowała ona:

- 11 400 certyfikowanych oficerów pokładowych i oficerów mechaników (zakładając 62 lata jako prób emerytalny),
- 1 100 niecertyfikowanych oficerów technicznych,
- 2,100 niecertyfikowanych oficerów 'hotelowych i innych'
- 5 000 marynarzy pracujących na pokładzie, w siłowni oraz wykonujących prace ogólne,
- 5 400 marynarzy zajmujących się aprowizacją, gastronomią i usługami hotelowymi, oraz
- 1 800 osób w trakcie szkolenia.

³ Uwaga: uśrednianie oraz dzielenie przez pięć w tym przypadku nie jest konieczne, ponieważ mamy do czynienia z pięcioletnimi cyklami. Jednakże byłoby to konieczne, gdyby cykle te liczyły mniej lub więcej lat.

Z powyższych osób mniej niż dwie trzecie posiadało kwalifikacje w zakresie prowadzenia statków lub ich siłowni (oficerowie i marynarze 'pokładowi' i 'maszynowi') podczas gdy pozostałe osoby były zatrudnione do wykonywania innych obowiązków (np. personel techniczny lub hotelarski) lub też były w trakcie szkolenia.

Łączna liczba brytyjskich marynarzy pracujących aktywnie na morzu w 2009 r. była o ok. 4% wyższa niż w 2002 r., który jest najwcześniejszym rokiem, dla którego szacunki dostępne są dla wszystkich grup. Liczba marynarzy z kwalifikacjami „pokładowymi” i „maszynowymi” spadła o 7%.

Liczba certyfikowanych oficerów w 2009 r. była o 20% niższa niż w 1997 r. Jednak system certyfikacji oficerów pokładowych i maszynowych w ostatnich latach został rozszerzony, i jeżeli wykluczony nowe możliwe do zakwalifikowania grupy, ogólny spadek od 1997 r. wyniósł 25%.

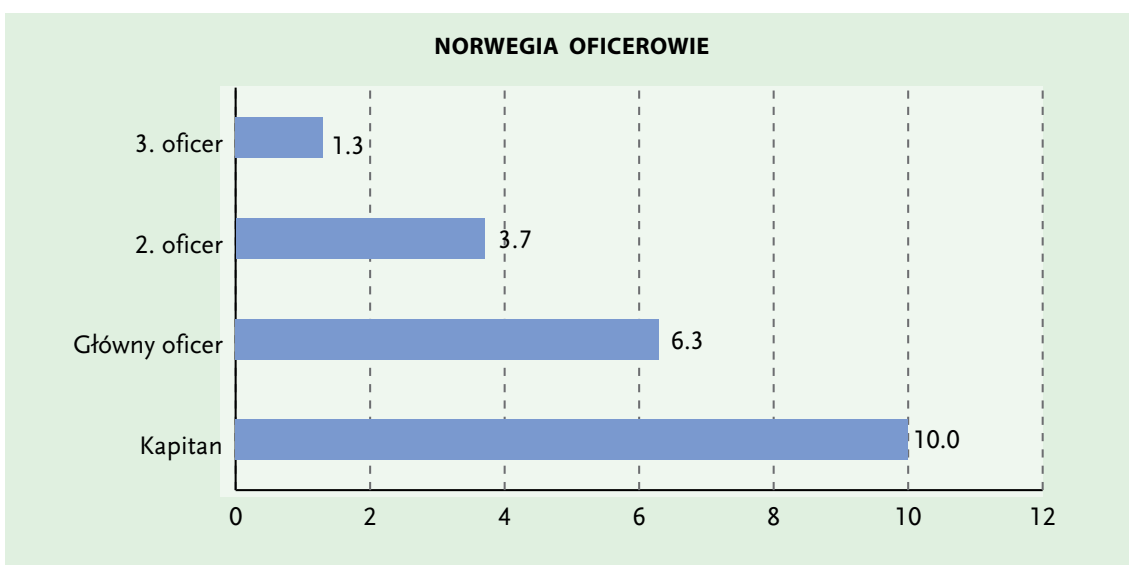
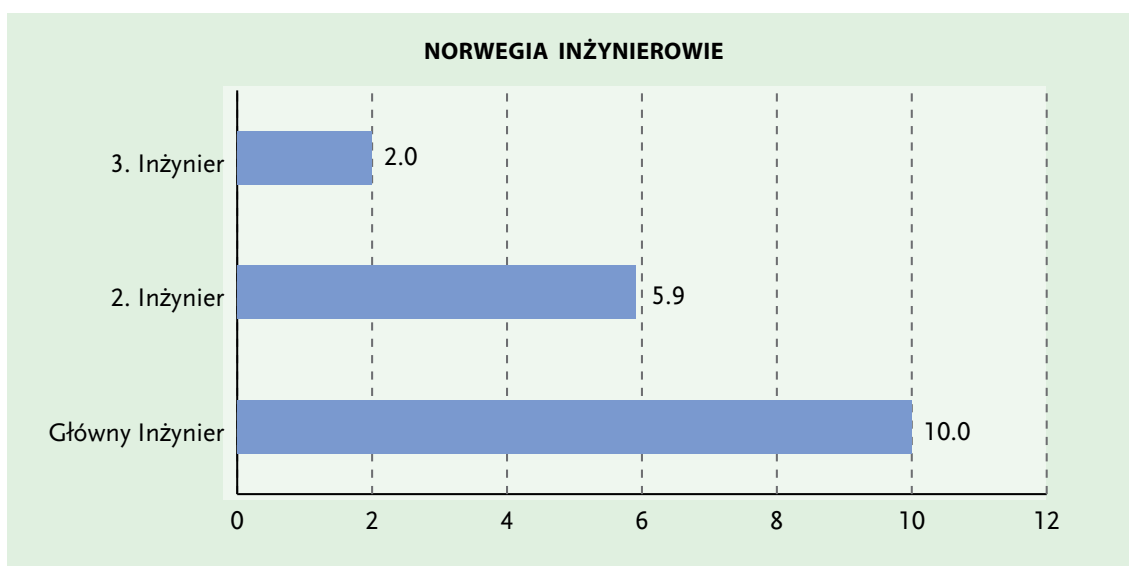
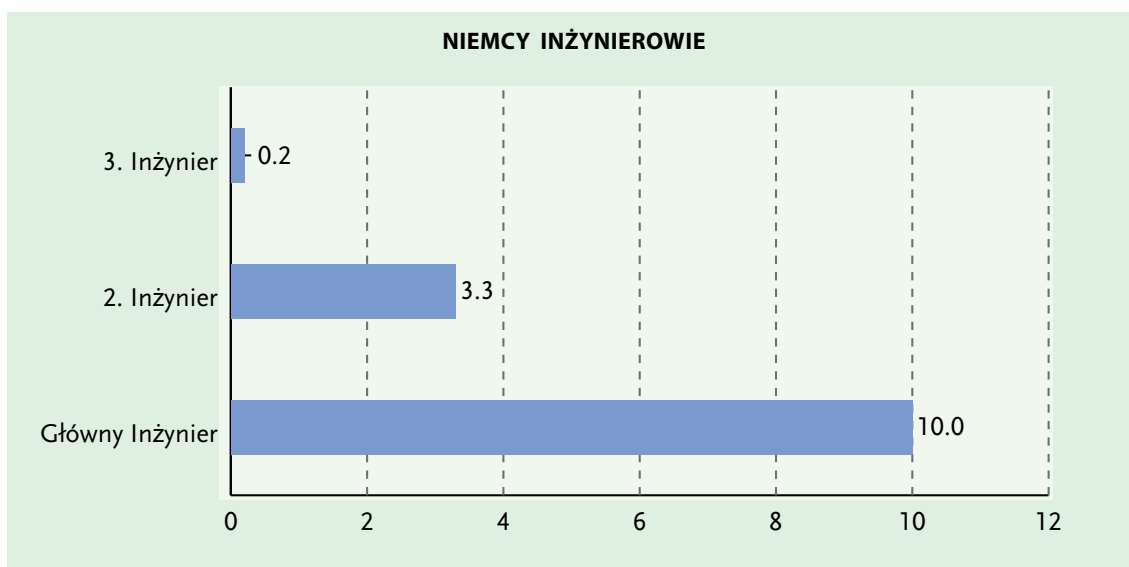
Część problemu, który jest przyczyną spadku liczby oficerów to dramatyczna redukcja naboru kandydatów w latach 80. i 90. Następnie nastąpiła nieunikniona zmiana profilu wiekowego przy średnim wieku brytyjskich oficerów wzrastającym z 27 lat w 1980 r. do 47 lat w 2010 r. Ponad 80% wszystkich brytyjskich oficerów i marynarzy ma więcej niż 35 lata w porównaniu do zaledwie 41% w 1971 r. Około 65% certyfikowanych brytyjskich oficerów ma obecnie ponad 40 lat w porównaniu do 53% w całej brytyjskiej populacji pracujących mężczyzn. Sytuacja w przypadku szeregowych marynarzy pokładowych i maszynowych jest jeszcze trudniejsza: 72% z nich ma obecnie ponad 40 lat.

Demografia dzisiejszej populacji brytyjskich marynarzy wskazuje więc, że spadek ich liczby bez powzięcia radykalnych i natychmiastowych działań jest nieunikniony. Przy założeniu kontynuacji obecnych trendów, przy wieku emerytalnym na poziomie 65 lat i liczbie nowych kandydatów na poziomie 800 rocznie, liczba brytyjskich oficerów spadnie z 14 419 w 2009 r. do 11 956 w 2014 r., 10 071 w 2019 r. i zaledwie 8 504 w 2029 r.

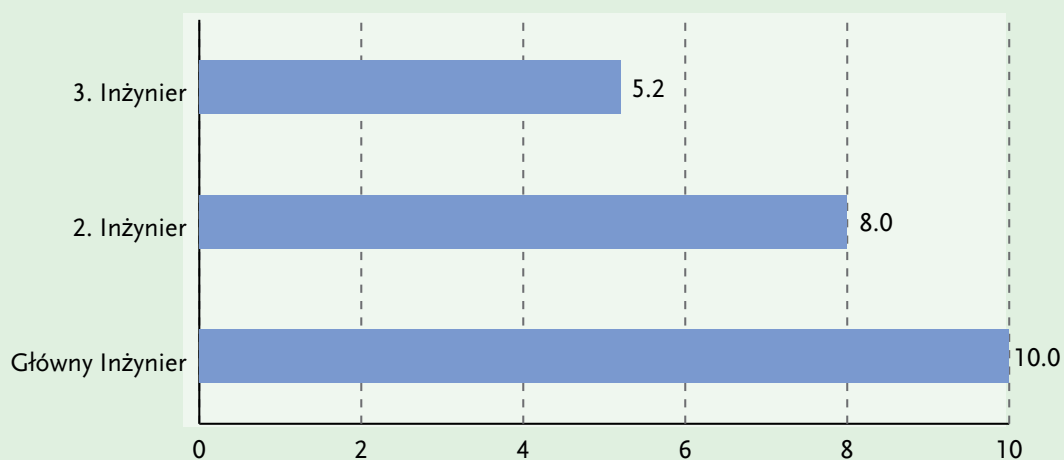
Nie przygotowuje się oficjalnych prognoz dotyczących liczby brytyjskich marynarzy szeregowych, jednak zważywszy na jeszcze gorszy profil wiekowy oraz brak informacji o nowych szkoleniach dla marynarzy w 2008 i 2009 r. zasadnym jest założenie, że w podobnym okresie należy się spodziewać bardzo szybkiego spadku.

4.5 Wskaźniki proporcji młodszych i starszych oficerów w wybranych krajach UE w 2002 r.

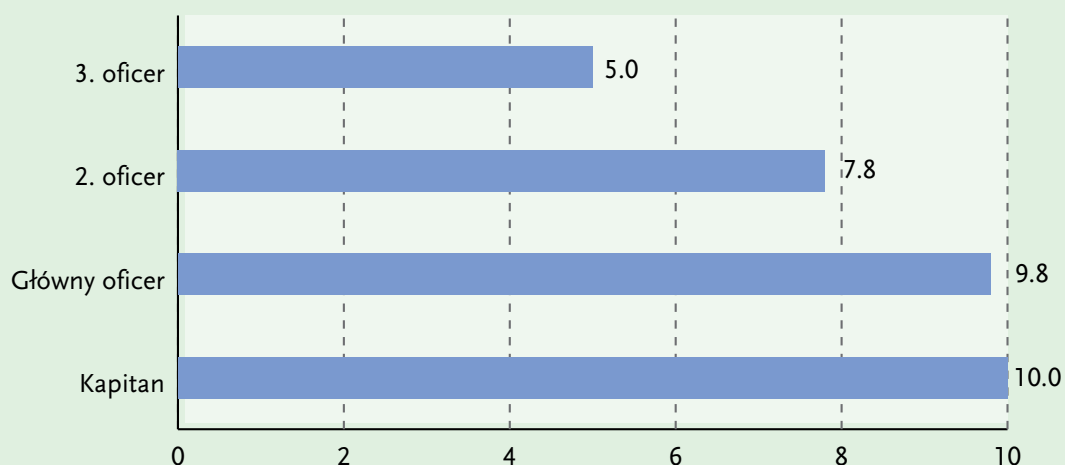
Globalne Badanie Rynku Pracy przeprowadzone przez SIRC Uniwersytetu w Cardiff pozwoliło na obliczenia wskaźników młodszych i starszych oficerów zarówno dla oficerów pokładowych jak i inżynierów. Wskaźniki zaprezentowane na poniższych wykresach pokazują stosunek liczby młodszych oficerów do liczby starszych oficerów w 2002 r. Wskaźniki poniżej prezentują liczbę oficerów poniżej rangi mistrza oraz starszego mechanika na każdych dziesięciu mistrzów i starszych mechaników. Warto tu zauważyć, że nie wszyscy młodzi oficerowie będą kontynuować karierę, by stać się starszymi oficerami, a nikt kto nie był młodszym oficerem nie zdobędzie nigdy kwalifikacji starszego oficera. Starsi oficerowie muszą posiadać i odpowiednie przeszkolenie i doświadczenie, a doświadczenie można zdobyć jedynie w pracy. Jeżeli liczba młodszych oficerów jest zasadniczo mniejsza niż liczba oficerów starszych, wtedy liczba starszych oficerów będzie spadać. Z taką sytuacją mamy do czynienia w przypadku wszystkich krajów, które wybrano w studium przypadku, w tym w Polsce, i wskazuje to, że jeżeli niedobór starszych oficerów ma być zmniejszony i jeżeli kłustry mają mieć dostęp do wystarczającej liczby doświadczonych marynarzy w przyszłości, jest konieczne, by stworzyć więcej możliwości zatrudnienia dla młodszych oficerów. Wskaźniki danych dla Chin podano w celu zilustrowania rozwiązania, które zapewniłoby stosunkowo gładki rozwój kariery od młodszego do starszego oficera.



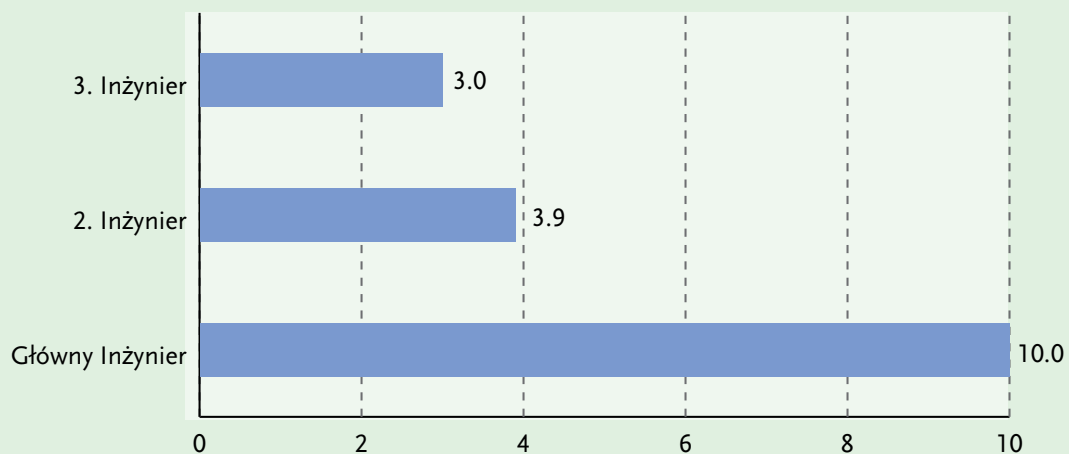
WSKAŹNIK POLSKICH OFICERÓW – SIŁOWNIA

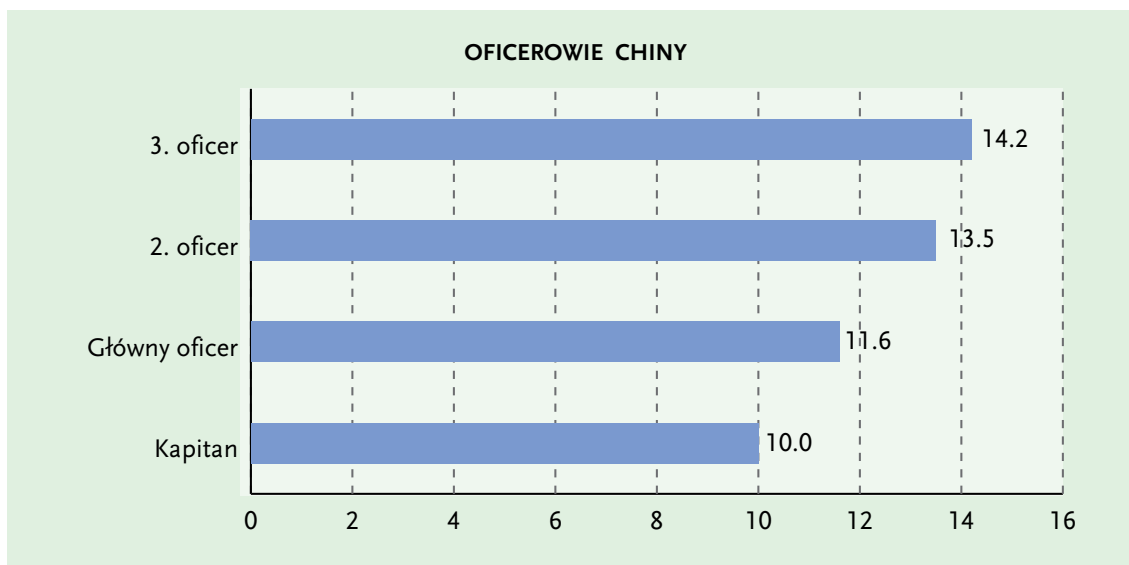


WSKAŹNIK POLSKICH OFICERÓW POKŁADOWYCH



WSKAŹNIK OFICERÓW BRYTYJSKICH - SIŁOWNIA





4.6 Rekrutacja kobiet do pracy na morzu

Pomimo coraz większego nacisku kładzionego na znaczenie uczestnictwa kobiet w globalnym rynku pracy w sektorze transportu morskiego, do tej chwili kobiety stanowią jedynie bardzo małą część siły roboczej w tym sektorze. Belcher i in. (2003) szacują wskaźnik uczestnictwa kobiet na poziom pomiędzy 4 a 2%. W UE liczba kobiet-oficerów na statkach jest niemal z pewnością wyższa niż w całej flocie światowej, choć systematyczne próby rekrutacji kobiet podejmowane są głównie w Europie północnej, i to na skromną skalę. W Wielkiej Brytanii związek oficerów NUMAST (obecnie Nautilus International) informował, że w styczniu 2000 r. kobiety stanowiły zaledwie 1,4% łącznej liczby jego członków, wynoszącej ponad 19 500 osób.

Zdaniem Międzynarodowej Organizacji Morskiej (IMO) kobiety są „słabo wykorzystywanym i słabo rozwiniętym zasobem, który może stanowić częściowe rozwiązanie problemu mustrowania światowej floty handlowej w przyszłości (Program Działania 1997 – 2001). Ten sam pogląd został przedstawiony w informacji Komisji Europejskiej, gdzie stwierdzono, że: „[Partnerzy społeczni] powinni dołożyć wszelkich starań w celu promowania i ułatwiania dostępu kobiet do zawodów związanych z pracą na morzu (COM 2001)” Raport OECD dotyczący dostępności oraz szkolenia marynarzy zalecał, by ‘stosowano więcej zachęt dla kobiet wchodzących do tego sektora’ (OECD 2003).

Badania oparte na wywiadach z kadrą kierowniczą wyższego szczebla w spółkach zajmujących się transportem morskim i zarządzaniem flotom dokumentują niechęć do zatrudniania kobiet-marynarzy (Thomas 2004, Belcher i in. 2003). Jednak mamy też kilka pozytywnych przykładów: dyrektor ds. Zasobów Ludzkich niemieckiej firmy Beluga, specjalizującej się w przewozie ładunków wysokogabarytowych, po podjęciu aktywnych starań na rzecz pozyskania kobiet-kadetów wypowiadał się korzystnie na ich temat, stwierdzając, że zasadniczo radziły sobie lepiej niż ich koledzy mężczyźni (Wywiad: Dyrektor ZL firmy Beluga, 2010). Niewielka liczba pozostałych niemieckich armatorów także rekrutowała kandydatki do pracy na morzu, więc podczas gdy w 1999 r. na niemieckich statkach zatrudnionych było po około dziesięć kobiet oficerów pokładowych i mechaników, do 2007 r. było już sześćdziesiąt pięć kobiet oficerów pokładowych, jednakże jedynie około piętnastu kobiet było mechanikami. Jednak pomimo wzrostu liczb bezwzględnych, kobiety stanowią jedynie pomiędzy 2 a 3% wszystkich niemieckich oficerów (dane z SBG 2007). Raport roczny niemieckiego Flottenkommando za 2010 r. podawał liczbę 407 kobiet będących członkami załóg na statkach pod niemiecką banderą, z których osiem było kapitanami. (Lloyds List, 1 listopada 2010 r.). W Wielkiej Brytanii szef administracji morskiej powiedział, że na 25 tys. brytyjskich marynarzy było 36 kobiet kapitanów. (Lloyds List, 22 kwietnia 2010 r.).

Thomas (2004) podaje liczbę doświadczonych kobiet pracujących na morzu oraz trudności, na jakie napotykają chcąc kontynuować karierę na morzu. Kilka kobiet zgłosiło, że stało się ofiarami seksizmu ze strony personelu w swoich instytucjach szkoleniowych. Zarówno młodsze, jak i starsze kobiety zgłaszały trudności w znalezieniu spółek gotowych pozwolić im na pływanie na ich statkach w celu zakończenia procesu szkolenia. Po zdobyciu kwalifikacji wiele kobiet uważało, że ich możliwości awansu były takie same, jak możliwości mężczyzn. Jednak kilka kobiet powiedziało, że kiedy starały się o pracę niektóre spółki odrzuciły ich podania ze względu na ich płeć lub też stosowały nieoficjalne 'sufity' dotyczące poziomu kobiet, które mogły uzyskać awans. Poza problemem akceptacji zawodowej, wiele kobiet także zgłaszało problem 'molestowania seksualnego' ze strony niektórych kolegów.

Badanie Thomas także podważyło obawy dotyczące możliwych różnic w zakresie wskaźników retencji pomiędzy mężczyznami i kobietami pracującymi na morzu. Badaczka z powodzeniem argumentowała, że odseparowanie od domu i rodziny stanowi istotne źródło stresu dla marynarzy bez względu na ich płeć. I faktycznie niezadowolenie z przedłużającej się rozłąki od domu i rodziny jest jednym z najczęstszych powodów porzucania kariery na morzu przez marynarzy-mężczyzn. Nie istnieją żadne dostępne rzetelne dane dotyczące różnic we wskaźniku odejść marynarzy mężczyzn i kobiet. Jednakże dane Thomas sugerują także, że kobiety pozostawały na morzu przez długie okresy czasu, a badaczka znalazła przykłady kobiet łączących zarówno małżeństwo, jak i macierzyństwo z bardzo udaną karierą na morzu (Thomas 2004: 315-6).

4.7 Edukacja, szkolenie i certyfikacja

Pomimo międzynarodowych standardów dotyczących szkolenia i certyfikacji marynarzy istnieje wiele różnych procedur szkoleniowych oraz instytucji kształcących marynarzy na całym świecie oraz w ramach UE. Te różnice należy wziąć pod uwagę podczas porównywania ilości i praktyki szkolenia marynarzy. Co więcej występują także różnice dotyczące metod zbierania danych oraz dostępności danych dotyczących szkolenia marynarzy.

Analiza rekrutacji oraz liczby dyplomowanych marynarzy kończących szkolenie zarówno w krajach EU15 jak i Państwach Członkowskich znajduje się w Załączniku 1. W Niemczech oraz w Wielkiej Brytanii liczba marynarzy uczestniczących w szkoleniu od 2002 r. uległa niemal podwojeniu. W 2003 r. w Niemczech w szkoleniu uczestniczyło 348 osób. Do 2008 r. ta liczba podwoiła się do 826 osób, (choć potem spadła do 755 w 2009 r.). W Wielkiej Brytanii liczba kandydatów na oficerów odbywających szkolenie wzrosła z 450 w 2000 r. do 890 w 2009 r.

We Francji liczba osób w trakcie szkolenia waha się od 750 do 450 rocznie. Rekrutacja osiągnęła najniższy poziom w połowie lat 1990. Potem liczba marynarzy w trakcie szkolenia wzrosła do 550 w latach 2008-2009.

W Norwegii i Polsce liczba osób szkolących się do pracy na morzu spadła. W Norwegii liczba ta spadła z 1 243 w 2002 r. do 1 065 w 2006 r. W Polsce w uczelniach morskich kształciło się 16 050 studentów w 2004 r. i 13 520 w 2008 r. Nie ma świeżych danych dotyczących Grecji, jednakże w latach 2002-2003 szkoliło się 3 745 kadetów pokładowych lub maszynowych w ramach systemu szkoleniowego na lądzie, w Morskich Akademiach Handlowych, lub też na morzu.

Obecnie, kiedy w światowym sektorze transport morskiego wprowadzono standardy minimum certyfikacji ustanowione przez konwencję Międzynarodowej Organizacji Morskiej zakresie wyszkolenia marynarzy, wydawania świadectw oraz pełnienia wacht (ang. STCW), powinna istnieć możliwość porówna-

nia i oceny edukacji i szkolenia morskiego (MET) w całej UE. W praktyce jest to o wiele trudniejsze. We wszystkich krajach UE MET leży w zakresie ram edukacyjnych każdego z państw członkowskich w szkołach, wyższych szkołach technicznych oraz uniwersytetach, jednak na przykład w Polsce szkolenie w zakresie MET odbywa się na uniwersytetach. W większości przypadków szkolenie w zakresie MET odbywa się w policealnych wyższych uczelniach technicznych, choć w niektórych krajach ma miejsce na poziomie szkoły średniej. W większości krajów istnieją przepisy pozwalające na kontynuację edukacji ogólnej i technicznej w szkołach wyższych.

W Norwegii uczniowie w wieku ok. 16 lat mają możliwość pójścia do średniej szkoły zawodowej, gdzie mogą wybrać przedmioty przygotowujące ich do pracy na pokładzie, w maszynie lub w charakterze elektryków po pierwszym roku. To daje im przygotowanie do dalszego okresu dwuletniego szkolenia praktycznego, po zakończeniu którego stają się wykwalifikowanymi marynarzami szeregowymi i mogą rozpocząć naukę w morskich szkołach wyższych, by zdobyć dyplom po dwuletnim cyklu nauczania i stać się w pełni wykwalifikowanymi oficerami.

Egzaminy pozwalające na zdobycie certyfikatów i dyplomów są zazwyczaj przeprowadzane przez instytucje MET, jednakże podlegają nadzorowi i wymogom programowym określonym przez państwowe agencje morskie, by zapewnić ich zgodność z STCW. Jednak dane porównawcze dotyczące standardów programów nie są dostępne, choć wiadomo, że występują istotne różnice w wymaganym poziomie wiedzy i zakresie przedmiotów.

Początki certyfikacji STCW wynikają z globalizacji sektora morskiego i siły roboczej pracującej w tym sektorze, oraz wynikającego stąd uznania potrzeby jednolitości globalnych standardów szkolenia i certyfikacji marynarzy. Większość krajów będących źródłem siły roboczej nie ustanowiła systemów edukacji morskiej ani nie zapewniła środków ekonomicznych, by sprostać porównywalnym standardom istniejącym w Ameryce Północnej, Europie, Indiach i Japonii, gdzie standardy edukacji morskiej, szkolenia i certyfikacji istnieją już od dłuższego czasu.

Tę lukę w standardach edukacyjnych i certyfikacyjnych w niektórych krajach, które niedawno stały się źródłem siły roboczej dostrzegli armatorzy w kilku krajach skandynawskich i w Japonii. W efekcie niektóre spółki otworzyły swoje własne szkoły by podnieść kompetencje pracowników, a stowarzyszenia armatorów zapewniły finansowanie, by wspomóc instytucje MET. Obie formy wsparcia istnieją w dalszym ciągu

Wiele (lub większość) statków UE, które korzystają z podatku od tonażu posiada załogi, które składają się wyłącznie lub częściowo z marynarzy niebędących obywatelami UE. By zapewnić należyte szkolenie i certyfikację, Komisja Europejska za pośrednictwem Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa Morskiego (EMSA) dokonuje oceny procedur certyfikacji oraz instytucji szkoleniowych dla marynarzy zarówno w krajach będących jak i niebędących członkami UE w imieniu Państw Członkowskich oraz zgodnie z konwencją STCW Międzynarodowej Organizacji Morskiej. Ta ocena obejmuje procedury i placówki w ponad 80 krajach obejmujących ponad 90% marynarzy pracujących na wodach UE oraz innych marynarzy pracujących na statkach zarejestrowanych w UE na całym świecie.

4.7.1 CIĄGŁOŚĆ KARIERY I ROZWÓJ ZAWODOWY.

Głównym celem STCW jest jasne określenie międzynarodowych standardów minimum w zakresie certyfikacji marynarzy posiadających różne rangi i sprawujących różne funkcje. Ciągłość kariery i rozwój osobisty marynarzy to odrębna kwestia.

Różnice kosztów pracy i szkolenia skłoniły wielu armatorów oraz spółki zarządzające flotą do poszukiwania siły roboczej poza UE. W ramach reakcji podjęto inicjatywy mające na celu zapewnienie, że edukacja morska w Europie oraz szkolenie wykraczają daleko poza minimalne wymagania STCW. Jest to umotywowane argumentacją, że jeżeli europejscy marynarze nie mogą być konkurencyjni kosztowo, muszą oferować wyższy poziom rozwoju zawodowego. Tę inicjatywę można określić jako 'STCW+', co oznacza, że kwalifikacje obejmują certyfikacje STCW poza kompetencjami w zakresie przywództwa, działalnością ekologiczną, kulturą bezpieczeństwa, innowacyjnością, pracą w wielokulturowych środowiskach i tak dalej. Rosnąca liczba międzynarodowych przepisów dotyczących transportu morskiego oraz globalizacja rynku pracy wymagają, by załogi statków, a szczególnie oficerowie, posiadali szersze wykształcenie i byli mniej uzależnieni od agencji transportu morskiego. Prowadzenie floty i operacje żeglugi muszą uwzględniać złożoność i zaawansowany charakter nowoczesnych wymagań stawianych temu sektorowi. Europejskie wysokorozwinięte techniczne systemy edukacji zapewniają bardzo dobre warunki znacznej poprawy kompetencji oraz uzyskania przewagi konkurencyjnej swoim marynarzom.

Inna inicjatywa przewiduje stworzenie wartości dodanej do istniejących kwalifikacji marynarzy i oficerów poprzez opracowanie szkolenia uzupełniającego lukę pomiędzy pracą na statku i na lądzie, skierowanego do tej grupy. W badaniu *"Mapowanie ścieżek kariery w branży morskiej"* (2005) przygotowanym dla ETF oraz ECSA, Barnet oraz jego współpracownicy stwierdzają, że:

"Wykształcenie oficera może być zbyt skoncentrowane na wąskich operacyjnych zagadnieniach technicznych, by mógł on sprawować pewne stanowiska zarządcze na lądzie. Niektórzy ewentualni przyszli pracodawcy na lądzie uważają, że edukacja morska powinna koncentrować się bardziej na kwestiach ogólnego zarządzania ogólnego, w tym zarządzania sprzedażą i działalnością gospodarczą."

Podobną opinię można znaleźć w niedawnym artykule autorstwa Dyrektora Generalnego agencji rekrutacyjnej Fastream, który radził oficerom rozważającym pracę na lądzie, by poszerzyli zakres swojego wykształcenia (Chapman, 2011).

Obydwa podejścia do rozszerzenia zakresu szkolenia marynarzy spotkały się z reakcją Komisji Europejskiej w Komunikacie „Cele strategiczne i założenia polityki UE w zakresie transportu morskiego do 2018 r.". Dokument ten zalecał: proponowano:

- Promowanie współpracy pomiędzy europejskimi instytucjami szkolenia morskiego w celu zwiększenia kompetencji marynarzy i dostosowania wymogów do dzisiejszych wyzwań sektora transportu morskiego;
- Współpracę z instytucjami szkoleniowymi oraz sektorem w celu ustanowienia „morskich certyfikatów doskonałości” (europejskich morskich kursów podyplomowych), które mogą mieć szerszy zakres niż wymagania STCW. W tym kontekście można by rozważać utworzenie sieci „centrów doskonałości” na potrzeby szkoleń morskiego w Europie (Europejska Akademia Morska) (COM (2009) 8 final, Bruksela, 21.2.09).

Certyfikacja wyższych kwalifikacji europejskich marynarzy może stanowić częściowe rozwiązanie problemu konkurencji płaconej oraz ułatwić przeniesienie dalszej kariery ze statku na ląd. Jednak armatorów wyraźnie wskazało, że poszukują jedynie kwalifikacji minimalnych. Jest mało prawdopodobne, by armatorzy zapłacili więcej za lepiej wykwalifikowanych marynarzy. Dlatego też nie jest jasne, w jakim zakresie STCW+, stały rozwój kariery oraz inne propozycje poprawy systemu szkolenia i certyfikacji mogą pomóc zachować europejską bazę kwalifikacji morskich. Istnieje potrzeba zwiększenia badań nad rzeczywistymi skutkami konkretnych propozycji na rynku pracy.

4.8 Raport ECSA na temat poprawy rekrutacji i szkolenia

Raport przygotowany przez Europejskie Stowarzyszenie Armatorów (ECSA) na temat poprawy rekrutacji i szkolenia w europejskim sektorze morskim został opublikowany na potrzeby warsztatów ECSA w Brukseli 28 września 2010 r. Istotne dane zawarte w raporcie zostały pozyskane głównie w ramach badania opinii członków ECSA w krajach zatrudniających ok. 75% z szacowanej łącznej liczby europejskich (zamieszkałych w Europie) marynarzy. Oczywiście *opinie* stowarzyszeń pracodawców na temat warunków na rynku pracy w kontekście szkolenia i rekrutacji są istotne, jednakże brak twardych danych ogranicza przydatność tego dokumentów dla celów oceny polityki publicznej.

Najważniejszym wnioskiem raportu ECSA jest odkrycie rzekomego wzrostu liczby oficerów z UE i ten wzrost został przypisany powszechnemu zastosowaniu podatku od tonażu przez bandery UE. Raport stwierdza, że 'bardzo zachęcające' sygnały dotyczące zwiększenia liczby szkolących się przyszłych oficerów wydają się być bezpośrednim wynikiem pomocy państwowej, która spowodowała zwiększenie liczby statków zarejestrowanych w krajach UE oraz przyniosła znaczny wzrost liczby kadetów w Grecji, Włoszech, Norwegii, Danii, Niemczech oraz Wielkiej Brytanii. Jednak z pewnym zaskoczeniem słyszymy, iż niektóre stowarzyszenia pracodawców mają optymistyczny pogląd na rekrutację, podczas gdy wiele badań rynku pracy podających liczbę nowych osób wchodzących na ten rynek i opuszczających go wskazują, że liczba obywateli UE/ marynarzy mieszkających w UE zatrudnionych na pokładach statków kontrolowanych przez podmioty z UE spada (Leggate & McConville, 2005; Weber & Nevala, 2006; Gardner, Marlow i in., 2007; Glen, 2008; Mitroussi, 2008). Co więcej, statystyki krajowe dotyczące marynarzy także sugerują stagnację lub spadek ich liczebności.⁴

Widoczne są bardzo poważne braki w łącznych danych dotyczących rynku pracy europejskich marynarzy, na których możliwe byłoby zaobserwowanie tendencji dotyczących nowych osób w tym sektorze oraz liczby osób z niego wychodzących, i byłoby nierealistycznym oczekiwać od ECSA oraz jej podmiotów powiązanych posiadania wystarczających zasobów, by zaradzić tym brakom. Metoda zbierania danych zastosowana przez autorów raportu jest więc zrozumiała zważywszy na okoliczności, jednakże nierozłącznie związane z tą metodą braki powinny być omówione w analizie, a nie ukrywane. Dane w raporcie przedstawiono w formie faktów i liczb, z zastrzeżeniem, że faktem to tylko zbiór opinii stowarzyszeń armatorów. Twierdzenie, że "wyniki ankiety są więc rzetelne ze statystycznego punktu widzenia (warsztat ECSA 2010: 6) ponieważ w ankiecie wzięła udział duża część stowarzyszeń armatorów, jest więc wprowadzające w błąd.

Części raportu ECSA poświęcone omówieniu sposobów poprawy rekrutacji i szkolenia są zasadniczo bardzo pozytywne. Pojawiają się tam wyraźne wskazówki dotyczące kierunków, w jakich polityki powinny być rozwijane i wdrażane.

⁴ Zob.: Seeberufgenossenschaft 1975 – 2007 krajowy plan ubezpieczenia społecznego dla niemieckich marynarzy; Statystyki Krajowe dotyczące marynarzy w Wielkiej Brytanii – różne lata do 2009 r. 2009; KVNR – Królewskie Stowarzyszenie Holenderskich Armatorów -2009 Raport Roczny, Duńskie Dane Statystyczne dotyczące Transportu Morskiego – listopad 2010; Lille – krajowy raport dla Polski 5 kwietnia 2010 r.

5. KLASTRY MORSKIE

Wszystkie branże składają się z sieci powiązanych organizacji. Literatura naukowa na temat klastrów stwierdza wyraźnie, że klastry są utrzymywane dzięki zlokalizowanej wiedzy, więziach zaufania, sieci i instytucjach, które wiążą przewagę konkurencyjną pewnego rodzaju firm ze szczególnymi miejscami. Porter (1998) definiuje klaster jako „geograficzną koncentrację wzajemnie połączonych firm i instytucji działających na konkretnym polu, [które] obejmuje szereg powiązanych sektorów oraz innych podmiotów ważnych dla konkurencji” (Porter, 1998, s. 78). Na przykład przemysł samochodowy może kojarzyć się opinii publicznej głównie z producentami pojazdów, jednakże jego ‘zaplecze’ lub ‘infrastruktura’ obejmująca innych producentów i dostawców usług zatrudnia więcej ludzi i generuje większe obroty, niż producenci pojazdów, dokoła których kręci się ich działalność. Producenci opon, instrumentów, skrzyń biegów, systemów hamulcowych, blach oraz części odlewanych; detaliści i punkty naprawy i tak dalej, to jedynie najbardziej oczywiste segmenty, ułamki i połączone części składowe. Ta sieć spokrewnionych organizacji tworzy ‘klaster’ – termin, który dogodnie ujmuje charakter tych wzajemnych połączeń i zależności, które oczywiście mają zastosowanie w równym stopniu do branży transport morskiego i jej zaplecza/infrastruktury. To dlatego UE posiada przewagę konkurencyjną w sektorze morskim i to dlatego istnieje ryzyko, że ją straci, jeżeli straci swoją wykwalifikowaną siłę roboczą.



Bez względu na to, co stanowi pozorny punkt centralny klastrów, spójność pomiędzy jego składnikami zależy od kwalifikacji i doświadczenia społeczności pracowników. Klastry implikują wzajemne połączenia pomiędzy firmami, rządami i samorządami, instytucjami prywatnymi, systemami kształcenia oraz innymi organizacjami. De Langen określa cztery powody, dla których firmy mogą przenosić się do miejsc, gdzie mogą dołączyć do klastra: łączna pula zasobów pracowniczych, szeroka baza dostawców i klientów, wzajemna wymiana wiedzy oraz niskie koszty transakcji (De Langen 2002). To sugeruje powiązania pomiędzy poszczególnymi osobami, które są nośnikami wiedzy w ramach klastra - w niektórych przypadkach mogą być one najważniejszym czynnikiem. Społeczności zawodowe są kluczowym czynnikiem formowania klastrów (Casper i Murray, 2005). Społeczności zawodowe składają się z osób posiadających specjalne kwalifikacje i doświadczenie obejmują nie tylko dyrektorów i kadrę zarządzającą, ale także wykwalifikowanych i doświadczonych pracowników na wszystkich poziomach organizacji. W przypadku klastra sektora morskiego, społeczność zawodowa składa się z marynarzy. Niedobór starszych oficerów, zwłaszcza tych, którzy posiadają wyższe stopnie i wykształcenie, wywiera poważne skutki na dostępność kwalifikacji w szeregu zawodów wykonywanych na łodzi w ramach klastra. Młodszy oficerowie oraz marynarze szeregowi także posiadają kwalifikacje, które są w wielu przypadkach wysoko cenione w ramach klastra – przede wszystkim wtedy, jeżeli pozyskali dodatkowe kwalifikacje przydatne w tej branży. Stąd też zdrowie transportu morskiego i klastra morskiego zależy od dostępności ciągłego napływu wykwalifikowanych, doświadczonych marynarzy. Kwestia ta spotyka się z szerokim zrozumieniem w całym sektorze, gdzie pracodawcy rutynowo polegają na usługach agencji rekrutacyjnych.

Doceniając fakt, że kwalifikacje i doświadczenie marynarzy stanowią istotne zasoby klastra transportu morskiego, Unia Europejska uwzględniła specjalne wyjątki w swojej polityce konkurencyjności, pozwalając państwom członkowskim UE na oferowanie armatorom korzyści płynących z podatku od tonażu. Pomimo tego wsparcia, malejąca liczba marynarzy z państw europejskich w sposób nieunikniony oznacza także stale zwiększający się wskaźnik utraty operacyjnej specjalistycznej wiedzy dotyczącej pracy na morzu, co grozi istotnym zmniejszeniem możliwości klastrow. Transport morski jest jeszcze jednym punktem zakotwiczenia dla reszty klastra, zapewniając popyt na usługi, od którego zależą inni uczestnicy klastra (DSA 2010: 15). Rosnące tempo utraty wiedzy fachowej generuje w szczególności zagrożenie dla takich obszarów infrastruktury transportu morskiego jak specjalistyczne usługi finansowe oraz ubezpieczenie, prawo admiralskie, klasyfikacje, niszowa konstrukcja i naprawa statków, operacje ratunkowe, zarządzanie statkiem, pilotaż, szkolenie i edukacja, zabezpieczenie socjalne marynarzy. We wszystkich aspektach tej pod-struktury, od której zależy posiadanie statku, personel z bezpośrednim doświadczeniem ma krytyczne znaczenie. Badanie zlecone przez rząd brytyjski i przeprowadzone przez University of Cardiff w 2004 r. zawierało ocenę bieżącego i prognozowanego popytu na wykwalifikowanych marynarzy na lądzie, w celu sprawowania funkcji na takich kluczowych obszarach jak towarzystwa zajmujące się klasyfikacją, usługi portowe, ubezpieczenie i prawo morskie oraz szkolenie morskie. W raporcie stwierdzono, że w sektorze morskim istnieje około 132 000 miejsc pracy na lądzie, z czego ok. 12% (tj. 16 tys.) miejsc pracy to stanowiska, które pracodawcy *wolą* powierzyć byłym marynarzom, a ponad 6,5% (tj. 7 000) to stanowiska, w odniesieniu do których spółki uznają doświadczenie na morzu za *niezbędne*.

Badacze odkryli, że spółki, które zmagają się z niedoborem byłych marynarzy obciążają proporcję stanowisk w kategorii 'niezbędnych' o 23% począwszy od 1996 r. i ostrzegły, że może to doprowadzić do pogorszenia się jakości oraz kompetencji personelu pracującego na stanowiskach związanych z żeglugą na lądzie. 'Jest jasne w niektórych okolicznościach, że odpowiednio wykształcony oraz wyszkolony nie-marynarz nie będzie mógł odpowiednio zastąpić wyszkolonego marynarza, a re-klasyfikacja stanowisk nie wystarczy, aby kompensować coraz większy spadek liczby wykwalifikowanych marynarzy, spowodowany nieodpowiednim szkoleniem na przestrzeni ubiegłych 20 lat.

Znaczenie doświadczenia mężczyzn i kobiet, którzy dogłębnie rozumieją zasady, zwyczaje i praktyki prowadzenia statku na morzu i w porcie ponieważ się tym zajmowali, oznacza, że w całej nowoczesnej historii transportu morskiego, w Europie, USA czy Japonii zawsze istniały istotne strategiczne i taktyczne zasoby w postaci zaplecza technokratycznych 'korpusów' byłych marynarzy. To nie przypadek, że wzrost znaczenia Hong Kongu oraz Singapuru jako morskich metropolii został wsparty technicznie na ekspatriantach z Europy oraz wyszkolonych w Europie azjatyckich byłych marynarzach.

Wymogi dotyczące zatrudnienia, a także liczby zatrudnionych w sposób oczywisty wahają się w zależności od zakresu i gęstości krajowych klastrow. Na przykład w Niemczech zatrudnia się stosunkowo dużą liczbę osób w branży specjalistycznej konstrukcji statków handlowych oraz sprzętu morskiego. Z drugiej strony w Wielkiej Brytanii mamy do czynienia z dużym sektorem wsparcia na lądzie, a kraj ten jest wiodącym centrum światowym w zakresie finansów i ubezpieczenia żegluga. Jeżeli chodzi o odpowiednie statystyki dotyczące wielkości klastra, przeprowadzenie porównania jest trudne. Wynika to częściowo z różnic w określeniu, które sektory/działania powinny być włączone do klastra transportu morskiego. Na przykład w niektórych przypadkach można bez wątplenia włączyć turystykę i rekreację morską, marynarkę wojskową oraz rybołówstwo. Innym i zapewne ważniejszym źródłem różnic jest zakres w jakim sam klastrow jest świadomie i aktywnie zorganizowany. Norwegia i Niemcy zdają się posiadać dobrze zorganizowane klastrow, podczas gdy klastrow brytyjskie i francuskie są dalej w fazie rozwoju. (Szczegółową analizę polityk klastrow krajów objętych studiami przypadków umieszczono w Załączniku 2, *Polityka Klastra*)

6. PODATEK OD TONAŻU I ZATRUDNIENIE

Jak stwierdza Wilen (2004), pierwsze wytyczne dotyczące pomocy publicznej na rzecz transportu morskiego pojawiły się w 1989 r. Miały one na celu zniwelowanie różnicy kosztowej pomiędzy statkami działającymi pod Tanimi Banderami i tymi pływającymi pod banderami UE. Początkowo system był bardzo skomplikowany i nigdy nie był w pełni wykorzystywany. Postęp we wprowadzaniu podatku od tonażu w UE nabrał tempa wraz z dokumentem Komisji Europejskiej „W kierunku nowej strategii morskiej” opublikowanym w marcu 1996 r. oraz określeniem nowych wytycznych w 1997 r. Ustalają one warunki, na jakich akceptowalna jest pomoc publiczna dla transportu morskiego. Wytyczne te obejmują każdą pomoc przyznaną na rzecz transportu morskiego, w tym wszelkie korzyści finansowe, które mogą przyznać władze publiczne.

Wytyczne zasadniczo umożliwiają Państwom Członkowskim stworzenie wolnego od podatku środowiska dla wspólnotowych armatorów. Ponieważ pomoc powinna poprawić konkurencyjność flot wspólnotowych, pomoc publiczna może być zasadniczo przyznana jedynie statkom wpisanym do rejestrów Państw Członkowskich. Zmniejszone stawki podatku od osób prawnych dla spółek zajmujących się transportem morskim mogą jednakże być stosowane także w odniesieniu do przychodów ze statków pływających pod inną banderą, niż bandera UE. Kontrola nad takimi spółkami musi być sprawowana w ramach UE. Ulgi podatkowe związane z podatkiem dochodowym od marynarzy oraz kosztami socjalnymi są ściśle połączone z banderą UE.

Na przestrzeni lat Wytyczne zostały stopniowo przyjęte przez państwa członkowskie, tj. przez Holandię (już w 1996 r.), Niemcy oraz Wielką Brytanię w 1999 r. Norwegia także poszła w ślady inicjatywy holenderskiej w 1996 r. Większość państw członkowskich UE wprowadziła systemy podatku od tonażu oraz/lub plany zmniejszenia kosztów zatrudnienia załóg z zastosowaniem wskazówek. Należy podkreślić, że ze wszystkich państw UE Grecja wyróżnia się i nie pasuje do szerszego schematu w ramach UE, ponieważ aktywnie wprowadziła podatek od tonażu już w roku 1975 (Wilen 2004, Gekara 2008). W Polsce podatek od tonażu został wprowadzony w 2010 r. i do tej pory był wykorzystywany jedynie przez jedną spółkę. Jednak jego wprowadzenie nie przyniosło korzyści ani pod względem szkolenia, ani zatrudnienia polskich marynarzy.

W 2003 r. Komisja sfinalizowała zmiany w wytycznych w sprawie pomocy publicznej z 1997 r. Nowe wytyczne obowiązują od 17 stycznia 2004 r. i powinny być poddane ponownej analizie w 2011 r. Zgodnie z nimi programy pomocy powinny wspierać interesy społeczności morskiej w celu:

- poprawy bezpieczeństwa, wydajności, zabezpieczeń transportu morskiego i jego przyjazności dla środowiska,
- zachęcania do rejestracji lub ponownej rejestracji pod banderami państw członkowskich,
- przyczyniania się do konsolidacji kłastera morskiego ustanowionego przez państwa członkowskie przy jednoczesnym utrzymaniu generalnej konkurencyjnej floty na rynkach światowych,
- utrzymanie i poprawa morskiego know-how oraz ochrona i promocja zatrudnienia europejskich marynarzy, oraz
- wkład na rzecz promocji nowych usług na polu transportu morskiego na krótkich dystansach zgodnie z Białą Księgą Wspólnoty w sprawie polityki transportu.

Pomimo wspólnych ogólnych celów i dążeń dla podatku od tonażu w UE, każde państwo członkowskie może przygotować swoją własną wersję dopasowaną do swojej indywidualnej sytuacji i okoliczności, z zastrzeżeniem akceptacji Komisji Europejskiej. Stąd też wykorzystanie postanowień wskazówek różni się w zależności od kraju.

6.1 Podatek od tonażu: związek ze szkoleniem i zatrudnieniem

Jak mieliśmy okazję zaobserwować, jednym z głównych celów wytycznych w sprawie pomocy publicznej było utrzymanie know-how w zakresie żegluga morskiej oraz promocja zatrudnienia europejskich marynarzy. Jednak przegląd różnych systemów podatku od tonażu w UE pokazuje, że w praktyce nie ma zbyt wielu środków, które zostały zastosowane, by osiągnąć te cele. Istnieją pewne wymagania dotyczące załogowania, na przykład przepisy dotyczące greckiego podatku od tonażu wymagają zatrudnianie greckich oficerów. Holenderski system podatku od tonażu wymaga, by kapitanowie byli obywatelami holenderskimi, jednakże w praktyce nie jest to stosowane (Lloyds List 2000, Kuiper i Loyens 2001, Selkou i Roe 2004). Podobnie jak w niektórych innych systemach podatku od tonażu, niemieccy armatorzy zgodnie z programem muszą zatrudniać pewną liczbę marynarzy niemieckich lub też zamieszkających w UE. Jednak istnieje możliwość zarejestrowania statku w Niemczech i jednoczesnego pływania pod obcą banderą. To niweczy cel zatrudniania pewnej liczby niemieckich marynarzy pomimo korzystania z wskazówek dotyczących pomocy publicznej. Na skutek powyższego znaczna liczba niemieckich spółek zajmujących się transportem morskim nie uczestniczy w systemie szkolenia, a wiele zdaje się być niezainteresowanych rekrutacją załóg na niemieckim rynku pracy. Wydaje się prawdopodobne, że flota znajdująca się w rękach niemieckich rośnie kosztem innych krajów UE z powodu możliwości dostępu do korzystnego systemu podatku od tonażu przy jednoczesnym wykorzystaniu tanich bander i szczątkowym jedynie zatrudnianiu marynarzy z UE.

W odniesieniu do brytyjskiego systemu podatku od tonażu należy stwierdzić, że jest on wyjątkowy pod kątem bezpośredniego powiązania ze szkoleniem. Jeżeli spółki zdecydują się na system podatku od tonażu, oczekuje się, że pozostaną przy tym wyborze przez 10 lat. Podatek od tonażu jest powiązany z formalnym zobowiązaniem spółek zajmujących się transportem morskim do zwiększenia liczby miejsc szkoleniowych. Spółki muszą szkolić jednego oficera na każdych 15, których już zatrudniają. By zostać uwzględnionym w rozliczeniu szkolenia, uczestnik szkolenia musi być rezydentem Wielkiej Brytanii oraz obywatelem Wielkiej Brytanii lub innego państwa EOG. Spółki występujące o włączenie do systemu podatku od tonażu muszą złożyć plany szkolenia oficerów do Departamentu Transportu lub też dokonać płatności szacowanej na ok. 500 GBP miesięcznie. Jednakże według obliczeń Trinity House, ten wkład powinien zapewnić szkolenie dla jedynie ok. 11 kadetów rocznie (HCTH 2005:17).

W 2005 r. Komitet ds. Transportu Brytyjskiej Izby Reprezentantów stwierdził, że: "Podatek od tonażu został wprowadzony w 2000 r. w celu osiągnięcia obu celów: zarówno zwiększenia brytyjskiej floty, jak i zwiększenia szkolenia marynarzy. Spowodował on znaczne zwiększenie zarejestrowanej w Wielkiej Brytanii floty handlowej, a zobowiązanie do szkolenia wynikające z podatku od tonażu doprowadziło do zwiększenia liczby kadetów. Komitet z radością odnotował ten sukces. Jednakże podatek od tonażu nie stworzył takiej liczby miejsc pracy dla brytyjskich marynarzy, jakiej oczekiwano i istnieją obawy, że zbyt mała liczba oficerów po szkoleniu znajduje pracę, by mogło to sprostać przyszłym potrzebom transportu morskiego i jego kłastr. (HCTH 2005:3).

"Komitet zalecił rządowi rozważenie poprawy programu, tak by uczestnictwo w systemie podatku od tonażu było powiązane z zapewnianiem zatrudnienia i szkolenia na certyfikat o wyższym poziomie (tj. wyższy niż poziom kadeta). Należy podkreślić, że nie występują żadne ograniczenia dotyczące narodo-

wości obowiązujące armatorów korzystających z brytyjskiego systemu podatków od tonażu. W rezultacie wiele stanowisk na statkach objętych podatkiem od tonażu jest zajmowanych przez osoby niebędącymi narodowości brytyjskiej. Proporcja osób narodowości brytyjskiej wśród oficerów na statkach korzystających z brytyjskiego systemu podatku od tonażu spadła z 79, 7% w 2000 r. do 38, 1 % w 2009 r. W tym samym okresie proporcja brytyjskich marynarzy szeregowych na statkach w ramach brytyjskiego systemu podatku od tonażu spadła z 48, 6% do 22,1%.

Podsumowując, podatek od tonażu jest stosowany w Europie w różnych formach od połowy lat 90. Grecja była pierwszym krajem, który wprowadził podatek od tonażu w połowie lat 90., a w jej ślady poszła Holandia, Norwegia i Niemcy w 1999 r., Wielka Brytania w 2000 r., Dania, Hiszpania, Irlandia, Belgia, Włochy, Finlandia i Francja w 2002 r. Wprowadzenie podatku od tonażu doprowadziło do wzrostu liczby statków zarejestrowanych pod europejskimi banderami oraz spadku średniego wieku floty pływającej pod banderami Wspólnoty. Jednak zakres, w jakim system odpowiedział na problem spadku liczby marynarzy z UE waha się znacznie w zależności od Państwa Członkowskiego.

7. WNIOSKI



W przypadku większości krajów morskich w UE znaczący spadek rekrutacji i szkolenia w okresie ostatnich 30 lat spowodował powstanie ogromnej 'luki pokoleniowej' w populacji marynarzy pomimo zwiększonych naborów oraz prowadzonych na małą skalę programów rekrutacyjnych w ostatnich latach. Analiza trendów bieżących wykazuje generalny zastój w liczbie marynarzy, z wyraźnym wskazaniem, że niedobór starszych oficerów stanie się jeszcze dokuczliwszy - zarówno w sektorze transportu morskiego jak i w kłastrze. Jak wykazano w studiach przypadków, baza kwalifikacji morskich UE, która ustabilizowała się przez kilka lat (choć w dalszym ciągu jest tylko cieniem stanu z przeszłości), jest obecnie ponownie zagrożona gwałtownym spadkiem. Choć liczba oficerów utrzymuje się na stałym poziomie w niektórych krajach, wydaje się, że to tymczasowy spokój spowodowany kruchym konsensusem, że coś należy zrobić z niedoborem oficerów. Z racji kryzysu ekonomicznego w pewnych częściach branży nie ma już woli, by płacić za utrzymanie bazy oficerów i prawdopodobne jest pojawienie się kolejnej spirali spadkowej.

Niniejszy projekt rozpoczęto z założeniem zbadania skuteczności niektórych rozwiązań, które już zostały zastosowane do problemu spadającego zatrudnienia marynarzy w Europie. Te rozwiązania obejmowały poprawę atrakcyjności sektora dla młodych mężczyzn i kobiet, większe zaangażowanie w politykę kłastr oraz budowanie ścieżek kariery dla marynarzy w ramach kłastr. W miarę postępów projektu stało się jasne, że podatek od tonażu oraz jego powiązanie z zatrudnieniem, szkoleniem, banderą oraz krajową załogą nie może być ignorowane.

7.1 Przyciąganie młodych ludzi do branży

Krajowy, regionalny i międzynarodowy popyt na wysoko wykwalifikowanych i doświadczonych marynarzy prawdopodobnie się zwiększy, a nie zmniejszy, w wyniku coraz bardziej restrykcyjnych wymogów prawnych oraz wprowadzenia coraz bardziej skomplikowanego oraz zaawansowanego technicznie tonażu. Badania wykazały, że popyt spółek w sektorze transportu morskiego na oficerów prawdopodobnie utrzyma się na wysokim poziomie, jednakże duża część podmiotów, które będą ich zatrudniać nie będzie ich szkolić. Istnieje niewiele dowodów, które by wskazywały, że młodzi ludzie niechętnie

myślą o karierze na morzu. Spółki, które podejmują się rekrutacji i szkolenia przyciągają o wiele więcej aplikantów, niż ograniczona liczba miejsc, które mogą zaoferować. Udałe kampanie przyciągające młodych ludzi, takie jak w Niemczech i Norwegii wykazały, że ożywienie wizerunku branży jest zupełnie możliwe, jednak pracodawcy obecnie wykazują ograniczone zainteresowanie rekrutacją. Kampanie wizerunkowe branży zdają się działać w odniesieniu do zachęcania dobrych potencjalnych przyszłych marynarzy do rozważenia edukacji morskiej oraz programów szkoleniowych, jednakże tak naprawdę dla tych młodych ludzi nie ma możliwości – tj. jeżeli pracodawcy nie zatrudniają europejskich marynarzy szeregowych i młodszych oficerów w wystarczającej ilości, kampanie wizerunkowe branży nie rozwiążą problemu niedoboru starszych oficerów.

Choć takie kampanie mogą być przydatne w celu podniesienia świadomości w zakresie możliwości rozwijania kariery na morzu przez młodych ludzi, nie zalecamy kampanii wizerunkowych branży jako rozwiązania problemu braku oficerów.

7.2 Klastry morskie

Jak już wykazano, polityki europejskie oraz państw członkowskich w zakresie transportu morskiego obejmują szereg inicjatyw zorientowanych na zwiększanie konkurencyjności europejskiego transportu morskiego oraz tworzenie możliwości szkolenia i zatrudnienia dla marynarzy z UE. Inicjatywy krajowe takie jak Niemiecka Krajowa Konferencja Morska, Forum Edukacji i Zatrudnienia, kampania rekrutacyjna Norweskiego Forum Morskiego w 2007 r. oraz kampania Związku Greckich Armatorów z 2008 r. miały pozytywny wpływ na zainteresowanie młodych ludzi karierą na morzu.

Utrzymanie i poprawa morskiego know-how w kontekście klastrow morskich są niezbędne dla ekonomicznego oraz społecznego interesu Wspólnoty Europejskiej. Poza zatrudnieniem na pokładach statków, istnieje wyraźne zapotrzebowanie na wykwalifikowanych marynarzy w administracjach portów oraz pilotażu, w spółkach zajmujących się transportem morskim, administracjach morskich, instytucjach finansowych oraz firmach produkujących sprzęt i wielu innych.

Na przykład brytyjskie badanie sugerowało możliwość wystąpienia negatywnej pętli oceny jeżeli podaż oficerów statków będzie w dalszym ciągu spadać. Badanie przewiduje, że firmy działające na lądzie i potrzebujące marynarzy będą skłonne zwiększyć poziom wynagrodzenia, by przyciągnąć marynarzy pełniących obecnie służbę na morzu, zachęcając ich w ten sposób do przejścia do zatrudnienia na lądzie szybciej w toku ich kariery niż miałyby to w innym przypadku miejsce. Jeżeli krótsza kariera na morzu stanie się normą, spółki zatrudniające obecnie młodszych oficerów brytyjskich będą mniej zmotywowane do szkolenia ich oraz mniej zmotywowane do rekrutacji brytyjskich kadetów, a będą z większym prawdopodobieństwem zatrudniały oficerów zagranicznych (Pettit, Gardner, Marlow, Naim oraz Nair, 2004). Jedynym realistycznym sposobem na uniknięcie tego rezultatu jest zwiększenie liczby praktykantów oraz marynarzy szeregowych i stałe awansowanie. Bez wątpienia w innych krajach brak rekrutacji przyniesie podobne konsekwencje. Niedobór ten może wyglądać nieco inaczej z powodu różnic instytucjonalnych, jednakże ostatecznie skutek będzie z dużym prawdopodobieństwem podobny.

Podatek od tonażu wprowadzono w Europie w celu zachowania konkurencyjnej pozycji Europy w sektorze morskim w szerokim tego słowa znaczeniu, poprzez zachowanie zatrudnienia w sektorze transportu morskiego. W przypadku wszystkich krajów, które zanalizowaliśmy, armatorzy otrzymują dotacje publiczne w formie podatku od tonażu. Jednak nie osiągnięto spodziewanych korzyści publicznych, zwiększonego zatrudnienia krajowych marynarzy oraz zakotwiczenia działalności klastra morskiego w państwach UE.

Warto zauważyć, że w Niemczech oraz Wielkiej Brytanii zastosowano także istotne zachęty dla armatorów w celu zaangażowania ich w edukację i szkolenie marynarzy. W Niemczech odbywa się to poprzez bezpośrednią dotację dla armatorów, którzy przyjmą na statek praktykantów-mechaników okrętowych, i stanowi to część normalnego systemu szkolenia zawodowego w kraju. Jednakże nie jest to powiązane z podatkiem od tonażu. W Wielkiej Brytanii zobowiązanie szkoleniowe jest bezpośrednio powiązane z podatkiem od tonażu. W obu przypadkach, a także w przypadku Norwegii, istnieje świadomość szerszego wykorzystania siły roboczej marynarzy w ramach kłustra, co ma wpływ na inwestycje publiczne oraz promocję transportu morskiego. W przypadku Grecji oraz Polski polityki kłustrów zdają się nie uwzględniać potencjalnego wykorzystania pracy marynarzy w kłastrze, a w przypadku polityki francuskiej, podmioty na rynku transportu morskiego są wobec niej nastawione wyraźnie negatywnie, postrzegając marynarzy odchodzących do pracy na lądzie jako „marnotrawstwo”.

Zalecamy, by rządy krajowe oraz inni zainteresowani ukształtowali swoje systemy edukacji morskiej, polityki podatkowe oraz polityki promocji kłustra w sposób nastawiony na promocję przepływu morskiej siły roboczej do branż na lądzie. Wykazano, że jest to udany sposób na zakotwiczenie kłustra w Europie, podniesienie atrakcyjności kariery w transporcie morskim oraz zachowanie poziomów zatrudnienia w branży.

7.3 Kobiety-marynarze i niedobór oficerów

Choć równość płci w kontekście sektora transportu morskiego jest ważnym zagadnieniem i istnieje konieczność wprowadzenia pewnych rozwiązań w politykach w celu zmienienia nastawienia pracodawców oraz walczenia z dyskryminacją, nie sądzimy, by rekrutacja kobiet mogła rozwiązać problem obecnego niedoboru oficerów. Wynika to z faktu, że niedobór oficerów jest skutkiem sposobu organizacji branży morskiej oraz charakteru globalnego systemu podaży siły roboczej.

Z zastrzeżeniem, że rekrutacja większej liczby kobiet nie stanowi rozwiązania problemu niedoboru oficerów, zalecamy, by pracodawcy oraz instytucje edukacji morskiej i szkolenia podejmowały wszelkie możliwe wysiłki na rzecz promowania równego dostępu kobiet do kariery na morzu.

7.4 Powiązanie podatku od tonażu ze szkoleniem i zatrudnieniem



W Europie podatek od tonażu był postrzegany jako metoda odwrócenia spadku w sektorze morskim. Jest tak gdyż istnieje wiele połączonych wzajemnie branż, które zależą od operacji morskich oraz kwalifikacji właściwych dla pracy na morzu. Z tych powodów potencjalny upadek sektora morskiego jest postrzegany z komercyjnego i strategicznego punktu widzenia jako katastrofalny dla całego ‘kłustra morskiego’. Legislacja w zakresie podatku od tonażu w kontekście UE ma na celu zwiększenie tonażu w rejestrach, by zachęcić do rekrutacji i szkolenia europejskich marynarzy.

Podatek od tonażu został wprowadzony bardzo wcześnie w Grecji, a stamtąd stopniowo rozszerzany na Holandię (1996), Norwegię (1996), Niemcy (1999), Wielką Brytanię (2000), Danię, Hiszpanię, Finlandię, Irlandię, Belgię i Francję (2002). Analiza krajów UE wykazała, że podczas gdy podatek od tonażu niewątpliwie doprowadził do zwiększenia zarówno tonażu, jak i liczby statków, spadek liczby marynarzy z UE nadal postępuje. Europejscy armatorzy w dalszym ciągu uciekają się do rekrutacji załóg spoza UE. Wreszcie wielu europejskich pracodawców wydaje się odchodzić od zaangażowania na rzecz zatrudniania Europejczyków, by rzeczywiście zaradzić niedoborowi oficerów. Jedynie kilku pracodawców na przestrzeni ostatnich lat było poważnie zaangażowanych w rozwój siły roboczej na morzu w UE i liczba ta zdaje się spadać. Jeżeli ten trend nie zostanie odwrócony, postawi to pod znakiem zapytania sens udzielania pomocy publicznej.

Dlatego też zalecamy takie sformułowanie specyfikacji dotyczących podatku od tonażu, by firmy zajmujące się transportem morskim musiały aktywnie uczestniczyć w krajowych programach szkoleniowych i zatrudniać istotną liczbę europejskich młodszych oficerów i marynarzy szeregowych w celu zakwalifikowania się do otrzymania pomocy publicznej.

7.5 Poprawa statystyki rynku pracy w sektorze transportu morskiego

Zważywszy że, w przeciwieństwie do wielu innych branż, istotne elementy klastra morskiego pozostały w Europie, jest prawdopodobne, że europejski klaster morski ma znaczącą długoterminową szansę przetrwania jako kluczowa część globalnej gospodarki, o ile jego baza kwalifikacji zostanie zachowana i będzie jednocześnie poprawiana. Jednakże inteligentne polityki mające na celu wspieranie tej bazy kwalifikacji są o wiele trudniejsze do opracowania i zaprojektowania w sytuacji braku rzetelnych, systematycznie zbieranych danych dotyczących kluczowych zagadnień. Niniejszy raport szeroko wykazał trudności w pozyskiwaniu rzetelnych i porównywalnych danych z całej UE i temu problemowi należy szybko zaradzić.

Należy udostępnić porównywalne dane UE dotyczące:

- liczby osób rozpoczynających i kończących rocznie szkolenie oficerskie lub marynarskie, by można było stwierdzić, czy odpowiednia liczba marynarzy będzie wchodzić na rynek pracy w przyszłości oraz czy wyszkoleni marynarze z powodzeniem znajdują zatrudnienie w branży
- liczby certyfikatów STCW wystawianych rocznie według stopnia, z rozróżnieniem na kadetów z UE, zamieszkałych w UE oraz cudzoziemców, gdyż wskazuje to na podaż marynarzy na rynku pracy
- przeprowadzanego co dwa lata wyrywkowego spisu modeli rekrutacji załóg na pokładach statków pływających pod banderami UE oraz statków będących własnością podmiotów z UE, jednakże pływających pod inną banderą, w tym liczby zatrudnionych marynarzy według wieku, rangi, narodowości, kosztów zatrudnienia według wieku, rangi i narodowości. Dane te pomogłyby ustalić informacje na temat popytu na rynku pracy – dla marynarzy mieszkających w UE oraz innych narodowości
- Przedziałowe badania postępów kariery w wybranych państwach UE, gdyż zapewni to stwierdzenie, czy i gdzie pojawiają się wąskie gardła oraz jak rynek pracy sektora morskiego oddziałuje z rynkiem pracy klastra

Zalecamy, by szczegółowa specyfikacja niezbędnych danych została opracowana wraz z praktycznymi propozycjami, w odniesieniu do których odpowiednie agencje/organizacje powinny otrzymać instrukcje/zlecenie przygotowania, zebrania i opublikowania danych.

8. BIBLIOGRAFIA

BBS, Berufsbildungsstelle Seeschifffahrt, Jahresbericht 2009

Barnett, M., B Gatfield, B. Overgaard, Clair Pekcan, and Allan Graveson, (2006) "Barriers to Progress or Windows of Opportunity?: A Study of Career Path Mapping in the Maritime Industries," European Commission Study, Southampton University.

Belcher, P., H. Sampson, M Thomas, J. Veiga, M. Zhao (2003) *Woman Seafarers: Global Employment Policies and Practices*, Geneva, ILO.

Belussi, Firenza and Silvia Rita Sedita (2009) "Life Cycle vs. Multiple Path Dependency in Industrial Districts," *European Planning Studies* 17(4), 505

Berkenkopf, Katie, (2010) "German Shipowners Steer Clear of the National Flag: The Reflagging Campaign of 2008,"

BIMCO/ISF Manpower Update 2000, 2005.

Casper, S. and Murray, F. (2005) "Careers and Clusters: Identifying the career network dynamic of biotechnology clusters." *Journal of Engineering and Technology Management*, 22(1-2): str. 51-74.

Chapman, Mark (2011) "Getting from sea to shore", *Telegraph*, 44(01), str.19

Danish Shipping Association (2010) "The Economic Significance of Maritime Clusters: Lessons Learned from European Empirical Research," Working Paper. url: <http://www.shipowners.dk/public/dokumenter/2010/Maritime%20Clusters.pdf>

de la Campa Portelo, Rosa Mary, Angele Bouza Prego, Benigno Antonio Rodriguez Gomez (2010) *The Incorporation of Women in the Teaching and Professional Fields of the Spanish Merchant Marine: Goals Achieved and Challenges*. Working Paper: Higher Technical University College of Nautical Science and Naval Engines University of A Coruña

de Langen, P.W., 2002. Clustering and performance: the case of maritime clustering in the Netherlands. *Maritime Policy and Management* 29, str. 209–221.

ECOTEC Research and Consulting (2006) "An exhaustive analysis of employment trends in all sectors related to sea or using sea resources: Country report – Poland," Report to the EU. Birmingham, UK.

European Commission (2004) "Community guidelines on State aid to maritime transport," Commission communication C(2004) 43 *Official Journal of the European Union* C 13/3

European Union Commission (2007) "Towards a future maritime policy for the Union: a European vision for the oceans and seas," Green Paper, Brussels: European Communities.

- ECSA (2010) Annual Report 2009 – 2010, European Community Shipowners' Associations.
- Ellis, N. & Sampson, (2008) "The Global Labour Market for Seafarers: Working Aboard Merchant Cargo Ships", Seafarers International Research Centre, University of Cardiff.
- Feingold, D. and K. Wagner (2001) "Are Apprenticeships Still Relevant in the 21st Century? A Case Study of Changing Youth Training Arrangements in German Banks," *Industrial and Labor Relations Review* 55(4): 667
- Ford, Robert and Wim Suyker (1990) *Industrial Subsidies in the OECD Economies*, Paris: OECD.
- Flottenkomando, Jahresbericht, Fakten und Zahlen zur maritimen abhängigkeit der Bundesrepublik Deutschland," various years.
- Gardner, B., Marlow, P., Naim M., Nair R., and Pettit S. (2007) 'The policy implications of market failure for the land-based jobs market for British seafarers'. *Marine Policy*, (31), pp117-124.
- Gekara, V. O. (2008) Globalisation, State Strategies and the Shipping Labour Market: The UK's Response to Declining Seafaring Skills, unpublished PhD Thesis, School of Social Sciences, University of Cardiff.
- Geisler, KH.A. (1991) "Das duale System der beruflichen Aus- und Weiterbildung hat keine Zukunft," *Leviathan*, 1, str. 68-77.
- Glenn, David (2008) "What do we know about the labour market for seafarers: a view from the UK," *Marine Policy* 32: 845.
- Hauge, A., A. Malmberg, D. Power, The spaces and places of Swedish fashion, *European Planning Studies*, Vol.17, No.4, pp 529-547, 2009.
- Hoffman, H.W. (2004) *Matrosen - Schiffsmechaniker – Schiffsoffizier*, Köster Verlag.
- House of Commons Transport Committee (HCTH) (2005) Tonnage Tax, London: The Stationary Office Limited.
- Klikauer, Thomas, and R. Morris (2003) "Human resources in the German maritime industries: back-sourcing and ship management," *International Journal of Human Resource Management*, 14(4): 544.
- Kuiper, J. and Loyens, L. (2001) "New fiscal regime for Dutch Antilles," *Practical Law*, Volume V, Legaland Commercial Publishing Limited.
- Laggate, H and McConville, J. (2005); 'Tonnage tax: is it working?' *Maritime Policy and Management*, 32 (2), pp: 177 – 86.
- Li KX, Wonham J. (1999) "Who mans the world fleet?" *Maritime Policy and Management* 26(3): str. 295–303.
- Ministry of Infrastructure - Poland (2009)
- Mitroussi, K. (2008) 'Employment of seafarers in the EU context: Challenges and opportunities', *Marine Policy*, 32 (2008) pp: 1043 – 1049.

Niemeyer, Anette. 2006. "Personalbedarf in den primären und sekundären Bereichen der Seeschiff-fahrt," MA Thesis, Hochschule Wismar, Department of Maritime Studies.

OECD/ Precious Associates (2003) *Availability and Training of Seafarers*, Report Prepared for the Maritime Transport Committee, Paris: Organization for Economic Cooperation and Development.

Pettit, S.J., B.M. Gardner, P.B. Marlow, M.M. Naim, and R. Nair (2004) "Ex-seafarers shore-based employment: the current UK situation," *Marine Policy*, 29(6): 521-531.

Policy Research Corporation (2008) "The role of Maritime Clusters to enhance the strength and development of maritime sectors: Country report – Poland," Report to the EU, 13 Nov.

Porter, Michael (1998) "Clusters and the New Economics of Competition," *Harvard Business Review* Nov.-Dec, 77-90.

Roe, Michael (2009) "Maritime Governance and Policy-failure in the European Union," *International Journal of Shipping and Transport Logistics*, 1(1), str. 1-19.

Sabel, C.F. (1995) "Regionale Basis globaler Wettbewerbsfähigkeit," in F. Lehner, F. Schmidt-Bleek, H. Kilper (eds), *Regionvision – Neue Strategien für alte Industrieregionen*, München and Mering, str. 21-33.

Sedler, B. (2005) "Polish Maritime Cluster: Program Assumptions of an Integrated Maritime Network Economy," powerpoint presentation, url: <http://www.fisherassoc.co.uk/dbimgs/Polish%20Maritime%20Cluster.pdf>

Selkou, E. and Roe, M. (2004) *Globalisation, Policy and Shipping: Fordism, Post-Fordism and the European Union Maritime Sector*, Edward Elgar: Cheltenham.

Turner, Lowell (1991) *Democracy at Work: Changing World Markets and the Future of Labor*, Ithaca, Cornell University Press.

Yearbook of the Maritime Industry, 2009, Central Office of Statistics, Poland

Weber, T. and Nevala, A. (2006), 'An exhaustive analysis of employment trends in all sectors related to sea or using sea resources', Summary report for the European Commission, DG Fisheries and Maritime Affairs, C3135 / July 2006

Wijnolst, N. and H. Janssens (2006) *Dynamic of European Maritime Clusters*, Delft University Press: Delft.

Wilen, B (2004) *European shipping policy 2004*, Sjöfartens Analys Institut Research, Sweden.

Wrona, Aleksandra and Michael Roe (2002) "The Polish maritime sector under transition," *Maritime Policy and Management*, 29(1): 17-43.

9. ZAŁĄCZNIKI

9.1 Załącznik 1: EDUKACJA MORSKA I SZKOLENIE – LICZBY WEDŁUG KRAJÓW

9.1.1 FRANCJA

We Francji liczba osób w trakcie szkolenia waha się od 700 do 450 rocznie począwszy od 2000 r. Po roku 2002 doszło do drastycznego spadku, jednakże w kolejnych latach liczba szkolonych ustabilizowała się i ostatnio zanotowano nieznaczny wzrost liczby szkolących się Francuzów.

Dane statystyczne dotyczące Francuzów szkolących się w ENMM (Poziomy 1 i 2)

Rok szkolny	2000/ 2001	2001/ 2002	2002/ 2003	2003/ 2004	2004/ 2005	2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010
Liczba przyjętych na 1 rok O1	183	170	153	181	177	180	134	176	210	214
DEO1MM/ DEOMM	177	205	159	148	125	127	160	127	125	-
DESMM	98	126	121	105	158	174	170	159	188	-
Liczba przyjętych na 1 rok O2	70	60	48	0	0					
DEO2MM/ DC2NM	89	107	57	60	62	2	0	0	0	-
Przyjęcia w OCQM			*6	*48	*49	*48	*48	*40	*60	*60
Przyjęcia w OCQP (Marsylia)	-	-	-	-	-	-	-	-	32	32
Total	617	668	544	542	571	531	512	502	615	306

Źródło: Inspection Générale de l'Enseignement Maritime - IGEM 25/01/2010

*Akumulacja punktów za kursy w szkoleniu modułowym w zakresie zadań zawodowych utrudnia podanie liczby absolwentów, ponieważ moduły zachowują ważność przez 5 lat

Klucz do Załącznika 1

O1 : Officier de 1^{ère} classe de la marine marchande – oficer 1. klasy floty handlowej
 O2 : Officier de 1^{ère} classe de la marine marchande – oficer 1. klasy floty handlowej
 OCQM : Officier chef de quart machine – oficer siłowni (odpowiedzialny za wachtę)
 OCQP : Officier chef de quart machine – oficer pokładowy (odpowiedzialny za wachtę)
 DEO1MM : Diplôme d'élève officier de 1^{ère} classe de la marine marchande – stopień oficerski 1. klasy w flocie handlowej
 DEOMM : Diplôme d'élève officier de 1^{ère} classe de la marine marchande – studencki stopień oficerski w flocie handlowej
 DESMM : Diplôme d'élève officier de 1^{ère} classe de la marine marchande – Stopień uniwersytecki w flocie handlowej
 DEO2MM : Diplôme d'élève officier de 2^{ème} classe de la marine marchande. - studencki stopień oficerski 2. Klasy w flocie handlowej
 DC2NM : Diplôme de capitaine de 2^{ème} classe de la navigation maritime – stopień kapitański 2. Klasy w transporcie morskim.

Edukacja i kursy szkoleniowe dla zawodów morskich odbywają się w 'lycées professionnels maritimes – LPM', tj. szkołach floty handlowej oraz centrach certyfikowanych przez ministerstwo gospodarki morskiej na obszarach metropolitalnych oraz zamorskich Francji.

Studenci, którzy zdecydują się na centra szkolenia zawodowego (LPM) przechodzą szkolenie, po ukończeniu którego otrzymują certyfikat zwany "Certificat d'Aptitude Professionnel Maritime (CAPM)", "Brevet d'Etudes Professionnel Maritime (BEPM)" lub "Baccalauréat professionnel maritime (Bac pro)". We Francji jest 12 szkół typu "Lycées professionnels maritimes". By dostać się do 'Ecole de la marine marchande (EMM)', kandydat musi zdać egzamin, choć nabór jest także możliwy na podstawie wcześniej zdobytych kwalifikacji oraz doświadczenia. We Francji są także cztery państwowe szkoły Floty Handlowej (ENMM), po jednej w Marsylii, Le Havre, Nantes i Saint-Malo. Są to wyższe szkoły publiczne lub też zarządzane przez państwo bezpośrednio nadzorowane przez Ministerstwo Gospodarki Morskiej, mające na celu szkolenie oficerów floty handlowej. (art. L. 757-1 Code de l'Education).

9.1.2 NIEMCY

Dziesięć lat temu sektor morski doświadczał trudności z przyciąganiem młodych ludzi na szkolenia dla przyszłych marynarzy. Czasami miejsca dla uczniów i kandydatów pozostawały nieobsadzone. Ta sytuacja odwróciła się z powodu wzrostu wysiłków niektórych armatorów oraz VDR na rzecz reklamowania możliwości rozwoju kariery na morzu, w oparciu o sojusz pomiędzy związkiem marynarzy Verdi oraz VDR pod nazwą „Sojusz na rzecz szkolenia i zatrudnienia” oraz na skutek rotacji na rynku pracy niemieckich marynarzy. Obecnie po konsolidacji oferowana jest stosunkowo niewielka liczba miejsc szkoleniowych i na każde miejsce zgłasza się wielu kandydatów. Dla absolwentów perspektywy zatrudnienia przedstawiały się bardzo dobrze do 2009 r., jednakże ostatnio się pogorszyły. Wydaje się, że doszło do wzrostu poziomu kandydatów przy rosnącej liczbie przyjętych z ukończoną *Realschule* lub z wykształceniem wyższym. Tabela poniżej przedstawia liczbę osób w różnych programach edukacyjnych dotyczących pracy na morzu:

Liczba marynarzy w różnych niemieckich programach szkoleniowych

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Rodzaj szkolenia							
Mechanik na statku	166	235	330	331	364	326	275
Asystent oficera	27	37	97	99	72	102	79
Pracownik w zakresie obróbki metalu lub elektryki	bd	24	40	73	38	23	9
Praktykanci	bd	24	22	49	42	46	37
Podsuma	193	306	489	552	516	497	400
Liczba osób w szkołach zawodowych lub politechnikach							
1. semestr szkolenia na politechnice, kierunku morski	127	142	313	288	260	265	297
Asystent operatora technicznego na statku	28	28	26	47	63	64	58
Podsuma	155	170	339	335	323	329	355
Razem	348	476	828	887	839	826	755

Źródło: Tłumaczenie dokumentu ver.di

Niemcy są znane ze swojego systemu szkolenia zawodowego, który obejmuje połączenie szkolenia praktycznego u pracodawców oraz szkolenia teoretycznego w szkołach zawodowych. Ścieżka do rozpoczęcia edukacji, by stać się oficerem na statku zależy od rodzaju świadectwa ukończenia szkoły średniej. W Niemczech są trzy rodzaje świadectw ukończenia szkoły średniej: Świadectwo *Hauptschule* daje najniższe kwalifikacje akademickie, podczas gdy *Realschule* odpowiada poziomowi średniemu. Najwyższym typem szkoły średniej jest *Gymnasium*, które kończy się egzaminem *Abitur*, wymagany do przyjęcia na studia.

Osoby, które pragną być oficerami, a posiadają świadectwo *Hauptschule* muszą najpierw uzyskać kwalifikacje marynarza szeregowego zanim rozpoczną ścieżkę szkoleniową, by stać się oficerem. Niemieccy marynarze szeregowi są szkoleni w ramach dwuszczeżkowego systemu, gdzie pracodawcy oferują miejsca szkoleniowe, wypłacają szkolonemu wynagrodzenie i nadzorują szkolenie, kiedy uczeń jest na pokładzie statku. Uczniowie pracują w niepełnym wymiarze godzin i uczą się w niepełnym wymiarze godzin w szkole na lądzie. Pracodawcy otrzymują dotację od rządu za szkolenie, które oferują. W różnym czasie istniały różne kategorie dostępnych stanowisk, jednakże obecnie wszyscy szkolący się marynarze szeregowi są szkoleni na stanowisku „mechanik okrętowy”. Mechanicy okrętowi szkolą się przez okres 3 lat i są zaangażowani w zadania zarówno na pokładzie, jak i w siłowni. Po ukończeniu edukacji, mogą pracować jako marynarze szeregowi – mechanicy, kontynuować naukę w szkole zawodowej (*Fachschule*) lub na (*Fachhochschule*) politechnice, by stać się „oficerem wachty technicznej” (siłownia) lub „oficerem wachty morskiej” (oficer pokładowy). Mechanicy okrętowi stanowią ważne źródło kandydatów do naboru na programy szkoleniowe dla oficerów. Jak pokazano w poniższej tabeli, jedynie ułamek osób szkolących się na mechanika okrętowego będzie faktycznie pracować w tym zawodzie – większość zdecyduje się szkolić na różne stanowiska oficerskie.

Można także zostać oficerem na statku poprzez uzyskanie stopnia średniego szczebla ze szkoły średniej typu „Realschule” lub zdając egzamin „Abitur” (który również upoważnia do podjęcia studiów wyższych). W tym przypadku, zamiast rozpoczynać szkolenie na mechanika, można skorzystać z bardziej bezpośredniej ścieżki, wybierając jedną z różnych kombinacji szkolenia praktycznego jako „asystent oficera” (kadet) oraz uczęszczania do szkoły zawodowej lub na politechnikę. Część praktyczna trwa 1 rok lub 18 miesięcy w zależności od programu i towarzyszy jej 2-letni program zawodowy lub też 3-letni program politechniczny. Zaletą politechniki jest uzyskanie tytułu ukończenia studiów zawodowych pierwszego stopnia, co daje większe możliwości kontynuacji innego rodzaju kariery.

Wiele osób posiadających świadectwo ukończenia Realschule lub nawet tytuł z politechniki także rozpoczyna program szkolenia na mechanika zamiast wyboru szybszej ścieżki. Wiele z tych osób potem kontynuuje szkolenie oficerskie (BBIS 2008).

Jak można zaobserwować, większość uczestników szkoleń, którzy rezygnują, dokonuje takiej rezygnacji w pierwszym roku. Szczególnie w porównaniu do ogólnych wskaźników ukończenia programów uczniowskich, liczba osób kończących program dla mechaników na statku jest bardzo zadowalająca.

Liczba uczniów i osób rezygnujących, program dla mechaników na statkach

Rok	Nowe umowy szkoleniowe	% rezygnacji w każdym roku			% rezygnacji	
		Rok 1	Rok 2	Rok 3	Na morzu	W innych zawodach poza morzem (dla porównania)
2003	166	14,4%	3,6%	1,2%	19,3%	21,9%
2004	235	8,5%	3,0%	2,1%	13,6%	21,0%
2005	330	8,8%	1,6%	0,7%	11,1%	19,9%
2006	331	11,2%	3,6%	1,2%	16,0%	19,8%
2007	364	9,1%	3,6%	1,4%	14,0%	
2008	326	10,0%	2,2%	2,2%	14,4%	

Zródło: Tłumaczenie z BBS Jahresbericht 2009

9.1.3 GRECJA

Greccy kadeci uczestniczą w kursach szkoleniowych oferowanych przez Akademię Handlu Morskiego (MMA) działające w dziewięciu miejscach w Grecji – pod nadzorem Dyrektoriatu ds. Szkolenia Marynary Ministerstwa Handlu Morskiego.

Dla kadetów przygotowano 1218 miejsc w MMA kształcących Oficerów Pokładowych oraz 696 miejsc w MMA kształcących Oficerów-Inżynierów. W roku akademickim 2002/2003 w greckich MMA studiowało 1141 kadetów pokładowych oraz 690 kadetów-inżynierów. Uwzględniając kadetów, którzy odbywają szkolenie na morzu na statkach greckich, łączna liczba kadetów w systemie szkolenia w roku 2002/2003 wyniosła 3745. W 1998 r. wskaźnik osób, które wypadły z systemu szkolenia morskiego wyniósł 15%. W Grecji nie ma szkół oferujących kształcenie marynarzy szeregowych.

Od kadetów nie pobiera się opłat z tytułu czesnego lub też zakwaterowania i utrzymania. Finansowanie szkolenia kadetów jest pozyskiwane z trzech źródeł: od greckiego rządu, z obowiązkowych składek od armatorów pływających pod grecką banderą według wielkości oraz liczby zarejestrowanych statków oraz od Unii Europejskiej.

Kadeci, którzy muszą mieć ukończoną szkołę średnią, muszą przystąpić do egzaminu wstępnego, by uzyskać możliwość studiowania w Akademii Handlu Morskiego. Kadeci rozpoczynają studia jednym semestrem w MMA, po którym następuje pierwszy semestr szkolenia na pokładzie. Następnie spędzają dwa kolejne semestry w MMA, po czym rozpoczyna się drugi semestr szkolenia na pokładzie. Po tym następują trzy kolejne semestry w MMA, na czym kończą się ich studia. Pełny program trwa niemal cztery lata, po których kadeci, którzy zakończą go z powodzeniem otrzymują certyfikat Oficera Pokładowego lub Inżyniera trzeciej klasy.

Po 24 miesiącach służby na morzu oraz ukończeniu z powodzeniem obowiązkowych kursów STCW, oficerowie trzeciej klasy otrzymują certyfikaty drugiej klasy. Po kolejnych 36 miesiącach służby na morzu oraz ukończeniu z powodzeniem obowiązkowych krótkich kursów STCW w zakresie zarządzania otrzymują dyplom pierwszej klasy: Kapitana lub Starszego Mechanika.

W Grecji są dwa centra Szkolenia Podyplomowego finansowane ze środków rządowych: jedno w Aspropyrgos, a drugie w Rendis. Prowadzą one krótkie kursy STCW w ramach kształcenia ustawicznego greckich oficerów. Co więcej, jest także pięć prywatnych instytucji kształcenia morskiego oferujących wiele różnych, które zostały zaakceptowane przez różne administracje morskie, jednakże nie przez Grecję. Uważa się, że greckie władze gospodarki morskiej zaakceptują kursy prowadzone przez prywatne akademie morskie w przyszłości.

9.1.4 NORWEGIA

Dane w tabeli wskazują, że liczba studentów w systemie edukacji morskiej w Norwegii spada od 2002 r. W 2006 r. liczba studentów spadła o niemal 200 w porównaniu do 2002 r. W norweskim systemie edukacji morskiej funkcjonują trzy podstawowe podmioty: instytucje kształcenia uzupełniającego, techniczne szkoły pomaturalne oraz uniwersytety.

Liczba studentów w systemie edukacji morskiej w Norwegii 2002-2006

Specyfikacja	2002	2003	2004	2005	2006
Kształcenie uzupełniające	625	631	621	569	519
Techniczne szkoły pomaturalne	493	494	509	461	457
uniwersytety	125	135	117	98	89
Razem	1243	1260	1247	1128	1065

Źródło: Norweska Strategia Morska (2007), Norweskie Ministerstwo Handlu i Przemysłu.

Pod auspicjami Norweskiego Forum Morskiego oraz dzięki finansowaniu fundacji Norsk Maritime Kompetanse w 2007 r. rozpoczęto kampanię rekrutacyjną pod hasłem „Nie dla wszystkich – szkolenie, które nie prowadzi do nikąd”. Kampania była skierowana do uczniów w wieku gimnazjalnym

i licealnym. Za pomocą specjalnej strony internetowej (www.ikkeforalle.no) autorzy kampanii chcieli poinformować młodych ludzi o możliwościach szkolenia i zatrudnienia w sektorze morskim. Kampania spotkała się z dużym zainteresowaniem i spowodowała wzrost świadomości, co przełożyło się na zwiększenie przyjęć do szkół morskich o 12 procent w stosunku do 2006 r. „Nie dla wszystkich” zdobyła nagrodę za najlepszą kampanię roku wykorzystującą marketing bezpośredni. W 2008 r. kampania przyniosła faktyczne efekty i liczba kandydatów do akademii morskich wzrosła o niemal dwie trzecie. Po niemal trzech latach zaobserwowano 40% wzrost liczby kandydatów do kształcenia morskiego.

Program szkolenia oficerów, przygotowany przez Norweski Dyrektoriat Morski, obejmuje najnowsze regulacje oraz poprawki do międzynarodowej konwencji Międzynarodowej Organizacji Morskiej (IMO) zakresie wyszkolenia marynarzy, wydawania świadectw oraz pełnienia wacht (ang. STCW). Absolwenci posiadający ten stopień posiadają kwalifikacje akademickie oficerów, ich przeciętny wiek wynosi ok. 23 lat i otrzymują oni swoje certyfikaty oficerów po przepracowaniu dalszych sześciu miesięcy na pokładzie.

Ten model jest wyjątkowy i możliwe, że unikatowy na skalę europejską. Stanowi uzupełnienie ogólnego systemu kończącego się maturą, gdzie uczniowie kończący szkołę podstawową mogą udać się do jednej z czterech akademii morskich po trzyletnim kursie, także wykorzystującym program oparty na standardach IMO. Wadą tego systemu jest fakt, że maturzyści mogą udać się do akademii morskiej bez jakiegokolwiek szkolenia na pokładzie, jednakże po pierwszym roku w akademii mogą złożyć podanie, by spędzić rok jako kadet przed powrotem do akademii na kolejne dwa lata. Sześć miesięcy na morzu po ukończeniu tego dwuletniego okresu w akademii pozwala im otrzymać certyfikat oficera.

W 2008 r. Norweskie Stowarzyszenie Armatorów, Det Norske Veritas oraz Norweski Sektor Morski powiązały siły i rozpoczęły program „Kariera na Morzu” – inicjatywę, której celem jest przyciągnięcie większej liczby studentów uniwersytetów i innych szkół wyższych do branży. Studenci mogą pisać swoje prace licencjackie lub magisterskie na temat norweskiego przemysłu morskiego oraz mogą skorzystać z programu staży lub wizyt w spółkach, zarówno zagranicą jak i w kraju.

9.1.5 POLSKA

Liczba absolwentów akademii morskich jest w Polsce wysoka. Ponieważ jest ich zdecydowanie więcej, niż może znaleźć zatrudnienie na statkach będących własnością podmiotów polskich, których jest około 120, zdecydowana większość planuje pracować dla pracodawców z UE lub spoza wspólnoty. Większość z nich znajduje zatrudnienie na statkach będących własnością podmiotów europejskich (np. norweskich, niemieckich, brytyjskich, greckich), w tym pływających pod banderami Państw Członkowskich (Cypr, Malta, Dania (DIS), Niemcy (GIS).

Studenci polskich Akademii Morskich według profilu

Specyfikacja	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009
Wydział Nawigacyjny	2303	2340	2227	2096	2115
Wydział Elektryczny	763	693	659	359	623
Wydział Inżynierii Morskiej	2000	1976	1788	1575	1337
Razem	16050	15345	14129	13278	13520

Źródło – dane statystyczne

Szkolenie polskich oficerów pracujących na morzu odbywa się w trzech polskich akademiach morskich⁵. Dwie akademie – w Gdyni i Szczecinie – posiadają programy wyraźnie związane ze szkoleniem oficerów floty handlowej. Trzecią szkołą jest akademia marynarki wojσκowej – choć i w tym przypadku istnieje ścieżka do rozpoczęcia kariery w charakterze oficera na statku handlowym – po zakończeniu kariery w wojsku. Nie jest jednakże jasne, na ile ta akademia jest istotnym źródłem pracowników. Istnieją także akademie prywatne. Jednakże nie publikują one danych dotyczących liczby absolwentów, a agencje rekrutacyjne, z którymi się kontaktowaliśmy nie zatrudniają osób tam wyszkolonych, więc można założyć, że akademie w Gdyni, Szczecinie oraz akademia wojskowa są głównymi źródłami wyszkolonych oficerów morskich w Polsce.

Akademie w Gdyni i Szczecinie szkolą studentów do pracy na statkach, ale także przygotowują ich do pracy w wielu innych zawodach morskich i związanych z morzem, począwszy od oceanografii, biologii morskiej, po historię morską do architektury statków. W związku z tym wiele kierunków pokrywa się z zawodami wykonywanymi na lądzie i nie można założyć, że absolwenci staną się koniecznymi oficerami na statkach.

9.1.6 WIELKA BRYTANIA

W 2009 r. w szkołach morskich w Wielkiej Brytanii szkoliło się 1800 osób. Ta liczba obejmuje studentów z zagranicy oraz inne osoby przygotowujące się do pozyskania dyplomu oficera wyższego stopnia. W tabeli poniżej podano liczbę kadetów, którzy uczestniczyli w szkoleniu oficerskim w Wielkiej Brytanii od lat 70. Te dane wykazują, że w latach 80. liczba kadetów będących w trakcie szkolenia oficerskiego osiągnęła historycznie najniższą wartość. Następnie liczba ta wzrosła, a w 2009 r. liczba kadetów niemal podwoiła się w porównaniu do roku 2000.

Liczba kadetów przyjmowanych na szkolenie oficerskie

Rok	liczba kadetów
1975	2315
1980	1274
1985	165
1986	82
2000	450
2001	480
2009	890
2010*	700

*prognozy



W Wielkiej Brytanii powiązanie podatku od tonażu z wymaganiami w zakresie szkolenia wymusza szkolenie ustalonej liczby nowych osób proporcjonalnie do istniejącej liczby oficerów na statkach objętych podatkiem od tonażu. Choć spowodowało to wzrost liczby osób szkolonych na oficerów, w dalszym ciągu utrzymują się obawy co do długookresowych tendencji w zatrudnieniu. Bez względu na wymogi

⁵ Należy zwrócić że poza szkołami zarządzanymi i finansowanymi przez państwo istnieją także szkoły prywatne, których nie uwzględniono w niniejszym badaniu.

dotyczące szkolenia, łączna liczba brytyjskich oficerów i marynarzy szeregowych w dalszym ciągu spada, a przeciętny wiek brytyjskich oficerów i marynarzy rośnie. Szkolenia na stanowiska marynarzy szeregowych zmniejszyły się do alarmującego poziomu i w tym przypadku zdecydowana większość statków uczestniczących w programie podatku od tonażu w Wielkiej Brytanii zatrudnia marynarzy niebędących Brytyjczykami niezależnie od rangi. Choć Wielka Brytania zapewnia ulgi w podatku dochodowym dla marynarzy zamieszkających w Wielkiej Brytanii w przypadku rejsów na głębokim morzu, wiele spółek w sektorze transport morskiego stwierdza, że presja kosztowa utrudnia im szkolenie i zatrudnianie obywateli brytyjskich.

Skala luki pomiędzy popytem a podażą oraz oczekiwania pracodawcy i jego zaangażowanie podkreślano w ankiecie przeprowadzonej wśród pracodawców, której celem było zbadanie bieżącej i przyszłej sytuacji w zakresie zatrudniania brytyjskich młodszych oficerów. Badanie zlecone łącznie przez Izbę Transportu Morskiego oraz Nautilus International w 2005 r. zostało przeprowadzone przez niezależną spółkę badawczą, The Mackinnon Partnership i zostało oparte na odpowiedziach z 57 spółek zatrudniających młodszych oficerów będących Brytyjczykami.

Pracodawcy, którzy udzielili odpowiedzi:

- **szkolili trzy czwarte (74%) wszystkich brytyjskich kandydatów na oficerów odbywających wtedy szkolenie;**
- **mieli wypuścić 837 nowo wyszkolonych brytyjskich kandydatów pomiędzy 2005 a 2007 r., co odnosi się do zaledwie nieco połowy (54%) pracodawców, którzy udzielili odpowiedzi;**
- **zatrudniali nieco poniżej połowę (48%) wszystkich brytyjskich oficerów pracujących na morzu;**
- **zarządzali jedną szóstą (18%) całej handlowej i niehandlowej floty brytyjskiej (według liczby statków).**

Działania podjęte przez rządy na przestrzeni ostatnich 20 lat w odpowiedzi na zmniejszenie się floty brytyjskiej oraz liczby szkolonych brytyjskich marynarzy pomogły zatrzymać istotny spadek zarejestrowany pomiędzy 1975 a 2000 r. Jednak rekrutacja w dalszym ciągu nie osiąga poziomu uznanego za niezbędny z punktu widzenia przyszłych potrzeb oraz utrzymania bieżącego poziomu bazy kwalifikacji morskich.

9.2 Załącznik 2: POLITYKA ZORGANIZOWANYCH KLASTRÓW

9.2.1 NIEMCY I NORWEGIA

W niektórych europejskich krajach istnieje polityczne wsparcie dla utrzymania klastra stanowiącego źródło miejsc pracy i aktywności gospodarczej. Aktorzy działający w branży, tacy jak firmy, stowarzyszenia branżowe, agencje rządowe różnych szczebli, związki zawodowe oraz instytucje edukacyjne są zaangażowane w działalność klastra. Ma to miejsce na poziomie krajowym, w Norwegii w formie Forum Morskiego oraz w Niemczech w formie okresowych Krajowych Konferencji Morskich. Czasami występują także działania na poziomie lokalnym. Konkretnie cele oraz wspólne działania wynikają z działalności klastra, z której część okazała się istotna. Klaster jest promowany przez rząd oraz instytucje prywatne poprzez wsparcie dla rozwoju edukacji i szkolenia, poprzez dotacje mające na celu pomoc dla sektora transportu morskiego w formie zwolnień armatorów od podatku, zaplanowane tak, by powstrzymać tę kluczową „kotwiczącą” branżę od przeniesienia działalności zagranicę. Na przykład

można promować mobilność pomiędzy miejscami pracy na morzu oraz na lądzie poprzez projektowanie programów szkoleniowych dla żeglarzy w taki sposób, by obejmowały także te aspekty działalności morskiej, które są przydatne na lądzie – na przykład ogólne kwalifikacji managerskie. Ułatwia to rozwój spójnego klastra z ujednoliconym rynkiem pracy.

9.2.2 NIEMCY

Istnieją dowody, że niemieccy pracodawcy postrzegają marynarzy jako faktyczne lub potencjalne źródło kwalifikacji. Na przykład niemieccy stocznioowcy wystąpili do Federalnego Biura Zatrudnienia o utworzenie bazy danych marynarzy, by ułatwić im rekrutację (Wijnolst i Janssens 2006). Niektóre programy szkoleniowe i stażowe dla marynarzy zostały opracowane tak, by kształcić kwalifikacji przydatne zarówno na morzu, jak i na lądzie. Badanie autorstwa Bernett i in. (2006) wskazuje, że w niemieckim przemyśle stocznioowym, produkcji sprzętu morskiego oraz różnych innych branżach morskich (niekoniecznie bezpośrednio związanych z transportem morskim) zatrudnia się byłych marynarzy, a ich kwalifikacji są wysoko cenione.

Statystyki Bundesanstalt für Arbeit (Niemieckiego Federalnego Biura Pracy) wskazują, że ok. 30% oficerów i marynarzy pokładowych oraz niemal 50% oficerów technicznych rzeczywiście pracuje w innych branżach. Warto zauważyć, że ok. 15% oficerów technicznych trafia w końcu do produkcji. Barnett i in. (2006) stwierdza, że marynarze, którzy odchodzą na ląd często zajmują stanowiska „przejściowe”, w jakiś sposób związane z ich pracą na morzu. Co więcej, występuje duże uzależnienie od byłych marynarzy i występują problemy z wypełnieniem wakatów, ponieważ byłych marynarzy jest zbyt mało. Według raportu Policy Research Corporation (2008) zatrudnienie w sektorach niemieckiego klastra morskiego szacuje się łącznie na 277 000 osób.

9.2.3 NORWEGIA

Jak zauważają Wijnolst, Jenssen i Sodal (2003), klaster morski w Norwegii odpowiada ok. siedmiu % wartości wygenerowanej w norweskiej gospodarce lub ok. 12 mld euro. W 2007 r. w norweskim przemyśle morskim zatrudnionych było ok. 97 tys. osób. Z tej liczby 29% pracowało w transporcie morskim, 26% w produkcji sprzętu, 41% usługach oraz 21 w stoczniach. To czyni z klastra morskiego drugą największą gałąź przemysłu w Norwegii, po sektorze ropy i gazu. Należy także podkreślić, że duża część klastra morskiego w Norwegii jest ściśle połączona z wydobywaniem ropy i gazu na morzu w ten lub inny sposób.

Szacunki wskazują, że w okresie od 2007 do 2010 r. branża ta rozrosła się o ok. 3 000 – 4 000 nowych pracowników sektora morskiego. Co więcej, zwiększona działalność w zakresie platform wydobywania ropy i gazu przyniosła zatrudnienie dla 2 tys. nowych pracowników platform. Obecnie obserwuje się zwiększony popyt na personel obsługi biur i działalności armatorów w organizacjach na lądzie, zarówno od strony technicznej, jak i komercyjnej.

Branża morska w Norwegii konkuruje o pracowników z innymi posiadającymi wysoki status branżami. W odpowiedzi na deficyt w klastrze morskim rząd, spółki działające w branży oraz związki podejmowały różne interwencje mające na celu zaradzenie deficytowi oraz wzmocnienie rekrutacji w sektorze morskim. Forum Morskie koncentruje się na promowaniu pozytywnego wizerunku sektora wśród norweskiej opinii publicznej oraz zachęcaniu młodych ludzi, w szczególności tych mieszkających na obszarach przybrzeżnych, do zainteresowania się karierą w różnych branżach sektora oraz na morzu. Norsk Maritim Kompetanse (“Norweskie Kompetencje Morskie”) to fundacja założona w latach 2003-4, by zaradzić tym problemom. Finansowany z opłaty nałożonej na armatorów, Zarząd fundacji składa się z przedstawicieli Stowarzyszenia Armatorów Norweskich, związków zawodowych marynarzy oraz

Norweskiego Dyrektoriatu Morskiego. Środki przyznane z tytułu miejsc szkoleniowych, (których liczba zwiększyła się ponad dwukrotnie odkąd fundacja rozpoczęła działalność) wyniosły 48,3 mln NOK w 2008 r., co oznacza wzrost rok do roku o niemal 20%.

Badanie OECD z 2003 r. wykazało, że organizacje morskie na lądzie/ spółki jak organizacje zajmujące się szkoleniem i rozwojem zawodowym marynarzy, armatorzy/ działy techniczne; spółki będące armatorami/ zarządzające statkami oraz organizacje armatorów zatrudniały istotną liczbę byłych marynarzy. Wskaźnik byłych marynarzy wśród pracowników w tych działach wynosił odpowiednio 65%, 54%, 47% i 35% (OECD 2003, s. 55).

Podejmowane są wysiłki na rzecz przeformułowania ścieżek kariery marynarzy pod kątem transferów z morza na ląd oraz ścieżek kariery w ramach klastra. W 2005 r. Norweskie Stowarzyszenie Armatorów (NSA) rozpoczęło „Morski Program Szkoleniowy”, by przygotować nowych absolwentów do pełnienia wyższych stanowisk we „wszystkich aspektach morskiego klastra gospodarczego”. Projekt został opisany jako „wspólne przedsięwzięcie budowania kompetencji” obejmujące wiodące spółki w sektorze morskim. Potencjalni uczestnicy szkoleń wykazali ogromne zainteresowanie od samego początku i złożyli aż 4 tys. wniosków na pierwszych 25 dostępnych miejsc. W ramach tego plany prowadzona jest rekrutacja nowo wykwalifikowanych studentów posiadających tytuł magistra ekonomii, technologii oraz/lub prawa lub też równoważne kwalifikacje z akademii morskich. Wyjątkowość tego programu wynika z tego, że wiele spółek połączyło swoje siły, by zaoferować szkolonym bardzo wszechstronne szkolenie oraz możliwości nawiązania kontaktów. Uczestnicy zyskują także lepszy wgląd w cały sektor morski niż byłoby to możliwe podczas stażu w jednej firmie. Plan Szkolenia Morskiego obecnie obejmuje grupę przedsiębiorstw z całego sektora morskiego: spółki zajmujące się transportem morskim i operatorów platform, stocznie, producentów i dostawców sprzętu, usługi związane z transportem morskim w zakresie klasyfikacji, bankowości, ubezpieczeń oraz prawa.

9.2.4 KLASTRY JAKO LOBBY POLITYCZNE

9.2.4.1 Wielka Brytania i Francja

W Wielkiej Brytanii i Francji definicja polityczna klastra transportu morskiego zdaje się być węższa niż w Niemczech czy Norwegii. Polityczna reprezentacja klastra nie obejmuje związków zawodowych w sposób zinstytucjonalizowany, choć mogą powstawać partnerstwa społeczne na zasadzie ad hoc. Brytyjska Izba Transportu Morskiego przedstawia się jako brytyjski przedstawiciel klastra, określanego zarówno jako klub firm, a nie związków lub innych grup oraz jako podmiot zdominowany przez transport morski. Choć Brytyjska Izba Transportu Morskiej zrzesza także, na przykład, stocznie remontowe, stanowią one wyraźnie mniejszość i margines w stosunku do ogólnych interesów grupy.

9.2.4.2 Wielka Brytania

Wielka Brytania posiada gospodarczo ważny klastrowy z wyraźnymi powiązaniem między pracą a rynkiem w poszczególnych branżach klastra. Z perspektywy politycznej klastrowy nie jest tak spójny jak w Niemczech czy Norwegii, jednakże występuje tu także współpraca partnerów społecznych wokół zagadnień będących przedmiotem obustronnego zainteresowania. Na przykład partnerzy społeczni w sektorze transportu morskiego w Wielkiej Brytanii (Nautilus, RMT oraz Izba Transportu Morskiego) łącznie wywierali nacisk na rząd, by przeznaczył większe środki na poprawę systemu wsparcia szkolenia. Pomysł przewidywał poprawę istniejącego programu Wsparcia dla Szkolenia Morskiego (ang. SMaRT) tak, by pokryć 100% wszystkich kosztów szkolenia. Jednakże rząd brytyjski odrzucił propozycje udzielenia wsparcia z powodu kryzysu budżetowego. Obecnie jednak partnerzy społeczni wraz z rządem analizują alternatywne środki zapewnienia dodatkowego wsparcia (takie jak pomoc poprzez mechanizmy stażów).

Wielka Brytania posiadała tradycyjnie znaczącą pozycję na świecie w sektorze morskim i przez większość XX w. wiodła prym w wielu branżach związanych z transportem morskim i powiązanymi usługami. Pomimo zmniejszenia się rozmiaru jej floty w ostatnim dwudziestopięcioleciu XX wieku, Wielka Brytania zdołała utrzymać spory klaster morski i sektor ten dalej posiada znaczenie w kraju i jest największym w Europie, z obrotem 37 mld GBP – dwukrotnie większym od sektora przestrzeni powietrznej czy rolnictwa – i zatrudnia ponad ćwierć miliona ludzi.

Sektor morski w szerszym ujęciu zawsze polegał w znacznym stopniu na dostępności wykwalifikowanych i doświadczonych marynarzy. Według szacunków Krajowych Statystyk Marynarzy ok. 16% certyfikowanych oficerów brytyjskich pracuje na lądzie, choć zauważono, że wyniki prób oszacowania rzeczywistej wartości wahają się pomiędzy 7% a 21%. W badaniu z 2007 r. określono ogólną liczbę brytyjskich marynarzy pracujących na lądzie na 8 500. W wielu badaniach podejmowano próbę wskazania dokładnej liczby doświadczonych marynarzy na stanowiskach na lądzie. W 2005 r. rząd brytyjski oszacował, że ok. 74 tys. osób pracowało bezpośrednio przy samych pracach portowych.

9.2.4.3 Francja

Podobnie jak w przypadku Wielkiej Brytanii we Francji związek spółek sektora morskiego utrzymuje, że reprezentuje interesy branży morskiej. Francuski Klaster Morski (Cluster maritime français, CMF) został założony w 2006 r. z inicjatywy byłego armatora, Francis Vallata. Stowarzyszenie Armatorów Francuskich (Armateurs de France) jest jego głównym członkiem ze składkami odpowiadającymi połowie budżetu organizacji. Klaster utrzymuje, że reprezentuje 1,5% populacji pracujących i odpowiada za pomiędzy 2 a 2,5% produktu krajowego brutto. CMF posiada swoje biura w pomieszczeniach Armatorów Francuskich, co wskazuje na ośrodek władzy w ramach organizacji. Francuskie związki zawodowe nie zostały zaproszone do Klastra i postrzegają jego utworzenie jako wzmocnienie lobby branżowego oraz środek wykluczenia ich ze wspólnych organów konsultacyjnych.

Klaster ten gromadzi przede wszystkim operatorów morskich i para-morskich, armatorów (11 tys. marynarzy i 8 tys. personelu na lądzie, obroty rzędu 12 mld euro, 1 400 statków, z których 700 pływa pod francuską banderą), branże związane z ropą i gazem na lądzie (20 tys. miejsc pracy, obroty rzędu 9,1 mld euro), sektory budowy i remontu statków (40 tys. miejsc pracy, obroty 5 mld euro), sektory bezpieczeństwa morskiego i usług, odnawialnej energii na morzu, porty (40 tys. miejsc pracy, obroty 4,5 mld euro), logistykę, działalność państwową na morzu (Marynarka (Marine Nationale), tj. 51 tys. osób, Administracja Morska), usługi nawigacyjne (45 tys. pracowników, 5 tys. spółek), morskie badania naukowe (3 tys. miejsc pracy i obroty 410 mln euro), rybołówstwo i produkty pochodzenia morskiego (18 500 miejsc pracy i obroty 6 mld), ubezpieczenia morskie (1 200 miejsc pracy, obroty 1,4 mld euro), firmy brokerskie w sektorze morskim (200 brokerów, 30 spółek), finansowanie działalności morskiej, klasyfikacja, szkolenie i edukacja do pracy na morzu, spółki oferujące różne usługi prawne).

Francuski Klaster Morski jako organizacja uważa podejmowanie przez marynarzy pracy na lądzie jako marnotrawstwo, coś, czego trzeba unikać, a nie do czego należy zachęcać. W tym znaczeniu polityka Klastra odzwierciedla interes francuskich armatorów i dąży do „zamknięcia” karier marynarzy w celu uniknięcia odpływu wiedzy fachowej do innych branż. Z tego powodu nie zachęcają oni do podejmowania wysiłków na rzecz poszerzenia koncepcji kariery na morzu poprzez uwzględnienie interakcji z rynkiem pracy w sektorach powiązanych.

9.2.5 KLASTRY NIESFORMALIZOWANE:

9.2.5.1 Grecja i Polska

Polityka morska UE sprzyja idei klastrów, poprzez umożliwianie rządowi wykorzystanie konkretnych narzędzi na rzecz promocji konkurencyjności ich klastrów morskich. W tym znaczeniu kraje, które nie określają swojej polityki klastra rezygnują z możliwości promowania sektorów związanych z morzem w swoim kraju. Kraje w których nie ma spójnych partnerów społecznych zdolnych do zorganizowania klastra lub lobbowania za swoimi interesami nie zawsze korzystają z możliwości promowania swojego przemysłu. Co więcej, jeżeli klastery nie są postrzegane w ten sposób, mogą występować duże trudności w mobilności pomiędzy sektorami klastra.

W 2008 r. w sektorze morskim w Polsce zatrudnionych było 83 455 osób pracujących w tradycyjnych branżach związanych z morzem, co odpowiadało 0,6% liczby wszystkich zatrudnionych w Polsce. Polska idea klastra nie jest rozwinięta w sensie politycznym, choć Polska ma silną pozycję pod względem liczby marynarzy oraz przemysłu stocznioowego. To częściowo odzwierciedla neoliberalną postawę przyjętą przez polski pokomunistyczny rząd oraz brak zainteresowania przemysłem morskim. Jest to także odzwierciedlenie słabo zintegrowanych działań różnych uczestników klastra (Sedler 2005), a także słabszej organizacji polskich partnerów społecznych. Jednak w ostatecznym rozrachunku przemysł stocznioowy jest postrzegany jako ważniejszy oraz bardziej znaczący w odniesieniu do potrzeb klastra niż transport morski (InterMar-C 2007). W konsekwencji Polska nie wykorzystuje dostępnych narzędzi do promowania branży transportu morskiego zgodnie z możliwościami pomocy publicznej oferowanymi przez UE. Okoliczność ta zdaje się jednakże obecnie zmieniać, gdyż mówi się o promocji klastra, a w 2007 r. opracowano plan podatku od tonażu. W 2009 r. przygotowano politykę określającą cel promocji tworzenia klastra. Jednak inaczej niż w przypadku Niemiec lub Norwegii, a nawet Wielkiej Brytanii, wydaje się, że te działania są oparte w większym stopniu na inicjatywach rządu oraz reformowaniu polityki rządowej, a w mniejszym na zapewnieniu forum dla inicjatyw graczy prywatnych.

Transport morski jest ważną gałęzią gospodarki w Grecji, oferując 36 tys. miejsc pracy. Ok. 72 tys. osób znalazło zatrudnienie w tradycyjnych sektorach morskich (żegluga śródlądowa, kruszywa morskie, sprzęt morski, usługi morskie, prace morskie, marynarka i straż przybrzeżna, dostawy zamorskie, turystyka morska, porty morskie, przemysł stocznioowy i transport morski). Kolejnych 165 tys. osób jest zatrudnionych na lądzie oraz w sektorze rekreacji morskiej i turystyki, a 37 700 w rybołówstwie. Dane pochodzą z PRC (2008). Jednakże według Barnetta i in. mobilność zatrudnienia marynarzy pomiędzy branżami w ramach klastra jest słaba. Są osoby podejmujące pracę w innych sektorach morskich na lądzie, takich jak szkolenie morskie, klasyfikacja, dostawy sprzętu morskiego czy prawo, jednakże liczba takich osób jest bardzo niewielka i prawdopodobnie wynosi mniej niż pięć procent ogólnej liczby marynarzy odchodzących porzucających pracę na morzu (Barnett, 2005: 57-8).

9.3 Załącznik 3

Charakterystyka podatku od tonażu w UE (Tabela jest aktualizowana)

Państwo członkowskie	Spółki	Okna i ograniczenia	Przedmiot przychodu	Inne kwestie
Belgia	Zaakceptowano w 2003 r.	Opcjonalne, ale wiążące na 20 lat	Ryczałtowy podatek od przychodów na podstawie tonażu. minus 50% dla statków poniżej 5 lat; minus 25% dla statków 5-10-letnich	szczególnie niskie stawki podatku na statki powyżej 40 tys. gt. Kolejne ulgi podatkowe związane ze stratami z innych (nietransportowych) działów spółek zajmujących się transportem morskim.
Bulgaria	bd	bd	bd	bd
Cypr	Zaakceptowano w 2010 r.	bd	Armatorzy, podmioty czarterujące statki oraz zarządzające nimi podlegają podatkowi od tonażu, który jest obliczony na podstawie tonażu netto statku w ich posiadaniu, lub też przez nich czarterowanego lub zarządzanego	Kwalifikujące się statki są certyfikowane zgodnie z odpowiednimi zasadami i przepisami międzynarodowymi lub krajowymi; zarejestrowane w rejestrze statków w jakimkolwiek kraju będącym członkiem Organizacji Morskiej i Międzynarodowej Organizacji Pracy, która jest uznane przez Cypr.
Dania	Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z sektora transportu morskiego zarejestrowane w Danii, spółki z sektora transportu morskiego z UE z ze stałą bazą w Danii oraz podlegające opodatkowaniu w Danii.	opcjonalne, jednakże wiążące na 20 lat Zakwalifikowane spółki są zobowiązane do dokonania wyboru pomiędzy podatkiem od osób prawnych a podatkiem od tonażu przed złożeniem zeznania. Wszystkie kwalifikujące się spółki w ramach grupy muszą wybrać tę samą opcję.	Przewóz towarów i osób oraz działalność powiązana stanowią transport morski i jedynie te rodzaje działalności mogą podlegać podatkowi od tonażu. Podatek dochodowy z własnej floty oraz od statków czarterowanych bez załogi wielkości co najmniej 20gt. Statki czarterowane czasowo można uwzględnić w proporcji 4:1 do własnego tonażu.	Marynarzom przyznaje się specjalne standardowe ulgi od dochodu podlegającego opodatkowaniu.
Estonia	bd	bd	bd	bd
Finlandia	Promy oraz statki pasażerskie są wyłączone z dotacji do załogi.	Armatorzy wybierają pomiędzy podatkiem od osób prawnych a podatkiem od tonażu. 10-letni okres.	Wyłączono sprzedaż bezcłową.	Dywidendy spółek są opodatkowane normalną stawką.
Francja	Dostępne dla spółek osiągających 75% przychodów z morskiego transportu handlowego.	Właściciele musieli dokonać wyboru do końca 2004 r.	Podatek liniowy.	Wyłączono statki holujące, kutry rybackie oraz statki zacumowane na stałe.

Niemcy	Ograniczony do niemieckich armatorów prowadzących działalność międzynarodową na statkach handlowych. Zarząd spółki musi mieć siedzibę w Niemczech.	Statki muszą być zarejestrowane w Niemczech. 10-letnie zobowiązanie.	Obejmuje czarterowanie statków a także działalność operacyjną, okazjonalną i powiązaną.	Zyski obejmują sprzedaż statków oraz likwidację działalności w sektorze transport morskiego. istnieje możliwość zarejestrowania statku w Niemczech i jednoczesnego pływania pod obcą banderą.
Grecja	Wprowadzona w 1975 r. Obowiązuje w stosunku do wszystkich statków pod banderą grecką – brak wyboru.	Wyłączono inną działalność niż transport morski. Brak opodatkowania zysków kapitałowych ze sprzedaży statków. Statki zbudowane i zarejestrowane w Grecji nie płacą podatków przez 6 lat; remontowane w Grecji i mające poniżej 20 lat płacą podatek według stawki obniżonej; promy i statki wycieczkowe płacą 50%.	Opodatkowanie w zależności od rodzaju statku, tonażu brutto i wieku. Specjalne definicje rodzajów statków.	Status gwarantowany przez grecką konstytucję. Zatrudnienie oficerów z UE pozostaje obowiązkowe.
Irlandia	Rok wprowadzenia: 2001. Spółka musi podlegać podatkowi od osób prawnych, musi prowadzić działalność na kwalifikowanych statkach i być zarządzana ze strategicznego i handlowego punktu widzenia z Irlandii. Spółki będące częścią grupy muszą być uwzględnione w takiej grupie.	10-letnia opcja; brak możliwości zmiany przez 10 lat. Maksymalnie 75% tonażu netto floty można czarterować.	Stopa opodatkowania zmniejsza się wraz ze wzrostem wielkości statku.	Statki muszą posiadać certyfikat zdolności do żeglugi oraz muszą mieć ponad 100 grt. Wyłączenia – kutry rybackie, statki sportowe, rekreacyjne, instalacje na morzu, pogłębiarki, statki holownicze oraz promy przybrzeżne/ rzeczne. System nie jest w wyraźny sposób powiązany z banderą.
Włochy	Pierwsze próby miały miejsce w 1996 r., równoległe do propozycji wprowadzenia drugiego rejestru.	Opcja na co najmniej 5 lat.	W oparciu o tonaż statku; zmienne w zależności od wykorzystania i wieku statku.	
Łotwa	bd	bd	bd	bd
Litwa	bd	bd	bd	bd
Luksemburg	bd	bd	bd	bd
Malta	Na początku 2010 r. rząd Malty ogłosił nowe regulacje, które rozciągają system podatku od tonażu na statki pod obcymi banderami oraz działalność zarządzania statkami.	bd	bd	bd

Holandia	Wprowadzono w 1996 r. (zmodyfikowano w 2009 r.) Musi działać w istotnej części w Holandii.	Obowiązuje przez 10 lat.	W oparciu o zarejestrowany tonaż netto.	Niezależne od bandery. Połączone z ulgami podatkowymi dla marynarzy w odniesieniu do wynagrodzeń oraz ubezpieczenia społecznego. Nie stosuje się ograniczeń do pracy cudzoziemców na pokładach statków pod flagą holenderską – cudzoziemcy nie korzystają z dotacji do podatku dochodowego. Nie obowiązuje także wymóg, by kapitan był obywatelem Holandii.
Polska	Zaakceptowano w 2010 r.	bd	Podatek liniowy w oparciu o tonaż floty	Komisja zaakceptowała także włączenie w system działalności zarządczej, ponieważ spełnia ona wszystkie wymogi nowych Wskazówek w sprawie pomocy publicznej dla spółek zarządzających statkami.
Portugalia	bd	bd	bd	Jedno z nielicznych państw w UE bez „systemu podatku od tonażu”
Rumunia	bd	bd	bd	bd
Słowenia	Zaakceptowano w 2009 r. antydatowano na 2008 r.	Opcjonalne, ale wiążące na 20 lat	bd	bd
Hiszpania	Wprowadzono w 2003 r. antydatowano na 1 stycznia 2002 r. Muszą być zarejestrowane jako operatorzy statków i być zarządzane z UE.	Jedyną formą działalności musi być prowadzenie statku. Statki muszą być zdolne do pływania na głębokim morzu. Dobrowolna. Opcja dziesięcioletnia z możliwością wycofania się w każdym czasie. Brak możliwości powrotu w okresie 5 lat.	Podlega akceptacji organów podatkowych. Statki czarterowane nie mogą przekroczyć 75% łącznego tonażu netto floty. Podstawą opodatkowania jest tonaż netto, przy skali malejącej.	Istnieje także baskijski regionalny podatek od tonażu. Oczekuje na wdrożenie.
Szwecja	1 kwietnia 2009 r. szwedzki minister infrastruktury ogłosił, że w obecnej kadencji podatek od tonażu nie zostanie wprowadzony	bd	bd	bd
Wielka Brytania	Data powstania: 2001. Możliwość wyboru istniejących świadczeń kapitałowych lub podatku od tonażu. Spółka musi być zarejestrowana w Wielkiej Brytanii i istotna część jej bazy komercyjnej musi się tam znajdować.	Opcja na co najmniej 10 lat. Możliwość wyjścia przy koszcie 500 GBP za statek miesięcznie. Spółki wchodzące na rynek mają jeden rok na podjęcie decyzji o wejściu do system. Odnowienia podatku od tonażu na kolejnych 10 lat można dokonać w każdym czasie.	Zyski z transport morskiego muszą być wydzielone. Dozwolona jest jedynie działalność związana z transportem morskim.	Zobowiązanie do szkolenia lub nałożenie opłaty. Niezależne od bandery: statki płacące podatek od tonażu nie muszą być zarejestrowane w rejestrze państwa członkowskiego UE.

Uwaga: bd oznacza „brak danych” – znalezienie rzetelnych informacji było niemożliwe.

Źródła: Przyjęto za Selkou i Roe 2004, Wilen 2004, oraz opracowano i poddano edycji poprzez analizę różnorodnych źródeł wtórnych (materiały prasowe)



Niniejszy dokument przygotowano przy
wspieraniu finansowym Komisji Europejskiej

European Transport Workers' Federation (ETF)

Rue du Marché aux Herbes, 105, Bt 11

B-1000 BRUSSELS

Tel: +32.2.285 46 60

Fax: +32.2.280 08 17

e-mail: etf@etf-europe.org

web: www.etf-europe.org



EUROPEAN TRANSPORT
WORKERS' FEDERATION