

КРИЗАТА В МОРСКИЯ ТРАНСПОРТ – НЕДОСТИГ НА МОРЯЦИ И КВАЛИФИЦИРАНИ МОРСКИ КАДРИ

инж. Йоана Симеонова Ковачева

докторант Технически университет – Варна

***Резюме:** В настоящата публикация е изследвана задълбочаващата се криза в корабоплаването и проблема с намирането на квалифицирани морски кадри. Разгледани са слабата привлекателност на морската кариера, мотивацията за работа на море, благосъстоянието на екипажа и въздействието му върху здравето и безопасността на борда на кораба. Освен това е обърнато внимание на COVID-19 - пандемията, която нанесе допълнителен удар върху репутацията на професията - налагане на удължени контракти, забрана за слизане в пристанища, влошени условия на труд.*

***Ключови думи:** криза в корабоплаването, COVID-19 , мотивацията за работа на море, благосъстоянието на екипажа.*

ON CRISIS IN MARITIME TRANSPORT – LACK OF SEAFARERS AND QUALIFIED WATCH – KEEPING OFFICERS

Yoana Simeonova Kovacheva

PhD Student, Technical University – Varna

***Abstract:** This paper examines the deepening crisis in shipping and the problem of finding qualified maritime personnel. The low attractiveness of a maritime career, the motivation to work at sea, crew welfare and its impact on health and safety on board will be examined. In addition, attention has been paid to COVID-19 pandemic, which dealt an additional blow to the reputation of the profession - the imposition of extended contracts, a ban on going ashore, worsened working conditions.*

***Keywords:** Crisis in shipping, COVID-19, motivation to work at sea, crew welfare.*

ВЪВЕДЕНИЕ

Професията на моряците е една от най-трудните и най-значимите за живота на човешката цивилизация – от 80 % до 90 % от всички стоки в целия свят се превозват по море и почти всичко, което използват хората в ежедневието си живот, е свързано с водния транспорт и дейността на морските труженици. Затова в морския отрасъл интензивно навлизат най-новите технологии и научни открития, които оказват влияние върху културата на корабоплаването и човешките взаимоотношения на борда на съвременните кораби и в морската индустрия.

Бързите промени в корабоплаването идват във време, когато моряците вече са изправени пред безпрецедентни предизвикателства – пандемията от COVID-19, кризата със смените в екипажите, които добавят допълнителен натиск към това, което отдавна е изключително изискваща и често стресираща професия. Тези фактори карат някои моряци да търсят алтернативна кариера на брега, което допринася за нарастващата криза при набирането и задържането на персонал в корабната индустрия.

Когато говорим за важноста на моряците, разбираме не само тяхната роля в обществото, но и важноста за създаване на здравословни комфортни условия на труд и достойно заплащане, изграждане на позитивни взаимоотношения в корабните екипажите и морските компании. Разработени са десетки конвенции, които продължават да се усъвършенстват с цел осигуряване на безопасност и благополучие за моряците и техните семейства.

ФАКТОРИ, СВЪРЗАНИ СЪС ЗАДЪЛБОЧАВАЩАТА СЕ КРИЗА В КОРАБОПЛАВАНЕТО

Безпроблемната доставка на търговски стоки чрез корабоплаване и ефективната обработка на товари от пристанищата, зависят главно от способността на моряците и работната сила да изпълняват своите роли по ефективен, безопасен и устойчив начин. Понастоящем 1,89 милиона моряци – повечето от които от развиващите се страни – управляват над 74 000 кораба в търговския флот [1].

- **COVID-19**

Пандемията от COVID-19 влоши положението на много от плаващите работни места и сега моряците по целия свят преосмислят своя ангажимент към търговията.

Лидерите на индустрията предупреждават, че пандемията ги е затруднила да наемат работници за години напред. В резултат на това глобалната верига за доставки може скоро да се изправи пред много по-голямо предизвикателство - хроничен недостиг на работна ръка [2].

В разгара на пандемията около 400 000 моряци не можаха да напуснат или да се качат на корабите поради COVID-19 ограничения. Значителна част все още остава засегната – застрашаваща благополучието, здравето на моряците и техните права, както и безпроблемното движение на стоките във веригите за доставка.

В следствие на COVID-19 кризата значително се увеличиха случаите на изоставени кораби, което от своя страна, допълнително утежни положението с намиране на квалифицирани морски кадри.

Пандемията даде отражение и върху подготовката на морски кадри на всички нива и наложи използването на нови методи и технологии в процеса на обучение [3, 4].

- **Изоставени кораби**

Към м. март 2022 г. се наблюдава увеличение на случаите на изоставяне на кораби в резултат на пандемията от COVID-19. Според информация от съвместната база данни на ИМО/ILO към 15 август 2022 г. са докладвани 78 случая на изоставяне. През 2021 г. са докладвани рекордните 95 нови случая. През 2020 г. общият брой на съобщените случаи е 85. На дискусиата, свързана с решение на тази ситуация, ИМО препоръча държавите-членки да ратифицират и прилагат съответните международни инструменти и да докладват за инциденти на изоставяне. Също така бяха призовани да предприемат допълнителни действия за гарантиране на наличието на финансова сигурност, както се изисква от MLC 2006, стандарт A2.5.2 и да предприеме подходящи действия, когато не е налице финансова сигурност [5].

- **Инвазията на Русия в Украйна**

Войната в Украйна също оказва негативно влияние върху търговското корабоплаване, като все по-голям брой кораби са задържани или останали заседнали в разкъсаните от война райони. Това поражда опасения за благосъстоянието на хиляди моряци, както в морето, така и на брега, които вече страдаха от последствията от кризата с COVID-19.

Забраните за полети затрудняват руските моряци да стигнат до своите кораби или да се върнат у дома и пречат на ротацията на екипажа. Глобалните санкции срещу Русия

и ограниченият достъп до твърда валута затрудняват значителна част от екипажите да ползват заплатите си или да изпратят пари на семействата си [6].

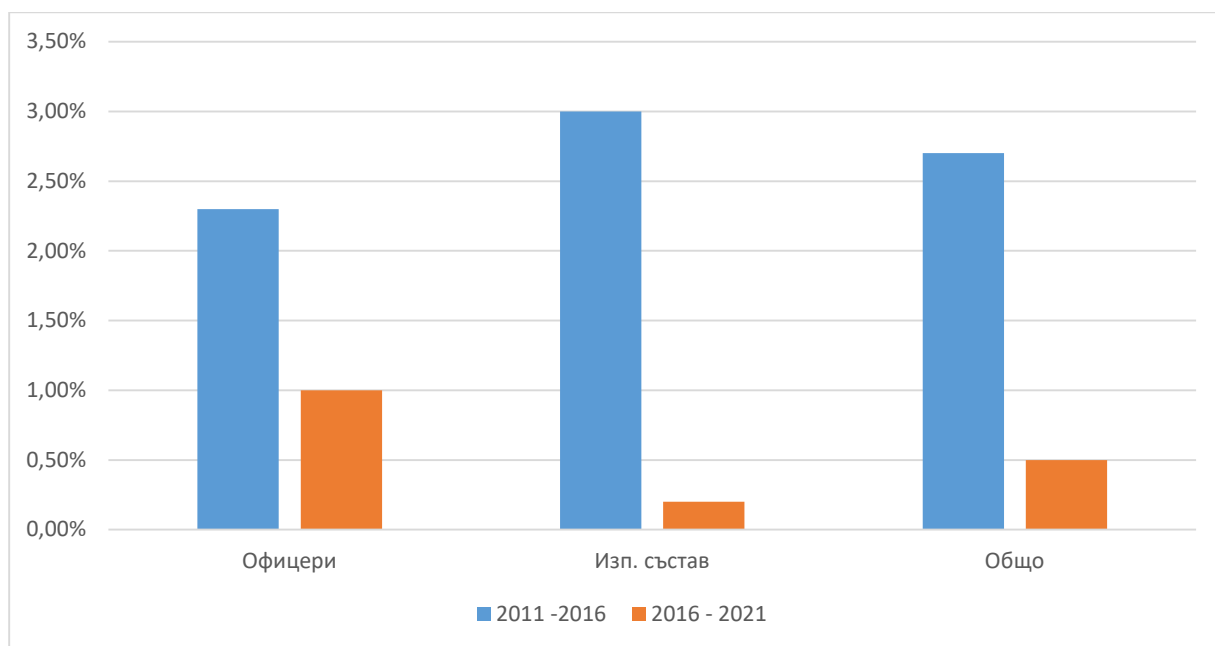
Според главния изпълнителен директор на Columbia Ship Management Ltd. Марк О'Нийл „Комбинираният ефект на COVID-19 и войната е катастрофа за корабоплаването“. „Ограниченията за руски и украински моряци, причинени от войната, в съчетание с прекъсванията заради COVID пандемията, ще предизвикат хаос във веригите на доставки, както и ще доведат до все по-големи увеличения на заплатите на наличния персонал“, допълва той [7].

През м. април 2022 г. комитетът по морска безопасност на международната морска организация прие резолюция относно действията за улесняване на спешната евакуация на моряци от зоната на военни действия в и около Черно и Азовско море. ИМО също насърчи продължаването на усилията за създаване на безопасни морски коридори и безопасна евакуация на моряци от засегнатия район [8, 9].

Според Seafarer Workforce Report 2021 г. [10] 1,89 милиона моряци са заети в индустрията като 198123 (10,5 %) са руснаци, от които 71652 са офицери и 126471 са изпълнителски състав. Други 76 441 (4 %) са украинци, от които 47058 са офицери и 29383 са изпълнителски състав. Заедно руските и украинските моряци представляват 14,5% от световната работна сила. Тези моряци може да срещнат трудности да се завърнат у дома или да се включат отново в екипажа на кораба след края на договорите си [11].

Намаляването на привлекателността на морската кариера, съчетано с продължаващото нарастване на флота, ще доведе до най-големия недостиг от повече от десетилетие насам на офицери в световния търговски флот до 2026 г. Данните за това са от Manning Annual Review and Forecast 2021/22, публикуван от консултантската агенция Drewry [12]. Според този доклад недостигът на офицери в световен мащаб се оценява на около 3% от общото търсене. Предлагането на изпълнителски състав е много по-гъвкаво поради по-ниските изисквания за квалификация и кратките периоди на обучение.

Въпреки това, гледайки напред към 2026 г., се очаква разликата между търсенето и предлагането да се разшири до дефицит, който се равнява на над 5% от заетите в индустрията. Основната причина за това е недостигът на моряци, поради спад на интереса към професията. През петте години от 2011 г. до 2016 г морските кадри в световен мащаб са нарастнали със среден годишен темп от 2,7 %, според оценките на Drewry [13]. През следващите пет години обаче този темп на растеж се е свил до едва 0,5 % годишно (вж. фиг. 1).

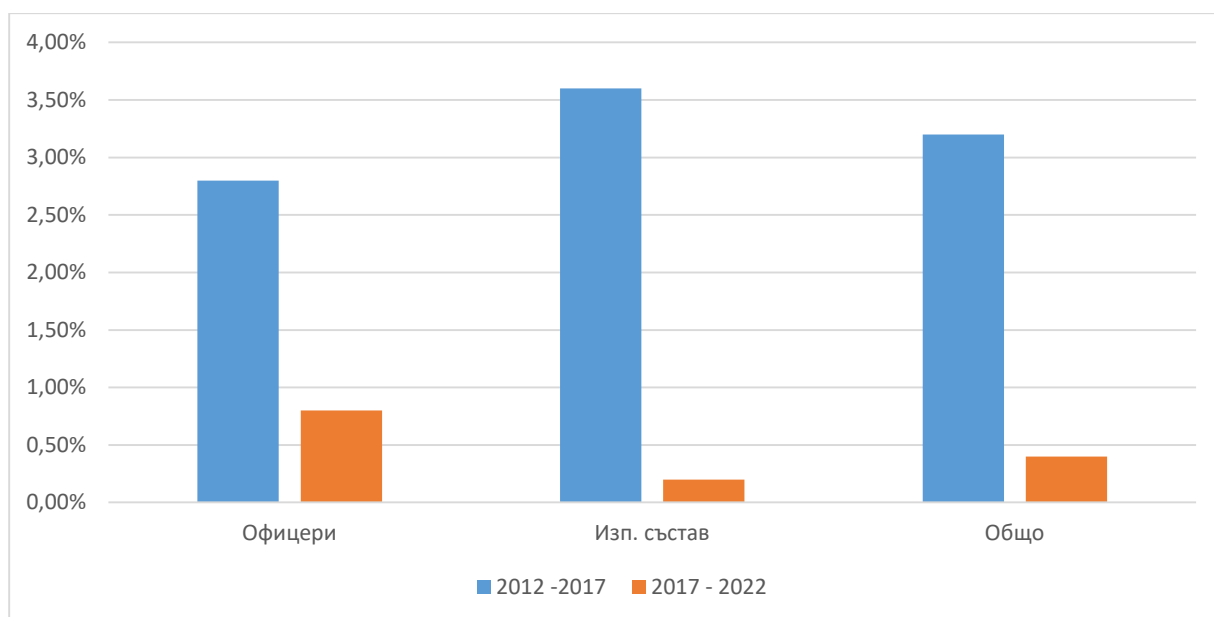


[фиг. 1] Промени в предлагането на моряци (2011-2016 спрямо 2016-2021)

С поглед към 2027 г. разликата между търсенето и предлагането се очаква да се разшири до дефицит, равняващ се на над 8 %, според Manning Annual Review and Forecast 2022/23, представен от консултантската агенция Drewry. Това в бъдеще ще има значително отражение както за наемането, така и за покачване на разходите за персонал.

Въпреки по – достъпния начин за обучение и квалификация след като ефекта от COVID кризата намаля, недостигът продължава да расте, противно на очакваното леко повишаване на предлагането на морски офицери.

Предлагането на изпълнителски състав също се забавя, но като цяло остава гъвкаво към нарастване на търсенето с разширяването на световния флот (вж. фиг. 2) [13].



[фиг. 2] Промени в предлагането на моряци (2012-2017 спрямо 2017-2022)

- **Благосъстояние и удовлетвореност на моряците**

Мореплаването вече не е привлекателна професия, тъй като атрактивността на бреговите професии се засилва и начинът на живот на моряците с неговите предизвикателства за психичното здраве става все по-непривлекателен.

Емоционалният и психически статус, физическото и социалното благоденствие и благосъстояние на морските лица по света са от изключителна важност. За по-доброто им разбиране през последното десетилетие са проведени социални проучвания, разследвания и интервюта. Те са подчертали шокиращ процент от членовете на екипажа, които страдат от чувство на самота, тревожно или депресирано състояние поне веднъж по време на дълги пътувания, отдалечени от техните близки.

Понастоящем тези научни изследвания се използват като катализатор в корабоплаването и морската индустрия за генериране на нови решения, да се направят промени и да се поемат ангажименти за по-големи инвестиции в благосъстоянието на техните служители [14, 15].

Пандемията от COVID-19 накара много от моряците да почувстват физическо и психическо изтощение, безпокойство и влошаване на здравето, което доведе до тревожно нарастващи проблеми с психичното здраве. Нещо повече, на стотици хора бяха отказани медицински грижи на брега, което е нарушение на международното право според комисията от експерти на Международната организация на труда към ООН. Това

е причината, поради която говорим за продължаваща хуманитарна криза в индустрията, за която заинтересованите страни се борят да определят моряците като ключови работници и да бъдат приоритетно ваксинирани в опит да разрешат кризата със смяната на екипажа възможно най-скоро.

В този контекст специализираното морско издание SAFETY4SEA проведе глобално проучване за благосъстоянието на екипажа, като поиска от хората на борда и на брега да предоставят обратна връзка за това как пандемията от COVID-19 е повлияла на работата и живота в морето. Участниците са били помолени да отговорят на въпроси, които обхващат ключови аспекти на благосъстоянието на екипажа: комуникация за физическо/психично здраве, фактори за благополучие по време на COVID-19, щастие. На анкетата са отговорили общо 14768 моряци, работещи на борда на 1241 кораба. Основните констатации от проучването са:

- По-голямата част от участниците смятат, че техните компании са се справили успешно с кризата по отношение на информацията и актуализациите за COVID-19, предоставени на борда;
- Най-често срещаното оплакване от страна на моряците е лоша интернет връзка и комуникация с хората на брега;
- Мнозинството се фокусира върху необходимостта от психическа подкрепа на борда и слизване на брега;
- Особено внимание беше отделено на начините за подобряване на психическото, физическото и социалното благополучие (т.е. планиране на срещи за най-добри практики за устойчивост, подобряване на съоръженията за отдих и хранене, организиране на развлекателни мероприятия на борда);

По отношение на удовлетвореността на екипажа, проучването разкрива, че възрастта и типът на кораба играят важна роля. Като цяло мъжете моряци изглеждат по-удовлетворени от жените. Филипинските моряци са най-удовлетворените, а индийските моряци най-малко доволните национални групи. Моряците от възрастовата група 16-25 години са най-удовлетворените, а по-възрастни от 60 години са най-малко удовлетворените. Екипажите, обслужващи танкери, обикновено са най-доволни, докато екипажите на контейнеровози са най-малко доволни. Като цяло най-доволните моряци служат на танкерите-газовози.

Във въпросите за отворена обратна връзка участниците установяват, че следните ключови елементи трябва да бъдат разгледани задълбочено:

- Повишеното работно натоварване;

- Проблеми със слизането на брега;
- Качество и количество на храната/водата;
- Повече внимание върху проблемите за безопасността на борда;
- Необходимост от увеличение на заплатата и бонусите;
- Прекратяване на договор/Репатриране;
- Подобряване на здравната система;
- Нужда от психическа подкрепа на борда и повече фокус върху запазването на устойчивостта на човешкия фактор;
- Подобряване на съоръженията за отдых и възстановяване на борда;
- Безплатен интернет за подобряване на комуникацията със семейства/приятели (вж. фиг. 3).



[фиг. 3] Ключови елементи влияещи на благосъстоянието на екипажа

Като цяло проблемите с благосъстоянието на екипажа се решават успешно според индекса на хуманното отношение, който остава на високо ниво от 71,35%. Въпреки че проблемите със здравето (свързани със социално, емоционално, физическо, интелектуално и духовно благополучие) показват високо задоволително ниво, моряците смятат, че пандемията от COVID-19 има значително въздействие върху тяхното благополучие и особено върху тяхното психическо състояние поради несигурност,

увеличено работно натоварване в резултат на удължени договори и предизвикателства при смяна на екипажа [16].

- **Мотивацията на корабните екипажи**

Необходимостта от изучаване на мотивацията и организационното поведение в специфичните корабни условия произтича от връзката на ефективното управление на човешките ресурси на борда на кораба с безопасността на корабоплаването, организационната ефективност, развитието на морската индустрия и подобряването на личното благосъстояние на членовете на корабните екипажи.

Мотивацията на персонала винаги е била основен проблем пред морския бизнес. Това е резултат от голямото значение на човешкия фактор за безопасната и икономически ефективна експлоатация на флота, тежката и отговорна работа на море, нуждата от съвместяване на работно място и място за почивка и социализация, отсъствието от дома и липсата на обичайните социални контакти за месеци наред, последиците от работата и живота в затворена мултикултурна среда, трудното и скъпо заместване, както поради високите разходи за смени, така и поради високата, специфична и скъпа квалификация на личния състав.

Корабният бизнес очаква от екипажите много повече от просто изпълнение на условията на контрактите. Това е разбираемо, когато на толкова малко на брой хора е поверена техника за милиони долари, а грешките са много по-скъпи и от нея; когато корабите плават далече от офиса на компанията, в неблагоприятни метеорологични условия, под заплахата на пиратство и тероризъм и при постоянна промяна на правилата, заради различията в националните законодателства; когато в квалификацията на всеки един се инвестират десетки хиляди долари, а секторът се характеризира с високо текучество; когато трудно може да се намери заместник, а и да се намери смяната също струва хиляди. При тези условия никоя компания не желае да има немотивиран корабен персонал. Грешките при подбора, текучеството и ниските усилия не са приемливи за морския сектор. В него хората трябва да са мотивирани да желаят да постъпят и се задържат в компаниите, да постигат най-доброто на което са способни, да бъдат лоялни, да приемат и да бъдат носители и пропагандатори на корпоративните ценности и култура.

Предвид значението на инструменталните стимули (заплащане и допълнителни придобивки, възможност за повишение и професионално развитие, условията на труд, сигурност на работата и редовното и гарантирано получаване на заплата, очакване за

повишаване на квалификацията в хода на работата или придобиването на ценна информация) за морските лица, в структурата на мотивацията им основно място заемат материалните стимули. От тях най-силен е акцентът върху паричните компенсации. В сравнение с другите сектори възнагражденията са значително по-високи, както под формата на заплата, така и като бонуси за привличане, за добри резултати в инспекциите и за завършване на контракта без произшествия. В много случаи получаваните възнаграждения зависят директно от периодичните оценки за представянето в работата (в края на рейса или на шест месеца). В допълнение за избора и задържането в морската професия е от значение относително високата спрямо другите сектори сигурност на заетостта и наличието на ниска безработица.

Друг силен мотиватор са непаричните условия на труд: храната на борда на кораба е безплатна, осигуряват се добри битови условия и баланс между работата и почивката на борда, следи се работното натоварване, темпа на работа, продължителността на работния ден, почивката на седмична база, възможни са продължителни почивки на брега, които могат да бъдат от 3 до 6 месеца в годината. В областта на здравословните и безопасни условия на труд се осигуряват медицински грижи на кораба и в пристанищата, възможности за спорт, както и сериозни мерки, гарантиращи сигурността и безопасността на борда. Вземат се мерки за неутрализиране на социалната изолация и отдалечеността от семейството, като редовна комуникация и онлайн връзка със семействата и приятелите на брега, включително възможност при определени условия да се качват членове на семействата.

Не бива да се пропуска и мотивиращата роля на получаваната квалификация в хода на работата, поемането на разходите за курсове за следдипломна квалификация, наличието на вътрешен трудов пазар за офицерските длъжности, ясни кариерни пътеки, възможности за повишения в корабната йерархия, квалификационна и професионална мобилност на брега и др. [17].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

За да се отговори на бъдещото повишено търсене на моряци, от жизненоважно значение е индустрията активно да насърчава морската кариера и да подобрява морското образование и обучение в световен мащаб, с акцент върху разнообразните умения, необходими за една по-екологична и по-дигитално свързана индустрия. Това е особено важно, тъй като бранша се възстановява от ефектите на COVID-19 пандемията и ще трябва да се обърне внимание на реалните опасения, че моряците се отказват от кариера

в корабоплаването. Трябва да се анализира и реагира на тенденциите в задържането на моряци и да поддържа редовния мониторинг на работна сила в световен мащаб, за да гарантира, че предлагането на сертифицирани по изискванията на конвенцията за вахтената служба и нормите на подготовката и освидетелстването на морските лица STCW продължава да е в крак с търсенето.

През последните години нарастват грижите за подобряване на човешките взаимоотношения на борда на кораба, благосъстоянието, психическото и физическото здраве на моряците. За целта много международни и национални организации и институции започнаха да работят съвместно и да намират ефективни решения в тази посока. Благодарение на тази плодотворна колаборация се разработиха и влязоха в сила нови конвенции и моделни курсове, които създадоха правната основа за попълването и работата на корабните екипажи, компетенциите на моряците, условията и режима на работа и отдиha на моряците, намаляване продължителността на рейсовете.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

[1] Review of Maritime Transport 2022 Available at:

https://unctad.org/system/files/official-document/rmt2022_en.pdf

[2] Въздействие на COVID-19 кризата върху живота и работата на моряците, Морско право и индустрия, Брой 1, 2023г., стр. 13 – 19, ВСУ „Черноризец Храбър“, ISSN: 2815-5130 (online), <https://maritime.vfu.bg>

[3] Sivkov, J., V. Atanasov, Ch. Alexandrov, Education Practice for Electrical Engineering Students in COVID-19 Situation. Lesson Learned and Future Application, 22-nd International Symposium on Electrical Apparatus and Technologies SIELA 2022 – Proceedings, Burgas 2022, ISBN 978-1-7281-4345-3, pp. 263-266

[4] Chavdar Alexandrov, Grozdyu Grozev, Georgi Dimitrov, Avgustin Hristov “On Education And Training In Maritime Communications And The GMDSS During The Covid-19”, “Pedagogy”, ISSN: 0861–3982 (Print), 1314–8540 (Online),

<https://doi.org/10.53656/ped21-6s.09on>

[5] Maritime Labour Convention, 2006, as amended (MLC, 2006) - Standard A2.5.2,

[6] Корабоплаването се готви за буря

<https://www.investor.bg/a/91-analizi/347766-koraboplavaneto-se-gotvi-za-burya>

[7] Beam him up: Mark O’Neil and Columbia make history with hologram meeting Available at:

<https://www.columbia-shipmanagement.com/beam-him-up-mark-oneil-and-columbia-make-history-with-hologram-meeting/>

[8] International Maritime Organization, Maritime Safety Committee (MSC) Available at:

[https://wwwcdn.imo.org/localresources/en/KnowledgeCentre/IndexofIMOResolutions/MSCResolutions/MSC.495\(105\).pdf](https://wwwcdn.imo.org/localresources/en/KnowledgeCentre/IndexofIMOResolutions/MSCResolutions/MSC.495(105).pdf)

[9] WHO (2021a). WHO implementation guide for the management of COVID-19 on board cargo ships and fishing vessels. Available at:

<https://apps.who.int/iris/handle/10665/350941>

[

<https://www.ics-shipping.org/publication/seafarer-workforce-report-2021-edition/>

[11] Годишен преглед на безопасността и корабоплаването

https://www.allianz.bg/bg_BG/individuals/press-center/press-release/safety-shipping-review-Seafarer-Workforce-Report, 2021 Edition Available at:

[12] Shortage of maritime officers to reach decade high by 2026 Available at:

<https://swzmaritime.nl/news/2021/06/04/shortage-of-maritime-officers-to-reach-decade-high-by-2026ll-to-reach-decade-high-by-2026/>

[13] Drewry: Seafarer costs to accelerate on rising officer shortfall Available at:

<https://swzmaritime.nl/news/2022/06/16/drewry-seafarer-costs-to-accelerate-on-rising-officer-shortfall/>

[14] Херменевтика на моряшкия синдром „Хвана го желязото“

<https://www.eurochicago.com/2019/11/m-sindrom/>

[15] Sailors' Society 's Wellnes at Sea conference “Healthy Seafarer, Healthy Ship London 2018 Available at:

<https://www.sailors-society.org/assets/site/Conference-Resolution-Paper-final.pdf>

[16] SAFETY4SEA Crew Welfare Survey: Key areas of attention for life onboard during COVID-19 Available at:

<https://safety4sea.com/cm-safety4sea-crew-welfare-survey-key-areas-of-attention-for-life-onboard-during-covid-19/>

[17] Калинов, К., Д. Канев, Б. Медникаров. Лидерство и екипност в корабоплаването. Варна, Е-литера Софт, 2014. *Мотивация на персонала*, стр. 21-24