

Poradnik dla młodych Wilków Morskich

czyli mój pierwszy wyjazd na statek

Inicjatywa stworzenia ogólnodostępnego poradnika powstała w wyniku kilkuletnich doświadczeń związkowych w Organizacji Marynarzy Kontraktowych NSZZ Solidarność. Nasza stosunkowo „młoda organizacja”, powstała z myślą o polskich marynarzach pracujących dla armatorów zagranicznych. Wraz ze wzrostem ilości członków Związku (rekord to blisko 250 nowo zapisanych osób w przeciągu roku), znacznie wzrosła ilośća roszczeń płynących od marynarzy.

Nasi pracownicy nie byliby w stanie osiągnąć pożądaných efektów bez wsparcia doświadczonych inspektorów roszczeniowych z Krajowej Sekcji Morskiej NSZZ Solidarność oraz Inspektorów ITF, którzy zawsze służą nam pomocą.

Poniżej przekazujemy informacje, które naszym zdaniem powinien posiadać każdy marynarz niezależnie od tego czy poszukuje pracy, czy znajduje się na początku swojej kariery czy już jest dobrze obeznany ze specyfiką swojego zawodu.

Szukanie pracy



1) Poprzez polskie pośrednictwa pracy

- a) Na początku sprawdzamy czy dane biuro posiada uprawnienia do prowadzenia działalności związanej z pośrednictwem pracy. W tym celu można się udać na stronę www.praca.kraz.gov.pl gdzie można sprawdzić wszystkie firmy posiadające licencję jak i skorzystać z nowo utworzonej zakładki wyodrębniającej pośrednictwa pracy dla marynarzy.
- b) Jeżeli wszystko jest w porządku możemy składać tzw. aplikację. Dokument najczęściej jest do pobrania w biurze, poprzez e-mail lub stronę internetową pośrednictwa pracy. Aplikacja składa się z kilku stron na których będziemy musieli podać swoje dane, wykształcenie, dane dotyczące posiadanych dokumentów, historię pływania, wskazać najbliższą rodzinę, datę gotowości do wyjazdu itp. Trzeba będzie dołączyć zdjęcie jak i w większości przypadków kopie wymaganych dokumentów.
- c) Jeżeli aplikacja jest złożona trzeba czekać. Zalecamy regularny kontakt w celu „przypomnienia się” i rozeznania sytuacji.
- d) Biura pośrednictwa w pracy nie mogą pobierać opłat od pracowników za pośredniczenie w pracy.
- e) Z pośrednictwem pracy zawsze zawiera się odrębną umowę (poza umową o pracę) o pośredniczenie w zatrudnieniu.

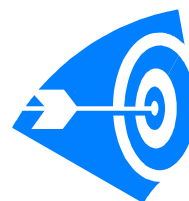
2) Poprzez zagraniczne pośrednictwa pracy / pracodawców

- a) W tym przypadku nie mamy zbyt dużej możliwości sprawdzenia czy dana firma istnieje w rzeczywistości. Znane są przypadki firm, które np. wprowadzały wirtualne oferty pracy, następnie marynarz podpisywał umowę (odpowiednia skonstruowaną z kruczkami prawnymi) a później zaczynało się wyłudzenie pieniędzy np. na uwierzytelnienie dokumentów, tłumaczenia, itd. W rzeczywistości żadnej oferty pracy nie było.
- b) W przypadku zagranicznych biur pośrednictwa pracy najbardziej sprawdzonymi metodami jest:
 - a. zaczerpnięcie informacji u marynarzy będących już na rynku pracy od kilku lat,
 - b. wysłanie zapytania do pośrednika o nazwę statku lub armatora. Następnie można skontaktować się z armatorem i sprawdzić czy potwierdza on współpracę z danym pośrednikiem.

3) Bezpośrednio u armatora

Dość rzadkim przypadkiem jest, iż armator zatrudnia załogi bezpośrednio. Najczęściej korzystają z innych firm, które zostały utworzone specjalnie w tym celu lub są firmami niezależnymi trudniącymi się obsadzeniem statków (Crew Management). Powodem takich działań najczęściej są korzyści wynikające z obciążeń podatkowo - ubezpieczeniowych lub po prostu wygoda korzystania z firmy zewnętrznej na którą spadają obowiązki i odpowiedzialność wynikające z umowy o pracę. Niemniej jednak znając armatora możemy łatwo sprawdzić jakie statki ma w swojej flocie której stan zazwyczaj odzwierciedla status firmy.

Decyzja



W momencie gdy zostanie nam przedstawiona oferta pracy, każdy powinien sprawdzić i przeanalizować kilka spraw:

1) Statek i jego bandera

- a. Rodzaj statku, jego wiek, stan techniczny, nazwa klasyfikatora wyposażenie, załoga. Takich informacji możemy zażądać od pośrednika lub pracodawcy. Decyzja należy do nas. Oczywiście jest, iż wiek statku w największej ilości przypadków jest ściśle powiązany z jego stanem technicznym i wyposażeniem.
- b. Podstawowe informacje o statku możemy znaleźć na stronach www.itfseafarers.org oraz www.equasis.org
- c. Bandera statku jest ważnym elementem ze względu na częste powiązanie z warunkami pracy i ubezpieczeniem społecznym. Możemy rozróżnić:

- i. Tanie bandery – lista krajów w których armatorzy rejestrują statki dla korzyści finansowych związanych z podatkami, warunkami pracy, ubezpieczeniami społecznymi jak i znikomym zainteresowaniem kraju bandery tym co się dzieje na statku.
- ii. Bandery UE/EOG – dla polskich marynarzy oznaczają one obowiązek objęcia pracownika ubezpieczeniem społecznym kraju bandery. Do systemu ubezpieczeń społecznych składki zazwyczaj odprowadzane są przez pracodawcę jak i pracownika.
- iii. Pierwsze rejestry – w pierwszych rejestrach najczęściej każdy marynarz bez względu na narodowość musi być zatrudniony na przynajmniej takich samych warunkach płacowo – ubezpieczeniowych jak obywatel kraju bandery. Na przykład polski marynarz pracujący w pierwszym rejestrze norweskim NOR powinien mieć identyczne warunki pracy jak marynarz z Norwegii. Niestety ten system nie działa we wszystkich wypadkach czego przykładem są np. bandery UK, Holandii, Cypru, Malty.
- iv. W roku 2010 została ratyfikowana pierwsza umowa o unikaniu podwójnego opodatkowania która wskazuje, iż bandera statku określa obowiązek podatkowy. Mowa tutaj o drugim rejestrze norweskim N.I.S.

2) Armator / pracodawca

- a) Siedziba pracodawcy lub siedziba firmy sprawującej zarząd nad statkiem w żegludze międzynarodowej w większości przypadków określają przepisy podatkowe obowiązujące marynarza.
- b) Należy zwrócić uwagę aby siedziba armatora / pracodawcy była wymieniona w całości. Jest to istotnie dla celów podatkowych jak i w przypadku gdy będziemy zmuszeni kontaktować się z armatorem w przyszłości zarówno w sprawach rutynowych jak i przy ewentualnych roszczeniach z tytułu wykonywania pracy.
- c) Im większy armator tym mniejsze ryzyko związane z ewentualnym brakiem wynagrodzenia lub problemami roszczeniowymi.
- d) Większy armator to większe szanse awansu lub w przypadku zróżnicowania floty zmiany długości podróży lub rodzaju statku.

3) Warunki umowy o pracę

- a. Umowa o pracę z pracodawcą powinna być podpisana przed wyjazdem z kraju.
- b. Umowa o pracę w większości przypadków zawiera odniesienie do warunków zatrudnienia. Należy zapoznać się z warunkami zatrudnienia i posiadać ich kopię przed podpisaniem umowy o pracę.
- c. Warunki pracy i umowa to często kilkadziesiąt stron tekstu. Polecamy skierowanie prośby do pracodawcy o przedstawienie warunków zatrudnienia na kilka dni przed ich podpisaniem.

Będziemy wtedy dysponowali czasem na ewentualne konsultacje np. ze związkiem zawodowym.

- d. Najważniejsze abyśmy zapoznali się z warunkami opieki medycznej, chorobowego, wypadków przy pracy, odszkodowań, rozwiązania umowy o pracę, systemu pracy, systemu wynagrodzeń. Brak np. uzgodnień dotyczących systemu pracy w połączeniu z pensją „all inclusive” jest równoznaczne ze zgodą na pracę w liczbie do 14 godzin na dobę bez dodatkowego wynagrodzenia.
- e. Pamiętajmy, iż czasami nie ma ustalonych warunków zatrudnienia, a w umowie wspomniane są jedynie ogólne przepisy kraju bandery. Należy wtedy zapoznać się z najważniejszymi zagadnieniami. Można spotkać specjalnie przygotowane wyciągi z ustawodawstwa krajowego przeznaczone dla marynarzy określające ich prawa i obowiązki. Przykładem jest bandera duńska. W przypadku odwołania się jedynie do ustawodawstwa kraju bandery możemy być pewni, iż nie spotkamy tam naszych warunków ubezpieczenia medycznego, wypadkowego czy związanych z tym odszkodowaniem.
- f. Nie zgadzajmy się na żadne dodatkowe ustalenia słowne. Jeżeli negocjujemy z pracodawcą np. uzgadniamy słownie iż długość pobytu na statku będzie wynosiła 2 miesiące, ale standardowy kontrakt zawiera 4 miesiące, należy nanieść odpowiednie zmiany na umowie o pracę.
- g. Jeżeli podpisujemy umowę o pracę na stanowisku kadeta, pamiętajmy aby w umowie były zawarte warunki pracy dla tego stanowiska. Zazwyczaj jest to 4 godziny pracy + 4 godziny poświęcone na naukę.

4) Rejon pracy statku

- a. Krótkie przeloty pomiędzy portami oznaczają zazwyczaj dużą ilość pracy w nadgodzinach. W takich przypadkach należy się upewnić czy system pracy jest dwu czy trzy-wachtowy. Przy dwu-wachtowym systemie pracy i krótkich przelotach możemy się spodziewać 12 do 14 godzin pracy na dobę.
- b. Strefy zagrożone atakami pirackimi – należy unikać tych obszarów. Ponieważ nie zawsze możemy być odpowiednio poinformowani o następnych rejonach przez które statek będzie przepływał należy zapoznać się z naszymi uprawnieniami w tej sprawie.
- c. Stała praca na wodach terytorialnych danego Państwa może być związana z dodatkowym obowiązkiem podatkowym.
- d. Należy zapoznać się z zaleceniami dotyczącymi szczepień ochronnych przewidzianych dla danego rejonu geograficznego oraz wystąpić o międzynarodową książeczkę szczepień.

Czynności związane z wyjazdem



1) Ubezpieczenie

- a. W warunkach umowy o pracę powinny być wskazane warunki związane z naszym ubezpieczeniem w czasie podróży na statek i ze statku. Należy się z nimi zapoznać i w przypadku gdy nie spełnia ono naszych oczekiwań powinniśmy wykupić dodatkowe ubezpieczenie na podróż.

2) Podróż

- a. Powinniśmy mieć przy sobie wszystkie dokumenty podróżne, które zawsze trzymamy przy sobie. Nie nadajemy żadnych dokumentów na bagaż.
- b. Zalecamy wpisanie do pamięci telefonu numerów do armatora, agenta itp.
- c. Sprawdźmy ograniczenia związane z bagażem. Zazwyczaj marynarze mają większy limit wagowy, jednak w przypadku pracy w offshore jest on limitowany do 10-15kg. Dla pozostałych zazwyczaj to 35kg.
- d. Zalecamy aby w bagażu podręcznym posiadać jeden lub dwa komplety bielizny, które nas uratują w przypadku zaginionej walizki.
- e. Zalecamy posiadanie gotówki w popularnej walucie USD lub EUR na nieprzewidziane wydatki jak np. wiza, pozwolenie o pracę lub taxi.

3) Informacje dla rodziny

- a. Zaleca się poinformowanie rodziny o tym gdzie jedziemy oraz pozostawić w domu dane kontaktowe do osób związanych z organizacją naszej podróży np. agenta
- b. Należy poinformować rodzinę o nazwie statku na którym będziemy pracować oraz podać oraz pozostawić w domu kopię umowy o pracę i warunki zatrudnienia.

Mustujemy na statku

1) System pracy

- a. Zgodny z warunkami pracy, na które się zgodziliśmy. Wszystkiego dowiemy się od naszego przełożonego.
- b. Zawsze powinniśmy wypełniać karty pracy / karty czasu wolnego oraz zachować ich kopie przynajmniej na okres zatrudnienia.



2) Bezpieczeństwo wykonywania pracy

- a. Przed rozpoczęciem pracy zarówno na pokładzie, jak i w maszynie, powinniśmy zostać wyposażeni w sprzęt / odzież BHP.

W języku angielskim nazywany PPE (Personal Protective Equipment).

- b. Pracę zawsze powinniśmy wykonywać bezpiecznie. Jeżeli nie jesteśmy pewni powierzonego zadania, powróćmy do przełożonego aby jeszcze raz je przedyskutować.

3) Przepisy statkowe

- a. Należy zaznajomić się z kodeksem ISM, który zawiera różnego rodzaju procedury, według których należy postępować. Jednym z punktów ISM jest ustanowienie Designated Person (DP) czyli osoby w biurze armatora odpowiedzialnej za funkcjonowanie procedur zawartych w kodeksie.

4) Komunikacja

- a. Telefon satelitarny, e-mail to powszechnie wykorzystywane systemy łączności.
- b. Domy marynarza – najczęściej wykorzystywane miejsca, w których marynarze korzystają z Internetu.

Najczęściej spotykane problemy

- 1) Wcześniejszy powrót do domu
- 2) Wypadek / choroba
- 3) Problemy załogowe
- 4) Brak wynagrodzenia
- 5) Niezgodność umowy o pracę z rzeczywistą sytuacją



We wszystkich przypadkach należy się podpierać warunkami zatrudnienia. W przypadku niejasności należy się skontaktować z kimś kto może udzielić nam wsparcie lub wystąpić w naszym imieniu.

W przypadku braku wynagrodzenia zaleca się rozwiązywanie problemu przed zmustrowaniem ze statku. Po powrocie do domu szanse na odzyskanie pieniędzy drastycznie spadają.

Wszelkiego rodzaju wnioski zaleca się składać na piśmie np. prośba o wcześniejsze zmustrowanie, a dokumenty takie jak np. zwolnienia lekarskie dostarczać pocztą lub za potwierdzeniem odbioru. We wszystkich przypadkach zatrzymujemy kopie.

W przypadku gdy w trakcie trwania zatrudnienia będziemy zmuszeni do wizyty lekarskiej należy zbierać kopie wszystkich dokumentów.

Organizacja Marynarzy Kontraktowych NSZZ Solidarność
pracuje dla marynarzy należących do Związku.

W sprawach roszczeniowych możemy pomóc jedynie marynarzom, którzy
byli w Związku z momencie powstania problemu czy roszczenia.

Nie zwlekaj i przyłącz się do Nas.

