Biuletyn Morski

Kwartalnik Krajowej Sekcji Morskiej Marynarzy i Rybaków NSZZ Solidarność

NR 3 (85) LIPIEC - WRZESIEŃ 2017 ISSN 1426-1006

- Dialog i negocjacje w PŻM – Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego spotkała się w Szczecinie.
- Z działalności ITF – koordynacja pomocy dla opuszczonej załogi.
- Program pracy Europejskiej Federacji Transportowców (ETF).
- Marynarskie umowy o pracę – najpierw przeczytaj, później podpisuj, kilka cennych rad.
- Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) uznaje specjalne. potrzeby marynarzy – Bezpieczeństwo i Higiena Pracy.
- Między morzem a domem – jak radzić sobie ze stresem.

M/S SOBIESKI

SPIS TREŚCI

Z działalności KSMMiR 3

Z działalności ITF-Międzynarodowej Federacji Transportowców 6

Z działalności ETF – Europejskiej Federacji Transportowców 10

Porady i informacje dla marynarzy 18

Z działalności Organizacji Marynarzy Kontraktowych 26

Historia 28

Krzyżówka 30

Wydawca
Krajowa Sekcja Morska Marynarzy
i Rybaków NSZZ „Solidarność”

Adres redakcji
71-604 Szczecin, ul. Szarotki 8,
tel. (91) 422-33-11 fax (91) 422-29-00,
e-mail: biuro@nms.org.pl,
www.solidarnosc.nms.org.pl

Rękopisów nie zamówionych redakcja nie zwraca, za treść ogłoszeń redakcja nie odpowiada.

Druk
Drukarnia MISIURO Gdańsk-Brzeźno,
ul. Gdańska 29 tel./fax 58 342 89 37
58 342 26 18
e-mail: biuro@misiuro.pl www.misiuro.pl

Numer zamknięto 3 października 2017 r.

Zdjęcia na okładce:
Polski transatlantyk MS Sobieski
– okładka czasopisma ze zbiorów Biblioteki Narodowej

Od Redakcji

Witamy w trzecim kwartale 2017 r.

Na okładce naszego Biuletynu publikujemy zdjęcie kolejnego polskiego statku - M/S „Sobieski”, a poniżej przekazujemy Państwu informację o historii powstania jednostki i dzieje jej losów.

M/S „Sobieski”, został zbudowany w stoczni Swan Hunter & Wigham Richardson, Ltd. w Newcastle, statek wprowadzono do użytkowania w czerwcu 1939 r. M/S „Sobieski” przed wojną odbył jedynie jeden pełny rejs przez ocean. Drugi rejs został opóźniony przez pożar silnika i niezbędny remont.

Dnia 1 września 1939 roku „Sobieski” zawinął do portu w Dakarze, gdzie spędził ponad dwa miesiące, czekając na rozkazy.

Dopiero 24 listopada 1939 roku brytyjskie ministerstwo żeglugi przejęło statek, dzierżawiąc go na okres wojny.

W czerwcu 1940 roku statek przewiózł do Kanady brytyjskie złoto i skarby wawelskie. Na pokładzie znaleźli się również niemieccy jeńcy, którzy stali się naturalną ochroną przez atakiem na cenny ładunek.

W kolejnych latach wojny M/S „Sobieski” uczestniczył w wielu operacjach na morzach i oceanach świata.

Po zwolnieniu z brytyjskiego czarteru statek ponownie przystosowano do roli statku pasażerskiego. Prawie dwa lata M/S „Sobieski” pływał we włoskim czarterze na linii nowojorskiej.

W marcu 1950 roku statek został sprzedany Związkowi Radzieckiemu, gdzie służył pod nazwą „Gruzja”. Ostatecznie statek został zezłomowany we włoskiej stoczni w 1975 r.

Oprócz historycznego opisu nieistniejącej już jednostki, proponujemy w tym wydaniu Biuletynu wiele ciekawych artykułów z informacjami:

z działalności Krajowej Sekcji Morskiej Marynarzy i Rybaków, a w nich między innymi o udziale Przewodniczącego Rady KSMMiR w spotkaniu Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego, które odbyło się w Szczecinie i było poświęcone Polskiej Żegludze Morskiej.

o pomocy ITF dla opuszczonej załogi statku,

z działalności Europejskiej Federacji Transportowców - o planie pracy ETF na lata 2017-2022,

z cyklu porad dla marynarzy, kolejny raz przypominamy o konieczności zapoznania się z warunkami zatrudnienia przed podpisaniem marynarskiej umowy o pracę,

o nowym cyklu porad psychologiczno-szkoleniowych autorskiego programu skierowanego specjalnie dla środowiska marynarzy i ich rodzin przygotowanego przez dwóch specjalistów pod nazwą „Dwa spojrzenia , jeden cel”,

o dramatycznych losach polskich oficerów Marynarki Wojennej po 1945 r.

Zachęcamy również do rozwiązywania hasła krzyżówki, które stanowi myśl Horacego.

Rozwiązanie prosimy nadsyłać do końca listopada 2017 r. wraz z podaniem adresu korespondencyjnego, na który wyślemy nagrody po prawidłowym odgadnięciu hasła krzyżówki.

Redakcja Biuletynu Morskiego

WAŻNE

Informujemy o możliwości otrzymywania Biuletynu Morskiego Krajowej Sekcji Morskiej w formie elektronicznej (PDF od 2 do 5MB) zamiast wysyłki pocztą tradycyjną. Przypominamy, że Biuletyn Morski wydawany jest kwartalnie i zawsze można skorzystać z archiwalnych wydań zamieszczanych na stronie internetowej Krajowej Sekcji Morskiej www.solidarnosc.nms.org.pl Prośbę o wysyłkę Biuletynu Morskiego drogą mailową prosimy wysłać na adres:biuro@nms.org.pl

Z działalności Krajowej Sekcji Morskiej Marynarzy i Rybaków NSZZ Solidarność

Dialog i negocjacje w PŻM – Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego w Szczecinie

Dnia 06.07.2017 roku odbyło się posiedzenie Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w Szczecinie. Jednym z tematów omawianych podczas rady była sytuacja w PŻM.

W obradach, na zaproszenie Krzysztofa Kozłowskiego – Przewodniczącego Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego, Krajową Sekcję Morską Marynarzy i Rybaków NSZZ „Solidarność” reprezentowali: Andrzej Kościk – Przewodniczący Rady, Adam Mazurkiewicz – członek Prezydium Rady.

W spotkaniu uczestniczyli m.in.: Mieczysław Jurek –

Przewodniczący Zarządu Regionu Pomorza Zachodniego NSZZ „Solidarność”, Paweł Kowalski – Przewodniczący Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” w PŻM, Paweł Brzezicki – Zarządca Komisaryczny PŻM, Grzegorz Witkowski – Wiceminister Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej oraz przedstawiciele OPZZ, Forum i związków zawodowych PŻM.

W trakcie dyskusji strony dialogu społecznego w PŻM przedstawiły swoje stanowiska. Strona pracowników podnosiła w zdecydowany sposób działania na szkodę związku i utrudnienie działalności związkowej. Zarządca Komisaryczny i przedstawiciele PŻM przedstawili swój punkt widzenia na dialog.

Paweł Kowalski – Przewodniczący Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” w PŻM – podkreślił m.in., że w PŻM obecnie występuje utrudnianie działalności związkowej i unikanie rzeczywistego dialogu społecznego. Paweł Kowalski przypomniał również historię ratowania PŻM – 12 lat temu przez NSZZ „Solidarność” PŻM i pracowników.

Mieczysław Jurek - Przewodniczący Zarządu Regionu Pomorza Zachodniego NSZZ „Solidarność” stwierdził m.in., że ataki na kolegów z „S” odczytujemy jako prowokację. Podkreślił, że Zarząd Regionu czuje się oburzony obraźliwymi sformułowaniami w stosunku do „Solidarności”. Poprosił o opamiętanie i sprostowanie. Powinno się prowadzić rozmowy i dyskusję merytoryczną przy stole.

Paweł Brzezicki – Zarządca Komisaryczny PŻM podkreślił, że musimy wdrożyć plan naprawczy PŻM, przekazany wcześniej stronie społecznej. Plan naprawczy jest akceptowany przez banki. Pensja jest jednym z elementów obniżenia kosztów działalności firmy, ale nie największym. Nie jest prawdą, że tylko strona społeczna będzie ponosić koszty tego planu naprawczego. Zostały ścięte również budżety techniczne i zostały wprowadzone dyscypliny kosztowe. Zwrócił się publicznie do Przewodniczącego Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” i przeprosił wszystkich związkowców i cały NSZZ „Solidarność” za kilka niepotrzebnych słów.

Grzegorz Witkowski – Wiceminister Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej. Musi być przeprowadzony plan naprawczy. Nie ma najmniejszych powodów, żeby NSZZ „Solidarność” nie była informowana i konsultowana w sprawie programu naprawczego.

Minister podkreślił, że należy przygotować PŻM instytucjonalnie, finansowo i legislacyjnie do tego, aby była pierwszorzędnym graczem na międzynarodowych szlakach żeglugowych. Grzegorz Witkowski wskazał, że plan naprawczy, który zaproponował komisarz Brzezicki, jest planem spójnym oraz akceptowalnym przez ministerstwo. Na zakończenie Wiceminister zwrócił się do Mieczysława Jurka, żeby szef Regionu spełnił rolę arbitra w w/w sprawie.

Andrzej Kościk – Przewodniczący Rady KSMMiR NSZZ „S” poinformował członków Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego, że KSMMiR NSZZ „S” jest afiliowana w Międzynarodowej Federacji Transportowców - ITF i Europejskiej Federacji Transportowców – ETF. Strona pracownicza postuluje stosowanie równego pola gry wśród marynarzy. „Solidarność” marynarzy nie uznaje dumpingu socjalnego i wykorzystywania taniej siły roboczej.

Taka nieuczciwa konkurencja prowadzi miedzy innymi do obniżenia poziomu bezpieczeństwa pracy a nawet może przyczyniać się do utraty miejsc pracy przez wysoko wykwalifikowanych marynarzy. W przypadku żeglugi promowej – w odniesieniu do europejskich serwisów promowych ITF stosuje zasady zawarte w Polityce Ateńskiej. ITF postanowił, że załogi zatrudnione na promach operujących pomiędzy państwami europejskimi należy objąć takimi warunkami zatrudnienia, które są na równi z, lub korzystniejsze od stosowanych w tych krajach.

W sprawie obecnej sytuacji w PŻM zauważył, ze jeśli wszystkie strony tzn. pracodawca i związki zawodowe mówią, że chcą prowadzić dialog to, oddalając niepotrzebne i złe słowa, należy przystąpić do negocjacji. Zdaniem A. Kościka sprawa PŻM wykracza poza poziom regionalny i ma wymiar krajowy oraz międzynarodowy. Obecna sytuacja nakazuje wszystkim wykazać odpowiedzialność. Dialog i negocjacje mocno ustanawia Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy MLC 2006. KSMMiR NSZZ „S” deklaruje gotowość negocjacji. Zw. zaw. zachowują swoje postulaty i uprawnienia Komisji Międzyzakładowej „S” PŻM.

Swoją wypowiedź zakończył cytatem z wypowiedzi przedstawiciela Ministerstwa Morza, Transportu i Infrastruktury z Chorwacji „Marynarze Chorwacji są skarbem narodowym w Chorwacji" i wyraził przekonanie, że polscy marynarze są również dobrem narodowym Polski .

DYKASTERIA DS. PEŁNEGO ROZWOJU CZŁOWIEKA Przesłanie na Niedzielę Morską 2017 (9 lipca 2017)

W naszym codziennym życiu jesteśmy otoczeni wieloma przedmiotami i korzystamy z różnych przedmiotów i produktów, które są do nas transportowane drogami morskimi. Trudno nam wyobrazić sobie, że za tymi przedmiotami kryją się twarze marynarzy, którzy zapewnili statkowi bezpieczną żeglugę i doprowadzili bezpiecznie towary do portu.

W Niedzielę Morską jesteśmy zaproszeni, aby uznać i wyrazić naszą wdzięczność wobec wielkiej grupy półtora miliona marynarzy (w szczególności pochodzących z krajów rozwijających się), którzy dzięki ciężkiej pracy i poświęceniu czynią nasze życie łatwiejszym, transportując pomiędzy narodami i poprzez tych siedem mórz prawie 90% towarów.

Mimo tego bardzo istotnego wkładu w globalną gospodarkę, ludzie ci stają przed wieloma wyzwaniami i zmagają się z wieloma trudnościami, które mają niekorzystny wpływ na ich życie i na ich godność. W tym miejscu chciałbym przypomnieć niektóre z nich:

Mimo dużego postępu technologicznego, dzięki któremu poprawiła się łączność pomiędzy marynarzami a najbliższymi, to jednak długie miesiące z dala od rodziny są ogromnym poświęceniem, które często negatywnie wpływa na życie rodzinne. Matki pozostają same, zmuszone do odgrywania wielu ról wobec dzieci, które wzrastają bez obecności ojca w domu. Ważne jest, abyśmy w naszej posłudze duszpasterskiej zwracali szczególną uwagę na rodziny marynarzy, inicjując powstawanie grup żon marynarzy, które wzajemnie będą się wspierać.

Korzystanie z mediów społecznościowych pozwala załogom połączyć się z wieloma ludźmi na świecie, a z drugiej strony te media rozłączają i izolują członków załogi od siebie, ponieważ wielu włącza się w świat wirtualny w którym szuka ucieczki w chwilach wolnych. Naszą rolą szczególnie podczas wizyt na statku jest stwarzanie więzi międzyludzkich i wzmocnienie ludzkiej komunikacji wśród członków załóg tak, aby zapobiegać samotności, izolacji i depresji, gdyż one mogą prowadzić do samobójstw, które według badań Brytyjskiego Klubu Ubezpieczeniowego P&I są najczęstszą przyczyną śmierci marynarzy.

Z uwagi na wzrost zagrożenia terrorystycznego podjęto dalsze dodatkowe środki bezpieczeństwa ograniczając w niektórych portach zejście marynarzy na ląd i odwiedzającym dostęp na statek. Niezależnie od tego, że rozumiemy potrzebę uczynienia z portów bezpiecznego miejsca dla ludzi i towarów, to jednak z drugiej strony musimy zapewnić, że nikt nie będzie dyskryminowany i że nie zabroni się mu zejścia na ląd z powodów narodowych, religijnych czy rasowych, broniąc fundamentalnego prawa załóg do „dostępu i do obiektów i usług na lądzie, aby zapewnić im zdrowie i dobre samopoczucie" (MLC 2006, Tytuł 4, Regulacja 4,4).

Mimo uchwalenia i wejścia w życie w sierpniu 2013 Konwencji MLC 2006 (Morska Konwencja o Pracy na Morzu 2006), która ustanawia minimum wymogów międzynarodowych dotyczących praw człowieka i prawa pracy marynarzy, niezależnie od kraju, z którego pochodzą, jest jeszcze zbyt wiele przypadków załóg oszukiwanych finansowo, eksploatowanych i wykorzystywanych w ich pracy, niesprawiedliwie karanych więzieniem za wypadki na morzu i porzuconych w obcych portach. Naszym obowiązkiem jest zapewnić wszelką niezbędną pomoc załogom, które to załogi doświadczają ciężkich prób i trudności, a także chcemy wezwać wszystkie władze morskie, aby pilnie baczyły i były troskliwsze w interwencjach mających na celu zapobieganie nadużyciom i w egzekwowaniu odszkodowań dla marynarzy.

Mimo że zagrożenie piractwem na trasach morskich zmniejsza się w porównaniu do lat poprzednich, niebezpieczeństwo ataków zbrojnych i porwań jest w dalszym ciągu wysokie w niektórych rejonach geograficznych. Chcielibyśmy zachęcić całą społeczność morską, aby nie rezygnowała z czujności, aby wprowadziła wszelkie niezbędne środki, które będą gwarantować bezpieczeństwo i ochronę i to nie tylko ładunku, ale przede wszystkim załóg.

Na końcu chciałbym zwrócić uwagę na rybaków i rybołówstwo, które będzie przedmiotem konferencji na XXIV Kongresie Światowym w Kaohsiung na Tajwanie w październiku tego roku. Podobnie jak marynarze, rybacy spędzają długi czas w morzu, często pływają na statkach rybackich, które nie są zdolne do żeglugi, a ich zawód uważany jest za jeden z najbardziej niebezpiecznych na świecie, a jednocześnie otrzymują niższe wynagrodzenia i świadczenia niż te, które uzyskują marynarze.

Sektor rybacki toczy plaga handlu ludźmi, niewolniczej pracy i nielegalnych praktyk połowowych, które nie są zgłaszane i nieregulowane przepisami.

W czasie Kongresu przy pomocy wykwalifikowanych mówców zwiększymy naszą świadomość i zwrócimy uwagę na te szczególne problemy, umocnimy naszą sieć informacyjną, mając na celu zwiększenie współpracy Duszpasterstwa Ludzi Morza różnych krajów; będziemy dzielić się zasobami i najlepszymi praktykami, aby rozwinąć konkretne umiejętności, szczególnie w sektorze rybackim.

Ponawiam moje zaproszenie, aby w tym Kongresie uczestniczyli nie tylko eksperci, ale jak najszersza liczba kapelanów i wolontariuszy, ponieważ rybołówstwo i rybacy są przedmiotem troski Duszpasterstwa Ludzi Morza, a nie tylko tych, którzy są bezpośrednio, osobiście zaangażowani.

Podsumowując, prośmy Maryję, Gwiazdę Morza, aby podtrzymywała naszą służbę i poświęcenie się marynarzom, rybakom i ich rodzinom, i aby chroniła wszystkich ludzi morza, aż osiągną bezpieczny port niebieski.

Kardynał Peter K.A. Turkson, Prefekt

Projekt ustawy o zmianie ustawy o pracy na morzu

Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o zmianie ustawy o pracy na morzu, przedłożony przez ministra gospodarki morskiej i żeglugi śródlądowej.

Zaproponowano rozwiązania, które wdrażają do polskiego prawa przepisy unijne, dostosowując w ten sposób warunki pracy marynarzy do standardów stosowanych wobec pracowników na lądzie (są one wyższe niż normy pracy na morzu) oraz wprowadzają do ustawy poprawki z 2014 r. do Konwencji o pracy na morzu (Konwencja MLC), które zapewniają odpowiednią ochronę marynarzom w przypadku ich porzucenia, choroby, uszkodzenia ciała lub śmierci. Nowe regulacje poprawią warunki pracy i życia marynarzy.

W projekcie uregulowano kwestie dotyczące:

porzucenia i repatriacji marynarza oraz ubezpieczenia w tym zakresie wraz z certyfikatem potwierdzającym zabezpieczenie finansowe;

- szkód z tytułu uszkodzenia ciała, choroby albo śmierci marynarza i ubezpieczenia w tym zakresie wraz z certyfikatem potwierdzającym zabezpieczenie finansowe.
- W praktyce chodzi o zapewnienie ochrony ubezpieczeniowej marynarzowi na wypadek porzucenia oraz uszkodzenia ciała, choroby albo śmierci.

Projekt wprowadza obowiązek posiadania przez armatora ubezpieczenia lub innego zabezpieczenia finansowego na wypadek porzucenia marynarza (uszkodzenia ciała, choroby albo śmierci) oraz posiadania przez statek certyfikatu (potwierdzającego to zabezpieczenie finansowe), wydanego przez podmiot udzielający zabezpieczenia. Oznacza to, że marynarz (lub osoba przez niego upoważniona) będzie mógł dochodzić roszczeń bezpośrednio od podmiotu udzielającego zabezpieczenia finansowego.

W projekcie określono także zasady inspekcji statków nie podlegających obowiązkowi posiadania certyfikatu MLC (chodzi o statki o pojemności brutto poniżej 500 jednostek).

Za naruszenia przepisów ustawy przewidziano kary pieniężne od 5 do 10 tys. zł (będą one wymierzane np. za żeglugę statkiem nieposiadającym odpowiednich dokumentów, potwierdzających spełnianie wymagań dotyczących warunków pracy i życia na morzu – chodzi o certyfikat MLC lub certyfikat tymczasowy).

Znowelizowane przepisy mają wejść w życie po 30 dniach od daty ich ogłoszenia w Dzienniku Ustaw.

Na podstawie informacji
z Ministerstwa Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej

Nowa ustawa w sprawie czasu pracy na statkach żeglugi śródlądowej

6 czerwca br. weszła w życie ustawa regulująca czas pracy osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na statku żeglugi śródlądowej jako członkowie załogi lub personel pokładowy.

Zgodnie z art. 3 ustawy z 7.04.2017 r. o czasie pracy na statkach żeglugi śródlądowej, czasem pracy na statku żeglugi śródlądowej jest czas, w którym pracownik na polecenie pracodawcy wykonuje pracę na statku.

Istotnym zapisem jest zapis mówiący o tym że pozostawanie w gotowości do wykonywania pracy na statku żeglugi śródlądowej wlicza się do czasu pracy.

Czas pracy na statku żeglugi śródlądowej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w 5.dniowym tygodniu pracy w przyjętym 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym. Tygodniowy czas pracy na statku żeglugi śródlądowej łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w okresie rozliczeniowym.

Maksymalny wymiar czasu pracy na statku żeglugi śródlądowej łącznie z godzinami nadliczbowymi oblicza się, mnożąc 48 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy na statku żeglugi śródlądowej o 8 godzin.

Wymiar czasu pracy na statku żeglugi śródlądowej w okresie rozliczeniowym ulega obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy. W przypadku stosunku pracy trwającego krócej niż okres rozliczeniowy maksymalny wymiar czasu pracy na statku żeglugi śródlądowej oblicza się, mnożąc 48 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie trwania tego stosunku pracy.

W myśl art. 6 ustawy, czas pracy na statku żeglugi śródlądowej łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać: 1) 14 godzin w każdym okresie 24-godzinnym oraz 2) 84 godzin w każdym okresie 7-dniowym. Jeżeli rozkład czasu pracy przewiduje większą liczbę dni pracy niż liczba dni odpoczynku, wówczas przeciętny tygodniowy czas pracy na statku żeglugi śródlądowej w okresie 4 kolejnych miesięcy nie może przekraczać 72 godzin.

Według art. 11 ustawy, pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika ewidencję czasu pracy na statku żeglugi śródlądowej.

Pracodawca przechowuje ewidencję na statku żeglugi śródlądowej do końca okresu rozliczeniowego. Pracodawca, w terminie do 10 dnia każdego miesiąca, przedstawia pracownikowi ewidencję za miesiąc poprzedni. Pracownik potwierdza zgodność danych zawartych w ewidencji podpisem. Kopię ewidencji pracownik przechowuje przez okres roku. Nowa ustawa w zakresie swojej regulacji wdraża dyrektywę Rady 2014/112/UE z 19.12.2014 r. wykonującą Umowę europejską dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym, zawartą przez Europejskie Stowarzyszenie Żeglugi Śródlądowej (EBU), Europejską Organizację Kapitanów (ESO) i Europejską Federację Transportowców (ETF)

Na podstawie informacji
z Ministerstwa Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej

Ministerstwo Gospodarki Morskiej
i Żeglugi Śródlądowej

Z działalności ITF-Międzynarodowej Federacji Transportowców

ITF koordynuje pomoc dla opuszczonej w Adenie załogi

ITF wykorzystał swoje globalne kontakty aby koordynować pomoc dla znajdującej się w poważnych tarapatach załogi opuszczonej w porcie w Adenie.

W kwietniu 2017 roku załoga statku bandery panamskiej „Yas" zgłosiła się o pomoc do ITF po tym jak po zacumowaniu w porcie Aden statek został aresztowany. Dwunastoosobowa załoga – 6 Hindusów, 5 Ukraińców i jeden Syryjczyk – powiedziała inspektorowi Mohamedowi Arrachedi (który jest koordynatorem ITF na obszarze arabskim), że nie płacono jej od marca, na statku nie ma zaopatrzenia ani paliwa i że zostali porzuceni przez armatora.

Inspektor Arrachedi powiedział, że oprócz tych zatrważających warunków, stresu spowodowanego przebywaniem w strefie działań wojennych, szczególnie źle na załogę podziałał fakt, że skonfiskowano ich paszporty i nie istniały żadne plany odnośnie ich repatriacji.

Pomimo tych trudności ITF zdołał pomóc załodze, dzięki współpracy ze swoimi afiliantami w Jemenie – a szczególnie z pracownikami terminalu kontenerowego w Adenie, którzy zajęli się załogą jak własnymi pracownikami i robili wszystko aby pomóc w ich repatriacji ze strefy wojennej. ITF udzielił pomocy przy pokryciu kosztów hotelu, wypłacił marynarzom kieszonkowe oraz zaaranżował ich loty do domu.

Problem repatriacji był szczególnie utrudniony z powodu zamknięcia granic kraju na skutek wybuchu epidemii cholery. Przygotowany, dwustopniowy, plan repatriacji zakładał, że jedna grupa marynarzy, przy pomocy związkowców z Adenu, przekroczy granicę Jemenu drogą powietrzną i wyleci do Kenii a następnie do Odessy i Bombaju a druga grupa popłynie do Dżibuti skąd odleci do Indii i na Ukrainę.

Inspektor Arrachedi nie szczędził pochwał związkowcom z Adenu, którzy, jak powiedział: „pod przywództwem Derheme Mazaria pracowali dniami i nocami aby pokonać wszystkie trudności i doprowadzić do szczęśliwego zakończenia". Podkreślił też ogromny wkład pracy władz portowych i morskich Adenu.

Żona jednego z repatriowanych marynarzy ukraińskich przysłała list z podziękowaniem do inspektora Arrachedi, w którym napisała: *„Szanowny Panie Mohamed, jesteśmy Panu bardzo wdzięczni za powrót naszego syna, męża i ojca… Dziękujemy, dziękujemy – okazał się Pan naszym zbawcą..."*

Problemy z płacami?

Czy masz problemy z otrzymaniem całości swojego wynagrodzenia? Jeśli tak, to może to być sygnał, że twój armator ma problemy finansowe. Powinieneś jak najszybciej skontaktować się ze swoim związkiem lub bezpośrednio z ITF aby zabezpieczyć swoje płace i swoje zatrudnienie.

(Tłumaczenie ze strony internetowej ITF: Barbara Kubach-Chęcińska, – 03.07.2017)

Przypominamy

ITF (International Transport Workers' Federation) - Międzynarodowa Federacja Transportowców powstała w roku 1896. W jej skład wchodzi ponad 600 związków zawodowych z przeszło 135 krajów, zrzeszających około 5 milionów pracowników. Federacja ta zorganizowana jest w sześciu sekcjach branżowych: marynarzy, kolejnictwa, transportu drogowego, lotnictwa cywilnego, portów, żeglugi śródlądowej, rybołówstwa i usług turystycznych.

Reprezentuje transportowców na poziomie światowym i promuje ich interesy poprzez globalne prowadzenie kampanii i solidarność. ITF jest jedną z 10 Globalnych Federacji Związkowych związanych z Międzynarodową Konfederacją Związków Zawodowych (MKZZ) i częścią grupy Związków Globalnych.

Zatrudnienie na statku objętym układem zbiorowym pracy ITF nie oznacza przynależność do tej organizacji.

W celu wstąpienia do Międzynarodowej Federacji Transportowców należy wypełnić deklarację związku zawodowego afiliowanego w ITF.

ZDROWIE PSYCHICZNE MARYNARZY

Należy lepiej zrozumieć powiązanie zawodu marynarza i środowiska pracy z narastającymi zagrożeniami i problemami zdrowia psychicznego.

Międzynarodowa Federacja Transportowców (ITF) zamierza zamówić badanie, którego celem byłoby dostarczenie

wystarczających dowodów pozwalających przekonać armatorów do zwrócenia większej uwagi na zdrowie psychiczne marynarzy. Obejmowałoby to środki poprawy zdrowia psychicznego na statku, oraz postanowienia o pomocy finansowej dla najbliższych wszystkich marynarzy, którzy tragicznie popełnili samobójstwo. Możemy także zwrócić się o włączenie odpowiednich klauzul do polis ubezpieczeniowych.

Samobójstwa wśród marynarzy

Zdrowie psychiczne w pracy jest ważnym problemem wpływającym na miliony pracowników na całym świecie. W większości tragicznych przypadków prowadzić to może do samobójstwa. Dla pewnych zawodów istnieje zwiększone ryzyko jego wystąpienia ze względu na środowisko pracy, a marynarze należą do jednej z najbardziej narażonych grup zawodowych.

Marynarze a zdrowie psychiczne

Wyższa liczba samobójstw marynarzy w porównaniu z innymi spośród większości grup zawodowych ilustrowana była w przeszłości statystykami, aczkolwiek niemożliwe jest uzyskanie dokładnych liczb. Zachodzi przekonanie, że wiele zniknięć na morzu wynikało prawdopodobnie z samobójstwa, przy czym najlepsze szacunki wyrażają przekonanie, że połowa zaginięć marynarzy na morzu jest wynikiem samobójstwa.

Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) dysponuje całościową strategią Zapobiegania Zatonięciom Ludzi w Morzu, w sytuacji kiedy każdego roku toną w morzu 372.000 osób, co jest jedną z dziesięciu wiodących przyczyn śmierci. Na przykład zatonięcia stanowią 43% śmierci dzieci w wieku od roku do czterech lat w Bangladeszu. Śmierć w wyniku utopienia się wykazuje też rosnącą tendencję w wielu innych krajach.

Niestety, marynarze nie zajmują prominentnego miejsca w strategii WHO. WHO nie specyfikuje liczb międzynarodowych utonięć, takich jak samobójstwa, ponieważ nie są one wiarygodnie rejestrowane.

Kiedy się mówi w strategii o statkach, ma to miejsce w kontekście statków pasażerskich i promów oraz w jaki sposób niektóre państwa wymagają pomocy w zakresie egzekwowania istniejących przepisów. Dokument stwierdza, że większość utonięć nie następuje na tych większych statkach, ale na jednostkach rybackich, rekreacyjnych i małych statkach transportowych. Odniesiono się także do zatonięć uciekinierów, starających się o azyl lub bezpaństwowców; w wyniku korzystania z niebezpiecznych jednostek pływających.

Kalentura

Istnieje bardzo niewiele informacji na temat kalentury i generalnie nie wskazuje się tego zjawiska jako przyczyny samobójstw marynarzy. W niektórych słownikach opisuje się ją jako gorączkę, wcześniej przypisywaną jako oddziaływującą na marynarzy w tropikach.

W jednym ze studiów Anthony Law w roku 2006, kalentura wspomniana jest jako ewentualny powód samobójstw i zaginięć na morzu. **Opisuje on kalenturę jako nieodpartą chęć marynarza rzucenia się za burtę, zaś syndrom ten ujawnia się po co najmniej tygodniu trwania podróży bez kontaktu z lądem.** Przeważającymi warunkami w tym okresie jest bezchmurne niebo, spokojne dni tropikalne oraz horyzont pozbawiony innych statków. Marynarz prawdopodobnie będzie sam, wychylać się za nadburcie, odczuwać zmęczenie fizyczne i być może zastanawiać się nad życiem na lądzie. Ruch statku do przodu wzmacnia kalenturę, nie będącą stanem doświadczanym w porze nocnej. Auro wyraża jednak pewne zastrzeżenia co do powodów określających ten stan.

Wysoka liczba samobójstw marynarzy

Chociaż brakować może dowodów aby kalentura stała się powodem szerszej dyskusji w branży żeglugowej nad tendencjami samobójczymi, istnieje wyraźny powód zaniepokojenia charakterem żeglugi i jej negatywnym wpływem na zdrowie psychiczne marynarzy.

Dr Stephen Roberts z Uniwersytetu Swansea (Zjednoczone Królestwo) jest jednym z najwyżej cenionych naukowców prowadzących badania nad samobójstwami w pracy i najbardziej zagrożonymi zawodami. W jego studiach zainteresował się wypadkami śmierci marynarzy na statkach zarejestrowanych w UK przeprowadzając swe studia w dwóch przedziałach czasowych 1979-80, 1982-83oraz między 2001 a 2005. W ciągu tego pierwszego okresu marynarze zajmowali drugie miejsce w stopniu samobójstw (76 na 100.000) wśród wszystkich zawodów. W okresie drugim, od 2001do 2005, marynarze ponownie znaleźli się w tym rankingu z zawodów najbardziej narażonych na drugim miejscu (68 na 100.000).

Dr Robert odnotowuje wyższy stopień samobójstw wśród męskich zawodów manualnych, dla których siły społeczno-ekonomiczne stanowią silniejszy czynnik niż dla kobiet. Te zawody, które przeszły istotne zmiany i redukcje w zatrudnieniu, zwłaszcza pod koniec lat 1980, także zajmują wysokie miejsce. Odnotowuje, że dostęp do środków prewencyjnych i inicjatyw w zakresie zdrowia psychicznego może mieć spore znaczenie dla obniżania zagrożenia.

W ciągu ostatnich pięćdziesięciu lat, do roku 2009, odnotowano także serie specyficznych studiów obejmujących profesję marynarską w licznych krajach. W ich ramach mierzono występowanie samobójstw wśród marynarzy jako udziału w ogólnej liczbie przypadków śmierci i objęły kilka studiów dotyczących floty duńskiej, studia przeprowadzone w Polsce, Hong Kongu, Szwecji, na Wyspie Man, oraz studia przeprowadzone w Zjednoczonym Królestwie, Singapurze i Hong Kongu, w odniesieniu do flot tych krajów.

Ogólnie wykazały one, że ponad 1.000 popełniło samobójstwo pośród zaledwie 17.000 zarejestrowanych przypadków śmierci. Jest to równoważnik około 6% przypadków śmierci przypisywanych samobójstwu. Od ostatnich dwóch dziesięcioleci badania wskazują na jeszcze wyższy udział wynoszący 6,5 %, co oznacza więcej niż trzy razy powyżej średniej dla pracowników w krajach zachodnich.

Jednak wspomniany wyżej udział procentowy przypadków śmierci w wyniku samobójstwa jest niemal z pewnością zaniżony. Jedno studium z roku 2005 stwierdziło, że w 835 przypadkach śmierci na morzu ponad 20% było wynikiem zaginięcia marynarzy. Autorzy raportów zajmujących się przypadkami śmierci marynarzy przekonani są, że aż 50% przypadków zaginięcia marynarzy jest prawdopodobnie wynikiem samobójstwa.

Niektóre powody problemów ze zdrowiem psychicznym w profesji marynarskiej

Istnieją liczne prawdopodobne przyczyny słabej kondycji psychicznej marynarzy. Niektóre z najbardziej oczywistych obejmują :

Długie okresy przebywania z dala od przyjaciół i rodziny

Inaczej niż w przypadku większości zawodów lądowych, życie na morzu oznacza wydłużone okresy z dala od domu, a w przypadku dłuższych przewozów dalekomorskich może to trwać kilka miesięcy. Marynarze mogą nieuchronnie cierpieć z tego powodu, tym bardziej jeśli nie nawiązano przyjaźni z innymi członkami załogi.

Ponadto współczesna żegluga cechuje się bardzo krótkimi nawrotami statków. Intensywne obciążenie pracą wymagane na statku dla zajmowania się pracami przeładunkowymi, wraz z innymi rutynowymi zadaniami, marynarze często nie mają w tej sytuacji możliwości przerwania rutyny i udania się na ląd.

Zmęczenie i wyczerpanie

Badania pokazały, że zmęczenie jest silnie powiązane z problemami zdrowia psychicznego. Nawet kiedy przepisy są należycie egzekwowane, czas pracy marynarzy jest bardzo wymagający i wiadomo nam, że marynarze odczuwają zmęczenie. Istnieją już liczne dowody wpływu zmęczenia na wykonywanie obowiązków oraz wypadków będących bezpośrednimi skutkami zmęczenia.

Bezpieczeństwo zatrudnienia i warunki pracy

Liczne miejsca pracy na statku mają charakter tymczasowy a nawet dorywczy, wobec czego bezpieczeństwo zatrudnienia może odgrywać rolę jako czynnik sprawczy. Wiadomo nam także, że warunki życia i pracy na wielu statkach są bardzo kiepskie, a wyzysk i wykorzystywanie są często ich najgorszymi wyrazami.

Mieszanina narodowości na statku może być korzystnym doświadczeniem, ale może też oznaczać wyraźniejszą izolację jeśli mają miejsce trudności, a zróżnicowania językowe i kulturowe utrudniają komunikację.

Inne czynniki

Doświadczenie marynarzy lub nawet realna obawa o wystąpienie piractwa albo kryminalizacji jest samo w sobie dowodem, że sprawy te mogą poważnie wpływać na doświadczenie zawodowe.

Wdrożenie postanowień w zakresie BiHP zawartych w MLC, 2006

W ramach wytycznych dotyczących wdrażania postanowień o bezpieczeństwie i higienie pracy z Konwencji o Pracy na Morzu (MLC), zajęto się zdrowiem psychicznym. Wytyczne potwierdzają, że problemy zdrowia psychicznego mogą wynikać z licznych powodów. Mogą nimi być czynniki zewnętrzne, ale także czynniki związane z miejscem pracy i, że mogą one wpływać na sprawowanie się. Wskazane czynniki miejsca pracy to ograniczenia stanowiące część życia i pracy na morzu, w jaki sposób marynarz traktowany jest przez kolegów na statku, wypadki mogące prowadzić do traumy psychicznej, oraz brak osobistego spełnienia się.

W wytycznych prosi się właściwą władzę o udzielenie armatorom skutecznej porady jak minimalizować niekorzystny wpływ czynników związanych z miejscem pracy na zdrowie psychiczne marynarzy. Środki te obejmują zidentyfikowanie i zredukowanie stresu w miejscu pracy, podniesieniem świadomości na temat wczesnych sygnałów niepokoju psychicznego aby można było zająć się problemem, dostęp do udogodnień socjalnych i rekreacyjnych, oraz aranżacje organizacyjne umożliwiające marynarzom zgłaszanie czynników stresogennych i zapewnić ich usuwanie.

Istniejąca praca

Powiernictwo Marynarskie ITF pracuje aktualnie nad projektem sprawdzającym zagadnienia zdrowia psychicznego marynarzy, z uwzględnieniem izolacji społecznej, depresji i samobójstw. Celem projektu jest zaproszenie do udziału marynarskich organizacji charytatywnych i innych odnośnych organizacji. Powiernictwo wyraziło wolę udzielenia pomocy we wszelkiej pracy o jakiej zadecyduje sekcja marynarzy w kwestii zdrowia psychicznego marynarzy. Obejmuje to podjęcie wszelkich badań na jakie komitet może zdecydować się w tym obszarze.

W Australii realizowany jest projekt „Zdrowie psychiczne marynarzy" zainicjowany przez Klub Rotariański Południowego Melbourne, przy współpracy ze Stowarzyszeniem Opieki Socjalnej Portu Melbourne(MPWA); Beyond Blue, krajową inicjatywą w sprawie depresji; Centrum Marynarskim Stella Maris w Melbourne oraz Misją Marynarską Victorii.

Przekazano informacje na 2.000 statków odwiedzających każdego roku porty stanu Victoria. Inicjatywa dotarła do wielu marynarzy, ponieważ corocznie około 20.0000 marynarzy odwiedza ośrodek Stella Maris w Melbourne i Misje dla Marynarzy. Głównymi trzema narodowościami odwiedzających są: Filipińczycy, Chińczycy oraz Hindusi.

Tydzień akcji w Polsce.

Informujemy, że Komitet Koordynacyjny polskich związków zawodowych marynarzy i portowców afiliowanych w ITF (Międzynarodowa Federacja Transportowców) podjął decyzję, aby w dniach 16-20 października 2017 roku przeprowadzić w polskich portach morskich tydzień akcji poświęcony zwalczaniu zagrożeń, na które w swojej pracy napotykają marynarze i portowcy.

W skład Komitetu Koordynacyjnego wchodzą: Krajowa Sekcja Morska Marynarzy i Rybaków NSZZ „Solidarność", Krajowa Sekcja Portów Morskich NSZZ „Solidarność",

ITF Seafarers *Your port of call online*

Federacja Związków Zawodowych Marynarzy i Rybaków oraz Ogólnopolski Związek Zawodowy Oficerów i Marynarzy.

Tydzień Akcji przeprowadzany w polskich portach ma już prawie dwudziestoletnią tradycję i odbywa się co roku w ramach ogólnoświatowych kampanii ITF znanych jako kampanie przeciwko tanim banderom oraz przeciwko tanim portom angażując działaczy i wolontariuszy wszystkich afiliowanych w ITF związków zawodowych marynarzy i portowców.

W tym roku związki zawodowe chcą zmierzyć się z deregulacją oraz liberalizacją w dostępie do usług portowych w polskich portach, która nieprzerwanie postępuje od początku transformacji w Polsce powodując pogorszenie warunków pracy i płacy portowców, utratę tradycyjnych miejsc pracy, masowe zatrudnianie pracowników portowych w systemie dorywczym, prace przeładunkowe wykonywane przez załogi statków oraz utratę przez wielu polskich portowców ochrony wynikającej z układów zbiorowych pracy. Deregulacja w portach jest wynikiem m. in. braku przepisów wykonawczych do ratyfikowanej przez Polskę Konwencji MOP nr 137.

Jeśli chodzi o marynarzy tegoroczny tydzień akcji poświęcony będzie przypadkom tzw. podwójnej (lub sfałszowanej) księgowości skutkującej utratą części należnych wynagrodzeń oraz kontroli wypełniania przez armatorów postanowień Konwencji o Pracy na Morzu (MLC, 2006).

Tematem wspólnym dla portowców i marynarzy będzie problem przeładunków wykonywanych przez marynarzy. Zjawisko to zwiększa bezrobocie wśród polskich pracowników portowych oraz ma negatywny wpływ na bezpieczeństwo statku i ładunku. Stanowi to ponadto pogwałcenie układów zbiorowych pracy, którymi są objęte statki. Istnieje również ryzyko odmowy wypłaty odszkodowania marynarzowi lub jego rodzinie jeżeli ulegnie on wypadkowi podczas wykonywania przeładunku.

Pozwalamy sobie liczyć na przychylność i zrozumienie dla celów tygodnia akcji, które są zbieżne z interesami portu i wszystkich polskich portowców oraz marynarzy przebywających w polskich portach. Likwidacja deregulacji pozwoli na zrównoważony i harmonijny rozwój przemysłu portowego w Polsce dla dobra i pomyślności wszystkich zaangażowanych stron.

Ponadto informujemy, iż na terenie portów w Gdańsku i w Gdyni osobą koordynującą tydzień akcji jest inspektor **ITF Grzegorz Daleki tel. 514 430 374, email: daleki_grzegorz@itf.org.uk**. Na terenie Szczecina i Świnoujścia tydzień akcji koordynuje **inspektor ITF Adam Mazurkiewicz, tel. 501 539 329, email: adam_mazurkiewicz@nms.org.pl.**

Adam Mazurkiewicz, Inspektor ITF
Krajowy Koordynator Tygodnia Akcji w Polsce

Na zdjęciu: Inspektor ITF Adam Mazurkiewicz podczas Tygodnia Akcji ITF w poprzednich latach.

Z działalności ETF – Europejskiej Federacji Transportowców

Program pracy Europejskiej Federacji Transportowców (ETF)

Informowaliśmy w naszym „Biuletynie morskim", że Jacek Cegielski – Zastępca Przewodniczącego Rady Krajowej Sekcji Morskiej Marynarzy i Rybaków NSZZ „Solidarność" został wybrany do władz ETF na V Kongresie Europejskiej Federacji Transportowców.

Kongres ETF przyjął m.in. główną uchwałę kongresową, która jest programem pracy ETF. Program pracy składa się z trzech części:

A. Fair Transport dla Europy - Nasza wizja - Nasze cele
B. Program Pracy 2017 - 2022
C. Programy Pracy Sekcji i Komitetów: Sekcja Transportu Drogowego, Sekcja Transportu Morskiego, Sekcja Kolejnictwa, Sekcja Dokerów, Sekcja Lotnictwa Cywilnego, Sekcja Śródlądowych Dróg Wodnych, Sekcja Rybołówstwa, Komitet Miejskiego Transportu Publicznego, Komitet Kobiet (do dołączenia po Konferencji Kobiet), Komitet Młodzieży (do dołączenia po Konferencji Młodzieży)

Głównym priorytetem ETF jest „Europa Fair Transport" – walka z dumpingiem socjalnym w transporcie.

A. Fair Transport dla Europy - Nasza wizja - Nasze cele

1. Fair Transport dla Europy jest politycznym i branżowym projektem zainicjowanym przez ETF a naszym celem jest aby „Europa Fair Transport" oraz ETF identyfikowano jako wzajemnie do siebie należące.
2. Fair transport sprowadza się w pierwszym rzędzie i przede wszystkim do traktowania fair wszystkich transportowców. Transport jest także jedną z kluczowych branż dla funkcjonowania społeczeństwa i gospodarki. Transport ma wpływ na środowisko w jakim żyją ludzie.

Poniżej przedstawiamy fragmenty programu pracy Sekcji Transportu Morskiego ETF.

Wizja i cele:

1. Następujące cele stanowią cele nadrzędne/wizję za jakimi opowiada się Sekcja :
   - Zabezpieczenie europejskiego klastra morskiego oraz wzmocnienie branży transportu morskiego w Europie;
   - Walka z dumpingiem socjalnym oraz nieuczciwą konkurencją w sektorze transportu morskiego, promowanie utworzenia Europejskiej Przestrzeni Morskiej bez dumpingu socjalnego;
   - Obrona zatrudnienia europejskich marynarzy, zwłaszcza osób młodych, poprzez promowanie przejścia kontrolowanego przez Europę tonażu spod Tanich Bander (FoC) na powrót do europejskich bona fide bander narodowych oraz stworzenie sprzyjającego środowiska dla naboru i utrzymania marynarzy europejskich;
   - Obrona podstawowych praw i swobód związkowych przewidzianych przez MOP (zwłaszcza Konwencji nr 87 i 98) w odniesieniu do marynarzy na statkach pod europejskimi banderami i promowanie wdrożenia ich praw socjalnych;
   - Obrona i zagwarantowanie godziwego i bezpiecznego zatrudnienia oraz wysokiej jakości norm szkolenia i wystawiania świadectw europejskim marynarzom;
   - Promowanie większego udziału kobiet w sektorze transportu morskiego.
2. Bardziej specyficznie i w wyniku strategicznego wyboru w oparciu o nauki wyciągnięte z poprzedniego Programu Pracy, nowy Program Pracy 2017 -2021 będzie musiał mieć na celu tworzenie i zachowanie miejsc pracy, poprzez **poprawę naboru, perspektyw zatrudnienia, utrzymania oraz warunki pracy i życia marynarzy europejskich**. Do końca roku 2021 nowy Program Pracy proponuje specyficzną strategię, która doprowadzi do lepszego zatrudnienia i warunków pracy dla marynarzy europejskich, co z kolei przyczyni się do osiągnięcia celów nadrzędnych. W tym kontekście Program Pracy przewiduje zabieganie o **trzy ważne wyniki** w nadchodzących latach;
   - Przyjęcie Rozporządzenia o Europejskiej Przestrzeni Morskiej bez dumpingu socjalnego
   - Poprawienie, promowanie i lepsze wdrożenie Prawa Socjalnego dla Marynarzy
   - Przyjęcie Porozumienia Partnerów Społecznych w s. szkolenia marynarzy
3. Celem zwiększenia i ochrony zatrudnienia europejskich marynarzy, wprowadzona powinna zostać reakcja ustawodawcza na poziomie UE. Pomysł sprowadza się do przyjęcia podstawy tworzenia **„Europejskiej Przestrzeni Morskiej bez dumpingu socjalnego"**, aby prawdziwe wdrożenie regulacji socjalnych UE- acquis wspólnotowych - nie ograniczało się do transportu lądowego, ale rozciągało się na wewnątrz-wspólnotową żeglugę, a przez to tworzyło przychylne środowisko dla zatrudniania europejskich marynarzy z równymi zasadami i warunkami.
4. Praca na rzecz wyeliminowania dumpingu socjalnego na wodach europejskich oraz osiągnięcie zasady równego traktowania niezależnie od przynależności państwowej lub miejsca zamieszkania przyniesie korzyść

nie tylko obywatelom Wspólnoty, ale także innym obywatelom europejskim. Dlatego, spełniony zostanie pan-europejski wymiar tego działania.

5. Ten rezultat powinien być powiązany z polityką kabotażową ITF w tym sensie, że redefiniowanie podróży międzynarodowych na krajowe będzie oznaczało tworzenie wewnętrznej przestrzeni morskiej, w jakiej stosowana może być europejska polityka kabotażowa. Ponadto, rezultat ten może znacząco przyczynić się do pierwszej (Skonsolidowanie kluczowych hubów i korytarzy), drugiej (Wpływanie na kluczowych graczy w branży) oraz trzeciej (Uaktywnienie masowego członkostwa) dźwigni strategii ITF. Promowanie europejskiego zatrudnienia w branży i podnoszenie świadomości odnośnie warunków obsadowych powinno także mieć pozytywny wpływ na rozmiar potencjalnej przynależności. Europejski ruch morski, zwłaszcza w regionach Morza Północnego i Morza Bałtyckiego, stanowi jeden z najbardziej gęstych obszarów ruchu morskiego, z istotnymi hubami portowymi i logistycznymi. Więcej europejskich marynarzy zatrudnionych w branży może spowodować większy potencjał dla europejskich związków zawodowych w zakresie pozyskiwania członków (stania się bardziej reprezentatywnymi), wzmocnienia się i nadania większej wagi politycznej negocjacjom z pracodawcami. Ponadto, zaangażowanie się afiliantów morskich w to działanie poszerzy także ich sieć w zakresie interesariuszy w branży, dzięki którym mogą stać się jeszcze silniejsi. W tym kontekście zaangażowane także będą i wyznaczone jako cel ważne spółki żeglugowe. Wkład tego wyniku zwłaszcza jeśli chodzi o rozwój europejskiego klastra morskiego jako całości, doprowadzi do wzmocnienia europejskich związków zawodowych w branży, która obecnie przygląda się z obawą malejącej liczbie europejskich marynarzy szeregowych i oficerów na statkach pod banderami europejskimi. Część tego działania składa się ze zbierania danych przy pomocy badań marynarskiej siły roboczej i przeprowadzania studiów na temat warunków obsadowych w kontekście europejskim (patrz poniżej), co będzie także miało charakter uzupełniający w stosunku do pracy wykonywanej przez ITF w tym zakresie.
6. Sekcja musi mieć na celu wzmocnienie środowiska w jakim marynarskie prawa socjalne mogą prosperować dla gwarantowania godziwej pracy i lepszych warunków życia, co z kolei wpłynie korzystnie na atrakcyjność sektora. Wynik ten powinien mieć wymiar pan-europejski w tym sensie, że podnoszenie świadomości i prowadzenie kampanii informacyjnej wśród marynarzy na temat ich praw socjalnych nie będzie ograniczać się do poziomu UE, ponieważ korzystać z niej będą też marynarze spoza UE. Rezultat ten powinien przyczynić się także do poprawy atrakcyjności sektora transportu morskiego oraz warunków pracy i życia marynarzy na statkach pod europejskimi banderami.
7. Ponadto, przyczyni się do strategii ITF, a zwłaszcza jej trzeciej dźwigni (Aktywizacja masowej przynależności). Podnoszenie świadomości i wprowadzenie skutecznych narzędzi przekazywania pozytywnego przesłania może wpłynąć na członkostwo poszczególnych związków uczestniczących w tym działaniu. Dostępność instrumentów podejścia do marynarzy aby powiedzieć co związki mogą dla nich uczynić i jakie są ich prawa, jest jednym z najbardziej skutecznych sposobów przekonania ich do zostania członkami i aktywizacji istniejących członków.
8. Jeśli chodzi o trzeci wynik, **mówiąc o zatrudnieniu i godziwych warunkach pracy, szkolenie jest fundamentalnym aspektem** którego nie należy pomijać. Gwarantuje ono bliskie dopasowania wymagań kwalifikacyjnych i podaży marynarskich miejsc pracy oraz pomaga marynarzom w adaptacji do zmieniającego się środowiska pracy i nowych technologii. W tym samym czasie odgrywa istotną rolę dla poprawy marynarskich perspektyw zatrudnieniowych i przyszłych ścieżek kariery w kontekście większego i lepszego zatrudnienia dla marynarzy europejskich. W pierwszym rzędzie celem będzie zajęcie się tym w ramach dialogu społecznego, ponieważ istnieją liczne możliwości w tym obszarze znalezienia wspólnych podstaw z armatorami i ostatecznie uzyskania lepszej rentowności. Po drugie, produkty i rezultaty stanowiące wynik takiego dialogu mogą być pożyteczne także na poziomie pan-europejskim.
9. Co więcej, dysponowanie dobrą współpracą z instytucjami kształcenia i szkolenia morskiego (MET) oraz zainteresowania się włączeniem nowych kwalifikacji dla spełnienia przyszłych wyzwań w programach nauczania morskiego wzmocni klaster morski w całości i przyczyni się do zabezpieczenia zatrudnienia europejskiego w branży. To z kolei da związkom zawodowym nowe możliwości organizowania pracowników i tworzenia silnych sojuszy z innymi interesariuszami, np. MET (trzecia dźwignia strategii ITF: Uaktywnienie masowego członkostwa). Fakt, że działanie to obejmuje także refleksję nad mobilnością w ramach marynarskich ścieżek kariery i możliwością przechodzenia marynarzy do pracy lądowej w ramach klastra morskiego powinien przyczynić się do zwiększenia perspektywy świadomości praw pracowniczych i opinii publicznej otwartej na apele i działania związkowe odnoszące się do intermodalnych aspektów branży.
10. Konkretne działania związane będą z trzema wynikami przewidzianymi w celach.

PROGRAM PRACY SEKCJI TRANSPORTU MORSKIEGO EUROPEJSKIEJ FEDERACJI TRANSPORTOWCÓW (ETF)

Na stronie internetowej Krajowej Sekcji Morskiej Marynarzy i Rybaków NSZZ „Solidarność" **www.solidarnosc.nms.org.pl** przedstawiliśmy pierwszą część programu pracy Sekcji Transportu Morskiego ETF „Wizja i cele". Obecnie przekazujemy drugą część programu pt „Konkretne działania".

Europejska Przestrzeń Morska bez dumpingu socjalnego

W odniesieniu do pierwszego wyniku (przyjęcie **Europejskiej Przestrzeni Morskiej bez dumpingu socjalnego**), pomimo raczej nieprzyjaznego kontekstu politycznego i społeczno-ekonomicznego, regulacja taka pozostaje głównym priorytetem Sekcji w świetle nadrzędnych celów na jakie będzie miała istotny wpływ, propozycja przewiduje optowanie za strategią nieformalnego lobbowania, włącznie ze zbieraniem danych mających na celu stworzenie impetu na rzecz zainaugurowania formalnej kampanii.

Zdefiniowanie dla tego specyficznego celu treści „warunków obsadowych" w kontekście europejskim:

- Skoncentrowanie się w szczególności na regularnych serwisach pasażerskich i promowych, ale rozważając rozszerzenie zakresu na wszystkie przewozy wewnątrz-wspólnotowe;
- Odniesienie się do zaleceń Grupy Zadaniowej pozostawiając Państwom Członkowskim prawo do decydowania o warunkach obsadowych na statkach świadczących usługi offshore na ich wodach krajowych;
- Zdefiniowanie koncepcji transparentnej i adekwatnej skali obsadowej;
- Zidentyfikowanie i spełnienie potrzeb pracowników uczestniczących w operacjach holowniczych, poprzez dedykowaną, ponad-sektorową grupę roboczą. Wykorzystanie pracy zrealizowanej przez ten organ ad hoc do lewarowania na rzecz osiągnięcia pewnych celów ustalonych na poziomie Sekcji w powiązaniu z kampanią Fair Transportu;
- Stworzenie koncepcji Fair (Europejskiej) Żeglugi jako części łańcucha zaopatrzeniowego Fair Handel.

Zebranie danych celem przygotowania do lobbowania i prowadzenia kampanii:

- Obejmuje do prowadzenie badań wśród marynarskiej siły roboczej aby zlikwidować luki w zbieraniu danych i wezwać polityków do jednolitej i zharmonizowanej metodologii w tym względzie. W sytuacji idealnej, zbieranie to powinno obejmować informacje o statkach kontrolowanych z Europy, ocenę liczby marynarzy wg ich przynależności państwowej (obywatele/nie zamieszkali) oraz status bandery. To zadanie mapowania wymagać będzie także aktywnego uczestnictwa afiliantów i uzupełnione zostanie informacjami pochodzącymi z ITF;
- Wynajęcie konsultanta zewnętrznego dla wykonania studium nt. warunków obsadowych i powiązania między udzielaniem pomocy publicznej i tworzeniem zatrudnienia dla marynarzy z UE. Uzasadnienie tego ostatniego oświadczenia (pomoc publiczna dla armatorów przyznawana jest tylko tym armatorom, którzy dokonują naboru, kształcą i zatrudniają marynarzy z UE)oparta może być o własny komunikat Komisji UE, gdzie podkreśla się, że niezbędna jest większa przezroczystość pomocy publicznej aby podnieść świadomość wśród władz krajowych a także spółek i poszczególnych osób na temat ich praw i obowiązków. Zamierzeniem Wytycznych jest przyczynienie się do tego i wyjaśnienie jakie systemy pomocy publicznej mogą być wprowadzone dla wsparcia interesów morskich Wspólnoty, mając na celu np. utrzymanie i polepszenie morskiego know-how oraz ochronę i promowanie zatrudnienia europejskich marynarzy.

Stworzenie kampanii mającej na celu przygotowanie gruntu dla przyjęcie Rozporządzenia o Przestrzeni Morskiej bez Dumpingu Socjalnego:

- Przygotowanie gruntu w sposób nieformalny przy udziale ECSA, Komisji Europejskiej oraz europosłów (spotkania dwustronne, „koalicja woli" przeciwko dumpingowi socjalnemu, etc);
- Zaangażowanie Państw Członkowskich i Rady Transportu (spotkanie wysokiego szczebla z Ministrami Transportu, z udziałem krajowych afiliantów, etc);
- Stworzenie działań poprzez Promową Grupę Roboczą MTS ETF, włącznie ze zwoływaniem Konferencji Promowych, kiedy okaże się to właściwe;
- Stworzenie kampanii w mediach (społecznościowych).

Prawa Socjalne dla Marynarzy

Jeśli chodzi o drugi wynik (polepszenie, promowanie i wdrożenie **Praw Socjalnych dla Marynarzy**), strategią bę-

EUROPEANTRANSPORTWORKERS'FEDERATION

dzie optowanie za jednym lub kilkoma projektami finansowanymi przez UE w sprawach równoległych do kampanii informacyjnej.

Zdefiniowanie zakresu praw socjalnych włączonych w to działanie (np. zabezpieczenia społeczne, uprawnienia do emerytury państwowej, sprawiedliwe traktowanie marynarzy, prawa pracownicze i związkowe, ochrona przyznawana przez ustawodawstwo dot. BiHP, etc);Włączenie wynikających z MOP podstawowych praw i swobód związkowych (zwłaszcza Konwencji 87 i 98) w szerszym zakresie kampanii na rzecz praw socjalnych.

Zrealizowanie studium - przy pomocy finansowanego przez UE projektu - sporządzenie mapy stopnia objęcia marynarzy na statkach pod banderami UE w zakresie ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień emerytalnych przy uwzględnieniu zróżnicowań między Państwami Członkowskimi;

Stworzenie kampanii mającej na celu informowanie marynarzy o ich prawach socjalnych, włącznie z podstawowymi prawami i swobodami związkowymi;

- Stworzenie materiałów informacyjnych np. zestawu narzędzi nt. praw i obowiązków socjalnych na statkach pod banderami UE, video, ulotki, etc.
- Stworzenie kampanii w mediach społecznościowych;

Zaangażowanie się w dyskusje z interesariuszami strony trzeciej:

- Zastanowienie się nad sposobem udziału w Forum dla promowania porozumień dwustronnych/wielostronnych dot. naboru marynarzy, ubezpieczenia społecznego i objęcia ubezpieczeniem;
- Nadanie sprawie (praw socjalnych i podstawowych praw i swobód związkowych) priorytetowego miejsca przy stole Sektorowego Komitetu Dialogu Społecznego;
- Zastanowienie się nad sposobami kontroli funkcjonowania agencji obsadowych.

Porozumienia Partnerów Społecznych (SPA) w sprawie szkolenia marynarzy

W odniesieniu do trzeciego wyniku (przyjęcie Porozumienia Partnerów Społecznych (SPA) w sprawie szkolenia marynarzy), poświadczając, że sprawa ma znaczenie dla Dialogu Społecznego, oraz uznając, że sprawa będzie możliwa do osiągnięcia jeśli dostępne będą niezbędne środki i umiejętności, propozycją będzie optowanie za wspólnym działaniem z ECSA, przy równoczesnym odzwierciedleniu lepszego współdziałania między branżą i instytucjami Kształcenia i Szkolenia Morskiego (MET).

Zdefiniowanie do celów SPA zakresu zagadnienia szkolenia, włącznie z np.:

- Rozmieszczeniem miejsc szkoleniowych na statkach;
- Korzystaniem z Pomocy Publicznej i tworzeniem zachęt dla szkolenia;
- Odniesieniem do śródokresowego przeglądu KE oraz potrzeby tworzenia nowych kwalifikacji wśród marynarzy w świetle automatyzacji i cyfryzacji oraz nowych technologii zazieleniających branżę (zachowanie się środowiskowe żeglugi) celem zagwarantowania przewagi konkurencyjnej europejskich marynarzy;

Podkreślenie potrzeby finansowania przez UE w tym kontekście (w oparciu o Zalecenia Polityczne wynikające z aktualnego Projektu Wspólnego nt. Filara 2 odnośnie możliwości finansowania przez UE szkolenia i praktyk), co będzie obejmowało potrzebę:

- Zebrania informacji odnośnie (warunków przyznawania) pomocy publicznej udzielanej armatorom, w oparciu o założenie, że pomoc publiczna dla armatorów przyznawana może im być jedynie pod warunkiem, że dokonują oni naboru, kształcą i zatrudniają marynarzy z UE;
- Bardziej dokładnego przyglądnięcia się wpływowi cyfryzacji na zatrudnienie i szkolenie w kontekście UE jako lidera badań nad nowymi technologiami i automatyzacji.

Zastanowienie się nad lepszą wymianą oraz współpracą między branżą i MTE celem przyglądnięcia się potrzebie przeglądu aktualnego programu szkolenia w kontekście przygotowania następnego pokolenia marynarzy przygotowanego na wyzwania jutra, potrzeby i wymagania kwalifikacyjne; budowanie na podstawie wcześniejszych projektów dotyczących ścieżek kariery i przechodzenia od działalności morskiej do lądowej.

Przyglądnięcie się działaniom wspólnym z ECSA w tej sprawie np. poprzez ustanowienie dedykowanej grupy roboczej mającej na celu przyjęcia SPA dot. szkolenia.

Dodatkowe specyficzne działania rozwijane będą w wyniku polepszania skuteczności i wydajności pracy Sekretariatu poprzez minimalizowanie wpływu ograniczonego personelu i środków, lepszej współpracy z interesariuszami strony trzeciej, oraz stworzenie strategii komunikowania i lobbowania.

Lista Inspektorów ITF

IMIĘ I NAZWISKO		KRAJ	PORT	NUMER TELEFONU	TELEFON KOMÓRKOWY	E-MAIL
Agustin Suarez	Inspector	Argentina	Bahia Blanca	+54 11 4300 7852	+54 911 386 22490	suarez_agustin@itf.org.uk
Roberto Jorge Alarcón	Coordinator	Argentina	Rosario	+54 341 425 6695	+54 9 11 4414 5687	alarcon_roberto@itf.org.uk
Rodolfo Vidal	Inspector	Argentina	Buenos Aires	+54 11 4331 4043	+54 9 11 4414 5911	vidal_rodolfo@itf.org.uk
Ben West	Contact	Australia	Newcastle		+61 419 934 648	summers_dean@itf.org.uk
Dean Summers	Coordinator	Australia	Sydney	+61 2 9267 9134	+61 419 934 648	summers_dean@itf.org.uk
Keith McCorriston	Inspector	Australia	Fremantle	+61 8 9335 0500	+61 422 014 861	mccorriston_keith@itf.org.uk
Matt Purcell	Assistant Coordinator	Australia	Melbourne	+61 (0) 3 9329 5477	+61 418 387 966	purcell_matt@itf.org.uk
Sarah Maguire	Inspector	Australia	Gladstone		+61 434525416	maguire_sarah@itf.org.uk
Christian Roos	Inspector	Belgium	Zeebrugge	+32 2 549 11 03	+32 486 123 890	roos_christian@itf.org.uk
Marc Van-Noten	Inspector	Belgium	Antwerp	+32 3 224 3419	+32 475 775700	van-noten_marc@itf.org.uk
Roger Opdelocht	Coordinator	Belgium	Antwerp	+32 3 224 3411	+ 32 475 440088	opdelocht_roger@itf.org.uk
SouradjouAlassaneFousseni	Contact	Benin	Cotonou	+229 97080213	+229 95192638	sfousseni2002@yahoo.fr
Ali Zini	Inspector	Brazil	Paranagua	+55 (0) 41 34220703	+55 (0) 41 9998 0008	zini_ali@itf.org.uk
Renialdo de Freitas	Inspector	Brazil	Santos	+55 13 3232 2373	+55 13 99761 0611	defreitas_renialdo@itf.org.uk
Vladimir Miladinov	Inspector	Bulgaria	Varna	+359 2 931 5124	+359 887 888 921	miladinov_vladimir@itf.org.uk
Karl Risser	Inspector	Canada	Halifax	+1 902 455 9327	+1 902 237 4403	risser_karl@itf.org.uk
Peter Lahay	Coordinator	Canada	Vancouver	+1 604 251 7174	+1 604 418 0345	lahay_peter@itf.org.uk
Vincent Giannopoulos	Inspector	Canada	Montreal	+1 514 931 7859	+1 514 970 4201	giannopoulos_vincent@itf.org.uk
Juan Villalon Jones	Inspector	Chile	Valparaiso	+56 32 2217727	+56 992509565	villalon_juan@itf.org.uk
Miguel Sanchez	Inspector	Colombia	Barranquilla	+57 5 3795493	+57 310 657 3300	sanchez_miguel@itf.org.uk
Mario Sarac	Inspector	Croatia	Rijeka	385 51 325 349	+385 98 1775 729	sarac_mario@itf.org.uk
Milko Kronja	Inspector	Croatia	Sibenik	+385 22 200 320	+385 98 336 590	kronja_milko@itf.org.uk
Predrag Brazzoduro	Coordinator	Croatia	Rijeka	+385 51 325 343	+385 98 211 960	brazzoduro_predrag@itf.org.uk
Romano Peric	Inspector	Croatia	Dubrovnik/Ploce	+385 20 418 992	+385 99 266 2885	peric_romano@itf.org.uk
Jens Fage-Pedersen	Inspector	Denmark	Copenhagen	+45 36 36 55 94	+45 22 808188	fage-pedersen_jens@itf.org.uk
Morten Bach	Inspector	Denmark	Copenhagen	+45 88920355	+45 21649562	bach_morten@itf.org.uk
Talaat Elseify	Inspector	Egypt	Port Said	+20 66 3324 100	+20 10 1638402	elseify_talaat@itf.org.uk
Jaanus Kuiv	Inspector	Estonia	Tallinn	+372 6116 392	+372 52 37 907	kuiv_jaanus@itf.org.uk
Heikki Karla	Inspector	Finland	Helsinki	+358 9 61520255	+358 40 4356 094	karla_heikki@itf.org.uk
Ilpo Minkkinen	Inspector	Finland	Helsinki	+358 9 615 20 253	+358 40 7286932	minkkinen_ilpo@itf.org.uk
Jan Örn	Assistant Coordinator	Finland	Turku	+358 9 613 110	+358 40 523 33 86	orn_jan@itf.org.uk
Kenneth Bengts	Coordinator	Finland	Helsinki	+358 9 615 20 258	+358 40 455 1229	bengts_kenneth@itf.org.uk
Corine Archambaud	Inspector	France	Le Havre	+33 235266373	+33 685522767	archambaud_corine@itf.org.uk
Geoffroy Lamade	Inspector	France	St Nazaire	+33 2 40 22 54 62	+33 660 30 12 70	lamade_geoffroy@itf.org.uk
Laure Tallonneau	Inspector	France	Brest	+33 2 98 85 21 65	+33 6 85 65 52 98	tallonneau_laure@itf.org.uk
Pascal Pouille	Coordinator	France	Dunkirk	+33 3 28 21 32 89	+33 3 80 23 95 86	pouille_pascal@itf.org.uk
Yves Reynaud	Inspector	France	Marseille	+33 4 915 499 37	+33 6 07 68 16 34	reynaud_yves@itf.org.uk
Merab Chijavadze	Inspector	Georgia	Batumi	+995 5 222 70177	+995 5 93 261303	chijavadze_merab@itf.org.uk
Hamani Amadou	Inspector	Germany	Rostock	+49 381 670 0046	+49 170 7603862	amadou_hamani@itf.org.uk
Karin Friedrich	Inspector	Germany	Hamburg	+49 40 2800 6812	+49 170 85 08 695	friedrich_karin@itf.org.uk
Susan Linderkamp	Assistant Coordinator	Germany	Bremen	+49 421 330 33 33	+49 1511 2 666 006	linderkamp_susan@itf.org.uk
Sven Hemme	Inspector	Germany	Bremen	+49 471 92189209	+49 151 27037384	hemme_sven@itf.org.uk
Ulf Christiansen	Inspector	Germany	Hamburg	+49 40 2800 6811	+49 171 64 12 694	christiansen_ulf@itf.org.uk
Darren Procter	Inspector	Great Britain	Southern England		+44 7949 246219	procter_darren@itf.org.uk
Liam Wilson	Inspector	Great Britain	Scotland	+44 1224 582 688	+44 7539 171323	wilson_liam@itf.org.uk
Paul Keenan	Inspector	Great Britain	N E England	+44 20 8989 6677	+44 7710 073880	keenan_paul@itf.org.uk
Tommy Molloy	Inspector	Great Britain	N W England	+44 151 639 8454	+44 776 418 2768	molloy_tommy@itf.org.uk
Costas Halas	Inspector	Greece	Piraeus	+30 210 411 6610/6604	+30 6944 297 565	halas_costas@itf.org.uk
Stamatis Kourakos	Coordinator	Greece	Piraeus	+30 210 411 6610/6604	+30 6 9 77 99 3709	kourakos_stamatis@itf.org.uk
Januario Jose Biague	Contact	Guinea-Bissau	Bissau	+245 95 5905895	+245 96 6605246	bia_januar@yahoo.com.br
Jason Lam Wai Hong	Inspector	Hong Kong, China/Hong Kong		+852 2541 8133	+852 9735 3579	lam_jason@itf.org.uk
Jónas Gardarsson	Inspector	Iceland	Reykjavik	+354 551 1915	+354 892 79 22	jonas@sjomenn.is
B V Ratnam	Inspector	India	Visakhapatnam	+91 8912 502 695 / 8912 552 592	+91 9 8481 980 25	ratnam_bv@itf.org.uk
Chinmoy Roy	Inspector	India	Kolkata	+91 33 2459 1312	+91 8300 43094	roy_chinmoy@itf.org.uk
K Sreekumar	Inspector	India	Chennai	+91 44 2522 3539	+91 9381001311	kumar_sree@itf.org.uk
Louis Gomes	Inspector	India	Mumbai	+91 22 2261 8368	+91 8080556373	gomes_louis@itf.org.uk
Mukesh Vasu	Inspector	India	Kandla	+91 2836 226 581	+91 94272 67843	vasu_mukesh@itf.org.uk
Narayan Adhikary	Inspector	India	Haldia	+91 3224 252203	+91 9434517316	Adhikary_Narayan@itf.org.uk
Thomas Sebastian	Inspector	India	Kochi	+91 484 2338249 / 2338476 / 2700503	+91 98950 48607	sebastian_thomas@itf.org.uk
Ken Fleming	Coordinator	Ireland	Dublin	+353 1 85 86 317	+353 87 64 78636	fleming_ken@itf.org.uk
Michael Whelan	Inspector	Ireland	Dublin		+353 872501729	whelan_michael@itf.org.uk
Michael Shwartzman	Inspector	Israel	Haifa	+972 4 8512231	+972 54 4699282	shwartzman_michael@itf.org.uk
Bruno Nazzarri	Inspector	Italy	Livorno	+39 (0) 586 072379	+39 335 612 9643	nazzarri_bruno@itf.org.uk
Francesco Di Fiore	Coordinator	Italy	Genoa	+39 10 25 18 675	+39 33 1670 8367	difiore_francesco@itf.org.uk
Francesco Saitta	Inspector	Italy	Sicily	+39 91 321 745	+39 338 698 4978	saitta_francesco@itf.org.uk
Gianbattista Leoncini	Inspector	Italy	Taranto	+39 99 4707 555	+39 335 482 703	leoncini_gianbattista@itf.org.uk
Katia Geissberger	Contact	Italy				Geissberger_Katia@itf.org.uk
Paolo Serretiello	Inspector	Italy	Naples	+39 81 265021	+39 335 482 706	serretiello_paolo@itf.org.uk
Paolo Siligato	Inspector	Italy	Trieste		+39 3484454343	siligato_paolo@itf.org.uk
Calixte Kodjara	Contact	Ivory Coast	San Pedro	+225 08 17 60 65		kodjara_calixte@itf.org.uk
Joachim Mel Djedje-Li	Inspector	Ivory Coast	Abidjan	+225 21 35 72 17	+225 07 88 00 83	Djedje_Joachim@itf.org.uk
Kape Hie	Contact	Ivory Coast	San Pedro		+225 47 05 36 32	hie_kape@itf.org.uk
Fusao Ohori	Coordinator	Japan	Tokyo	+81 3 5410 8320	+81 90 6949 5469	ohori_fusao@itf.org.uk
Shigeru Fujiki	Inspector	Japan	Chiba	+81 3 3735 0392	+81 90 9826 9411	fujiki_shigeru@itf.org.uk
Toshihiro Ame	Inspector	Japan	Osaka	+81 6 6616 5116	+81 90 4673 5671	ame_toshihiro@itf.org.uk
Betty Makena Mutugi	Inspector	Kenya	Mombasa	+254 41 2230027	+254 721 425828	mutugi_betty@itf.org.uk
Bae Jung Ho	Inspector	Korea	Busan	+82 51 463 4828	+82 10 3832 4628	bae_jh@itf.org.uk
Hye Kyung Kim	Coordinator	Korea	Busan	+82 51 469 0294	+82 10 5441 1232	kim_hk@itf.org.uk
Norbert Petrovskis	Inspector	Latvia	Riga	+371 67709242	+371 29215136	petrovskis_norbert@itf.org.uk
Andrey Chernov	Inspector	Lithuania	Klaipeda	+370 46 410447	+370 699 28198	chernov_andrey@itf.org.uk
Paul Falzon	Contact	Malta	Valletta	+356 79969670	+356 79969670	falzon_paul@itf.org.uk
Enrique Lozano Diaz	Inspector	Mexico	Veracruz	+52 229 932 3023	+52 1 229 161 0700	lozano_enrique@itf.org.uk
Honorio Alberto Galvan Aguilar	Inspector	Mexico	Manzanillo	+52 22 99 32 83 23	+52 1 314 122 9212	galvan_honorio@itf.org.uk
Tomislav Markolović	Contact	Montenegro	Bar	+382 30 315 105	+382 69 032 257	markolovic_tomislav@itf.org.uk

Lista Inspektorów ITF kontynuacja

IMIĘ I NAZWISKO		KRAJ	PORT	NUMER TELEFONU	TELEFON KOMÓRKOWY	E-MAIL
Aswin Noordermeer	Inspector	Netherlands	Rotterdam		+31 6 53 337522	noordermeer_aswin@itf.org.uk
Debbie Klein	Inspector	Netherlands	Rotterdam		+31 6 53 182 734	klein_debbie@itf.org.uk
Gijs Mol	Inspector	Netherlands	Rotterdam		+31 622 89 08 77	mol_gijs@itf.org.uk
Grahame McLaren	Inspector	New Zealand	Wellington	+64 4 801 7613	+64 21 292 1782	mclaren_grahame@itf.org.uk
Henry Akinrolabu	Inspector	Nigeria	Lagos	+234 803 835 9368	+234 803 835 9368	akinrolabu_henry@itf.org.uk
Angelica Gjestrum	Coordinator	Norway	Oslo	+47 22 82 58 24	+47 9 77 29 357	gjestrum_angelica@itf.org.uk
Erling C Ween	Inspector	Norway	Oslo	+47 22 825 825	+47 90 50 6084	ewee@sjomannsforbundet.no
Tore Steine	Inspector	Norway	Bergen	+47 55 23 00 59	+47 907 68 115	steine_tore@itf.org.uk
Truls M Vik Steder	Inspector	Norway	Porsgrunn	+47 35 54 82 40	+47 90 98 04 87	steder_truls@itf.org.uk
Yngve Lorentsen	Inspector	Norway	Tromso	+47 (0) 77 69 93 46	+47 (0) 41401222	lorentsen_yngve@itf.org.uk
Luis Carlos Fruto	Inspector	Panama	Cristobal	+507 315 1904	+507 6617 8525	fruto_luis@itf.org.uk
Joselito Pedaria	Inspector	Philippines	Cebu City	+63 32 256 16 72	+63 920 9700 168	pedaria_joselito@itf.org.uk
Rodrigo Aguinaldo	Inspector	Philippines	Manila	+63 2 536 8287	+63 917 8111 763	aguinaldo_rodrigo@itf.org.uk
Adam Mazurkiewicz	Inspector	Poland	Szczecin	+48 91 4239707	+48 501 539329	mazurkiewicz_adam@itf.org.uk
Grzegorz Daleki	Inspector	Poland	Gdynia/Gdansk	+48 58 6616096	+48 514 430 374	daleki_grzegorz@itf.org.uk
João de Deus Gomes Pires	Inspector	Portugal	Lisbon	+351 21 391 8181	+351 91 936 4885	pires_joao@itf.org.uk
Felipe Garcia Cortijo	Inspector	Puerto Rico	San Juan	+1 787 999 8130	+1 787 410 1344	garcia_felipe@itf.org.uk
Adrian Mihalcioiu	Inspector	Romania	Constanta	+40 241 618 587	+40 722 248 828	mihalcioiu_adrian@itf.org.uk
Kirill Pavlov	Inspector	Russia	St. Petersburg	+7 812 718 6380	+7 911 929 04 26	pavlov_kirill@itf.org.uk
Olga Ananina	Inspector	Russia	Novorossiysk	+7 8617 612556	+7 9887 621232	ananina_olga@itf.org.uk
Petr Osichansky	Inspector	Russia	Vladivostock	+7 4232 512 485	+7 914 790 6485	osichansky_petr@itf.org.uk
Sergey Fishov	Coordinator	Russia	St Petersburg	+7 812 718 6380	+7 911 096 9383	fishov_sergey@itf.org.uk
Vadim Mamontov	Inspector	Russia	Kaliningrad	+7 4012 656 840/475	+7 9062 38 68 58	mamontov_vadim@itf.org.uk
Mouhamed Diagne	Contact	Senegal	Dakar	+221 775364071	+221 775364071	syndmarine@gmail.com
Seydina Keita	Contact	Senegal	Dakar	+221 776926408		fatima200817@live.fr
Daniel Tan Keng Hui	Contact	Singapore	Singapore	+65 6379 5660	+65 9616 5983	daniel_tan@seacare.com.sg
Gwee Guo Duan	Contact	Singapore	Singapore	+65 6390 1611	+65 9823 4979	duan_gwee@itf.org.uk
Cassiem Augustus	Inspector	South Africa	Cape Town	+27 21 461 9410	+27 82 773 6366	augustus_cassiem@itf.org.uk
Sprite Zungu	Coordinator	South Africa	Durban	+27 31 706 0036	+27 827 73 63 67	zungu_sprite@itf.org.uk
Gonzalo Galan Fernandez	Inspector	Spain	Las Palmas		+34 638809166	galan_gonzalo@itf.org.uk
Joan Mas Garcia	Inspector	Spain	Barcelona	+34 93 481 27 66	+34 629 302 503	mas_joan@itf.org.uk
Jose M Ortega	Coordinator	Spain	Algeciras	+34 956 657 046	+34 699 436 503	ortega_jose@itf.org.uk
Juan Ramon Garcia	Inspector	Spain	Valencia	+34 96 367 06 45	+34 628 565 184	garcia_juan@itf.org.uk
Luz Baz	Inspector	Spain	Vigo	+34 986 221 177	+34 660 682 164	baz_luz@itf.org.uk
Mohamed Arrachedi	Inspector	Spain	Bilbao	+34 944 93 5659	+34 629 419 007	arrachedi_mohamed@itf.org.uk
Ranjan Perera	Inspector	Sri Lanka	Colombo	+94 112 583040	+94 773 147005	perera_ranjan@itf.org.uk
Annica Barning	Coordinator	Sweden	Stockholm		+46 70 57 49 714	barning_annica@itf.org.uk
Fredrik Bradd	Inspector	Sweden	Umea	+46 10 4803103	+46 761006445	bradd_fredrik@itf.org.uk
Göran Larsson	Inspector	Sweden	Gothenburg	+46 10 480 3114	+46 70 626 7788	larsson_goran@itf.org.uk
Goran Nilsson	Assistant Coordinator	Sweden	Gothenburg	+46 10 480 31 21	+46 76 100 65 12	nilsson_goran@itf.org.uk
Haakan Andre	Inspector	Sweden	Norrkoping	+46 8 791 4100	+46 70 574 2223	andre_hakan@itf.org.uk
Sven Save	Inspector	Sweden	Helsingborg		+46 70 57 49 713	save_sven@itf.org.uk
Sanders Chang	Inspector	Taiwan, China	Taichung	+886 2658 4514	+886 955 415 705	chang_sanders@itf.org.uk
Tse-Ting Tu	Inspector	Taiwan, China	Kaoshiung	+886 7 5212380	+886 988513979	tu_tse-ting@itf.org.uk
Franck Kokou Séyram Akpossi	Contact	Togo	Lome	+228 90 04 24 07	+228 99 50 53 35	paxhominibus@hotmail.com
Muzaffer Civelek	Inspector	Turkey	Istanbul	+90 216 4945175	+90 535 663 3124	civelek_muzaffer@itf.org.uk
Nataliya Yefrimenko	Inspector	Ukraine	Odessa	+380 482 429 901	+380 50 336 6792	yefrimenko_nataliya@itf.org.uk
Barbara Shipley	Inspector	United States of America Baltimore/Norfolk +1 757 622 1892			+1 202 412 8422	shipley_barbara@itf.org.uk
Dwayne Boudreaux	Coordinator	United States of America New Orleans			+1 504 442 1556	boudreaux_dwayne@itf.org.uk
Enrico Esopa	Coordinator	United States of America New York +1 201 434 6000 (ext 240)			+1 201 417 2805	esopa_enrico@itf.org.uk
Jeff Engels	Coordinator	United States of America Seattle - Tacoma +1 360 379 4038			+1 206 331 2134	engels_jeff@itf.org.uk
John Metcalfe	Contact	United States of America Portland, Maine – Boston +1 207 785 4531			+1 207 691 5253	metcalfe_john@itf.org.uk
Lila Smith	Inspector	United States of America Seattle - Tacoma +1 206 533 0995			+1 206 818 1195	smith_lila@itf.org.uk
Martin D. Larson	Inspector	United States of America Portland			+1 503 347 7775	larson_martin@itf.org.uk
Michael Baker	Contact	United States of America Cleveland +1 216 781 7816			+1 440 667 5031	baker_michael@itf.org.uk
Shwe Tun Aung	Inspector	United States of America Houston +1 713 659 5152			+1 713 447 0438	aung_shwe@itf.org.uk
Stefan Mueller-Dombois	Inspector	United States of America LA - South California +1 562 493 8714			+1 562 673 9786	mueller_stefan@itf.org.uk
Tony Sacco	Inspector	United States of America Morehead City +1 910 859 8222			+1 910 859 3153	sacco_tony@itf.org.uk
Tony Sasso	Inspector	United States of America Port Canaveral +1 321 784 0686			+1 321 258 8217	sasso_tony@itf.org.uk

PRZYŁĄCZ SIĘ DO NAS

- Czy warto mieć przedstawicieli przy ILO, IMO, EU i innych ciałach międzynarodowych, gdzie rozstrzyga się o warunkach pracy i życia Marynarzy?
- Czy warto mieć świadomość, że ITF to ponad 700 związków zawodowych w różnych sektorach transportu na całym świecie, zdolnych udzielić pomocy Marynarzom w potrzebie?
- Czy jesteś gotów przyjąć na siebie część ciężaru funkcjonowania i przyszłego rozwoju ITF?

Jeżeli TAK

Również Ty możesz być częścią 4.5 milionowej, ogólnoświatowej rodziny ITF.
Wystarczy wypełnić poniższą deklarację i odesłać ją na
jeden z adresów Organizacji wchodzących w skład
Krajowej Sekcji Morskiej Marynarzy i Rybaków.
(adresy Organizacji znajdują się na przedostatniej stronie Biuletynu Morskiego)

ARMATOR.....
STATEK.....
BANDERA.....
STANOWISKO.....
AGENT POŚREDNICZĄCY.....
DATA URODZENIA.....
NAJBLIŻSZY KREWNY.....
KONTAKT DO KREWNYCH.....

SKŁADKI BĘDĘ OPŁACAŁ rocznie/półrocznie

JAKICH DZIAŁAŃ OCZEKUJESZ OD ZWIĄZKU.....
.....

Krajowa Sekcja Morska Marynarzy i Rybaków NSZZ "Solidarność"
jest organizacją NIEZALEŻNĄ od armatorów
i nigdy nie ujawnia faktu wstąpienia do Związku.

ul. Szarotki 8
71-604 Szczecin
tel. 91 422-33-11
szczecin@nms.org.pl

ul. Waszyngtona 34/36
81-342 Gdynia
tel. 58 621 85 43
gdynia@nms.org.pl

www.solidarnosc.nms.org.pl

JOIN THE ITF FAMILY

PRZYŁĄCZ SIĘ
DO MARYNARSKIEJ
RODZINY ITF

National Maritime Section
NSZZ "Solidarność"

Wypełnij formularz na odwrocie wraz z deklaracją i odeślij do
Krajowej Sekcji Morskiej
Marynarzy i Rybaków
NSZZ "Solidarność"

stronger together stronger together stronger together

Każdego roku związki aflllowane przy ITF
odzyskują od armatorów miliony dolarów zaległych i zaniżonych płac marynarzy
(często wcale nie wypłaconych).
Czasami powodem tego stanu rzeczy jest brak Układów Zbiorowych.
Bywa też, że akceptowany Układ Zbiorowy ITF został przez armatora podpisany, ale armator systematycznie oszukuje załogi i ich rodziny przez prowadzenie systemu podwójnych list płacowych.

Tanie bandery nie są dla twojej wygody.
ITF istnieje po to, by pomagać załogom tych statków

Suma odzyskanych zaległych wynagrodzeń przez ITF
(w 2016 r.)

DEKLARACJA CZŁONKOWSKA

NSZZ Solidarność

Ja niżej podpisany/a deklaruję wstąpienie do Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”.
Będę stosował/a się do postanowień Statutu Związku.
Zobowiązuję się do regularnego opłacania składek związkowych i wyrażam zgodę na ich pobieranie przez pracodawcę z mojego wynagrodzenia.

Nazwisko

Imię PESEL

Adres zamieszkania - miejscowość Kod pocztowy

Ulica Nr domu Nr lokalu

Telefon Telefon komórkowy

Adres e-mail

Zakład pracy

Adres - miejscowość Kod pocztowy

Ulica Numer

Data Podpis

Porady i informacje dla marynarzy

Między morzem a domem – jak radzić sobie ze stresem.

Rozpoczynamy w naszym Biuletynie Morskim cykl porad psychologicznych skierowanych do marynarzy. Przybliżymy temat wspólnego autorskiego projektu duetu: psychologa Małgorzaty Szwemin oraz dyplomowanego Life Coacha, Katarzyny Dolak – Mazurek p.n. „Dwa spojrzenia, jeden cel".

Program skierowany jest do środowiska marynarzy i ich rodzin.

Ma na celu zdefiniowanie źródła stresu i możliwości uzyskania łącznego wsparcia w rozwiązaniu tego samego problemu, korzystając z wiedzy i doświadczenia psychologa oraz trenera relacji i życia osobistego.

Ten wspólny projekt psychologa i coacha jest wyjątkowy ze względu na nowatorski sposób niesienia pomocy.

Poniżej kilka słów o autorkach prezentowanego na łamach Biuletynu programu, które opowiedziały o sobie:

Małgorzata Szwemin. Psycholog

Jestem psychologiem wojskowym, trenerem rozwoju osobistego, specjalistką od technik wzmacniania odporności psychicznej i budowania poczucia wartości.

Odbyłam szereg szkoleń na potrzeby armii, dotyczących: profilaktyki uzależnień, profilaktyki HIV i AIDS, technik wzmacniania odporności psychicznej oraz technik negocjacyjnych, a także z psychopatologii i Terapii Zorientowanej na Rozwiązania.

Doświadczenie zdobywałam trenując żołnierzy jednostki specjalnej, biorąc udział we wszystkich etapach selekcji kandydatów na „ specjalsów" oraz prowadząc przez ponad dziesięć lat warsztaty dla kadry wojskowej oraz studentów Akademii Marynarki Wojennej.

Prowadzę zajęcia w oparciu o program zatwierdzony przez Ministra Obrony Narodowej oraz własne autorskie programy dotyczące między innymi podnoszenia asertywności kobiet służących w armii, wzmacniania umiejętności dowodzenia dla kandydatów na oficerów a także technik opanowania stresu w sytuacjach trudnych.

Katarzyna Dolak – Mazurek. Life Coach, pedagog

Dyplomowany Life Coach. Akredytowany przez Noble Manhattan Coaching (NMC) oraz International Institute of Coaching & Mentoring (IIC&M). Dyplomowany Coach Kryzysowy, akredytowany przez Polskie Towarzystwo Coachingu Kryzysowego. Dyplomowany trener oraz pedagog.

Coachingiem zajmuję się od 2012 r. Specjalizuję się w pracy z osobami doświadczającymi kryzysów i trudności wynikających z pracy poza miejscem swojego zamieszkania, w szczególności z osobami pracującymi na morzu.

Pomagam w poradzeniu sobie z rozłąką, z poczuciem bezsilności, w ułożeniu relacji osobistych i zawodowych. Uczę sposobów na płynne i łagodne przechodzenie z rzeczywistości domowej w zawodową i odwrotnie.

Kilka informacji o programie „Dwa spojrzenia, jeden cel"

Dlaczego jako grupę docelową wybrałyście ludzi morza?

Dlaczego zwróciłyśmy uwagę na środowisko ludzi morza? Kasia trochę ze względów osobistych, bo sama jest żoną marynarza,

Małgosia z kolei przez pracę w Marynarce Wojennej a kiedyś w Formozie*. (*Morska Jednostka Działań Specjalnych)

Zauważyłyśmy, że osoby pływające oraz ich rodziny doświadczają wielu problemów i rzadko korzystają z pomocy.

Żołnierze jeszcze mają swoich psychologów w jednostkach ale pomoc dla marynarzy z floty handlowej jest niewielka albo żadna.

Dlatego rozpoczęłyśmy kampanię na Portalu Morskim uświadamiającą i dzięki temu zgłosiło się do nas kilku klientów, którzy wcześniej nawet nie sądzili, że warto udać się po pomoc.

Jaki jest cel rozpowszechniania informacji o programie ?

Chcemy w naszych artykułach zwracać uwagę z jakimi trudnościami zmagają się marynarze i co mogą zrobić aby rozwiązać swoje konflikty.

Jak doszło do kontaktu psychologa Małgorzaty z coachem Katarzyną?

Poznałyśmy się jesienią 2014 roku w związku z festiwalem rozwojowym w „Spotykalni" w Gdańsku, miałyśmy okazję prowadzić tam razem warsztat motywacyjny „Ratunku, nie wiem co mam robić!".

Wtedy zauważyłyśmy, że wspaniale się uzupełniamy zarówno pod względem różnic w podejściu do tematu, jak i ze względu na temperamenty.

Kasia ze swoim podejściem coachingowym i odpowiednimi narzędziami, kochająca plany, uporządkowana i systematyczna oraz Małgosia psychologicznie rozpatrująca temat, doszukująca się przyczyn problemu, energiczna i łatwo nawiązująca kontakty.

Zaczęłyśmy widzieć wartość w pracy zespołowej, w patrzeniu na problem szerzej, nie chciałyśmy iść drogą rywalizacji, który specjalista jest skuteczniejszy, tylko korzystać z różnych narzędzi, mieć szerszy ogląd na sprawę.

Tak powstał pomysł na stworzenie programu dla klienta indywidualnego w którym będziemy spotykać się naprzemiennie, aby pomóc rozwiązać problem na z dwóch stron jednocześnie.

W ten sposób dajemy dwóch specjalistów w jednym programie, co pomaga uzyskać szybsze i pełniejsze efekty.

Łagodne przejście – najlepsze sposoby na stres. Małgorzata Szwemin

Mamy wpisany aparat przystosowawczy, który powoduje, że bardziej koncentrujemy się na stałych elementach życia, niż na zmianach. To daje poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji.

Jeśli jesteś osobą pracującą na morzu na taki luksus nie możesz sobie pozwolić, żyjesz właściwie w dwóch rzeczywistościach, które różnią się od siebie jak dzień i noc ale obie stawiają przed tobą ogromnie dużo wyzwań.

Zarówno praca wymaga wielu wyrzeczeń i bywa stresująca a powrót do domu to też nie wakacje, ponieważ czeka wiele piętrzących się spraw do załatwienia.

Dlatego momenty przejścia z jednej rzeczywistości w drugą są takie stresujące.

Jak można sobie pomóc?

Optymalnie byłoby, gdyby osoby narażone na stres zawodowy, regularnie stosowały metody uwalniające emocje, wtedy wszelkie trudne sytuacje byłyby mniej obciążające.

Idealnym rozwiązaniem są techniki oddechowe, zwykły pogłębiony oddech, stosowany codziennie w formie dwudziestominutowych ćwiczeń, czyni cuda. Ważne aby oddychać głęboko wdychając ustami i wypuszczając powietrze nosem.

Jednak mam świadomość, że nie każdy znajdzie tyle czasu oraz motywacji.

Dobrze więc przed samym zejściem na ląd lub wyjściem w morze, na kilka dni przed, abyś zaczął przygotowywać się mentalnie czyli zaczął myśleć w odpowiedni sposób.

Nie chodzi tu o pozytywne myślenie typu: „ dam sobie radę" „ jestem wspaniały" ale o nastawienie się na zmianę, która nadchodzi. Warto zadać sobie pytanie: „ co mnie niepokoi"? i przyjrzeć się swoim lękom, sama świadomość połowę z nich rozpuści. Często działasz bezrefleksyjnie, nawet nie wiesz co jest twoim źródłem stresu.

Jeśli powodem napięć jest lęk przed nową sytuacją, związaną na przykład z przyjęciem nowych obowiązków, zgraniem się z nową załogą, też warto obejrzeć go uważnie a potem wypuścić wraz z głębiom wydechem. Horrory, które produkuje umysł zazwyczaj się nie sprawdzają.

Nie przykładaj wagi do tych myśli a lepiej przypomnij sobie sytuacje, gdzie świetnie poradziłeś sobie, pomimo, że początkowo stres ci przeszkadzał.

Podczas sesji indywidualnych uczę klientów stosowania prostej relaksacji i kotwiczenia pozytywnych emocji, takich jak spokój, zadowolenie, pewność siebie.

To pomaga lepiej radzić sobie z trudnościami i szybko wracać do równowagi. Wystarczy usiąść na kilka minut w miejscu, gdzie nikt ci nie przeszkadza albo położyć się i napinać a potem rozluźniać poszczególne partie ciała. Warto poświęcić też kilka chwil i skoncentrować się na sobie, przyjrzeć się swoim myślom, obserwować je a potem pozwolić odpłynąć.

Zdolność do dobrego zarządzania emocjami, stresem, powinna być podstawową umiejętnością każdej osoby. Niestety rzadko kto się tego uczy.

W pracy na morzu, to konieczność aby móc dobrze funkcjonować, mieć satysfakcjonujące relacje oraz zachować zdrowie.

Małgorzata Szwemin

O poradzeniu sobie ze stresem spowodowanym przejściem między pracą a domem. Katarzyna Dolak-Mazurek

Opowiem o tym na przykładzie jednego z moich klientów.

Denerwował się podróżą do pracy, a właściwie jej organizacją i czasem trwania. Nie lubił być zmęczony mustrując

na statek, bo zdarzało się, że od razu miał wachtę i potem nie było kiedy wypocząć. Brak snu i odpoczynku powodował, że oprócz pracy, nic mu się nie chciało.

Niepokoił się też tym, że żona martwiła się, czy szczęśliwie dotrze na miejsce, czy rejs będzie spokojny.

Przez pierwsze godziny po powrocie do domu nie potrafił się odnaleźć.

Z jednej strony radość, że ma urlop i nic nie musi, a z drugiej taki niepokój, że czas ucieka.

Na nowo trzeba dogadywać się z dziećmi, z żoną, bo nie rozumieją co się z nim dzieje po powrocie.

Na nowo trzeba sobie wszystko układać.

Zjawiskami wprowadzającymi trudną sytuację, w przypadku tego Klienta, był brak zrozumienia ze strony rodziny i nieumiejętność komunikowania swoich potrzeb przez Klienta. W pracy – odpowiedzialna praca, brak snu i wypoczynku.

Poradzenie sobie z napięciem w trakcie przechodzenia z fazy domowej w fazę pracy, polegało na:

- zrozumieniu ze strony rodziny, czyli udzieleniu wewnętrznej zgody na to, że wyjazd marynarza do pracy jest naturalną sytuacją. Jedzie do pracy, na dłużej niż jeden dzień, bo taki jest charakter takiego zawodu.
- Ze strony Klienta pozbycia się poczucia winy, że wyjeżdżając do pracy zostawia rodzinę zdaną samą na siebie.
- Takie rozwiązanie pozwoliło osobie wyjeżdżającej zachować spokój wewnętrzny i skupić się na tym co czeka go w pracy. Osobie pozostającej na lądzie też pozwoliło zachować spokój i zająć się sprawami bieżącymi.
- wyjaśnieniu drugiej stronie, że wzajemne wsparcie, a nie oskarżanie pomoże przetrwać trudne chwile rozstań i powrotów,
- stosowanie technik relaksacyjnych (o których napisała Małgorzata) przed i po wszelkiego rodzaju kontrolach lub sytuacjach trudnych, podczas pracy na statku,
- stan ciągłego przemęczenia jest normą na statku, więc zadbanie o odpowiednią ilość odpoczynku, nawet kosztem innych przyjemności, jak czytanie, oglądanie filmów, korzystanie z Internetu, zmniejszy podatność na reagowanie nerwowością,
- odpowiednia suplementacja, czyli Wit. C, która zmniejsza poziom kortyzolu w organizmie, który jest odpowiedzialny za zmęczenie i poirytowanie,
- odpowiednie odżywianie, (na statku czasem trudno o zbilansowane posiłki, gdy kucharzem jest osoba niekompetentna), jednakże można o to zadbać, zabierając ze sobą odpowiednie produkty.

Radzenie sobie ze stresem podczas przechodzenia w tryb urlopowy.

Po powrocie do domu ze statku, głowa jest jeszcze pełna spraw zawodowych. Bo do ostatniej chwili jeszcze trzeba było coś załatwić, wyjaśnić, plus do tego czasem zbyt długa podróż. Zatem wejście w sprawy domowe zajmuje trochę czasu.

Co zrobić, żeby napięcie po pracy i podróży odpuściło?

- wyspać się, zjeść coś dobrego czyli zadbać o podstawowe sprawy, pozwalające człowiekowi żyć
- Iść na spacer, na powietrze, bo bywa, że w pracy nie ma możliwości schodzenia ze statku.
- Brak dobrej jakości tlenu i ruchu nasila złe samopoczucie
- poprosić rodzinę, żeby dała przestrzeń do „schowania się do jaskini", czyli spędzenia czasu tylko ze sobą – można z tego zrobić taki zwyczaj, rytuał.
- Niektórzy klienci mają wątpliwości co do tego rozwiązania, bo przecież i tak nie ma ich długo w domu, to jeszcze mają się gdzieś chować? Na statku przebywasz ciągle w towarzystwie, jedynie odpoczynek w kabinie jest formą odosobnienia, ale na krótko.
- W domu rodzina też chce mieć Cię dla siebie. Natomiast, aby złapać tzw. oddech, potrzeba chwili na pobycie samemu ze sobą. Czytaniu w spokoju książki, nic nierobienia, pomyślenia na spokojnie o tym o czym masz ochotę.
- dobrze jest zadbać o swoją żonę, partnerkę i umożliwić jej jakiś wyjazd, bez męża i dzieci np. z koleżanką do Spa,
- zadbać o siebie i samemu wyjechać na weekend z kolegami
- zaplanować wspólnie z rodziną swój pobyt w domu, to pomaga wprowadzić rytm dnia i odpada poczucie straty czasu.
- dbać o własne zainteresowania, znaleźć sobie hobby
- znaleźć osobę, która może być wsparciem, np. kolega, który prowadzi podobne życie.

Katarzyna Dolak – Mazurek

Przyjrzyj się starannie zanim podpiszesz…

Kolejny raz przypominamy o konieczności poświecenia szczególnej uwagi przy podpisywaniu marynarskich umów o pracę. Najlepszą gwarancją właściwych warunków zatrudnienia na morzu jest podpisanie umowy zgodnej z zatwierdzonym przez ITF układem zbiorowym pracy.

W innym przypadku, o czym pisaliśmy już kilkakrotnie, należy się kierować pewnymi zasadami, które wymieniamy poniżej.

- Nie podejmuj pracy na statku bez umowy o pracę na piśmie.
- Nigdy nie podpisuj umowy in blanco, albo kontraktu wiążącego Ciebie z warunkami pracy, z którymi jesteś nie zapoznany
- Sprawdź, czy podpisana umowa odnosi się do Układu Zbiorowego Pracy (CBA) Jeżeli tak, upewnij się, że w pełni znane są Tobie warunki CBA oraz zachowaj jego kopie wraz z umową.
- Upewnij się, ze czas trwania umowy jest wyraźnie określony.
- Nie podpisuj umowy zezwalającej na dokonywanie zmian okresu obowiązywania kontraktuwedług wyłącznego uznania armatora. Wszelkie zmiany uzgodnionego okresu powinny być wprowadzone za obopólną zgodą.
- Zawsze upewnij się, że umowa wyraźnie określa wypłacane wynagrodzenie zasadnicze i upewnij się, że podstawowy czas pracy jest wyraźnie zdefiniowany (na przykład 40,44 lub 48 godzin tygodniowo)
- Upewnij się, na jakich zasadach odbywa się praca w nadgodzinach. Może to być ryczałt za wszystkie nadgodziny lub każda nadgodzina liczona osobno.
- MOP stwierdza, że wszystkie nadgodziny powinny być opłacane wg stawki wynoszącej minimum 1,25 normalnej stawki godzinowej.
- Upewnij się, ze umowa wyraźnie określa ile otrzymasz dni płatnego urlopu miesięcznie. MOP stwierdza, ze urlop płatny nie powinien być krótszy niż 30 dni rocznie (2,5 dnia za miesiąc kalendarzowy)
- Upewnij się, że kwoty wynagrodzenia zasadniczego, nadgodzin i za urlop są wyraźnie i oddzielnie wyszczególnione w umowie
- Nie podpisuj umowy zezwalającej armatorowi na wycofanie lub zatrzymanie jakiejkolwiek części wynagrodzenia w okresie kontraktu. Powinieneś być uprawniony do pełnej wypłaty wynagrodzenia pod koniec miesiąca kalendarzowego.
- Nigdy nie podpisuj umowy zawierającej jakąkolwiek klauzulę stwierdzającą, że odpowiadasz za pokrycie jakiejś części kosztów dotarcia na statek lub repatriacji.
- Nie podpisuj umowy zawierającej jakąkolwiek klauzulę ograniczającą Twoje prawo do wstąpienia lub kontaktowania się ze Związkiem Zawodowym
- Miej świadomość, że kontrakty nie zawsze zawierają szczegóły dotyczące dodatkowych świadczeń. Dlatego powinieneś uzyskać potwierdzenie w formie pisemnego porozumienia lub zobowiązania wynikającego z umowy, jakie odszkodowania zostaną wypłacone między innymi w przypadku: utraty statku, utraty mienia osobistego, przedwczesnego zakończenia kontraktu, choroby lub uszkodzenia ciała i inwalidztwa, śmierci (kwota wypłacana rodzinie), pracy w rejonach zagrożonych atakami pirackimi
- Zachowaj kopię podpisanej umowy
- Pamiętaj, niezależnie od warunków, każdy kontrakt, umowa do jakich dobrowolnie przystąpisz, uznane są za prawnie wiążące.

Na podstawie: Biuletyn Marynarski ITF

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) uznaje specjalne potrzeby marynarzy

Konwencja o Pracy na Morzu, 2006 (MLC, 2006) przyjęta została podczas 94 (Morskiej) Sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy (ILC) w dniu 23 lutego 2006 roku. MLC, 2006 weszła w życie 20 sierpnia 2013 i ratyfikowana została przez 81 krajów reprezentujących ponad 91 procent światowego tonażu brutto statków.

Bezpieczeństwo i higiena pracy marynarzy

MOP opracowała i wydała wytyczne w sprawie wdrożenia postanowień dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy zawartych w Konwencji o pracy na morzu, MLC 2006.

Fragment „Wprowadzenie”

1.1 Cel wytycznych

Celem wytycznych jest udzielenie pomocy Państwom we wdrożeniu postanowień odnośnie bezpieczeństwa i higieny pracy zawartych w Konwencji Pracy na Morzu, 2006, MOP. Ich zamiarem jest przekazanie uzupełniających informacji praktycznych Państwom bandery do odzwierciedlenia w ich prawach i przepisach krajowych oraz w innych środkach wdrażających Prawidło 4.3 oraz odnośny Kodeks MLC, 2006, a także inne odnośne postanowienia wynikające z Prawideł 3.1 oraz 1.1. Podkreślić należy, że wytyczne są w zamierzeniu źródłem do wykorzystania ich przez każdy rząd, który uzna je za pomocne. We wszystkich przypadkach, odnośne prawa i przepisy krajowe, zbiorowe układy pracy i inne środki wdrażające MLC, 2006, w Państwie bandery postrzegane powinny być jako autorytatywne poświadczenie wymagań w tym Państwie.

1.2 Praca MOP w sektorze morskim

MOP uznaje specjalne potrzeby marynarzy, których życie zawodowe jest na morzu i starała się zagwarantować bezpieczne i zdrowe warunki pracy w branży morskiej już od czasu swej pierwszej normy pracy na morzu przyjętej w roku 1920. Praca Organizacji w sektorze morskim nadal gromadzi

przedstawicieli rządów i organizacji armatorów oraz marynarzy celem stworzenia norm międzynarodowych i polityk promowania godziwych warunków pracy dla wszystkich marynarzy i uczciwej konkurencji dla armatorów.

Od czasu powstania MOP w roku 1919, przyjęto ponad 40 Konwencji i liczne inne dokumenty, kodeksy praktyki i wytyczne na temat bezpieczeństwa i higieny pracy (BiHP). Niektóre z nich są specyficzne dla sektora, takie jak kodeks MOP dotyczący praktyki zapobiegania wypadkom na statkach w morzu i w porcie. Dalsze postanowienia dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy zawarte są w instrumentach przyjętych przez Międzynarodową Organizację Morską (IMO).

MLC, 2006, przyjęta została przez 94 Sesję (Morską) Międzynarodowej Konferencji Pracy (ILC) w lutym 2006 roku. Obejmuje ona Prawidło 4.3 -Ochrona zdrowia i bezpieczeństwa oraz zapobieganie wypadkom -oraz odnośny kodeks (Normę A.4.3 oraz Wytyczną B4.3), mające jako swój cel „Zagwarantowanie, że środowisko pracy marynarzy na statku promuje bezpieczeństwo i higienę pracy". Ponadto, Konwencja zawiera szereg postanowień zajmujących się bezpieczeństwem i zdrowiem w powiązaniu z pomieszczeniem na statku (Prawidło 3.1) oraz marynarzami w wieku poniżej 18 lat(Norma A1.1 - Wiek minimalny).

MLC, 2006 ma zastosowanie do wszystkich marynarzy. Marynarz zdefiniowany jest jako: każda osoba zatrudniona lub zaangażowana albo pracująca w jakimkolwiek charakterze na statku, do którego zastosowanie ma niniejsza Konwencja". Obejmuje to osoby zaangażowane w żeglugę i eksploatację statku, a także takie osoby jak personel hotelowy i kuchenny pracujący na statku. Ponieważ marynarze zarówno żyją jak i pracują na statkach, wymagania w zakresie BiHP powiązane są także z innymi postanowieniami MLC, 2006, takimi jak Prawidło 3.1 i związany Kodeks w odniesieniu do pomieszczenia i udogodnień rekreacyjnych, oraz Prawidło 1.1 i związany Kodeks, w odniesieniu do minimalnego wieku .

1.3 Bezpieczeństwo i higiena pracy

Bezpieczeństwo i higiena pracy definiowane jest ogólnie jako nauka o antycypowaniu, uznawaniu, ocenianiu i kontrolowaniu zagrożeń wynikających w związku z, lub w wyniku, miejsca pracy mogącego zagrażać bezpieczeństwu, zdrowiu i dobremu samopoczuciu pracowników. Obejmuje to promowanie i utrzymywanie najwyższego stopnia fizycznego, psychicznego i socjalnego dobrostanu pracowników we wszystkich zawodach. Bierze także pod uwagę ewentualny wpływ na otaczające społeczności i generalnie na środowisko. BiHP koncentruje się głownie na ocenie i zarządzaniu zagrożeniami zawodowymi za pomocą stosowania środków zapobiegawczych i ochronnych .Zagadnienie to jest skomplikowane, obejmuje liczne różne dziedziny aktywności i normy, które często wymagają dostosowywania zgodnie ze zmianami technologicznymi i badaniami w zakresie potencjalnych zagrożeń miejsca pracy na zdrowie człowieka.

Obawy dotyczące zagrożeń zawodowych miały wpływ na współczesne podejścia do promowania skutecznego BiHP. Badanie Ogólne MOP z roku 2009 odnośnie Konwencji BiHP, 1981 (Nr 155)oraz Zalecenie (Nr 146) wyjaśnia, że instrumenty te wskazują, że idealnym celem skutecznego BiHP jest totalna prewencja, przewidująca ciągły wysiłek na rzecz polepszenia ochrony pracownika.

Morskie środowisko pracy składa się z elementów fizycznych, ergonomicznych, chemicznych, biologicznych, psychologicznych i społecznych, które prowadzić mogą do wypadków przy pracy, obrażeń ciała i chorób. Marynarze doświadczają wymagających warunków pracy, odizolowania, długiego czasu pracy, surowych struktur organizacyjnych i wysokiego poziomu napięcia i zmęczenia. Muszą także nauczyć się porozumiewać z innymi członkami wielonarodowych załóg. Rozpatrzyć należy wyzwania związane z rozwojem strukturalnym składu załogi, zwłaszcza w odniesieniu do załóg wielonarodowych i wielokulturowych. Powinno to być uwzględnione przy tworzeniu kultury bezpieczeństwa na statku.

Nadużywanie alkoholu i narkotyków, przemoc i molestowanie, choroby zakaźne stanowią dalsze potencjalne problemy. Międzynarodowe normy pracy, prawa krajowe, kodeksy praktyki oraz inne specjalistyczne dokumenty o charakterze wytycznych zawierają informacje na temat typów zagrożeń jakie można spotkać na statkach oraz odnośnych środkach prewencyjnych i ochronnych dla udzielenia pomocy w zagwarantowaniu, że warunki pracy i życia marynarzy są bezpieczne i zdrowe tak dalece jak to możliwe. Pewne zagrożenia zawodowe mają niską intensywność i mogą stać się źródłem niektórych chorób, jakie wystąpić mogą po latach od ustania narażenia.

Żegluga postrzegana jest jako stosunkowo niebezpieczna branża. Brak jednak statystyk w dziedzinie morskiego BiHP (MOSH), ze względu na ograniczoną dostępność w Państwach bandery i wiarygodność raportów dotyczących wypadków przy pracy, wypadków i chorób. Jest tak przede wszystkim w wyniku znacznych różnic w metodologiach zbierania danych, kiepskiej rejestracji, ograniczonego objęcia, oraz ograniczonych danych statystycznych na temat ogólnej populacji marynarzy. Mimo krajowych wymagań dotyczących zgłaszania wynikających z Konwencji MOP dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, wyczerpujące statystyki dotyczące wypadków przy pracy, obrażeń ciała i chorób są bardzo trudne do znalezienia.

Bezpieczeństwo i higiena pracy marynarzy

Kontynuujemy cykl wytycznych Międzynarodowej Organizacji Pracy – MOP odnośnie bezpieczeństwa i higieny pracy zawartych w Konwencji Pracy na Morzu, 2006. Zachęty gospodarcze do wdrożenia postanowień BiHP z MLC, 2006

- Marynarze muszą być zdrowi fizycznie i psychicznie aby pracować bezpiecznie i produktywnie. Ponadto, ze względu na niedobór wykwalifikowanych marynarzy w niektórych krajach, liczni armatorzy uznają korzyści konkurencyjne poprawy bezpieczeństwa na statkach przez zachowywanie doświadczonych marynarzy i przyciąganie młodych kobiet i mężczyzn w sektorze morskim.
- MOP szacuje, że każdego dnia, 6.300 osób umiera w wyniku wypadków przy pracy lub w wyniku chorób związanych z pracą - ponad 2.3 mln śmierci w skali rocznej.[1] Koszt humanitarny może być dewastujący dla rodzin pracowników i ich wspólnot, podczas gdy obciążenie gospodarcze kiepskich praktyk BiHP szacowane jest na poziomie 4% globalnego PKB, w każdym roku.[2] Istnieją wyraźne dowody, że w procesie długofalowym, największe sukcesy odnoszą i najbardziej konkurencyjne są te spółki, których notowania w zakresie BiHP są najlepsze, dysponujące zdrowymi pracownikami.
- Środki BiHP nie powinny postrzegane być jako koszt gospodarczy, ale jako inwestycja w ciągłą poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy marynarzy.

Zrozumienie wymagań BiHP zawartych w MLC, 2006

- MLC, 2006 uznawana jest generalnie za „piąty filar" międzynarodowego systemu regulacyjnego w żegludze, uzupełniając kluczowe instrumenty IMO, a konkretnie: Międzynarodową Konwencję Bezpieczeństwa Życia na Morzu („Konwencję SOLAS"), Międzynarodową Konwencję o Normach Wyszkolenia Marynarzy, Wystawiania im Świadectw oraz Pełnieniu Wacht, 1978, ze zmianami(„Konwencję STCW"); oraz Międzynarodową Konwencję o Zapobieganiu Zanieczyszczaniu przez Statki, 1973, ze zmianami („Konwencję MARPOL").Przy wdrażaniu MLC, 2006, oprócz istniejących instrumentów MOP, wszystkie odnośne instrumenty IMO (takie jak Międzynarodowy Kodeks Zarządzania Bezpieczeństwem (ISM)[3] powinny zostać wzięte pod uwagę. Liczne kraje i organizacje przemysłowe także stworzyły kompleksowe systemy regulacyjne BiHP oraz wytyczne techniczne zawierające postanowienia instrumentów IMO. Dają one przydatne przykłady dla podejścia krajowego w kontekście zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy na statkach.1
- MLC, 2006 odzwierciedla długotrwałe zobowiązanie się MOP do prawa wszystkich pracowników, w tym marynarzy, do godziwych, bezpiecznych i zdrowych warunków pracy i życia.

Box 1
MLC, 2006, Artykuł IV: Prawa zatrudnieniowe i socjalne marynarzy

1. Każdy marynarz ma prawo do bezpiecznego i chronionego miejsca pracy odpowiadającego normom bezpieczeństwa.
2. Każdy marynarz ma prawo do sprawiedliwych warunków zatrudnienia.
3. Każdy marynarz ma prawo do godziwych warunków pracy i życia na statku.
4. Każdy marynarz ma prawo do ochrony zdrowia, opieki medycznej, środków opieki socjalnej i innych form zabezpieczenia socjalnego.
5. Każdy Członek zagwarantuje, w granicach swej własnej jurysdykcji, że prawa zatrudnieniowe i socjalne marynarzy ustalone w poprzednich ustępach niniejszego Artykułu są w pełni wdrożone zgodnie z wymaganiami niniejszej Konwencji. O ile Konwencja nie stanowi inaczej, wdrożenie takie może być osiągnięte przez krajowe prawa lub przepisy, poprzez mające zastosowanie zbiorowe układy pracy albo przez inne środki lub praktykę.

- Podręcznik MOP2 zawiera sugestie odnośnie postanowień, które mogą być zastosowane przez Państwa członkowskie dla wdrożenia głównych wymagań prawnych MLC, 2006.3 Jednak, zgodnie z wymaganiami Prawidła 4.3, ustępy 2 oraz 3, wytyczne biorą pod uwagę wymaganie aby rządy, po konsultacji z przedstawicielami organizacji armatorów i marynarzy, rozwinęły szczegóły w wytycznych, prawach i przepisach, albo w innych środkach zajmujących się konkretnymi zagadnieniami zidentyfikowanymi w Kodeksie.4 Rządy uznać mogą także za przydatne rozpatrzenie wymagań zawartych w formularzu raportu przewidzianego w artykule 22 MLC, 2006.

[1] MOP; Szacowanie kosztów gospodarczych obrażeń ciała w pracy i chorób zawodowych w krajach rozwijających się: Podstawowe informacje dla decydentów, Program MOP dotyczący BiHP oraz Środowiska (SafeWork), 2012, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/domuments/publication/wcms_207690.pdf

[2] Dane zaczerpnięto z: MOP: Bezpieczeństwo i higiena pracy, http://www.ilo.org/global/tiopics/safety-andhealth-atwork/lang--en/index.htm

[3] Międzynarodowa Organizacja Morska (IMO); Międzynarodowy Kodeks Zarządzania Bezpieczeństwem, 2010 (Kodeks ISM)http://www.imo.org/OurWork/HumanElement/SafetyManagement/Pages/ISMCode.aspx.

[1] Patrz wykaz wybranych odniesień w Załączniku II oraz w odnośnych Dyrektywach UE w Załączniku III.

[1] MOP: Podręcznik: Wytyczne ws. wdrażania Konwencji Pracy na Morzu, 2006 – Modelowe Postanowienia Krajowe, http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS_170389/lang--en/index.htm.

[1] Patrz Załącznik IV, Wyciąg z modelowych postanowień MOP dotyczących prawa krajowego.

[1] Patrz Załącznik V, Międzynarodowe instrumenty i inne wytyczne techniczne odnośnie wdrażania BiHP na statkach.

Często zadawane pytania – FAQ.

Prezentujemy dalszą część „Często zadawanych pytań" (FAQ) przygotowanych przez Międzynarodowe Biuro Pracy w Genewie.

W jaki sposób korzystać z FAQ?

Konwencja o Pracy na Morzu, 2006 (MLC, 2006) przyjęta została podczas 94 (Morskiej) Sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy (ILC) w dniu 23 lutego 2006 roku. MLC, 2006 weszła w życie 20 sierpnia 2013 i ratyfikowana została przez 81 krajów reprezentujących ponad 91 procent światowego tonażu brutto statków.

Od roku 2006, zarówno zainteresowanie jak i doświadczanie związane z MLC, 2006 ulega wzrostowi. W roku 2012, aby pomóc w rozprzestrzenianiu się stosowania MLC, 2006 wśród konstytuanty, a także ułatwienia rozumienia Konwencji, Międzynarodowe Biuro Pracy przygotowało elektroniczną bazę danych online odpowiedzi na „Często Zadawane Pytania"(FAQ), którą sporządzono także w formie publikacji papierowej. Przygotowano ją w trzech językach (angielskim, francuskim i hiszpańskim) w formie szybko dostępnej dla użytkowników przeglądających ją w formacie elektronicznym (albo online albo w formie dokumentu pdf) na dedykowanej stronie internetowej MOP poświęconej MLC, 2006. Aktualne FAQ, datowane na rok 2015, stanowi czwarte (zrewidowane) wydanie.

Zamierzeniem jest być łatwo dostępnym źródłem informacji uaktualnianym regularnie aby udzielać pomocy osobom zaangażowanym w studia nad lub stosowaniem MLC, 2006, w znajdowaniu odpowiedzi na pytania jakie mają w związku z innowacyjną Konwencją MOP.

Należy odnotować, że odpowiedzi zamieszczone w FAQ nie mogą same w sobie cytowane być jako autorytatywne opinie prawne. Wynika to z faktu, że w pierwszym rzędzie, precyzyjne wymagania Konwencji zawarte są w przepisach i prawach przyjętych przez każdy kraj dla wdrożenia MLC, 2006. Dlatego nie może udzielona zostać żadna autorytatywna odpowiedź na jakiekolwiek pytanie bez odniesienia się do mającego zastosowanie krajowego systemu prawnego. W drugim rzędzie, zamiarem odpowiedzi w ramach FAQ jest raczej krótkie i zwięzłe wyjaśnienie a nie opinie prawne. Takie opinie uzyskać można w MOP na wniosek rządów oraz organizacji armatorów i marynarzy i przy założeniu, że jedynie Międzynarodowy Trybunał Sprawiedliwości jest kompetentny do udzielania autorytatywnej interpretacji międzynarodowych Konwencji pracy.

C1.2 Świadectwo zdrowia

C1.2.a. Czy badania lekarskie na podstawie konwencji IMO STCW spełniają wymagania MLC, 2006?

Norma A1.2, ustęp 3 stwierdza, że nie narusza postanowień Międzynarodowej Konwencji dotyczącej wyszkolenia marynarzy, wystawiania im świadectw oraz pełnienia wacht, z roku 1978, z poprawkami („STCW"). Stwierdza także, że świadectwo zdrowia wystawione zgodnie z wymaganiami STCW zaakceptowane zostaje przez właściwą władzę, do celów Prawidła 1.2. Świadectwo zdrowia spełniające istotę tych wymagań, w przypadku nie marynarzy nie objętych STCW, akceptowane jest w podobny sposób. Podobnie jak MOP, IMO jest specjalistyczną agencją Narodów Zjednoczonych. Często współpracuje z MOP w sprawach wspólnego zainteresowania w sektorze morskim. W roku 2010 poprawki znane jako „Poprawki Manilijskie" do STCW zostały przyjęte przez IMO. Poprawki te, kiedy weszły w życie w roku 2012, zawierają wyrażenia mające w zamierzeniu zrównać wymagania MLC, 2006 i wymagania IMO w zakresie badań lekarskich i świadectw dla marynarzy objętych Konwencją STCW. Oznacza to,że kraje związane Poprawkami Manilijskimi do STCW i wdrażające je do swojego prawa, będą już w pewnym zakresie miały wdrożone wymagania MLC, 2006.

C1.2.b. Jaki jest okres ważności świadectwa zdrowia ?

MLC, 2006 ustanawia okresy minimalne w Normie A1.2, ustęp 7, stwierdzając, że o ile nie są wymagane krótsze okresy ze względu na specyficzne obowiązki odnośnego marynarza albo wynikają one z STCW, okres maksymalny ważności wynosi dwa lata o ile marynarz nie jest w wieku poniżej 18 lat. Certyfikacja rozróżniania kolorów ważna jest przez okres maksymalnie sześciu lat.

Jak wskazano, są to okresy maksymalne; kraj może wyznaczać krótsze okresy ważności.

C1.2.c. Czy marynarz może pracować bez świadectwa zdrowia?

MLC, 2006 ustanawia procedurę (w Normie A1.2, ustęp 8) przy pomocy jakiej, w przypadkach pilnych, marynarz dysponujący wygasłym świadectwem zdrowia może otrzymać zgodę na pracę przez ograniczony czas.

C1.2.d. Co stanie się, jeśli świadectwo zdrowia wygaśnie w czasie podróży?

Na podstawie Normy A1.2 , ustęp 9, świadectwo które wygaśnie w trakcie podróży zachowuje ważność do następnego portu zawinięcia gdzie marynarz może uzyskać świadectwo zdrowia od kwalifikowanego lekarza, o ile okres przedłużenia nie przekracza trzech miesięcy.

C1.2.e. Kto może wystawiać marynarskie świadectwo zdrowia?

Na podstawie Normy A1.2, ustęp 4, świadectwa zdrowia wystawiane mogą być przez uprawnionego lekarza, albo, jak w przypadku świadectwa dotyczącego jedynie wzroku, przez osobę uznaną przez właściwą władzę za odpowiednio wykwalifikowaną do wydania takiego świadectwa. Lekarze muszą cieszyć się pełną niezależnością w wydawaniu swej oceny medycznej w trakcie procedur badania lekarskiego. Właściwa władza w Państwie bandery decyduje kto jest odpowiednio wykwalifikowanym lekarzem do niniejszego celu. Jednak w większości przypadków właściwa władza sporządza listę lekarzy w innych krajach, których uznaje za odpowiednio wykwalifikowanych do wystawiania świadectw zdrowia marynarzom służącym na statkach podnoszących jego banderę.

C1.2.f. Czy lekarz statkowy może wystawić świadectwo zdrowia?

Kwestia czy lekarz statkowy może wystawiać świadectwa zdrowia marynarzom na odnośnym statku zależy od decyzji właściwej Państwa bandery mając na względzie, zgodnie z Normą A1.2, ustęp 4, że odpowiednio wykwalifikowani lekarze muszą cieszyć się pełną niezależnością zawodową w dokonywaniu swych ocen medycznych w ramach realizowania badań lekarskich. Wymaganie to nie będzie przypuszczalnie spełnione jeśli lekarz statkowy jest pracownikiem armatora.

C1.2.g. Czy świadectwo zdrowia wystawione w kraju macierzystym marynarza jest ważne do pracy na statku podnoszącym banderę innego kraju?

W oparciu o MLC, 2006 świadectwo zdrowia ważne jest jeśli wystawione zostało przez uprawnionego lekarza. Jednakże Państwo bandery odnośnego statku odpowiedzialne jest za podejmowanie decyzji czy sygnatariusz świadectwa zdrowia jest rzeczywiście należycie kwalifikowany. Niektóre Państwa bandery uznawać będą świadectwa zdrowia wystawiane gdzieś indziej, jednak inne wymagać mogą badania przez lekarza uznanego przez Państwo bandery.

C1.2.h. Czy istnieje standardowa forma świadectwa zdrowia wymaganego przez MLC, 2006?

MLC, 2006 nie wymaga standardowej lub modelowej formy świadectw zdrowia. Stwierdza jednak w Normie A1.2, ustęp 6, że wystawiać je musi należycie wykwalifikowany lekarz.

Norma A1.2, ustęp 10 stwierdza także, że dla marynarzy pracujących na statkach zwykle zaangażowanych w podróże międzynarodowe, świadectwo musi jako minimum wystawione być w języku angielskim.

Dodatkowe wytyczne zamieszczone są w Wytycznych MOP/WHO odnośnie Wstępnych i Okresowych badań lekarskich dla marynarzy.

C1.2.i. Czy istnieją wytyczne międzynarodowe dotyczące badań lekarskich?

Wytyczna B1.2 w MLC, 2006 doradza aby wszystkie osoby związane z badaniami lekarskimi kandydatów na marynarzy oraz marynarzy pełniących służbę, kierowali się Wytycznymi MOP/WHO odnośnie Wstępnych i Okresowych badań lekarskich dla marynarzy, włącznie z każdą kolejną ich wersją, oraz wszelkimi innymi mającymi zastosowanie międzynarodowymi wytycznymi opublikowanymi przez Międzynarodową Organizację Pracy, Międzynarodową Organizację Morską lub Światową Organizację Zdrowia.

W roku 2011, posiedzenie wspólne MOP/IMO w s. Badań Zdolności Medycznej Marynarzy i Apteczek Statkowych dokonało rewizji istniejących Wytycznych MPP/IMO dotyczących badań lekarskich marynarzy. Wytyczne MOP/IMO dot. badań lekarskich marynarzy(w formacie pdf) uzyskać można na stronie internetowej MOP MLC,2006 (www.ilo.org/mlc) pod nagłówkiem „Monitoring and implementation tools".

C1.2.j. Co stanie się, jeśli świadectwo zdrowia wystawione zostało przed wejściem w życie MLC,2006 ? Czy oznacza to ,że marynarz poddać się musi kolejnemu badaniu ?

Data wejścia w życie Konwencji dla danego kraju nie ma bezpośrednio znaczenia dla jakichkolwiek certyfikatów jakie mogły być wystawione, takich jak świadectwa badań lekarskich. Świadectwa takie powinny być uznane co do ich treści bez zwracania uwagi na fakt,że wystawione zostały przed wejściem w życie. Jednak, jeśli badanie lekarskie nie spełnia wymagań MLC, 2006, wówczas może pojawić się pytanie, być może odnoszące się bardziej do tego czy Państwo bandery powinno uznać sytuacje braku zgodności dla celów inspekcji i wystawienia Morskiego Certyfikatu Pracy.

Z działalności Organizacji Marynarzy Kontraktowych

Akademia Morska w Szczecinie zaprasza Marynarzy z OMK do skorzystania z oferty szkoleń kwalifikacyjnych

Otrzymaliśmy pismo z Akademii Morskiej w Szczecinie z ofertą skierowaną do marynarzy, którzy chcieliby podnieść swoje kwalifikacje.

Marynarze, którzy chcieliby podnieść kwalifikacje, mogą skorzystać z programu lojalnościowego, który jest oparty na progresywnym rabacie na kolejne szkolenia organizowane przez Akademię Morską. Marynarze znajdujący się w trudnej sytuacji mogą wystąpić z wnioskiem o rozłożenie kosztów szkolenia na raty.

Wszelkie informacje można uzyskać bezpośrednio w Studium Doskonalenia Kadr Oficerskich Akademii Morskiej w Szczecinie

Organizacja Marynarzy Kontraktowych przypomina, że marynarze należący do OMK mogą skorzystać również ze wsparcia w postaci możliwości uzyskania zapomogi szkoleniowej po ukończeniu szkoleń koniecznych do pracy na morzu. Szczegóły na stronie internetowej www.omk.org.pl

Poniżej przedstawiamy harmonogram oferowanych przez Akademie Morską szkoleń.

omk

Nowa usługa płatności w serwisie omk.org.pl

Mamy przyjemność poinformować o uruchomieniu nowego interfejsu na stronie omk.org.pl Uruchomiliśmy dla swoich Marynarzy panel płatności on line.

Wystarczy wejść na https://omk.org.pl/platnosci, wybrać rodzaj składki i zostaniemy przeniesieni do interfejsu naszego banku.

Bądź z nami na bieżąco! Opłacaj składki i korzystaj z szerokiego serwisu marynarskiego

omk.

„OMK NEWS – Twoje źródło informacji na morzu"

Już ponad rok przesyłamy do marynarzy należących do OMK w formie elektronicznej gazetkę na statki z aktualnymi informacjami z dziedziny gospodarki morskiej.
Dziękujemy za zainteresowanie i powiększające się grono odbiorców gazetki.

Jeżeli chciałbyś także otrzymywać OMK news na swój statek, napisz taką informację na adres: biuro@nms.org.pl

omk

Wspieramy marynarzy należących do OMK, którzy prowadzą działalność na lądzie.

Komisja OMK na ostatnim spotkaniu podjęła decyzję o umieszczaniu informacji o podejmowanej przez marynarzy należących do OMK dodatkowej działalności, której zakres może być pomocny dla marynarzy.

Zwrócił się do nas marynarz z prośbą o rozpropagowanie informacji wśród marynarzy o założonej przez siebie społecznościowej platformie wymiany walut Currex. www.currex.pl

Czytamy na stronie Internetowej wspomnianej platformy – *„Currex działa podobnie jak kantor internetowy - kupujesz i sprzedajesz posiadaną walutę. W odróżnieniu od kantoru, kupcami są inni użytkownicy. Ustalasz własny kurs, unikasz spreadu i przeprowadzasz swoją transakcję na najkorzystniejszych warunkach".*

OMK

Zaktualizuj swoje dane kontaktowe – ubezpieczenie NNW dla marynarzy z OMK

OMK zwraca się z prośba do marynarzy należących do naszej Organizacji o zaktualizowanie swoich danych i przesłanie pocztą lub na adres email:biuro@omk.org.pl.

Aktualizacja danych polega między innymi na wskazaniu i podaniu danych osoby upoważnionej do kontaktu z OMK w imieniu marynarza.

Ta informacja jest niezwykle istotna z uwagi na zakres ubezpieczenia NNW którym są objęci marynarze należący do naszej Organizacji.

Do wszystkich marynarzy został wysłany e-mailem i listem druk aktualizacji danych j/n

Aktualizacja danych osobowych w Organizacji Marynarzy Kontraktowych NSZZ Solidarność

Imię i Nazwisko .....

Data urodzenia ..... PESEL .....

Adres e-mail ..... (używany także do e-głosowań)

Stanowisko ..... Statek ..... Armator .....

Upoważniona osoba do kontaktu z OMK (wraz z numerem kontaktowym) .....

Adres korespondencyjny .....

Data ..... Podpis .....

Wszystkich, którzy jeszcze nie odesłali nam powyższej informacji, prosimy o aktualizację i przesłanie informacji na adres e-mail: biuro@nms.org.pl

Przypominamy,

OMK wykupiła w PZU 3 pakiety ubezpieczeń NNW:

- brązowy – objęci są nim wszyscy marynarze należący do OMK bez względu na staż przynależności, pakiet obejmuje wypłatę odszkodowania najbliższym z tyt. śmierci marynarza w wyniku NNW kwoty 10 000 PLN
- pakiet srebrny obejmuje wszystkich marynarzy należących do OMK powyżej 5 lat, pakiet obejmuje wypłatę odszkodowania najbliższym z tyt. śmierci marynarza z tyt. NNW 10 000, oraz wypłatę odszkodowania z tytułu procentowego uszczerbku na zdrowiu od kwoty 5 000 PLN
- pakiet złoty, który dedykowany jest dla marynarzy z 10 letnim stażem, pakiet obejmuje wypłatę odszkodowania najbliższym z tyt. śmierci marynarza z tyt. NNW 10 000, wypłatę odszkodowania z tytułu procentowego uszczerbku na zdrowiu od kwoty 10 000 PLN

Ubezpieczenie jest aktywne 24 h, podczas pracy na statku i podczas urlopu.

Osoby zainteresowane bliższymi informacjami zapraszamy do odwiedzenia naszej strony internetowej i zakładki – Marynarze mają Taniej – ubezpieczenia NNW lub prosimy o kontakt z naszym biurem.

Zabierz ze sobą koszulkę OMK na statek

Informujemy, że dla wszystkich marynarzy należących do OMK mamy do przekazania koszulki OMK, takie jak na poniższym zdjęciu .

Jeżeli jesteś zainteresowany otrzymaniem koszulki, prosimy o e-mail na adres: **biuro@nms.org.pl** z podaniem rozmiaru i adresu do wysyłki. Posiadamy rozmiary koszulek **M, L, XL**. Koszulkę wyślemy pocztą

Dla wszystkich marynarzy, którzy należą do naszej Organizacji ponad 5 lat koszulki są oczywiście gratis.

Omk

Historia

DRAMATYCZNE LOSY POLSKICH OFICERÓW MARYNARKI WOJENNEJ PO 1945 R.

Zdjęcie: www.facta-nautica, za zgodą dr Piotra Mierzejewskiego

Dramatyczne losy polskich oficerów Marynarki Wojennej po II wojnie światowej nie są powszechnie znane. Poniżej przedstawiamy fragmenty opracowania profesora Dariusza Nawrota pt„Historia korpusu oficerskiego Marynarki Wojennej II Rzeczypospolitej: Post Scriptum. Streszczenie.” – Zeszyty naukowe Akademii Marynarki Wojennej Rok L II NR 1 (184) 20111
Fragmenty opracowania prezentujemy za zgodą profesora Dariusza Nawrota.
W kolejnym wydaniu Biuletynu Morskiego kolejny fragment losów polskich oficerów Marynarki Wojennej.

HISTORIA KORPUSU OFICERSKIEGO MARYNARKI WOJENNEJ II RZECZYPOSPOLITEJ. POST SCRIPTUM STRESZCZENIE

Lata 1945–1956 to jeden z najbardziej dramatycznych rozdziałów w dziejach korpusu oficerskiego Polskiej Marynarki Wojennej. Dla pełniejszego przedstawienia tej nadal stosunkowo mało znanej problematyki całość rozważań ujęto w trzech zagadnieniach, ukazując losy Polskiej Marynarki Wojennej w Wielkiej Brytanii po drugiej wojnie światowej, powstanie i rozwój organizacji polskich sił morskich w kraju po wojnie oraz represje stalinowskie w Polskiej Marynarce Wojennej.

Słowa kluczowe:

Polska Marynarka Wojenna, grupa Dzienisiewicza, proces generałów, represje stalinowskie.

W dniu bezwarunkowej kapitulacji Niemiec, 8 maja 1945 roku, Polska Marynarka Wojenna (PMW) dysponowała na Zachodzie szesnastoma okrętami: jednym krążownikiem, sześcioma niszczycielami, trzema okrętami podwodnymi i sześcioma ścigaczami.

Łączna wyporność tych jednostek wynosiła przeszło 17 500 ton. Stan osobowy Polskiej Marynarki Wojennej liczył 3840 marynarzy, w tym 264 oficerów. Ponieważ kapitulacja Niemiec w opinii szefa Kierownictwa Marynarki Wojennej (KMW) wiceadmirała Jerzego Świrskiego — podzielanej zresztą przez podległych mu marynarzy — nie oznaczała jeszcze odzyskania niepodległości przez Polskę, Marynarka Wojenna nadal zachowywała pełną gotowość bojową, a wszystkie jej instytucje nastawione były na dalszy rozwój z myślą o przyszłej służbie już w kraju pod rozkazami suwerennych władz Rzeczypospolitej. Jednocześnie kontynuowano prace związane z przygotowaniami powrotu do kraju po zakończonej wojnie.

Z myślą o przyszłości już w kwietniu 1945 roku do Sztabu Naczelnego Wodza przesłany został projekt planu powojennej rozbudowy Polskiej Marynarki Wojennej.

Projekt ten oparto na założeniu, że powojenna Polska będzie miała szeroki dostęp do Bałtyku sięgający od Świnoujścia na zachodzie po Piławę na wschodzie.

Stanowisko marynarzy w kwestii dalszej walki o niepodległość Polski nie było niczym wyjątkowym.

Świadczy o tym między innymi wypowiedź generała Władysława Andersa, który 2 maja 1945 roku w rozmowie z brytyjskim marszałkiem Alanem Brookiem oświadczył, „iż po połączeniu PSZ [Polskie Siły Zbrojne —D.N.] w Niemczech ma nadzieję wywalczenia sobie drogi do Polski".

Realizacja tego zamiaru okazała się nierealna.

Zdeterminowane polityką wielkich mocarstw (konferencja w Teheranie, Jałcie i Poczdamie) losy Polskich Sił Zbrojnych na Zachodzie podzieliła również PMW. Uznanie przez USA, Wielką Brytanię i Francję Tymczasowego Rządu Jedności Narodowej (powstał 28 czerwca 1945 roku) zapoczątkowało ostatni rozdział w dziejach Marynarki Wojennej II Rzeczypospolitej.

W lipcu 1945 roku, podobnie jak w całych PSZ, w Marynarce Wojennej rozpoczęto częściową demobilizację. Na mocy zarządzenia szefa KMW z 5 lipca 1945 roku dowódcy okrętów i jednostek lądowych, a także komendanci i szefowie instytucji morskich zobowiązani zostali do zwalniania z dalszej służby wojskowej wszystkich marynarzy zgłaszających prośby o natychmiastowy powrót do Polski.

Pomimo niczym nie ograniczanej swobody w podejmowaniu decyzji o powrocie do kraju chętni do opuszczenia szeregów PMW stanowili nieliczne wyjątki.

Do 1 sierpnia 1945 roku chęć powrotu do Polski wyraził tylko jeden oficer i czternastu szeregowych.

Pierwszym oficerem deklarującym gotowość wyjazdu do kraju był por. mar. rez. Stefan Gorazdowski, który do Marynarki Wojennej trafił 21 maja 1943 roku po przeniesieniu z korpusu oficerów piechoty.

Większość marynarzy pomimo dotkliwej dla nich rozłąki z najbliższymi podzielając opinię swoich przełożonych, nie chciała wracać do kraju nadal „niesuwerennego" i — jak to oceniali — „okupowanego przez wojska sowieckie".

Wszystkich natomiast przed podjęciem tej ostatecznej decyzji powstrzymywała nadzieja na powrót do Polski na pokładach okrętów, które przez ponad sześć lat były dla nich cząstką niepodległej Ojczyzny…

Do końca 1946 roku do kraju wyjechało sześciu oficerów. Większość z nich stanowili oficerowie rezerwy, którzy nie identyfikowali się z MW. Na powrót do kraju w 1947 roku zdecydowało się siedemnastu oficerów.

Załoga ORP „Dzik" ze swoją flagą piracką, na której zaznaczone są sukcesy bojowe
Źródło: ze zbiorów Muzeum Marynarki Wojennej

Po okrętach przyszła kolej na istniejące jeszcze oddziały i instytucje Marynarki

Wojennej.

1 grudnia rozwiązana została Szkoła Podchorążych Marynarki Wojennej. Wreszcie 25 stycznia 1947 roku ukazał się rozkaz szefa KMW zapowiadający zaciąg do Polskiego Korpusu Rozmieszczenia i Przysposobienia (PKRP). Marynarze decydujący się na wstąpienie do PKPR mieli utworzyć tzw. Skrzydło Morskie.

OSTATNI ROZKAZ SZEFA KIEROWNICTWA MARYNARKI WOJENNEJ

WICEADMIRAŁA JERZEGO ŚWIRSKIEGO

Rozkaz dzienny szefa KMW Nr 15/Jw. z 3 III 1947 roku

„W dniu 8 marca Kontradmirał UNRUG Józef obejmuje stanowisko Zastępcy Generalnego Inspektora P.K.P.R. do spraw personelu Marynarki Wojennej i podlega pod względem spraw P.K.P.R. — Generalnemu Inspektorowi P.K.P.R.

Według pisma Board of Admiralty z dn. 28 lutego 1947 r., N.M. 8039/46, oficjalnym końcem istnienia Marynarki Wojennej w W. Brytanii jest dzień 31 marca 1947 r.

Pomiędzy 8 a 31 marca będą jeszcze istniały sprawy Polskiej Marynarki

Wojennej nie dotyczące albo częściowo tylko dotyczące spraw P.K.P.R.

Jednak sprawy te w wielu wypadkach będą się zazębiały ze sprawami

PKRP i dlatego dla ułatwienia Kontradm. UNRUGOWI jego pracy — przekazuję mu prowadzenie w okresie od 8 do 31 marca wszystkich bieżnych spraw Marynarki Wojennej, nie należących do niego z tytułu stanowiska jego w P.K.P.R.

Pisma i rozkazy w tych sprawach Kontradm. UNRUG podpisywać będzie «w zastępstwie Szefa K.M.W.». szef Kierownictwa Marynarki Wojennej Świrski, wiceadmirał

Ostatnim dniem istnienia PMW w Wielkiej Brytanii był 31 marca 1947 roku.

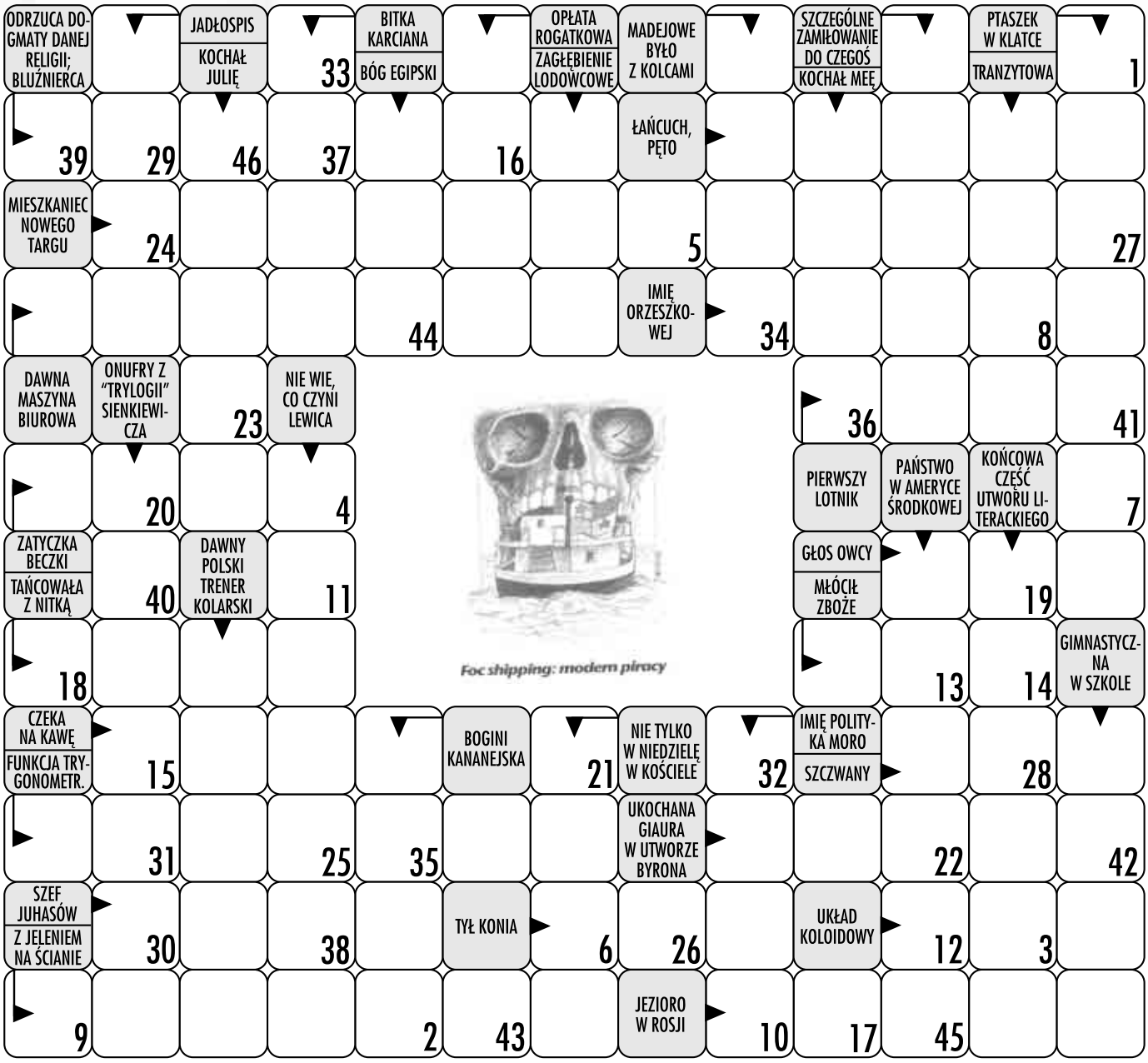
W ten sposób dopełniły się dzieje Marynarki Wojennej II Rzeczypospolitej. W niespełna dwadzieścia dziewięć lat od chwili, w której na wezwanie odrodzonej Polski spieszyli spod obcych bander marynarze, aby budować pod podstaw jej flotę wojenną, przyszedł dzień, w którym za pełną oddania służbę czekał ich gorzki chleb emigranta, względnie powrót do zniewolonej Ojczyzny. Decyzję o wstąpieniu do PKRP, z myślą o przystosowaniu się do warunków przymusowej emigracji, podjęło ponad osiemdziesiąt procent oficerów marynarki wojennej. Droga do Royal Navy dla Polaków otwarta została dopiero w 1948 roku.

Z możliwości tej skorzystało trzech oficerów: kpt. mar. Józef Bartosik, kpt. mar. Jerzy Łukaszewski i kpt. mar. Eugeniusz Wciślicki.

Wszyscy oficerowie, którzy wstąpili do PKRP na mocy uchwały Rady Ministrów PRL z dnia 26 września 1946 roku zostali pozbawieni polskiego obywatelstwa…

Kolejne fragmenty historii korpusu OFICERSKIEGO MARYNARKI WOJENNEJ II RZECZYPOSPOLITEJ w następnym wydaniu naszego Biuletynu Morskiego.

Krzyżówka



1	2	3		4	5	6	7	8		9	10	11	12	13		14	15	16	17	18	19	,	20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31	,	32	33	34		35	36	37		38	39	40	41	42	43	44	45	46							

Gratulujemy zwycięzcom, którzy przesłali prawidłowe rozwiązanie krzyżówki
z poprzedniego wydania Biuletynu Morskiego.
Zapraszamy do rozwiązania hasła naszej krzyżówki, które jest myślą Horacego.
Rozwiązanie prosimy przesłać listem na adres redakcji lub e-mailem: biuro@nms.org.pl do dnia 30/11/2017 r.
Można wygrać koszulkę, długopis
i wiele innych nagród. Życzymy powodzenia

Wspierając nasze działania, wspierasz Marynarzy oraz ITF i ETF.
Wstąp do jednej z niżej wymienionych Organizacji, wchodzących w skład
Krajowej Sekcji Morskiej Marynarzy i Rybaków NSZZ 'Solidarność" afiliowanej w ITF i ETF
www.solidarnosc.nms.org.pl

NSZZ „S" Marynarzy i Rybaków
ul. J. Waszyngtona 34/36
81-342 Gdynia
Tel: + 48 58 621 85 41
Tel./fax: +48 58 661 20 35
e-mail: marynarz@nms.org.pl
www.marynarz.org.pl

NSZZ „S" Dalmor S.A.
ul. Hryniewickiego 10
81-340 Gdynia
Tel/fax: +48 58 620 18 45
Tel:512 ***021 380***
e-mail: solidarnosc.dalmor@gmail.com

Organizacja
Marynarzy Kontraktowych NSZZ"S"
ul. Szarotki 8
71-604 Szczecin
Tel: +48 91 422 ***02 02***
e-mail: biuro@nms.org.pl
www.omk.org.pl

NSZZ „S" przy PRCIP Gdańsk Sp. z o.o.
ul. Przetoczna 66
80-702 Gdańsk
Tel: +48 600 344 230

NSZZ „S" przy Polskiej
Żegludze Morskiej
Plac Rodła 8
70-419 Szczecin
Tel: +48 91 359 40 84
e-mail: pzmsolidarnosc@wp.pl
e-mail: pzmsolidarnosc@neostrada.pl

NSZZ „S" Morskich Służb
I Przedsiębiorstw Ratowniczych
ul. Hryniewickiego 10
81-340 Gdynia
Tel: +48 58 660 76 53

NSZZ „S" przy Polskiej Żegludze Bałtyckiej
ul. Portowa 41
78-100 Kołobrzeg
Tel/fax:+48 94 355 22 04
e-mail: kolobrzeg@nms.org.pl

INSPEKTOR ITF POLSKA
Adam Mazurkiewicz
ul. Szarotki 8
71-604 Szczecin
e-mail: adam_mazurkiewicz@nms.org.pl
tel:+48 501 539 329

INSPEKTOR ITF POLSKA
Grzegorz Daleki
ul. J. Waszyngtona 34/36
81-342 Gdynia
e-mail: daleki_grzegorz@itf.org.uk
tel:+48 514 430 374

MLC 2006

Konwencja o Pracy na Morzu (MLC 2006) chroni prawa marynarza.

Flags and countries on the map shown in blue have ratified the Maritime Labour Convention

Konwencja o Pracy na Morzu, 2006 (MLC, 2006) przyjęta została podczas 94 (Morskiej) Sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy (ILC) w dniu 23 lutego 2006 roku.
weszła w życie 20 sierpnia 2013 i ratyfikowana została przez 81 krajów reprezentujących ponad 91 procent światowego tonażu brutto statków.
MLC obowiązuje już 4 lata.