

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 349.23

Латкіна С.А., старший викладач
кафедри економіки і підприємництва
Херсонський національний технічний університет
Стегалюк Є.С., магістр
Варшавська школа економіки
(*Warsaw School of Economics (SGH)*)

BADANIA CECH MIĘDZYNARODOWEGO RYNKU PRACY

Latkina S.A., Stehaliuk Y.S. Badania cech międzynarodowego rynku pracy. W teoretycznym badaniu rynku pracy marynarzy zostało odkryto, że struktura tego rynku jest bardzo bliska teoretycznej strukturze rynku doskonale konkurencyjnego. Ten segment rynku jest szczególnie specyficzny, ze względu na, trudność dokonania dokładnych badań popytu i podaży oraz dostępności zasobów dostępnych na rynku pracy. Z drugiej strony rynek ten jest regulowany wieloma międzynarodowymi oraz krajowymi regulacjami, co z kolei podkreśla globalną skalę rynku, ujednoczenie wiedzy i umiejętności personelu. Artykuł analizuje obecny stan rynku marynarzy na podstawie danych statystycznych przedstawionych w raportach międzynarodowych organizacji zajmujących się tą dziedziną.

Słowa kluczowe: popyt, podaż, personel morski, ekonomia pracy, rynek pracy, crewing.

Латкіна С.А., Стегалюк Є.С. Дослідження особливостей міжнародного ринку праці. При теоретичному дослідженні ринку праці моряків було виявлено, що своєю структурою він є досить зближений до досконало конкурентного ринку. Даний сегмент ринку є досить специфічним, через те що, дослідницькі структури не можуть точно провести аналіз попиту і пропозиції морського персоналу на ринках праці різних країн. З іншої сторони цей ринок регулюється багатьма міжнародними та вітчизняними законодавчими документами, що підкреслює глобальність ринку, уніфікацію знань та вмій персоналу. В статті проаналізовано актуальний стан ринку праці моряків на підставі статистичних даних міжнародних морських організацій.

Ключові слова: попит, пропозиція, морський персонал, економіка праці, ринок праці, кріюінг.

Latkina S.A., Stehaliuk Y.S. Исследования особенностей международного рынка труда. При теоретическом исследовании рынка труда моряков было выявлено, что по своей структуре он приближен к совершенно конкурентному рынку. Данный сегмент рынка является достаточно специфическим, из-за того, что исследовательские структуры не могут точно провести анализ спроса и предложения морского персонала на рынках труда разных стран. С другой стороны этот рынок регулируется многими международными и отечественными законодательными актами, которые подчеркивают глобальность рынка, унификацию знаний и умений персонала. В статье проанализировано актуальное состояние рынка моряков на основе статистических данных международных морских организаций.

Ключевые слова: спрос, предложение, морской персонал, экономика труда, рынок труда, крьюинг.

Latkina S.A., Stehaliuk Y.S. Study of the features of the international labor market. In the theoretical study of seamen's labor market it was discovered that its structure is quite close to a perfectly competitive market. This segment of the market is rather specific, because research structures can't accurately analyze demand and supply of marine personnel in the labor markets of different countries. In the other side, this market is regulated by many international and domestic legislative documents, which emphasizes global market, unification of knowledge and skills of personnel. The article analyzes the current state of the seafarers labor market based on the statistics of international maritime organizations.

Key words: demand, supply, marine personnel, labor economics, labor market, crewing, seafarers.

Problem badawczy. Pomimo bardzo dużej dostępności literatury o ogólnej tematyce popytu i podaży na rynkach zauważono lukę w zestawieniu i przeanalizowaniu popytu i podaży na rynku marynarzy.

Analiza ostatnich badań oraz publikacji. Przeanalizowana została literatura w czterech językach: polskim, angielskim, rosyjskim i ukraińskim. Analizowane były raporty trzech instytucji badających rynek maryna-

rzy: BIMCO, JITM oraz DREWRY. Dodatkowo, wykorzystano dane ilościowe dostępne w raportach i bazach Eurostat. Skupiono się na aspektach ekonomicznych popytu i podaży na rynku marynarzy.

Cel artykułu. Do podstawowych zadań artykułu należy wstępna analiza oraz próba uporządkowania już istniejących danych statystycznych odnoszących się do popytu i podaży na rynku marynarzy.

Prezentacja głównej treści. Trendy popytu dotyczące całego rynku pracy w sektorze transportu w Unii Europejskiej kształtują się w następujący sposób [1]. Mówiąc o zatrudnieniu (liczba miejsc pracy): Po dłuższym okresie wzrost zatrudnienia, w 2009 i 2010 roku w UE-27, sektor transportu i magazynowania wykazał spadek zatrudnienia. W 2010 r. Całkowita liczba osób zajmujących się transportem i magazynowaniem (z wyłączeniem działalności pocztowej i kurierskiej) wyniosła 9 344 700 (wobec 9 433 500 w 2009 r. i 9 571 000 w 2008 r.). W 2010 r. ponad połowa osób zatrudnionych (56,4%) pracowała w transporcie drogowym i prawie jedna trzecia w logistyce (29,0%). Mobilność w zakresie zatrudnienia: w odniesieniu do mobilności pracowników ludzie mogą przenosić się z pracy do pracy w tej samej firmie transportowej, od przedsiębiorstwa do przedsiębiorstwa w tym samym sektorze transportu (podsektor), między różnymi sektorami lub różnymi regionami lub krajami (mobilność geograficzna). Liczba wakatów: Liczba wolnych miejsc pracy jest narażona na cykliczność oraz szczególne warunki ekonomiczne i powinna być interpretowana przez ich pryzmat. W przypadku UE-27 dane wskazują na spadek popytu na pracę w transporcie w latach 2008-2011. Najnowsze dane liczbowe nie, dotyczące wolnych miejsc pracy, nie są niestety jeszcze dostępne. Oczekiwania rynkowe jednak wskazywały, że po kryzysie ekonomicznym popyt na pracę wzrósłby ponownie. Wymagania pracy / rodzaje pracy: w sektorze transportu istnieje ogólna tendencja do polaryzacji pracy (pracodawcy poszukują przede wszystkim wysoko wykwalifikowanych pracowników, nie średnio wykwalifikowanych pracowników). Ponadto wzrasta popyt na personel IT i miejsca pracy na wielu tego typu stanowiskach. Większość wymagających miejsc pracy, na wszystkich poziomach umiejętności, będzie coraz bardziej charakteryzowana przez zadania nie rutynowe, których nie będzie można łatwo zastąpić technologią lub zmianami organizacyjnymi. Prognozuje zapotrzebowanie na siły robocze 2020: przyszłe tendencje w zatrudnieniu w transporcie zależą od wielu czynników, a należą do nich m.in. rozwój handlu i działalności gospodarczej, starzejąca się ludność i wzorce mobilności ludności, rozwój technologii, dostępność i ceny energii, środki na rzecz zrównoważonego transportu, transportu alternatywnego itp.

W latach 2010-2020 spodziewane jest zmniejszenie zatrudnienia w sektorze transportu i magazynowania w UE-27 o 0,1%. Oczekuje się znacznych strat miejsc pracy w zakresie magazynowania i wsparcia. Poziom zatrudnienia w transporcie lądowym jest na przeciętnym poziomie, podczas gdy zatrudnienie w transporcie

wodnym i transporcie lotniczym wzrasta. Ogólnie biorąc, w ciągu następnej dekady oczekuje się, że zatrudnienie w zawodach związanych z transportem utrzyma się na stałym poziomie. Wyniki dla każdego zawodu są ściśle związane z wynikami zatrudnienia dla poszczególnych sektorów przemysłu.

Profesje są ściśle związane z wydajnością zatrudnienia w poszczególnych sektorach przemysłu. Dla przykładu, znaczny wzrost w kontrolach lotniczych, technikach bezpieczeństwa ruchu powietrznego, ilości pilotów samolotów, przewodników (do pewnego stopnia) oraz personelu turystycznego jest ściśle związany ze wzrostem zatrudnienia w transporcie lotniczym. Podobne rozumowanie dotyczy personelu statków. Z drugiej strony przewiduje się, iż zatrudnienie w sektorze transportu lądowego zmniejszy się [2, s. 75].

Mówiąc o rynku pracy marynarzy, to nie można powiedzieć, że jest to rynek o zupełnie innych uwarunkowaniach. Kształtowanie popytu na pracę na morzu, przede wszystkim jest spowodowane popytem na usługi związane z transportem morskim oraz ogólnym przewozem ładunków. Regulacje wyznaczające minimalne zapotrzebowanie na liczbę członków załogi mają duże odzwierciedlenie w popycie na pracę, choćby poprzez ustanawianie wielkości załogi niezbędnej do prowadzenia bezpiecznej żeglugi.

Bezpieczeństwo na morzu i zachowanie wszystkich zasad to najistotniejsze kwestie, patrząc na rozmiary oraz zakres potencjalnych szkód, które mogą zostać wywołane wypadkami. Międzynarodowa organizacja morska (IMO) szacuje, że ponad 80% wypadków na morzu spowodowanych błędem ludzkim. Dlatego też ważną jest troska o bezpieczeństwo transportu morskiego ustawodawców oraz armatorów, co przekłada się na oczekiwania wobec zatrudnianych marynarzy.

Bardzo ważną rolę na rynku pracy w sektorze transportu odgrywają następujące czynniki [3]:

– *Ogólny wzrost gospodarczy i kryzys:* obecny stan gospodarczy i kryzys finansowy obniżają zapotrzebowanie na usługi transportowe oraz prowadzą do odroczenia lub wstrzymania inwestycji w zakresie transportu, infrastruktury i biznesu jako całości. Prowadzą również do racjonalizacji i outsourcingu. Ponadto, w niektórych krajach tworzą wysokie bezrobocie, które wywiera presję na rynki pracy;

– *Zmiany geopolityczne i globalizacja:* zmiany geopolityczne oraz globalizacja gospodarki i handlu prowadzą do redystrybucji przepływów transportowych, zwiększenia rekrutacji ponadnarodowej oraz wpływają na ceny i płace w transporcie;

– *Regionalne różnice w rozwoju gospodarczym i specjalizacji:* poszczególne regiony specjalizują się w odrębnych obszarach gospodarczych, co prowadzi do specyficznego tylko dla nich rozwoju transportu;

– *Kontyngencja utrudniająca i redystrybuująca wzrost:* Na dostępność w transporcie drogowym, zwłaszcza na obszarach miejskich, będzie miało poważny wpływ otoczenie – poziom urbanizacji będzie stale wzrastał.

W ostatnim dziesięcioleciu branża transportowa stała się bardziej konkurencyjna i globalna, a wiele organizacji ukierunkowało swoją działalność na przemysł portowym i morskim, co miało niemały wpływ na warunki pracy i warunki społeczne w przemyśle. Obecnie ogromną rolę odgrywa dialog społeczny między rządami, pracodawcami i przedstawicielami pracowników, którzy skutecznie zarządzają nowymi rozwiązaniami, jednakże potrzeba wzmocnienia instytucji i zdolności dialogu społecznego między stronami jest nieodzowna. Trudność z tendencją globalizacji polega na tym, że rynki pracy nie są odizolowane, a co za tym idzie – tworzy się jeden globalny rynek pracy, w którym pracownicy działają na skalę światową. Wielkość niedoborów europejskich marynarzy zależy od cyklu gospodarki: jeżeli występuje spowolnienie gospodarcze, obniża się popyt na transport i popyt na siłę roboczą. Według pracowników Komisji Europejskiej, jest to związane z poziomem płac. Jednakże poziom płac stale maleje i jest to uwarunkowane wchodzeniem na europejski rynek pracy pracowników spoza Unii Europejskiej.

Bardzo ciężko jest oszacować dokładnie, jak kształtuje się popyt na rynku pracy w sektorze transportu morskiego. Przykładowo, Japoński Instytut Transportu Międzynarodowego (JITM) oraz Międzynarodowa Rada Transportu (International Chamber of Shipping) BIMCO/ICS zaznaczają, że istnieje niedobór rynkowy wynoszący około 16 500 marynarzy na całym świecie [4]. Według raportu BIMCO z 2015 roku, światowa flota handlowa na całym świecie wynosiła 68 723 statki. Największą kategorię stanowią statki towarowe o łącznym udziale 31% wszystkich statków, następnie masowce, których jest 16% oraz morskie statki dostawcze – 10%. Szacowany popyt na oficerów wzrósł o około 24,1% w porównaniu do 2010 r., podczas gdy popyt na załogę szeregową wzrósł o zaledwie 1,0%. Szacowany popyt na oficerów i szeregowych marynarzy w 2015 r., w porównaniu do szacunków popytu przedstawionych w poprzednich sprawozdaniach przedstawiono poniżej.

Tabela 1

Zapotrzebowanie marynarzy [4]

Ranga	2005	2010	2015
Oficerowie	476000	637000	790500
Szeregowi	586000	747000	754500
Łącznie	1062000	1384000	1545000

Zgodnie z analizą BIMCO, oczekiwany popyt na oficerów oraz załogę szeregową wzrósł w latach 2005-2010 odpowiednio o 33,8% i 27,5%, trend zapotrzebowania (popytu) na oficerów nadal wzrasta, natomiast popyt na załogę szeregową wyróżnił się niewielkim wzrostem w stosunku do 2010 roku. Szacowane wyniki, przedstawione w raportach BIMCO wskazują, iż obecna podaż na marynarzy wynosi około 1 647 500 marynarzy, z czego około 774 000 stanowią oficerowie, a 873 500 załoga szeregową. Obecny popyt na marynarzy wynosi około 1 545 000 marynarzy, podczas gdy zapotrzebowanie rynkowe wynosi około 790 500 oficerów

oraz 754 500 szeregowych. W tabeli są przedstawione wyniki szacowanego przez BIMCO popytu oraz podaży pracy dla oficerów oraz floty szeregowej. Obecna sytuacja popytu i podaży to niedobór 16,5 tys. oficerów i nadwyżka 119 000 szeregowych, przy czym całkowita nadwyżka wynosi 102 500 marynarzy.

Przewiduje się, że podaż oficerów na globalnym rynku pracy będzie stabilnie rosła. Biorąc pod uwagę fakt szybciej rosnącego popytu na oficerów to jednak dalej na rynku pracy będzie występować ciągle niedobór oficerów [5].

Na wysokość popytu na pracę marynarzy wpływa wiele czynników. Do najważniejszych należą [6, s. 6]:

- liczba statków aktualnie eksploatowanych;
- wskaźnik zastąpienia (liczba zmienników);
- liczba zamówionych statków;
- liczba uczelni morskich;
- długość okresu szkolenia oraz czas niezbędny do zdobycia doświadczenia koniecznego do awansu.

Tabela 2

Kształtowanie popytu i podaży [5]

	Oficerowie	Flota szeregową	Łącznie
Podaż	774000	873500	1647500
Popyt	790500	754500	1545000
Nadwyżka/niedobór	-16500	119000	102500
%	2,1%	15,8%	6,6%

Marynarze pracują na rynku globalnym i nie są przywiązani do narodowości oraz państwa. Środowisko pracy marynarza obejmuje międzynarodowe oraz wielokulturowe środowisko, gdzie przynależność państwowa nie ma wpływu na sposób wykonywania pracy. To szczególne środowisko pracy możliwe jest dzięki unifikacji wymagań wobec marynarzy zatrudnionych na statku. Należy podkreślić, że zawód marynarza mogą pełnić jedynie osoby spełniające wymagania. Międzynarodowej Konwencji STCW 1978/95 [7]. Konwencja STCW 1978/95 została opracowana, by ujednoczyć sposoby weryfikacji kompetencji, umiejętności oraz wiedzy marynarzy, którzy podejmują się pracy na morzu. Konwencja ta ugruntowuje pozycję norm dotyczących przygotowania naukowego, dyplomowania i certyfikowania marynarzy, dotyczy ochrony stanu zdrowia, wieku, kwalifikacji oraz zapobiegania zanieczyszczeniu mórz i oceanów przez statki.

Praca na morzu wiąże się z ciągłą zmianą miejsca pracy. Kontraktowy sposób zatrudnienia marynarzy powoduje, że przy szacowaniu ilości zatrudnionych w państwie do danych statystycznych, nie zalicza się marynarzy mających przerwę między rejsami. Dodatkowo nie wszystkie osoby przebywające na statku są marynarzami, gdyż czasami mogą być to agenci frachtowi, pracujący na co dzień na lądzie. W poniższej tabeli przedstawione są kraje oraz grupy państw, z których statystycznie najczęściej pochodzi załoga szeregową oraz oficerowie, którzy są zatrudnieni zazwyczaj na statkach pływających pod innymi banderami niż wynikałoby to z pochodzenia marynarza.

Pochodzenie marynarzy [8, s. 6–7]

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

Tabela pokazuje, że grupy zatrudnionych na statkach marynarzy w przedsiębiorstwach mających swoje siedziby w Ameryce Północnej lub w Europie pochodzą głównie z Filipin (ponad 1/3 ogółu). Mniejszą grupą są obywatele Państw należących do OECD. Ostatnią, względnie najmniej liczną grupą są obywatele Europy wschodniej (Ukraina, Rosja). Zupełnie inaczej wygląda zatrudnienie marynarzy na statkach firm afrykańskich oraz azjatyckich, gdzie największe grupy reprezentatywne to Azjaci, wśród których najliczniejsi są obywatele Filipin, a dalej Chin oraz Indonezji. Obywatele Indii stanowią aż ¼ oficerów, a pozostała część przynależna jest obywatelom Państw OECD.

Podsumowanie. Rynek pracy marynarzy jest bardzo trudny do zbadania kompleksowo. Jest to spowodowane środowiskiem i specyfiką pracy. W wyniku przeprowadzonych analiz stwierdzono, że:

- obecnie na rynku pracy marynarzy występuje niedobór oficerów w wysokości 2,1% oraz nadwyżka floty szeregowych w postaci 15,8%;

- każda organizacja badająca poziom popytu i podaży stosuje różne metody badania, przez nie ma spójnych wyników co do kształtowania popytu i podaży na rynku pracy marynarzy;

- kształtowanie popytu i podaży na rynku pracy marynarzy jest mocno zależy od sytuacji ekonomicznej całego świata;

- trend zatrudnienia marynarzy o określonym obywatelstwie zależy od Państwa, do którego należy statek;
- najczęściej marynarzy szeregowych pochodzi z dalekiego wschodu oraz Filipin;

- najczęściej marynarzy rangi oficerskie pochodzi z Filipin i Indii, mniejsza ilość pochodzi z krajów OECD oraz Europy Wschodniej.

Dany artykuł jest próbą wstępnej analizy specyficznego rynku pracy. Ten temat wymaga zdecydowanie obszerniejszej analizy. Należy: przeanalizować metody badawcze organizacji, które udostępniają wyniki statystyczne, ocenić jaka metodologia badająca wysokość popytu i podaży byłaby najlepsza.

Bibliografia:

1. Eurostat Statistics Explained, Transportation and storage statistics – NACE Rev.2, [Elektronnyj resurs] – Reżim dostępu: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Transportation_and_storage_statistics_-_NACE_Rev_2 (dostęp: 24.09.2017).
2. Leggate H. International Maritime Transport/ H. Leggate, J. McConville, London i New York, 2005 – 304 s.
3. Panteia, Annex 12 Labour Market Maritime Transport (including ports), [Elektronnyj resurs] – Reżim dostępu: <https://www.panteia.com/researches/publications/annex-12-labour-market-maritime-transport-including-ports/> (dostęp: 24.09.2017).
4. L. Petersen, BIMCO/ICS Manpower Report predicts potential shortage of almost 150,000 officers by 2025, 17.05.2016, – [Elektronnyj resurs] – Reżim dostępu: https://www.bimco.org/news/press-releases/20160517_bimco_manpower_report, (dostęp: 21.09.2017).
5. Manpower Report – The global supply and demand for seafarers in 2015. Executive Summary, 2015, – [Elektronnyj resurs] – Reżim dostępu: <http://www.ics-shipping.org/docs/default-source/resources/safety-security-and-operations/manpower-report-2015-executive-summary.pdf?sfvrsn=16> (dostęp: 21.09.2017).
6. Skrzyszewska K. Badania rynku pracy marynarzy/ K. Skrzyszewska// Studia Ekonomiczne. – 2016. – T. 196. – S. 114–125.
7. STCW Standards of Training, Certification and Watchkeeping – Międzynarodowa konwencja o wymaganiach w zakresie wyszkolenia marynarzy, wydawania im świadectw oraz pełnienia wacht. – [Elektronnyj resurs] – Reżim dostępu: [http://www.imo.org/en/About/Conventions/ListOfConventions/Pages/International-Convention-on-Standards-of-Training,-Certification-and-Watchkeeping-for-Seafarers-\(STCW\).aspx](http://www.imo.org/en/About/Conventions/ListOfConventions/Pages/International-Convention-on-Standards-of-Training,-Certification-and-Watchkeeping-for-Seafarers-(STCW).aspx)
8. Deloitte. Challenge to the Industry. Securing Skilled Crews in Today’s Marketplace, Deloitte’s Shipping&Ports Group, London 2011, – [Elektronnyj resurs] – Reżim dostępu: http://www.deloitte.com/view/en_GX/global/industries/energy-resources/shipping/.