

02/2022  
STYCZEŃ

ROK XXVII / LXIII, NR 1037  
ISSN 1426-4137, INDEX 352675  
CENA 14,04 (W TYM 8% VAT)

**RAPORT**

PRZEMYSŁ OKRĘTOWY  
(STOCZNIE, BIURA PROJEKTOWE, WYPOSAŻENIE)



W NUMERZE  
DODATEK SPECJALNY  
MORSKI RYNEK PRACY

DWUTYGODNIK MENEDŻERÓW TRANSPORTU, HANDLU I PRZEMYSŁU MORSKIEGO

# NAMIARY

## na morze i handel



ORGAN  
KRAJOWEJ IZBY  
GOSPODARKI MORSKIEJ

ROZMOWA NAMIARÓW STR. 7

## ŻYCIE WYMUSZA ZMIANY

Marek Siemaszko, prezes Safe Engineering Services Co. Ltd Sp. z o.o.

RAPORT STR. 9

## W OCZEKIWANIU NA OFFSHORE WIND

Polskie stocznie skupiają się na budowie statków z zastosowaniem nowoczesnych technologii napędowych, które stały się już znakiem rozpoznawczym naszego sektora okrętowego

**Finnlines**  
a Grimaldi Group company

Serwis ro-ro Polska-Finlandia  
finnlines.com  
sales.pl@finnlines.com  
+48 58 627 4317

OUR NET.  
WORKS.

GDY NIA  
HANKO

X3 RAZY  
W TYGODNIU

X20 GODZIN  
PODRÓŻY

X150 NACZEP  
NA STATKU

STYCZEŃ  
2022

ISSN 1643-9527



**W NUMERZE**

PRZEWODNIK PO AGENCJACH ZAŁOGOWYCH  
SZKOLENIA DLA MARYNARZY I OFICERÓW

**NAMIARY**  
na morze i handel

DODATEK SPECJALNY NAMIARÓW NA MORZE I HANDEL

# MORSKI

## rynek pracy

### PRACOWNICY NA WAGĘ ZŁOTA

Tomasz Lisiecki, prezes  
Centrum Nowych  
Kompetencji (CNK)

### ROK 2021 MARYNARSKIM OKIEM

Statków jest więcej niż marynarzy,  
którzy powinni na nich pływać, a żeby ich ściągnąć  
niezbędne są podwyżki dla załóg

# Pracownicy na wagę złota



Z Tomaszem Lisieckim, prezesem Centrum Nowych Kompetencji (CNK), rozmawia Piotr Frankowski.

**– Cały czas słyszymy o coraz większym zapotrzebowaniu na kadry dla szeroko rozumianej gospodarki morskiej, szczególnie w kontekście przemysłu okrętowego czy operacji portowych. Jak więc wygląda sytuacja na rynku w tym zakresie?**

– Na problem zapotrzebowania na kadry warto spojrzeć w szerszym kontekście, nie tylko sytuacji na rynku polskim, ale np. europejskim. Z jednej strony mamy do czynienia

ze zmianą pokoleniową, jest to szczególnie widoczne w Polsce, co oznacza, że na rynek pracy wchodzi mniej liczne roczniki, niż te, które z niego odchodzą, a urodzone w latach 50. XX w. Zastępowalność jest mniej więcej na poziomie 1:2, czyli de facto zaczyna brakować niemal 50% dotychczasowych kadr. Jesteśmy zbieżni z tym procesami i nie widać na Pomorzu jakiejś nadzwyczajnej sytuacji, innej niż w pozostałych regionach. Oczywiście są podejmowane pewne działania mające na celu wypełnienie coraz większych braków kadrowych, np. poprzez imigrację i adaptowanie pracowników ze Wschodu, ale nie uda się w ten sposób znaleźć zastępstw na wszystkie stanowiska szybko i bezboleśnie. W przypadku niektórych wymagane są pewne określone umiejętności, znajomość języka, uprawnienia czy certyfikaty. Z drugiej strony branża morska czy logistyczno-portowa konkuruje ze wszystkimi innymi dziedzinami życia w Polsce. I w tym momencie warto zadać sobie pytanie czy branża morska może stworzyć lepsze warunki pracy niż inne dziedziny i czy jest atrakcyjna. Czy mamy lepsze warunki pracy, płacy lub też lepiej przygotowane mechanizmy kariery, które spowodują, że łatwiej jest nam tych ludzi przyciągnąć, wchłonąć i zatrzymać?

**– A mamy takie warunki czy mechanizmy?**

– Właśnie po to powstało Centrum Nowych Kompetencji (CNK), aby warunki takie stworzyć. Idea powołania centrum pojawiła się w 2018 r., kiedy w kierowanej przeze mnie firmie LKK, która dostarcza usługi wsparcia przeładunków portowych, pojawił się poważny problem związany z brakiem kadr. Pracując na kontraktach długoterminowych, nie mamy możliwości podnoszenia w nieskończoność stawek, musieliśmy więc konkurować z innymi branżami, gdzie wejście na rynek

pracy było łatwiejsze. Nasi klienci oczekują od nas usług wtedy, kiedy są one potrzebne, na określone zadanie. Miało to też związek z sytuacją gospodarczą w kraju i faktem, że nasi producenci kooperują z firmami z Europy Zachodniej, co powoduje, że powstają u nas miejsca pracy, produkowane są towary na eksport, a co za tym idzie wzrasta zapotrzebowanie na kadry i powstają nowe kompetencje, nowa wiedza. A zatem musimy szkolić ludzi elastycznie, na takim poziomie, na jakim byśmy chcieli, aby najlepiej wykonywali swoje zadania. Wymaga to nowoczesnych metod i narzędzi, by cały proces odbywał się sprawnie, a do tego bezpiecznie, co w przypadku branży portowo-morskiej i logistycznej jest szczególnie ważne. Miałem okazję zobaczyć ośrodki szkoleniowe w Antwerpii, Aszod, Singapurze, Australii i stąd pomysł, jak ma wyglądać CNK i kogo ma kształcić.

**– Rozumiem sytuację związaną z wymianą pokoleniową na rynku pracy. Ale problemem staje się także brak zainteresowania np. młodych ludzi zatrudnieniem w sektorze morskim, w którym praca postrzegana jest często jako ciężka i wymagająca.**

– Swego czasu LKK rekrutowała pracowników fizycznych do pracy w stoczni. Mamy w tym doświadczenie i wiemy, że prace portowe i stoczniowe to ciężki kawałek chleba. Oczywiście młody człowiek ma do czynienia z szeregiem ofert, które może zapewniają mu podobne wynagrodzenie jak w branży morskiej, ale w lepszych warunkach, np. w biurze, ciepłe, bez kurzu, brudu i niebezpieczeństw. Dlatego szukamy ludzi, którzy mają predyspozycje techniczne, są w stanie pracować na powietrzu niezależnie od pogody, szukają pomysłu na życie zawodowe. Przyszłość branży portowej zależy od tego, czy będzie w stanie pozyskać wystarczającą liczbę

REKLAMA

## POLARIS MARITIME SERVICES Ltd.®

Polaris Maritime Services Ltd. is a provider of high quality crew agency and crew management services both for merchant trade and offshore sectors. We have started our mission in 1991. Since then we have grown substantially over the years, and we are today recognized as a leader in the field of seafarers placement & recruitment services in Poland. Our aim is to provide both crew and officers of the highest level sourced from Central & Eastern Europe to some of the most recognizable vessel operators around the world. All of our seafarers are carefully selected to meet the specific requirements of our clients, supporting and encouraging a safe and efficient ship operation.

### CHOOSING OUR SERVICES YOU CAN BE SURE OF:

- Highest management quality
- 24/7 Support
- Lloyd's Register ISO 9001:2015 Certification
- MLC 2006 Certification since 2011 as the first agency in Central Europe to have been awarded
- Since 1996 Polaris Travels (in house travel agency) has been offering the most competitive solutions for seafarers. Presently a member of the Lufthansa City Center.



ul. Jana Matejki 22, 70-530 Szczecin, Poland  
tel. +48 (91) 4310770, faks: +48 (91) 4341 542  
email: polaris@maritime.pl, www.maritime.pl



pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami. Stąd potrzeba adekwatnie wysokiego wynagrodzenia, aby zachęcić do wykonywania zadań w różnych warunkach. Chodzi tutaj o pracę sztauera, cumownika, hakowego/lukowego czy operatora urządzeń. W tych obszarach nie zostaną szybko wprowadzone roboty czy pełna automatyzacja. Zawsze pozostaną pewne prace, które w dalszym ciągu będą musieli wykonywać ludzie, chociażby ze względu na operacje z urządzeniami i towarami o znacznym skomplikowaniu i wartości. Dlatego musimy młodym ludziom zaoferować możliwość rozwoju. Zaczynając od prostych zadań, nabiorą doświadczenia, co umożliwi powierzanie im bardziej odpowiedzialnych i wymagających funkcji.

### **– Czyli z jednej strony atrakcyjne wynagrodzenie jako zachęta, a potem perspektywa ścieżki kariery.**

– Niewątpliwie tak, ale pewną pracą edukacyjną trzeba zacząć już na etapie szkoły podstawowej. Staramy się to robić właśnie w CNK. Od 2018 r. współpracujemy z wieloma szkołami, np. w ramach dni otwartych, aby pokazać możliwości pracy w sektorze morskim, szczególnie w portach, także przy wsparciu technologii wirtualnej (VR+AR). Rozmawiamy z uczniami, z ich rodzicami i nauczycielami, ale pytamy też, co mamy zrobić, aby młodzi ludzie chcieli przyjść do pracy w porcie. Staramy się pokazać, że jest to dla nich atrakcyjna oferta oraz element silnie rozwijającej się gospodarki. A jeśli tak, to mogą być spokojni o swoją przyszłość i pracę. Zdobędą cenne umiejętności i uprawnienia oraz będą mogli piąć się w hierarchii, a wynagrodzenie będzie wzrastać. A jako że porty są elementem globalnego łańcucha dostaw, to zdobywając odpowiednie umiejętności, będą mogli pracować nie tylko w portach polskich, ale również zagranicznych. Takie przedstawienie sytuacji często przemawia do młodzieży.

Warto też zwrócić uwagę na kilka innych kwestii. Po pierwsze brakuje nauczycieli, którzy mogliby wykształcić młodych ludzi w zawodach technicznych w sposób nowoczesny, a po drugie w przypadku procesów migracyjnych nawet jeśli jesteśmy w stanie przygotować tych ludzi do pracy w gospodarce morskiej, to niezbędna jest też cała infrastruktura towarzysząca, czyli możliwości mieszkaniowe, atrakcyjne otoczenie i pewność zatrudnienia.

### **– Jakich specjalności brakuje najbardziej?**

– Mogę to określić jedynie na podstawie informacji od firm, które zgłaszają do nas zapotrzebowanie na konkretne specjalności. Wynika z tego, że największe luki mamy w zawodach, gdzie wymaganych jest najwięcej

uprawnień. Wiadomo, że aby takie uzyskać, potrzeba czasu, nauki i doświadczenia. Trudno więc znaleźć specjalistę z określonymi uprawnieniami, nawet gdy potrzebny jest tylko jeden człowiek, jego poszukiwania mogą trwać długo. Bardzo istotne jest tutaj także odpowiednie wynagrodzenie, perspektywy. W skali całej Europy jest zapotrzebowanie na kierowców ciężarówek, a w terminalach kontenerowych jest również sporo prac związanych z transportem ładunków i jest kłopot z pozyskaniem operatorów tego rodzaju urządzeń. Oferta dla kierowców z kategorią C na rynku jest bardzo szeroka, więc dlaczego mieliby oni pracować na terminalu? Niezbędne są więc różnego rodzaju zachęty dla tego typu kariery.

### **– Rozmawiamy o brakach kadrowych w bieżącym funkcjonowaniu branży morskiej, a w najbliższej przyszłości czeka nas jeszcze rozwój polskiego sektora offshore wind, do którego obsługi raczej nie mamy specjalistów. Pozostaje więc możliwe jak najszybsze ich wykształcenie.**

– Miałem okazję uczestniczyć w kilku gremiach, które dyskutowały na tematy polskiego offshore wind. Wniosek jest taki, że część kadr i umiejętności jest zarezerwowana dla podmiotów zagranicznych, które są od wielu lat obecne na tym rynku. Pamiętajmy jednak, że przy budowie istniejących lub powstających farm w Europie Zachodniej również pracowali Polacy. Czyli możemy powiedzieć, że część zaplecza wykształciło się w sposób naturalny. Sektor offshore wind będzie dynamicznie rozwijał się w całej Europie, ponieważ Komisja Europejska określiła go jako jeden z priorytetowych, więc w dalszym ciągu będziemy konkurowali, jeśli chodzi o zasoby ludzkie z innymi rynkami. Dlatego musimy zdiagnozować, gdzie jest wąskie gardło i jak możemy je zlikwidować, a dzięki temu wygrać. I właśnie tym może być kształcenie kadr. Możemy zapewnić wiedzę na odpowiednim poziomie, dodamy do tego system certyfikacji. To częściowo się dzieje w Polsce, bo np. szkolenia GWO związane z bezpieczeństwem prac na morzu odbywają się już w naszym kraju, ale mamy też duży zakres prac tzw. onshore, czyli wszelkie aktywności związane z przygotowaniem elementów, które później będą montowane na morzu. Część z tych komponentów już dzisiaj wykonywana jest w Polsce. Pozostaje jedynie kwestia, czy wystarczy, kadr do ich produkcji i montażu w przypadku znacznego wzrostu zamówień. Tu właśnie niezbędne może być wykształcenie dodatkowych specjalistów. Dlatego w CNK proponujemy technologię opartą o symulację w wirtualnej rzeczywistości, którą efektywnie rozwijamy. Jeśli chcemy już teraz wykształcić operatorów sprzętu, który będzie na wyposażeniu portu

instalacyjnego, serwisowego czy budowy lub serwisowania farm, to jest to najefektywniejsza i najbezpieczniejsza metoda szkolenia. Wiemy to doskonale, ponieważ robimy to od początku 2020 roku.

### **– Coraz częściej pojawiają się jednak głosy, że jedynym antidotum na braki kadry portowej jest automatyzacja procesów przeładunkowych. Coraz więcej terminali kontenerowych na świecie korzysta już z tego rodzaju technologii, a w efekcie standardowe, powtarzalne czynności wykonywane są przez urządzenia autonomiczne.**

– Miałem okazję oglądać pracę terminalu Victoria w Melbourne, który jest w pełni automatyczny. Na placu kontenery obsługiwane są przez autonomiczne pojazdy, a załadunek na statki odbywa się przez zdalnie sterowane suwnice nabrzeżowe. Co ciekawe, wydajność tego procesu jest niższa niż naszych, klasycznych terminali, np. w zakresie raty przeładunkowej. Ale biorąc pod uwagę pewien proces ciągłości, powtarzalności, kosztów siły roboczej, przepisów, może się okazać, że jest to kierunek przyszłościowy pod wieloma względami. Jednak na końcu i tak nad wszystkim musi czuwać człowiek kontrolujący wykorzystywaną tam elektronikę.

### **– Czyli de facto za kilkanaście lat praca w porcie będzie zajęciem dla operatora urządzeń autonomicznych.**

– Może tak być. Ale musimy pamiętać, że nie musi się to stać wszędzie równomiernie. Zależy to od wielu czynników: kosztów pracy, regulacji rynku pracy, charakteru przeładunków, czasu trwania projektu albo strategii inwestora. Poza tym oprócz sterowania urządzeniami ktoś będzie musiał je serwisować. W efekcie kadry i tak będą cały czas potrzebne, tylko będą miały inne zadania. Nikt nie zaczyna pracy zdalnej, np. w przypadku operatorów suwnic, jeśli wcześniej nie miał z nimi do czynienia w formie tradycyjnej. Pewnego etapu zdobywania doświadczenia nie przeskoczymy. Natomiast bilans może być taki, że wzrosty przeładunków dzięki sprawniejszym technologiom wygenerują również dodatkowe potrzeby kadrowe. Tak więc zapotrzebowanie na pracowników nie musi wcale być mniejsze. Warto być na to wszechstronnie przygotowanym.

### **– Dziękuję za rozmowę.**

Rozmawiał  
PIOTR FRANKOWSKI