

Zawód coraz mniej atrakcyjny



Z kpt. ż.w. Tymoteuszem Listewnikiem, przewodniczącym Organizacji Marynarzy Kontraktowych NSZZ „Solidarność”, rozmawia Grzegorz Bryszewski.

społecznych czy niestabilność geopolityczna. To wszystko bowiem bezpośrednio wpływa na walutę decydując o sile nabywcy marynarzy. Na konkretne wyniki musimy jeszcze poczekać.

– Czy zjawisko dotyczy tylko młodych ludzi, którzy nie chcą być marynarzami, czy też w grę wchodzi odchodzenie z zawodu doświadczonych marynarzy w średnim wieku? Czym się zajmują osoby odchodzące z zawodu?

– Zjawisko dotyczy głównie młodych ludzi, ponieważ zmieniają się przyczyny, dla których wybierany jest zawód marynarza. Druga grupa to osoby zbliżające się do wieku emerytalnego. Dawniej zawód marynarza zapewniał możliwość wyjazdu za granicę, zarobki dewizowe, prestiż, ale także oznaczał długie rozstania z najbliższymi, ograniczone sposoby komunikacji. Obecnie świat jest otwarty, a ta profesja wciąż trudna i wymagająca wyrzeczeń. Niektórym osobom, które się szkoliły i podwyższały kwalifikacje, ostatecznie udało się odłożyć pieniądze na przyszłe lata. Na godne życie będzie stać także osoby, które przygotowywały się do przejścia na ląd, inwestowały lub rozwijały rodzinne przedsięwzięcia.

Niestety jest też spora liczba marynarzy, z poziomu pomocniczego, która nie miała już możliwości „odłożenia na przyszłość”, ponieważ zarobki były zrównane z wydatkami na życie bieżące i w takich przypadkach (bez kapitału emerytalnego) będzie ciężko. Jeśli chodzi o szanse na stosunkowo proste i szybkie przejście do pracy na lądzie, to jest to dosyć łatwe w przypadku pracowników

działu hotelowego, sytuacja nie wygląda też źle w dziale technicznym. Najslabiej wypada tutaj dział pokładowy i poziom pomocniczy. Z naszych obserwacji wynika, że powodzenie w takiej transformacji w dużej części jest uzależnione od miejsca zamieszkania. W miastach portowych jest łatwiej.

– Co można zrobić, żeby powstrzymać zjawisko, o którym mówimy? Czy pomoże np. wzrost płac albo działania promocyjne uczelni morskich? Bo jeśli chodzi o jakość pracy polskich marynarzy, to z rozmów z osobami z branży wynika, że Polacy wciąż są cenieni przez armatorów.

– Pierwsza nasuwająca się odpowiedź to wzrost płac, gwarancja zatrudnienia i możliwość rozwoju zawodowego, co dalej można by sprowadzić do decyzji pracodawców i armatorów. Na to zagadnienie należy jednak spojrzeć z szerszej perspektywy, globalnego charakteru żeglugi, pracowników i ich wynagradzania. W celu utrzymania europejskich załóg i atrakcyjnych warunków zatrudnienia nie unikniemy podziałów. Z jednej strony armatorzy posiadający wyspecjalizowaną flotę, idący w najnowsze rozwiązania potrzebują wyspecjalizowanych załóg. Taki podział następuje naturalnie, ponieważ decyzje podejmowane są na linii pracodawca – pracownik.

Z drugiej jednak strony żegluga wymaga podziału geograficznego, zarówno pod względem regularności, zawinąć do portów europejskich, jak i bandery statku. Dla przykładu, trudno sobie wyobrazić, aby firma spoza UE, otworzyła w Polsce lub innych krajach UE przedsiębiorstwo i zatrudniała pracowników poniżej płacy minimalnej danego kraju. Analogicznie, w żegludze, jest przyzwolenie, aby statki różnych bander, na których są zatrudniani marynarze poniżej minimalnych stawek europejskich (i bez zabezpieczenia społecznego), zawijały do europejskich portów i operowały na wodach europejskich. Takie zjawisko nieuczciwej konkurencji mocno nadwyręża przyszłość europejskiego marynarza. Oczywiście promocja zawodu marynarza jest potrzebna i przynosi rezultaty. Konieczne są wspólne

– Kilka miesięcy temu stwierdził pan w „Namiarach na Morze i Handel”, że w kraju spada zainteresowanie zawodem marynarza. Czy teraz, czyli na początku 2026 r., sytuacja się poprawiła, czy też pogorszyła?

– Tak, to prawda – obserwujemy wyraźny spadek zainteresowania pracą marynarza. Powodów jest kilka, ale jednym z najważniejszych są zarobki, które (w przeciwieństwie do tych lądowych) na morzu w ostatnich latach niespecjalnie rosły. W przypadku wybranych stanowisk zarobki na morzu pozwalają więc na bieżące utrzymanie, co stanowi wyraźny problem. Pensja marynarska musi być bowiem rozłożona na 12 miesięcy w roku, ponieważ czas w domu najczęściej jest urlopem bezpłatnym, następnie należy odjąć składki na ubezpieczenie i na koniec nie pozostaje zbyt wiele.

Kilka miesięcy to zbyt krótki okres, aby wskazać czy sytuacja się poprawia, czy też pogarsza. Niemniej jednak, już w tej chwili widać, że regulacje płacowe na 2026 r. w większości przypadków nie wychodzą ponad poziom inflacji. To oznacza, że lepiej nie będzie pod względem wynagrodzeń. Należy poczekać na konsekwencje innych wydarzeń, jak nowy system ubezpieczeń

działania uczelni morskich, pracodawców i organizacji powiązanych ze środowiskiem morskim.

– **Może rozwijająca się branża morskiej energetyki wiatrowej (w 2025 r. faktycznie zaczęto budować farmy) będzie szansą na zwiększenie atrakcyjności pracy na morzu? Tym bardziej że tam są niezłe zarobki i zazwyczaj nie oznacza to wielomiesięcznej rozłąki z rodziną?**

– Z pewnością jest to nowy rozdział dla polskich marynarzy, będący szansą na bardziej „cywilizowane” i stabilne warunki zatrudnienia, mogący także być opcją dla osób zmęczonych długimi i dalekimi wyjazdami do pracy.

– **Co z zatrudnianiem przez polskich armatorów marynarzy np. z Filipin? Według sygnałów, które do nas docierają, to się już faktycznie dzieje i pewnie takie trendy będą kontynuowane. Czy rzeczywiście jest to efekt wzrostu kosztów pracy w kraju, staliśmy się drogimi pracownikami?**

– Koszty pracy i życia w Polsce bardzo szybko rosną, podczas gdy marynarskie pensje zazwyczaj wzrastają tylko o ok. 2,5% rocznie. Jest to trend globalny, wspomniane podwyżki mogą być wystarczające dla niektórych narodowości, stanowią jednak wyraźny problem dla polskich marynarzy, szczególnie poziomu pomocniczego i operacyjnego. Ponownie, ciemna strona globalizacji shippingu odgrywa tu znaczącą rolę, a każdy przedsiębiorca musi odpowiedzieć na pytanie, jak pozostać konkurencyjnym przy wyższych kosztach eksploatacyjnych.

Jeżeli dokonamy podziału i skupimy się na rynku europejskim, to mamy już zupełnie odmienny wymiar. Dla przykładu można wskazać promy armatora P&O operującego pomiędzy Wielką Brytanią i Francją. W latach 2022–2023 na tych statkach pracowało blisko 800 marynarzy z Filipin, Malezji i Indii, zatrudnionych w miejsce marynarzy europejskich, za stawkę w okolicy połowy minimalnego wynagrodzenia w Wielkiej Brytanii. Na szczęście udało się zatrzymać ten wyłom i zwiększyć godzinne wynagrodzenie do minimalnego obowiązującego w Wielkiej Brytanii (w tym przypadku było to 11,4 GBP) i powyżej minimalnego wynagrodzenia we Francji. W wyniku tej sytuacji mamy więcej potencjalnych miejsc pracy dla europejskich marynarzy, jak i zmniejsza się różnica pomiędzy marynarzem azjatyckim a europejskim.

– **Zmienimy trochę temat. Polski rząd od jakiegoś czasu zwraca coraz większą uwagę na sprawy gospodarki morskiej,**

a konkretnie pojawiły się ponowne zapowiedzi wprowadzenia polskiej bandery i ZUS dla marynarzy, który zaczął obowiązywać w 2026 r. Czy te sprawy będą miały faktyczny i pozytywny wpływ na pracę marynarzy? Nie ma co ukrywać, że ZUS już kilka razy na łamach krytykowaliśmy jako rozwiązanie, przy którym całkowicie zignorowano uwagi ze strony branży.

– Mam nadzieję, że wprowadzenie ZUS kiedyś w przyszłości przyniesie pozytywny rezultat. Aktualnie jesteśmy daleko od oczekiwanych rozwiązań. Nie wykazaliśmy się jako kraj wystarczającą inicjatywą, aby wprowadzić ZUS dla marynarzy w bardziej rozsądny sposób. Zmiany, o których pan wspomina, dotyczą głównie polskich marynarzy pracujących pod banderami krajów spoza Unii Europejskiej, zatrudnianych przez pracodawców z UE.

Co istotne, zasada równości w ubezpieczeniach społecznych nie została spełniona w stosunku do marynarzy. W obecnym wydaniu pełna odpowiedzialność finansowa (a także wywiązywanie się z obowiązku odprowadzania składek) została przerzucona na pracowników. Armator, pracodawca czy pośrednik nie odgrywa żadnej znaczącej roli. Zrozumiałe są wytyczne UE w sprawach podatku tonażowego i wspierania zatrudnienia europejskich marynarzy pod banderami europejskimi, bardzo niezrozumiałe jest natomiast krajowe posunięcie w kierunku bander spoza UE.

Nowe rozwiązanie ZUS dla marynarzy w pewnym sensie promuje utrzymanie statków będących w posiadaniu armatorów UE, ale pływającymi pod banderami Panamy, Wysp Bahamów, Liberii itp., ponieważ nie generuje dodatkowych kosztów pracowniczych. W jakim celu więc armator z UE miałby wracać pod banderę UE, gdzie koszty zatrudnienia marynarza europejskiego są większe, skoro pod tanią banderą można tego uniknąć?

– **Jeśli chodzi o pracę marynarzy, sporo publikacji skupia się na zarobkach, brakuje jednak tematu zdrowia psychicznego. IMO we wrześniu 2025 r. rozpoczęło więc kampanię „Mój statek wolny od molestowania/mobbingu”. Jak pan ocenia ten pomysł i jego ewentualne efekty?**

– Tego rodzaju kampania są potrzebne, ponieważ statek to specyficzne miejsce pracy, gdzie łatwiej ukryć „czarne charaktery”. Ponadto granica między optymalnym zarządzaniem, wpasowywaniem się w grafik za wszelką cenę a nękaniami jest bardzo cienka. Aby odpowiednio zarządzać zasobami ludzkimi, należy posiadać wiedzę i umiejętności. Wyższe stanowisko i przełożenie na decyzje kadrowe nie zawsze są wystarczające.

W końcowym wyniku obie strony przegrywają, ponieważ toksyczny menedżer będzie miał grupę zastraszonych, zestresowanych, pracowników bez motywacji, ponoszących straty moralne oraz nieprzynoszących oczekiwanych wyników w pracy. Na morzu do tego problemu należy podchodzić z większą ostrożnością, ponieważ pracownik lądowy po 8–10 godz. pracy wraca do domu i najbliższych, ma możliwość „przegadania” problemu. Na morzu, często nie ma takiej opcji. Ludzie są już osłabieni psychicznie po tygodniach, miesiącach rozstania z najbliższymi, nieregularnych godzinach snu, nocnych godzinach pracy itp., co stwarza większą podatność na np. uporczywą i nieuzasadnioną krytykę, groźby (w tym utraty pracy), poddawanie uciążliwemu nadzorowi, pełny monitoring, odbieranie zakresu odpowiedzialności bez uzasadnionej przyczyny itp. Niestety zakradają się także różnice na tle narodowości, które mogą pogłębić ten problem. Statystyki wskazują, że 6,5% zdarzeń śmiertelnych na statkach to samobójstwa.

– **Na koniec rozmowy chciałbym zapytać o inne aktualne problemy i wyzwania pracy polskich marynarzy. Co trzeba by zmienić, żeby ta praca była lepsza i bardziej satysfakcjonująca? I do kogo warto uderzać z takimi postulatami?**

– Podobnie jak inne narodowości zmagamy się z obsadą statku, która nieustannie jest pomniejszana ze względu na postępującą automatyzację. Z drugiej strony statek zarabia, kiedy pływa – tak więc postoje w portach są okrojone do minimum, przy sporej administracji, inspekcjach, audytach, certyfikacji, jak i zapewnieniu, aby wszystko działało i niestety pracy wcale nie jest mniej. Powyższe, czyli obciążenie pracą, wraz z warunkami socjalno-bytowymi na statkach w mijającym roku zostały ocenione najniżej w badaniach na temat zadowolenia marynarzy z pracy.

W tym zakresie właściwym adresatem są administracje poszczególnych bander, instytucje kontrolne, jak i bezpośrednio armatorzy. Jak wynika z ankiet zbieranych wśród polskich marynarzy, blisko 40% z nich spotkało się w ostatnich 5 latach z nieprawidłowościami w prowadzeniu kart czasu pracy i odpoczynku. Poprawa atrakcyjności zawodu marynarza i utrzymanie kadry europejskich w obiegu jest więc nieustannym wyzwaniem.

– **Dziękuję za rozmowę.**