



Agnieszka Kołodziej-Durnaś

Uniwersytet Szczeciński

 <https://orcid.org/0000-0003-0844-2869>

Praca w zawodach morskich — tradycja polskich badań i wyzwania niebieskiej gospodarki*

Abstract: Maritime professions have been a central focus of Polish maritime sociology for decades. Researchers studying work at sea have been based not only in Gdańsk and Szczecin but also in Poznań or Katowice. The article presents several decades of research achievements in this field, with special emphasis on the specifics of employment on deep-sea vessels. This work environment has at times been perceived as a closed, quasi-total institution. The article also discusses contemporary research trends, including safety culture, equality, and automation, as well as the challenges maritime labour organizers face in light of the blue economy concept.

Keywords: maritime sociology, sociology of work, maritime professions, blue economy

Wprowadzenie — socjologia morska

Natura lub jej elementy, jak np. morze/ocean, coraz częściej są przedmiotem analiz w interdyscyplinarnych projektach badawczych jako hybrydowy (przyrodniczo-społeczny) aktor. Celem niniejszego artykułu jest rozpoznanie naukowego ujmowania relacji morze—człowiek w kontekście pracy, w szczególności w zawodach takich

* Przygotowanie fragmentów niniejszego tekstu było możliwe dzięki grantowi badawczemu — Short Term Scientific Mission w Seafarers International Research Centre, Cardiff University, w czerwcu 2024 przyznanemu w ramach projektu CA22122 — Rethinking the Blue Economy: Socio-Ecological Impacts and Opportunities (RethinkBlue), 2023—2027, <https://rethinkblue.eu/>.

jak marynarz czy rybak dalekomorski w przeszłości, a także naświetlenie zmian w tym zakresie, jakie przynoszą powiązane ze sobą przeobrażenia technologiczne, geopolityczne i klimatyczne.

Problemy badawcze obejmują pytania o specyfikę oddziaływania morza na środowisko pracy w gospodarce morskiej. Zastosowano metodę syntezy i analizy treści literatury przedmiotu, szczególnie poszukiwań z zakresu socjologii morskiej prowadzonych w Polsce od ponad półwiecza. Dokonano także przeglądu światowych analiz dotyczących niebieskiej gospodarki.

Socjologia morska w Polsce jest rozwijana co najmniej od sześciu dekad. Początkowy problem związany z nazwą nowej subdyscypliny został rozwiązany, gdy pojawiły się pierwsze znaczące publikacje i skuteczne próby tworzenia jednostek naukowo-badawczych. Procesy te opisywano zarówno jako składową instytucjonalizacji socjologii w Polsce (Kraśko, 2010), jak i w odniesieniu do samej socjologii morskiej (Bryniewicz, 2004; Kołodziej, Kołodziej-Durnaś, Królikowska, 2024).

Profesor Ludwik Janiszewski — „ojciec” socjologii morskiej w Polsce, autor wielu badań nad oddziaływaniem morza na strukturę społeczną od lat 60. ubiegłego wieku — poszukiwał inspiracji i kontaktów naukowych w Skandynawii, Niemczech, Wielkiej Brytanii czy Stanach Zjednoczonych. Tematyka morska pozostawała w kręgu zainteresowań uczonych tamtejszych uniwersytetów, jednak publikacje były rozproszone — brakowało rozpoznawalnej nazwy i wspólnego podejścia teoretycznego. Tę lukę Janiszewski starał się zapłacić, powołując zakłady, komisje i sekcje w krajowej strukturze naukowej (przede wszystkim w Szczecinie, Gdańsku i Warszawie — PAN). Jednocześnie pracował nad koncepcją marynizacji — ujęciem teoretycznym, które miało być wspólnym mianownikiem badań prowadzonych w ramach nowej subdyscypliny (Janiszewski, 1988; Kołodziej, 2019a).

Socjologia morska swój przedmiot badań dostrzegała w obszarach życia społecznego, tradycyjnie analizowanych na gruncie socjologii pracy i organizacji, socjologii rodziny, socjologii kultury oraz socjologii miasta (a także w mniejszym stopniu socjologii wychowania czy socjologii sportu). Kolejne pokolenie socjologów zajmujących się tematyką morską wprowadziło zagadnienia podejmowane w obrębie nowej subdyscypliny na ogólnopolskie i europejskie zjazdy socjologiczne (Szczecin 2013, Gdańsk 2016, Wrocław 2019, Warszawa 2022; konferencje Europejskiego Towarzystwa Socjologicznego ESA: Lizbona 2009, Genewa 2011, Turyn 2013, Praga 2015, Manchester 2019, Barcelona 2022, Porto 2024). Powołano także serię *International Studies in Maritime Sociology* w wydawnictwie o globalnym zasięgu — Brill. Dotychczas w jej ramach ukazały się trzy tomy (monografie zbiorowe), drugi z nich był poświęcony zawodom morskim (Kołodziej-Durnaś, Sowa, Grasseier, eds., 2023).

W historii rozwoju subdyscypliny w Polsce tematyką morską zajmowali się nie tylko badacze z Wybrzeża, lecz także przedstawiciele Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu czy Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Obecnie, gdy polska

socjologia morska „wypłynęła na szerokie wody”, widać, że podobne idee mają również m.in. naukowcy reprezentujący uniwersytety azjatyckie — badają i uczą w ramach *ocean sociology*¹.

Współcześnie socjolodzy zajmujący się tematyką morską często kierują swą uwagę ku zagadnieniom ekologicznym i wyzwaniom związanym ze zmianami klimatu, jednak część z nich wciąż intensywnie bada pracę na morzu. Ci ostatni jednak (szczególnie jeśli mówimy o zatrudnionych w zachodnich centrach naukowych) są zorientowani bardzo praktycznie — mają np. za zadanie poddawać analizie czynniki wpływające na popełnianie błędów przez marynarzy czy na pogorszenie się ich stanu psychicznego, a tym samym wydajności (np. Centre for Maritime Health and Society w Esbjerg, Dania — część wydziału zdrowia publicznego University of Southern Denmark [SDU]). Badania „użytkowe” prowadzono już dawno, na co wskazuje m.in. Włodzimierz Durka (1994, s. 21—23), powołując się na prace norweskich autorów. Przyswierała im potrzeba zmiany struktury organizacyjnej na statku, decentralizacji i demokratyzacji stosunków między kadrą usytuowaną na lądzie a tą na pokładzie oraz więzi na samym statku. Celem takich naukowych opracowań miało być m.in. zmniejszenie obsad, czyli redukcja liczby członków załogi.

Praca w tradycji badań nad zawodami morskimi

Socjologia morska w zamyśle jest specyficzną subdyscypliną, której kryteriów wyodrębniania należy szukać zarówno wśród instytucji społecznych, jak i wśród zbiorowości (terytorialnych czy kategorii społeczno-zawodowych) oraz procesów społecznych. Na zbiorowości zwracał uwagę już Aleksander Matejko, sygnalizując potrzebę badania społeczności, których członkowie żyją i pracują na morzu. Janiszewski zaproponował szerszą klamrę takich eksploracji, a mianowicie — rzeczywistość morską. Na podobne tendencje wskazywano w nauce światowej — Kanadzie, Stanach Zjednoczonych (konferencja Maritime Sociology w Nowym Orleanie 1973), Wielkiej Brytanii i Skandynawii. W Polsce ostatecznie w latach 70. nastąpiło wstępne uznanie socjologii morskiej jako nowej subdyscypliny i jednocześnie pojawiały się oznaki jej instytucjonalizacji — Sekcja Socjologii Morskiej przy PTS (1977) oraz Zakład Socjologii Morskiej IFiS PAN (1979) (Janiszewski, Sosnowski, 1984, s. 7—8).

Pojęcie *ludzie morza* można rozmaicie definiować. Termin ten w kontekście wyodrębniania przedmiotu socjologii morskiej Janiszewski rozumiał trojako.

¹ W stowarzyszeniu East Asian Sociological Association działa sekcja Ocean Sociology, której członkami są Chińczycy, Japończycy, Wietnamczycy, Koreańczycy oraz naukowcy z Polski (http://www.easasociology.org/?page_id=1263 [dostęp: 15.03.2025]).

W najszerszym znaczeniu — różne kategorie społeczno-zawodowe pracowników gospodarki morskiej, związane bezpośrednio, a także pośrednio z pracą i życiem na morzu; w znaczeniu pośrednim — przedstawiciele kategorii społeczno-zawodowych, związani bezpośrednio z pracą i życiem na morzu: marynarze, rybacy, piloci morscy i pracownicy eksploatujący naturalne bogactwa dna morskiego; w znaczeniu wąskim — wyłącznie marynarze i rybacy (Janiszewski, Sosnowski, 1984, s. 9). Socjologia morska powinna odwoływać się do dorobku i problemów badawczych socjologii pracy, socjologii zawodów, socjologii przemysłu, socjologii kultury, socjologii rodziny, socjologii miasta i socjologii wsi (Janiszewski, Sosnowski, 1984, s. 22).

Specyficzne problemy związane z izolacją i wzajemnym przenikaniem się środowiska pracy zawodowej i życia osobistego klasyki polskiej socjologii morskiej ujmowali w kilku wiązках trudności, takich jak np.: „zakłócenia w sferze fizjologicznej i psychofizycznej wywołane m.in. długotrwałym kontaktem wyłącznie z mężczyznami”; „skazanie na ograniczony krąg współpracowników i znajomych” (często przez okres nawet kilkunastu miesięcy); „duże uszczuplenie i ograniczoność pełnienia ról”; „brak stałego oddziaływania środków masowego przekazu”; „oddziaływanie zachodnich środków masowego komunikowania”; „znaczący wpływ regulaminów normujących nie tylko pracę, ale i życie na statku” (Janiszewski, Sosnowski, 1984, s. 64). Część z tych trudności została rozwiązana przez postęp technologiczny, część się zdezaktualizowała z powodów przemian ustrojowych, ale zasadnicze problemy związane z izolacją i łączeniem na jednej, ograniczonej przestrzeni życia zawodowego i prywatnego pozostały.

W zamyśle Janiszewskiego i członków jego zespołu badania wśród marynarzy i rybaków miały przynieść zrozumienie (diagnozę) i prowadzić do wyjaśnienia warunków pracy oraz ich oddziaływania na życie na lądzie (np. role partnerskie czy rodzicielskie). W wielu ośrodkach zagranicznych bada się zagadnienia z zakresu socjologii pracy na morzu, jednak często są one finansowane przez wielkich aktorów branży morskiej. Jednym z takich rozwiązań jest aplikowanie o granty do podmiotów takich jak Lloyd Foundation. Tak funkcjonuje m.in. znany na całym świecie Seafarers International Research Centre przy Cardiff University w Wielkiej Brytanii. Inne ośrodki działające przy uniwersytetach mają na celu przede wszystkim poprawę zdrowia zarówno ciała, jak i psychiki (np. Centre for Maritime Health and Society w Esbjerg). W takich przypadkach wysiłki badaczy mają mieć znaczenie praktyczne, interwencje mają obejmować nie tylko szerzenie wiedzy uwalniającej kadry lądowe, lecz także rewizję przepisów, przygotowywanie szkoleń czy form egzekwowania umiejętności nabytych w ich trakcie. Takie podejście w odniesieniu do socjologii pracy może być krytykowane za to, że zamiast służenia pracownikom naukowcy mieli przynieść korzyść raczej pracodawcom, którzy chcieli zwiększyć wydajność. Na uprzedmiotowienie pracowników, na to, że „w naszych miejscach pracy i w teoriach organizacji i zarządzania rozpowszechnia się coraz bardziej przekonanie, że praca, którą ludzie wykonują, nie ma związku z ich życiem, ani też nasze

życie w ogólności nie ma związku ze śmiercią” (Sievers, 1994, s. 12), wskazywał już w latach 90. Burkhard Sievers. A przecież praca oddziałuje na nasze życie, może też przyczynić się do śmierci — w szczególności powinniśmy się tu pochylać nad tymi zawodami, które tę śmiertelność wśród pracowników zawyżają czy doprowadzają do znacznego wyniszczenia organizmu (a żegluga do takich sfer zapewne należy).

W ramach socjologii morskiej badano szeroko pojęte warunki socjalno-bytowe pracy na statkach. Chodziło o poznanie tego środowiska, ale także wskazywanie pracodawcom (w czasach PRL-u bardziej zasadnym określeniem byłoby: władzom), co można poprawić, jak można humanizować realia, w których trudzą się marynarze i rybacy. Sięgano nawet do zagadnień, które bardziej mieściłyby się w zakresie psychologii pracy (Płopa, 1993).

Najważniejsze dwa dzieła monograficzne dotyczące m.in. warunków pracy na morzu to studium Ludwika Janiszewskiego o rybakach dalekomorskich (Janiszewski, 1967) i Lecha Miliana o marynarzach (Milian, 1974). Co szczególnie zasługujące na uwagę, autorzy przygotowali swoje opracowania na podstawie badań przeprowadzonych z wykorzystaniem obserwacji uczestniczącej — obu nieobce były doświadczenia pracy na morzu. Milian opisywał m.in. pomieszczenia pracy marynarskiej, tzw. pomieszczenia socjalno-bytowe związane ze spędzaniem czasu wolnego, ale także szkodliwość środowiska pracy oraz choroby w zawodzie morskim. Z kolei Janiszewski charakteryzował czas pracy rybaków, jej bezpieczeństwo, wyżywienie, odzież, opiekę zdrowotną i warunki higieniczno-sanitarne, jak również kulturę i rozrywkę.

Gospodarka morska to wiele miejsc pracy związanych zarówno z morzem, jak i z lądem. Choć stocznioowcy czy portowcy także mieszczą się w tych ramach, to jednak są uznawani już za dalszy krąg zawodów morskich (Woźniak, 1993). Sam rdzeń działalności morskiej stanowili tradycyjnie rybacy dalekomorscy i marynarze. Obecnie należałoby zaliczyć do nich również pracowników platform wiertniczych.

Pracę na morzu trudno byłoby analizować jako jednorodną. Należy wyszczególniać jej rodzaje zarówno w sensie diachronicznym, jak i w sensie synchronicznym. W tym pierwszym ujęciu można wskazywać na różnice, które wystąpiły m.in. w związku z postępem technologicznym, uściśleniem, a czasem wielokrotnieniem przepisów, jak również multiplikacją organizacji kontrolujących pracę na morzu czy zmianą w edukacji do zawodów morskich. W drugim podejściu porównawczym można przedstawiać odmienne uwarunkowania pracy rybaków oraz marynarzy floty handlowej i obsługi promów pasażerskich.

W okresie PRL-u rybacy dalekomorscy byli szczególnie narażeni na odczuwanie dotkliwych skutków izolacji. Rejsy często trwały wiele miesięcy. Na łowiskach czy w ich pobliżu stacjonowały statki bazy, które odbierały ryby. Dysponowały one też niezbędnymi zasobami, których pozyskanie było konieczne przy tak długim pozostawaniu na morzu (np. żywność, leki, pomoc lekarska). Kiedy ryba „szła”, pracowano nieprzerwanie nawet kilkanaście godzin. Było biedniej i trudniej

(wieloosobowe kajuty i zatłoczona przestrzeń, co wiązało się z licznymi konfliktami), jednak ludzie potrafili bardziej się żyć, kontakty towarzyskie zastępowały bowiem po części rodzinę.

Dziś w Polsce właściwie nie ma rybaków dalekomorskich. Przeszłe i obecne warunki pracy na morzu można porównywać raczej do marynarzy i załóg statków pasażerskich. Podobnie jak wśród rybaków, dawni marynarze spędzali więcej czasu razem, załogi także były liczniejsze, a kajuty dwu- lub kilkusobowe. Obecnie marynarze najczęściej mają do dyspozycji jednoosobowe kajuty. Rozwój technologii związanych z mediami elektronicznymi i dostępność Internetu powodują, że życie wspólnotowe na pokładach zamiera. Jak mówią nam marynarze w czasie wywiadów: „Każdy zamyka się ze swoim laptopem w kajucie”. Jeden kapitan dodaje: „Dawniej kajut się nie zamykało, a teraz się zamyka...”.

W czasach PRL-u zawody morskie cieszyły się poważaniem, głównie z powodu pewnego romantycznego obrazu marynarza czy rybaka jako walczącego z żywiołem, odwiedzającego egzotyczne porty i przywożącego nieznane zapachy, smaki, cenne prezenty i prawdziwe pieniądze (tzw. twardą walutę, dewizy). Tym trudniej uwierzyć, że obecnie część osób uprawiających te zawody z różnych przyczyn (także tych systemowych — możliwość zatrudnienia u obcych armatorów i niepłacenia składek w polskim systemie ubezpieczeń) znalazła się na marginesie społeczeństwa: w kryzysie bezdomności bądź bez świadczeń emerytalnych czy rentowych (jeśli ulegli wypadkom). Potrzebę zauważania tych ludzi sygnalizuje się nie tylko w Polsce (Dobrzeńcki-Lukasiewicz, 2023; Zhang, Wen, 2023). Wydaje się, że konieczne byłoby jakieś wsparcie, rozpoznanie przez pracowników socjalnych takich przypadków swoistej i dramatycznej ruchliwości społecznej pionowej (degradacji) wśród niektórych przedstawicieli tych zawodów. Bo przecież chcemy namawiać młodych ludzi do uprawiania tych profesji (i Polska, i świat odczuwają niedobór kadr), jednak powinni oni być świadomi także ryzyk z tym związanych.

Przemiany transformacyjne doprowadziły do pewnej zapaści gospodarki morskiej, a następnie do rozproszenia środowiska ludzi uprawiających zawód marynarza czy rybaka dalekomorskiego (a także stoczniowca). Pracujący dla obcych armatorów, funkcjonujący w wielokulturowych załogach stanowią dziś inny i dużo bardziej problematyczny w sensie dostępności podmiot badań. Widać to także po nie tak dużym polskim dorobku socjologicznym w tym zakresie w ostatnich trzech dekadach — brak szeroko zakrojonych i systematycznych badań nad przedstawicielami kategorii zawodowych ludzi morza. Do ciekawych przedsięwzięć reprezentantów nauk społecznych polskich ośrodków akademickich można zaliczyć analizy zmieniających się funkcji portów (Hein, Bartłomiejski, Kowalewski, eds., 2024) oraz kwestii religijności czy czasu wolnego marynarzy (Kołodziej-Durnaś, Kołodziej, Królikowska, 2021). Na uwagę i osobne opracowanie zasługuje także działalność badaczy morskiego środowiska pracy. Z wywiadów z naukowcami afiliowanymi przy Seafarers International Research Centre w Cardiff z 2024 roku

wynika, że często wypływają oni w rejsy w celu zebrania danych, doświadczają więc podobnych trudności związanych z przebywaniem na morzu przez co najmniej kilka tygodni. Uciążliwe bywa także pozyskiwanie respondentów w portach (czasami na drugim końcu świata) oraz psychiczne obciążenie wywołane „immersją” w życie marynarzy podczas obserwacji, spotkań i wywiadów, które czasem stają się dla tych ostatnich okazją do wyżalenia się i sposobnością do szukania wsparcia.

Współczesne wyzwania — jakość życia, *work-life balance*, kultura organizacji

O współczesnych marynarzach m.in. w kontekście bezpieczeństwa pracy oraz statusie i atrakcyjności zawodu marynarza pisał Arkadiusz Kołodziej (2019b). Praca na pokładzie statku oznacza pobyt na zamkniętej przestrzeni przez cały okres kontraktu nie tylko w momencie wykonywania obowiązków, lecz także w pozostałym czasie trwania rejsu. To wiąże się z nieprzerwanym przebywaniem na ograniczonej przestrzeni, w otoczeniu tych samych urządzeń, w tych samych pomieszczeniach (np. spożywanie wszystkich posiłków odbywa się w mesie, podczas gdy na lądzie możliwe jest urozmaicenie) i w towarzystwie tych samych ludzi — tylko pozostałych członków załogi. W takiej sytuacji trudno o tak rozpowszechnione dziś, szczególnie wśród młodszych pracowników, zachowanie równowagi między życiem prywatnym i zawodowym. Nawet w czasie wolnym od obowiązków marynarze i rybacy przebywają ciągle w miejscu pracy, wiedząc, że w każdej chwili mogą być wezwani do jakichś zadań, na manewry, obowiązkowe ćwiczenia czy szkolenia.

Praca w izolacji oznacza brak kontaktów nie tylko z rodziną, lecz także z przedstawicielami dalszych kręgów styczności społecznych — znajomymi, sąsiadami, sprzedawcami z osiedlowego sklepu, innymi osobami, z którymi ludzie pracujący na lądzie przygodnie się spotykają, rozmawiają, pozdrawiają, co wpływa na ich dobrostan. Spędzający dużą część swojej kariery zawodowej na morzu nie mają styczności również z szerokimi kategoriami społecznymi, np. z kobietami, dziećmi czy osobami starszymi, co może dodatkowo pozbawiać ich możliwości dokonywania pewnych obserwacji, a w konsekwencji prowadzić do ograniczonej wiedzy o społeczeństwie i poczucia wyizolowania z niego.

Na humanizację w tych aspektach wpływa skracanie długości rejsów, jednak i w obecnych czasach zdarzają się sytuacje — wyjątkowo stresujące dla pracujących na statkach — kiedy tzw. podmiana się opóźnia bądź wręcz jest niemożliwa przez dłuższy i nieznany okres, jak to miało miejsce w trakcie pandemii. Jednocześnie w czasie globalnej epidemii wywołanej SARS-CoV2 część marynarzy została uziemiona i choć w sytuacji zamknięcia i zmiany modelu pracy (praca zdalna,

telepraca) znalazło się wielu przedstawicieli różnych zawodów (Muster, 2022), to w przeciwieństwie do nauczycieli, urzędników czy nawet lekarzy marynarze nie mogli swojej pracy wykonywać na odległość, co również wiązało się ze stresem wynikającym choćby z niepewności, czy zdołają utrzymać rodzinę.

Kultura organizacyjna jest w znacznym stopniu uzależniona od natury branży, w której funkcjonują dane przedsiębiorstwa (Gordon, 1991). Z powodu specyfiki pracy na statkach, rozważając procesy kształtowania kultury organizacyjnej, wskazuje się na jakość życia (a nie tylko jakość pracy). Chodzi nie tylko o poprawę warunków pracy (są one jednocześnie warunkami życia), lecz także o, trudniejsze do osiągnięcia, zmniejszenie zagrożenia wyczerpaniem psychicznym (Kim, Jang, 2018). A potęgowane jest ono m.in. przez ograniczenie możliwości oddziaływania wychowawczego w rodzinie — z jednej strony większy kontakt zaspokaja tę potrzebę, ale z drugiej zmieniająca się kulturowo rola ojca powoduje, że deprywacja tej potrzeby może być dotkliwie odczuwana. *Work-family balance* jest dla młodych ludzi morza coraz bardziej istotne, jednak nie zawsze dostrzegane przez armatorów i prawodawców. Konwencje takie jak MLC ograniczają swoje wytyczne raczej do minimalnej ochrony marynarza jako pracownika i dotyczą np. dopuszczalnej długości pracy (w wymiarze dobowym i tygodniowym) czy badań lekarskich i opieki medycznej.

Jednocześnie wysiłki na rzecz kreowania kultury organizacyjnej na statkach koncentrują się wokół stymulowania kultury bezpieczeństwa. Cenionymi zachowaniami na pokładzie mają być wyczulenie na sytuacje ryzykowne i zgłaszanie możliwych źródeł niebezpieczeństwa — wtedy ryzyko wypadków przy pracy, a tym samym czasami zagrożenie poniesienia przez armatorów ogromnych strat, jest minimalizowane (Nævestad et al., 2019). Z podobnych przyczyn ograniczane są dawne rytuały i ceremonie, które integrowały załogę, były też pewną ekscytującą odmianą w monotonii życia pokładowego (jak np. rytuał przejścia związany z przekroczeniem równika po raz pierwszy przez danego członka załogi — tzw. chrzest morski). Redukuje się bowiem wszystkie zachowania, które nie są poddane procedurom i regulaminom, bo to zmniejsza ryzyko nieprzewidzianych konsekwencji.

Potrzeba stymulowania kultury bezpieczeństwa jest większa na statkach transportujących towary (w porównaniu do floty pasażerskiej), gdyż tam obciążenie pracą, a tym samym wskaźnik wypadkowości są większe (Nævestad et al., 2018).

Na satysfakcję z pracy na statku wpływają relacje z innymi członkami załogi oraz przełożonymi (informacje zwrotne), a także wsparcie społeczne (Lang, 2011). Najważniejszą grupą, która może dostarczać go spoza pokładu, jest rodzina. Badania nad rodzinami marynarzy i rybaków były jednym z filarów analiz życia przedstawicieli zawodów morskich. Ośrodek szczeciński współpracował w tym zakresie z zespołem prof. Zbigniewa Tyszy z Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Efektem były wspólne projekty naukowe, a ich owocem z kolei — przewody doktorskie i m.in. monografie Mirosławy Kaczmarczyk-Sowy czy Heleny Mrzygłód

(Kaczmarczyk-Sowa, 1996; Mrzygłód, 1996). Te zagadnienia wymagają jednak bardziej szczegółowego omówienia w osobnym tekście.

Zawody morskie są bardzo zmaskulinizowane. Szacuje się, że wśród osób pracujących na morzu jest tylko 1—2% kobiet. W czasach PRL-u w branży morskiej kobiety były bardzo nieliczne i m.in. z tego powodu wręcz niewidzialne (były pewne wyjątki — potwierdzające jednak regułę — popularność zyskała np. kapitan Danuta Walas-Kobylińska). Przyczyny tego zjawiska są różnorodne — obok kwestii długości rejsów, rozłąki oraz ciężkich warunków pracy, które przeszkadzają w pełnieniu ról matki i żony (utrudnienia te wydają się bardziej dotkliwe dla rodziny), można też wskazywać na tradycyjnie wiązany z tymi zawodami wyższy prestiż i zjawisko niedopuszczania kobiet do takich sektorów (por. Kamińska-Berezowska, 2013, s. 9—45).

Rysuje się tutaj nowe pole do działania związków zawodowych. W czasach gospodarki centralnie sterowanej często pełniły one funkcje fasadowe. Zamiast ochrony na statkach pojawiały się raczej osoby, które miały dbać o świadomość klasową i ewentualnie sporządzać donosy. Natomiast po przemianach z roku 1989 gospodarka morska zaczęła podupadać, przedsiębiorstwa plajtowały bądź były stopniowo wygaszane i coraz mniej ludzi wykonywało zawody morskie. Zatrudnione obecnie osoby są rozproszone, podpisują kontrakty z różnymi, najczęściej zagranicznymi armatorami, i trudno byłoby im się zrzeszyć. Z kolei zastępy marynarzy i rybaków (najczęściej pracowników szeregowych) pochodzące z krajów Azji czy Afryki są często bardzo dobrze zorganizowane, ich praw i bezpieczeństwa pilnują silne związki zawodowe.

W wiodących ośrodkach naukowych (SIRC, Cardiff University czy World Maritime University, Malmö) zajmujących się pracą na morzu prowadzi się obecnie badania dotyczące wsparcia dla marynarzy i rybaków w portach (kapelani, organizacje pozarządowe), procesów poznawczych osób pracujących na morzu (postrzeganie czasu, religijność i przesady), wielokulturowości załóg, zdrowia i bezpieczeństwa, kobiet-marynarzy, rozwoju kadr, zachowań organizacyjnych wspomagających dobrostan czy zarządzania różnorodnością.

Wyzwania niebieskiej gospodarki

Idea niebieskiej gospodarki już na dobre zagościła w dyskursie publicznym. Niektórzy krytykują ją za to, że jest zbyt abstrakcyjna albo że bazuje na rozwiązaniach w makroskali, zapominając o lokalnej specyfice poszczególnych akwenów i rodzajach działalności na nich uprawianej (Germond-Duret, 2022). Z jednej strony apetyty ekonomiczne, a z drugiej konieczność zabezpieczenia bioróżnorodności gatunków, wymogi transformacji energetycznej, powstrzymywanie niekorzystnych

zmian klimatycznych oraz budowanie zdolności reagowania na klęski żywiołowe bywają trudne do pogodzenia (Birchenough, 2023).

Kilka lat temu wskazywano, że wykorzystanie zasobów morskich podwoi się do 2030 roku (Rayner, Jolly, Gouldman, 2019). Taka intensyfikacja powoduje, że szczególnie ważne staje się badanie i obserwowanie mórz i oceanów. Monitoring, analizy, szacunki i prognozy są konieczne, by uczynić tę eksploatację racjonalną i bezpieczną. Naukowcy z różnych dziedzin łączą siły, aby ten proces jak najlepiej przygotować, ale też przyglądać się jego realizacji (np. COST Action RethinkBlue, CA 22122, <https://rethinkblue.eu/> [dostęp: 10.01.2025]).

Niebieska gospodarka to ambitna wizja polityczna i ekonomiczna, która stawia duże wyzwania organizatorom pracy na morzu. Obejmują one zagadnienia ze sfery zarówno strukturalnej, jak i operacyjnej oraz dotyczą tak fundamentalnych kwestii jak prawa człowieka i pracownika, jego bezpieczeństwo i warunki zatrudnienia.

Brak osób chętnych do pracy na morzu można uznać za jedną z najtrudniejszych barier osiągnięcia stanu zrównoważonego rozwoju gospodarki morskiej, który nie tylko przynosiłby korzyści ekonomiczne, lecz także chronił zasoby (oraz dziedzictwo ludzkiej aktywności na morzu) dla przyszłych pokoleń. Ilość kadr jest niedostateczna zarówno pod względem liczby chętnych do pracy na pokładzie (połowy czy flota transportowa), jak i pod względem wykwalifikowanych osób związanych z branżą morską, ale zatrudnionych na lądzie (niedobory pracowników w morskiej logistyce [Kadhafi, 2024] czy w siłach wspierających, zabezpieczających operacje morskie). W czasach zimnej wojny dla marynarzy i rybaków z Europy Środkowej takie zajęcie było szansą na posmakowanie innego świata (zwiedzanie, inne towary, „twarda” waluta). Po transformacji ten wabik stopniowo tracił na znaczeniu — nie tylko dlatego, że Polska dokonała skoku rozwojowego, lecz także dlatego, że sama natura pracy na statkach się zmieniła (zamiast wyjścia do portu i zwiedzania egzotycznych krajów — przybijanie „do rury” odległej od miasta o parę mil i pięć inspekcji). Zresztą wspomniany skok rozwojowy był okupiony również stratami — takimi jak utrata łowisk i wygaszenie floty połowowej (w Polsce prawie zupełny) czy znaczna redukcja przemysłu stocznioowego.

Dodatkowo zniechęcającym czynnikiem do podjęcia pracy w morskich gałęziach przemysłu może być rosnąca świadomość ekologiczna. Niektórzy, zwłaszcza młodzi, mogą uznawać ludzką aktywność na morzu za zbyt dużą ingerencję istotnie oddziałującą na zmiany klimatu czy niszczenie raf koralowych (Martínez-Vázquez, Milán-García, De Pablo Valenciano, 2021). W związku z tym wizerunek osoby pracującej na „niebieski wzrost” (*blue growth* — wzrost gospodarczy wynikający z pozyskiwania zasobów morskich lub wykorzystywania transportu morskiego) może nie cieszyć się zaufaniem czy szacunkiem przedstawicieli pokolenia płatków śniegu i pokolenia Alfa, szczególnie wyczulonych na zagrożenia ochrony środowiska.

Wydaje się, że wciąż największą bolączką branży morskiej są miejsca, gdzie warunki pracy na morzu są przyrównywane do zjawiska wyzysku (*exploitation*).

Powodem czy podmiotem, który jest odpowiedzialny za takie sytuacje, mogą być zarówno poszczególne kraje (brak regulacji bądź egzekwowania ich przestrzegania), jak i armatorzy lub sami przełożeni już na statku czy platformie. Podczas gdy we flocie transportowej wymogi dotyczące warunków pracy są generalnie dotrzymywane, to w branży połowowej zdarzają się ciągle duże odstępstwa (Sergeant, 2022). Pracownicy branży morskiej są niewidzialnym zasobem społecznym (czy po prostu słabiej dostrzegalnym z lądu), a przez to trudniej im zyskać uwagę opinii publicznej. Sytuację jeszcze pogarsza specyfika form zatrudnienia — dla przykładu polskim marynarzom pracodawcy (często zagraniczni armatorzy) pozostawiają wybór co do tego, gdzie i w jakiej wysokości odprowadzać składki na ubezpieczenia społeczne, co skutkuje tym, że szczególnie młodszy, często niemyślący o przyszłości, nie wspominając już o emeryturze, są czasami „poza systemem” (przynajmniej poza rejestrami ZUS), a tym samym trudno im się skarżyć instytucjom kontrolnym.

Zmierzanie się z brakiem odpowiednich polityk dostosowujących wytyczne dla zarządzających przemysłem morskim do dyrektyw związanych z wdrażaniem niebieskiej gospodarki jest jednym z głównych i najpilniejszych zadań nawet dla największych „dostawców” siły roboczej na morzu. Kontynentem zapewniającym największą podaż pracowników w zawodach morskich jest Azja. Wskazuje się, że np. w Malezji brakuje odpowiedniej instytucji państwowej, której działalność byłaby poświęcona *stricto* gospodarce morskiej, jak również spójnej polityki morskiej, a nakładające się kompetencje różnych ministerstw utrudniają realizację planów związanych z niebieską gospodarką (Hafizh et al., 2023).

Podczas gdy kwestie bezpieczeństwa są często przedmiotem dość szczegółowych regulacji w wielkoskalowych przedsięwzięciach gospodarczych na morzu, to w odniesieniu do mniejszych branż ciągle wymagają one doprecyzowania, jak np. ochrona dla tzw. *dive fishers* (Nisa, 2022).

Wyzwaniem dla gospodarki morskiej w przyszłości może być także humanizacja pracy ludzi w warunkach coraz większej automatyzacji. Przy zwiększonej liczbie urządzeń zaprzężniętych w proces pracy te jego elementy, w których bierze udział człowiek, muszą stanowić środowisko nie tylko bezpieczne, lecz także odpowiednio stymulujące. Choć w branży morskiej wysiłki na rzecz wprowadzania autonomicznych statków czy choćby autonomicznych elementów w łańcuchu dostaw są jak dotąd w powijakach (Mallam, Nazir, Sharma, 2020), to właśnie ten moment może być najbardziej newralgiczny dla kondycji zatrudnionych na pokładach (pełna autonomizacja i automatyzacja będzie oznaczała raczej już tylko nadzór z lądu bądź rzadkie i krótkie wizyty serwisantów w razie wyjątkowo skomplikowanej awarii). W środowisku coraz bardziej pełnym ekranów pracownik będzie pozbawiony mentoringu, za to przeciążony strumieniami danych i koniecznością ich szybkiego przetwarzania (Emad, Narayanan, Kataria, 2022). W momencie przejmowania wielu czynności przez maszyny człowiek traci także przekonanie o swojej sprawczości, a tym samym godności jako wartościowych i niezbędnych

do wykonywania pracy na morzu (kapitan może poczuć się tylko przyciskającym guzik; Veitch et al., 2022). Człowiek lubi, kiedy owoce jego trudu są widoczne (widzialne) i doceniane, a to nie zawsze jest łatwe do osiągnięcia, gdy ma polegać na komunikacji z maszynami (Vries, 2017). Jednocześnie warto zauważyć, że przy niedoborze pracowników chętnych do zarabiania na morzu automatyzacja i robotyzacja samych czynności na pokładzie, ale też w zakresie szkoleń w czasie edukacji morskiej na lądzie mogą przyciągnąć do tego zawodu więcej zdolnych przedstawicieli młodszych pokoleń, obytych już dobrze z nowymi technologiami (Kholodenko, Gontar, Shabatura, 2022) i nieprzepadających za żmudnym wysiłkiem fizycznym.

Na statkach w ramach ekonomizacji liczebności załóg dalekomorskich często redukowano je do niezbędnego minimum — to jednak wpływało negatywnie na kondycję psychiczną ich członków (Kołodziej, Kołodziej-Durnaś, 2018). W związku z tym coraz więcej szkoleń odbywa się na symulatorach (tańsza opcja niż praktyka na pełnym morzu) lub zdalnie, jednak brak społecznego kontekstu uczenia się powoduje, że może ono nie być tak efektywne. Z wywiadów z badaczami zawodów morskich wiem, że marynarze często uciekają się do samodzielnej edukacji i poszukują wsparcia u znajomych (wykonujących podobną pracę) za pośrednictwem mediów społecznościowych. Z jednej strony może to usprawniać zdobywanie specjalistycznej wiedzy w sytuacji awarii, zagrożenia czy trudnego problemu do rozwiązania, ale z drugiej strony może być objawem trudności psychicznych i dążenia do rozładowania napięć w kontakcie z żywym (choć w zapośredniczonym kontakcie) człowiekiem, w przeciwieństwie np. do konieczności wypełnienia formularzy dotyczących jakichś niepożądanych zdarzeń czy zachowań.

Z jednej strony dąży się do tego, by automatyzacja, a także komunikacja ze sztuczną inteligencją (*deep learning*, *machine learning*) na statkach, platformach i infrastrukturze portowej, minimalizowała możliwość błędu ludzkiego (Islam et al., 2017; Cao-Feijóo et al., 2024); z drugiej strony marynarze, rybacy i portowcy wiedzą, że w razie wypadku, kolizji czy innych zdarzeń pociągających za sobą ogromne straty armator będzie szukał najsłabszego ogniwa, czyli pracownika, żeby przypisać mu winę, inaczej nie otrzyma odszkodowania od ubezpieczyciela (nie otrzyma go na pewno, gdy ten uzna, że przyczyną była tzw. siła wyższa). Dlatego pracodawcy, stosując się zresztą do wytycznych i przepisów różnych między- czy ponadnarodowych organizacji regulujących działalność człowieka na morzach i oceanach, przygotowują wiele szkoleń, manewrów, ćwiczeń i pogadanek, by pracownicy byli wyedukowani w kwestii bezpieczeństwa. Jednak marynarze uskarżają się na nadmiar takiego rodzaju obowiązków, szczególnie że są one związane z koniecznością wypełniania kwestionariuszy, ewaluacji itp.

Podsumowanie

Pracy na morzu polscy badacze przyglądają się przynajmniej od lat 60. ubiegłego wieku. Skupiano się wtedy na warunkach bytowych na statkach oraz na tym, w jaki sposób ten tryb pracy odciska się na życiu rodzinnym. Najtrudniejsze warunki panowały w branży połowowej. Rybacy często pracowali po kilkanaście godzin, a kabiny, w których mieszkali, były wieloosobowe. W okresie transformacji wiele z rodzimych przedsiębiorstw połowowych upadło, główną kategorią zawodową w gospodarce morskiej pozostają marynarze floty transportowej. Postęp technologiczny spowodował, że praca na statku dalekomorskim stała się mniej uciążliwa fizycznie, jednak mimo skróconych rejsów bywa bardziej obciążająca psychicznie — jest większa możliwość bycia teleobecnym w domu rodzinnym, ale życie społeczne na statku zanika. Presja na wydajność powoduje też, że zmniejsza się możliwość wyjścia do miasta w czasie zawijania do portów (zwiedzania, odpoczynku w centrach dla marynarzy). Założenia niebieskiej gospodarki nakładają na państwa, przedsiębiorstwa i pozostałych aktorów w branży morskiej zobowiązania do zrównoważonego rozwoju. Pozostaje mieć nadzieję, że obejmą one również środowisko pracy marynarzy i rybaków tak, by praca ta była bezpieczniejsza oraz rozwijająca i by stanowiła mniejsze wyzwanie dla życia rodzinnego.

Bibliografia

- Birchenough S., 2023: *Knowledge-Based Science in Support of the Blue Growth Ambition for Small Island Developing States*. „ICES Journal of Marine Science”, vol. 80 (8), s. 2166—2170. <https://doi.org/10.1093/icesjms/fsad142>.
- Bryniewicz W., 2004: *Geneza i dzieje socjologii morskiej*. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Cao-Feijóo G. et al., 2024: *Deep Learning Methods to Mitigate Human-Factor-Related Accidents in Maritime Transport*. „Journal of Marine Science and Engineering”, vol. 12 (10), s. 1—11. <https://doi.org/10.3390/jmse12101819>.
- Dobrzeńiecki-Lukasiewicz R., 2023: *Families of Seamen in the Period of Political Changes and Today — Homelessness Issues*. W: *Maritime Professions. Issues and Perspectives*. Eds. A. Kołodziej-Durnaś, F. Sowa, M.C. Grasmeier. ISMS vol. 2. Leiden—Boston: Brill, s. 239—254.
- Durka W., 1994: *Władza, kierowanie, efektywność. Studium funkcjonowania organizacji dalekomorskiego statku rybackiego*. Szczecin: Uniwersytet Szczeciński.

- Emad G., Narayanan S., Kataria A., 2022: *On the Road to Autonomous Maritime Transport: A Conceptual Framework to Meet Training Needs for Future Ship Operations*. W: *Human Factors in Transportation*. Eds. K. Plant, G. Praetorius. AHFE International Conference. AHFE Open Access, vol. 60. <https://doi.org/10.54941/ahfe1002500>.
- Germond-Duret C., 2022: *Framing the Blue Economy: Placelessness, Development and Sustainability*. „Development and Change”, vol. 53 (2), s. 308—334. <https://doi.org/10.1111/dech.12703>.
- Gordon G., 1991: *Industry Determinants of Organizational Culture*. „Academy of Management Review”, vol. 16, s. 396—415. <https://doi.org/10.5465/AMR.1991.4278959>.
- Hafizh A. et al., 2023: *Malaysia's Blue Economy: Position, Initiatives, and Challenges*. „ERIA Policy Brief”, no. 4, s. 1—4. <https://www.eria.org/uploads/Malaysia-Blue-Economy-Position-Initiatives-Challenges.pdf>.
- Hein C., Bartłomiejski R., Kowalewski M., eds., 2024: *Hustle and Bustle. The Vibrant Cultures of Port Cities*. ISMS, vol. 3. Leiden—Boston: Brill.
- Islam R. et al., 2017: *Development of a Human Reliability Assessment Technique for the Maintenance Procedures of Marine and Offshore Operations*. „Journal of Loss Prevention in The Process Industries”, vol. 50, s. 416—428. <https://doi.org/10.1016/J.JLP.2017.10.015>.
- Janiszewski L., 1967: *Rybacy dalekomorscy. Studium socjologiczne*. Poznań: Wydawnictwo Instytutu Zachodniego.
- Janiszewski L., 1988: *Marynizacja. Przyczynek teoretyczny*. „Roczniki Socjologii Morskiej”, t. IV, s. 5—14.
- Janiszewski L., Sosnowski A., 1984: *Socjologia morska. Wybór zagadnień*. Wrocław: Ossolineum.
- Kaczmarczyk-Sowa M., 1996: *Konflikty w rodzinach marynarzy*. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Kadhafi M., 2024: *Opportunities and Challenges of Marine Logistics Policy in Supporting Blue Economy*. „Collaborate Engineering Daily Book Series”. <https://doi.org/10.62012/collaborate.v2i1.63>.
- Kamińska-Berezowska S., 2013: *Kobiety w wybranych segmentach polskiego ruchu związkowego a równość płci. Studium z zastosowaniem teorii Pierre'a Bourdieu*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Kholodenko A., Gontar A., Shabatura Y., 2022: *Optimization of Investments in the Training of Seafarers*. „Development of Management and Entrepreneurship Methods on Transport”, no. 4 (81), s. 99—111. <https://doi.org/10.31375/2226-1915-2022-4-99-111>.
- Kim J., Jang S., 2018: *Seafarers' Quality of Life: Organizational Culture, Self-Efficacy, and Perceived Fatigue*. „International Journal of Environmental Research and Public Health”, vol. 15, s. 1—11. <https://doi.org/10.3390/ijerph15102150>.
- Kołodziej A., 2019a: *The Concept of Marinization by Ludwik Janiszewski — To Understand the Influence of the Sea*. „Cultural Interaction Studies of Sea Port Cities”, no. 20, s. 159—179.

- Kołodziej A., 2019b: *Marynarze floty transportowej w świetle studiów nad strukturą społeczną*. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Kołodziej A., Kołodziej-Durnaś A., 2018: *Labour Milieu of Merchant Seamen's Crews — Economization versus Human Relations*. „Transformations in Business and Economics”, vol. 17, no. 1 (43), s. 64—81.
- Kołodziej A., Kołodziej-Durnaś A., Królikowska I., 2024: *Fifty Years of Maritime Sociology in Poland*. „Colloquium”, vol. 2 (54), s. 139—154.
- Kołodziej-Durnaś A., Kołodziej A., Królikowska I., 2021: *Czas marynarzy. O postrzeganiu czasu w pracy na morzu*. Szczecin: Volumina.pl.
- Kołodziej-Durnaś A., Sowa F., Grasmeier M.C., eds., 2023: *Maritime Professions. Issues and Perspectives*. ISMS, vol. 2. Leiden—Boston: Brill.
- Kraśko N., 2010: *Instytucjonalizacja socjologii w Polsce 1970—2000*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Lang M., 2011: „An Investigation of Organizational Culture and Job Satisfaction on board Industrial and Cruise Ships”. [MA dissertation]. <https://nva.sikt.no/registration/0198ee4ad48c-b31795ff-cb0b-4dcc-9ec1-87a63328b2f5> [dostęp: 20.01.2025].
- Mallam S., Nazir S., Sharma A., 2020: *The Human Element in Future Maritime Operations — Perceived Impact of Autonomous Shipping*. „Ergonomics”, vol. 63, s. 334—345. <https://doi.org/10.1080/00140139.2019.1659995>.
- Martínez-Vázquez R., Milán-García J., De Pablo Valenciano J., 2021: *Challenges of the Blue Economy: Evidence and Research Trends*. „Environmental Sciences Europe”, vol. 33, s. 1—17. <https://doi.org/10.1186/s12302-021-00502-1>.
- Milian L., 1974: *Zawód marynarza floty transportowej*. Gdynia: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Morskiej.
- Mrzygłód H., 1996: *Dobór małżeński w rodzinach marynarzy*. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Muster R., 2022: *Pandemia COVID-19 a zmiana modelu pracy. Polska na tle krajów Unii Europejskiej*. „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Sociologica”, nr 81, s. 29—44. <https://doi.org/10.18778/0208-600X.81.02>.
- Nævestad T. et al., 2018: *Framework Conditions of Occupational Safety: Comparing Norwegian Maritime Cargo and Passenger Transport*. „International Journal of Transportation Science and Technology”, vol. 7 (4), s. 291—307. <https://doi.org/10.1016/J.IJTST.2018.10.006>.
- Nævestad T. et al., 2019: *Safety Culture in Maritime Transport in Norway and Greece: Exploring National, Sectorial and Organizational Influences on Unsafe Behaviours and Work Accidents*. „Marine Policy”, vol. 99, s. 1—13. <https://doi.org/10.1016/J.MARPOL.2018.10.001>.
- Nisa Z., 2022: *The Role of Marine and Diving Authorities in Workforce Development in the Blue Economy*. „Frontiers in Marine Science”, vol. 9, s. 1—16. <https://doi.org/10.3389/fmars.2022.1014645>.

- Plopa M., 1993: *Z badań nad neurotyzmem marynarzy i rybaków w warunkach rejsu dalekomorskiego*. „Roczniki Socjologii Morskiej”, t. 7, s. 69—95.
- Rayner R., Jolly C., Gouldman C., 2019: *Ocean Observing and the Blue Economy*. „Frontiers in Marine Science”, vol. 6. <https://doi.org/10.3389/fmars.2019.00330>.
- Sergeant J., 2022: *Labour Regimes at Sea*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Labour-Regimes-at-Sea-Sergeant/f5c6dcdb61d2136b289a562155b302f8e2b1f45c> [dostęp: 20.01.2025].
- Sievers B., 1994: *Rozmyślania o relacji między pracą, śmiercią i życiem*. „Przegląd Organizacji”, nr 3/94, s. 12—15.
- Veitch E. et al., 2022: *From Captain to Button-Presser: Operators’ Perspectives on Navigating Highly Automated Ferries*. „Journal of Physics: Conference Series”, vol. 2311, s. 1—15. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/2311/1/012028>.
- Vries L., 2017: *Work as Done? Understanding the Practice of Sociotechnical Work in the Maritime Domain*. „Journal of Cognitive Engineering and Decision Making”, vol. 11, s. 1—26. <https://doi.org/10.1177/1555343417707664>.
- Woźniak R., 1993: *Teoretyczne problemy socjologii miasta portowego*. „Roczniki Socjologii Morskiej”, t. 7, s. 43—58.
- Zhang W., Wen Y., 2023: *A Study on a Sense of Relative Deprivation of Elderly Fishers from the Perspective of Ocean Sociology: The Example of Island S and G in Zhoushan City, China*. W: *Maritime Professions. Issues and Perspectives*. Eds. A. Kołodziej-Durnaś, F. Sowa, M.C. Grasmeier. ISMS, vol. 2. Leiden—Boston: Brill, s. 225—238.

Źródła internetowe

- http://www.easasociology.org/?page_id=1263.
- <https://rethinkblue.eu/>.
- <https://www.cardiff.ac.uk/seafarers-international-research-centre>.
- <https://www.cardiff.ac.uk/seafarers-international-research-centre/research>.
- <https://www.wmu.se/research/priority-areas>.
- Ulotka Centre for Maritime Health and Society w Esbjerg, Dania. <https://www.sdu.dk> › - › media › files › om_sdu › institutter › ist › maritimsundhed › cmss+brochure.