

PRINCIPIILE RECRUTĂRII PERSONALULUI NAVIGANT PE TERITORIUL STATELOR MEMBRE UE

Timp mediu de studiu: 2 ore

Sarcini de învățare: Prin parcurgerea acestei unități de studiu, studentul va fi capabil să:

- prezinte contractul european de angajare în transportul maritim ;
- prezinte normele europene pentru personalul navigant;
- prezinte convențiile maritime care influențează procesul de recrutare.

1. Promovarea profesiei maritime în UE

În 2001, Comisia Europeană a adoptat Comunicarea sa despre pregătirea și recrutarea navigatorilor (COM (2001) 188 final).

Președinția daneză a UE (iulie-decembrie 2003) a susținut o conferință în Copenhaga în iulie 2003, a cărei temă a fost calitatea shipping-ului. Conferința a accentuat importanța standardelor eficiente ca mijloc de îmbunătățire a siguranței și calității.

În mod special, s-a apelat la statele de pavilion, astfel încât acestea să ia măsuri ulterioare pentru asigurarea conformității flotelor cu legislația aferentă și s-a apelat la angajatori pentru asigurarea unor condiții de siguranță și lucru decente pentru angajații lor.

Președinția greacă a UE (ianuarie-iulie 2004) s-a concentrat pe angajarea maritimă, introducând elemente ce vizează calitatea shipping-ului, pe care președinția daneză dorește să le promoveze. În iunie 2004, sub președinția greacă, Consiliul a adoptat un număr de recomandări menite să promoveze transportul pe mare și profesia de navigator.

În special, acele recomandări ale Consiliului angajau statele membre și Comisia să facă demersuri pentru creșterea numărului de europeni angajați în industria de shipping. Au încurajat de asemenea partenerii sociali din industrie pentru crearea unui climat care să conducă la o angajare mai numeroasă a navigatorilor europeni.

În timp ce UE lărgiște piața europeană a muncii, noile state membre au aderat la agenda 2004. În conformitate cu aceste aspecte, ITF și-a manifestat intenția de a cere cu insistență urmărirea concretă a acțiunilor, în special pentru asigurarea uniformă a forței de muncă în sectorul maritim.

Managementul resurselor umane în shipping

UE și Convenția maritimă consolidată ILO (Organizația Internațională a Muncii)

Discuțiile despre forța de muncă au avut loc la nivel internațional, negocierile fiind în curs la Organizația Internațională a Muncii pentru redactarea unei convenții consolidate care să guverneze condițiile de muncă pentru navigatori, intenționându-se ca un text final să se aprobe până în anul 2008. Organizația Maritimă Internațională urmărește *elementul uman* și efectele asupra siguranței maritime pentru o forță de muncă dată la un loc de muncă de calitate superioară.

Mulți proprietari de nave sunt direct răspunzători pentru recrutarea și angajarea personalului navigant care le deservește navele, dar, în alte cazuri, acele responsabilități pot fi preluate de o a treia parte, cum ar fi managerii navei sau managerii echipajului. Atunci când se recrutează navigatori, atât proprietarii cât și managerii pot folosi serviciile agenților comerciali, serviciile de recrutare guvernamentale sau uneori sindicatele.

Când administrația personalului sau recrutarea navigatorilor este delegată unei a treia părți, este important pentru angajatori să se asigure de faptul că activitățile unei astfel de agenții sunt controlate, monitorizate și supervizate și că relațiile de afaceri sunt concepute astfel încât să se asigure că agenția își achită obligațiile pe care le are.

Atunci când sunt implementate procedurile corespunzătoare pentru selecția și angajarea acestora, cazurile în care sunt angajați navigatori nebrevetați, indisciplinați sau care nu corespund din punct de vedere medical sunt mai rare.

Astfel, orice caz de abuz sau exploatare a navigatorilor, care poate fi raportat, este în mod normal împiedicat prin aderarea la aceste proceduri. Angajatorii care au stabilit controale stricte asupra procedurilor de recrutare a navigatorilor au evitat în general aceste feluri de probleme.

În cadrul companiilor de shipping trebuie păstrate înregistrări complete cu și despre navigatorii angajați, dată fiind necesitatea pentru intimitate și confidențialitate.

Astfel de înregistrări trebuie să includă: calificarea navigatorului (inclusiv numărul certificatului, data emiterii, autoritatea emitentă, calificarea, experiența și competența în sarcinile atribuite); înregistrarea angajării; detalii personale (inclusiv adresa domiciliului, ruda cea mai apropiată, data nașterii, etc.); detalii medicale (inclusiv data ultimului examen medical, detalii de vaccinare, etc.); înregistrarea service-ului (inclusiv rapoartele comandanților și detalii ale oricăror cazuri disciplinare).

De asemenea, trebuie păstrate înregistrări complete ale tranzacțiilor financiare, inclusiv plata alocațiilor, salariile navigatorilor și alte documente privind problemele financiare.

Pentru protecția angajatorului, inclusiv a angajatului, trebuie adoptate anumite procedurile oficiale pentru informarea navigatorului înainte de angajare, cu privire la principalii termeni ai acordului colectiv sau ai contractului individual care se aplică. Acceptarea acelor termeni ai contractului de către navigator este de asemenea relevantă.

Managementul resurselor umane în shipping

Angajatorul trebuie să se asigure că personalul navigant este informat asupra oricăror condiții particulare aplicabile slujbei pentru care se angajează și asupra oricăror politici ale companiei referitoare la angajarea lor, cum ar fi politicile privind drogurile sau alcoolul, care nu sunt incluse în textul contractului de angajare sau în acordul colectiv.

De asemenea, mai este necesar să se asigure faptul că certificatele de competență și certificatele medicale ale membrilor echipajului nu sunt obținute în mod fraudulos, că sunt actualizate și referințele de preangajare sunt verificate înainte ca aceștia să fie angajați.

Angajatorii trebuie să mențină actualizate listele de echipaj ale navelor pentru care sunt responsabili și trebuie să se asigure că există un registru de contacte în caz de urgență la 24 ore.

Serviciile de recrutare a celei de-a treia părți - cum ar fi agenți de personal, servicii de recrutare guvernamentale sau săli de închiriere ale sindicatului - trebuie să îndeplinească următoarele condiții: serviciul de recrutare trebuie stabilit conform legii țării în care este stabilit și, dacă companiile implicate în recrutarea navigatorilor sunt solicitate de către administrația națională, să dețină o licență sau altă formă oficială de acreditare, acele cerințe trebuie îndeplinite.

Persoanele responsabile pentru desfășurarea serviciului de recrutare și cei implicați în operațiunile zilnice aferente acestui serviciu trebuie să aibă calificarea și experiența corespunzătoare. Serviciul de recrutare trebuie să aibă proceduri oficiale pentru a se asigura că membrii echipajului nu sunt supuși exploatării de către agenție.

Trebuie să existe anumite proceduri oficiale pentru eliminarea oportunităților de exploatare care pot fi prevăzute prin plata alocațiilor, emiterea de avansuri sau alte tranzacții financiare între angajator și navigator, care sunt vehiculate prin service-ul de recrutare. Aceste proceduri trebuie să acopere orice rată de schimb al monedei care poate fi adoptată și trebuie solicitată evidența dovezii primirii plății. Procedurile trebuie să fie disponibile pentru verificarea de către angajator sau de către autoritățile competente în caz de reclamații.

Serviciul de recrutare trebuie să admită accesul complet la premisele de afacere de către angajatori sau de către oficialii guvernanți pentru inspectarea procedurilor în vederea angajării și selectării navigatorilor și pentru asigurarea conformității cu condițiile precizate anterior.

2. Sindicatul maritim pe teritoriul UE

Navigatorii înregistrați sub pavilion european, au dreptul de a fi membrii unui sindicat reprezentativ pe plan local, la alegerea lor. Angajatorii au încercat să se asigure ca decizia navigatorilor de a adera sau nu la un astfel de sindicat este respectată și de alte sindicate.

Managementul resurselor umane în shipping

Dacă angajatorii au stabilit relații pe termen lung și cu beneficii mutuale cu sindicatele care reprezintă navigatorii pe care îi angajează, aceștia acceptă să deducă cotizațiile de membru sindical din veniturile navigatorilor și să plătească aceste cotizații direct sindicatului. Angajatorii sunt datori să se asigure dacă sindicatele prevăd beneficii pentru navigatori comensurate cu nivelul contribuțiilor solicitate.

Angajatorii și sindicatele trebuie să-și administreze afacerile, să-și dezvolte politicile, să-și desfășoare activitățile legale și să adere sau să fie afiliați ai unor organizații sau confederații angajatoare sau sindicale fără interferență. Principiile exprimate într-un număr de instrumente ILO solicită ca guvernele, sindicatele și angajații să respecte aceste drepturi de bază.

Angajații cred cu fermitate că, la executarea activităților lor și la urmărirea obiectivelor, sindicatele ar trebui să consulte și să ia în calcul punctele de vedere și interesele membrilor lor că trebuie să fie răspunzători față de aceștia pentru acele activități și politici.

Negocierea acordurilor și acordurile colective stipulează cu prioritate următoarele clauze:

- angajatorii respectă principiul că reglarea termenilor și condițiilor de angajare a navigatorilor prin contracte colective este posibilă prin negocieri voluntare între angajați și sindicate;
- angajatorii sau grupurile de angajatori pot alege să negocieze contractele colective cu sindicatele care reprezintă navigatorii angajați sau care pot intra în contracte individuale cu aceștia;
- angajatorii trebuie să încerce să se asigure că negocierile oferă oportunitatea pentru un schimb real de păreri între angajator și reprezentanții navigatorilor și să încurajeze acordurile care sunt acceptate de ambele părți.

La stabilirea acordurilor colective, angajatorii europeni trebuie:

- să se asigure că sunt urmate toate procedurile necesare pentru rezolvarea conflictelor apărute în cadrul negocierilor și că nici o parte nu recurge la vreo acțiune industrială pentru rezolvarea conflictului dacă acele proceduri nu sunt epuizate;
- să încerce să se asigure că nici un sindicat nu recurge la acțiuni greviste, boicoturi sau alte forme de acțiune industrială îndreptate spre companiile particulare, dacă acțiunea nu este susținută de navigatorii care sunt afectați de aceasta și de sindicatul sau sindicatele care îi reprezintă;
- să promoveze principiul că termenii și condițiile de angajare pentru naționalități particulare de marinari trebuie să ia în calcul practicile relațiilor industriale și costul de trai în țara de rezidență a acestuia.

Managementul resurselor umane în shipping

Dacă acordurile colective au inclus plăți de asistență socială sau alte fonduri menținute pentru beneficiul navigatorilor, angajatorii trebuie să aibă ca scop observarea principiilor că: fondurile sunt păstrate separat de alte conturi; conturile pentru fonduri sunt disponibile public și auditate în mod regulat; cheltuiala din aceste fonduri este strict în conformitate cu obiectivele fondului; când se solicită, angajatorii trebuie să aibă rol de decizie privind cheltuiala din fonduri.

Contractul european de angajare

La nivelul UE, este important să se asigure în primul rând înțelegerea clară și precisă a condițiilor angajării care au fost agreeate între navigatori, reprezentanți de blocurile sindicale și angajatori. Navigatorul trebuie să semneze un contract de angajare și, dacă nu este acoperit de lege, de regulament sau de termenii unui acord colectiv, contractul ar include cel puțin următoarele prevederi:

- data la care salariile și alte beneficii se plătesc la începerea contractului de angajare;
- numele navigatorului, data și locul nașterii;
- poziția pe care navigatorul se angajează;
- durata intenționată a serviciului înainte ca navigatorul să fie normal repatriat;
- circumstanțele în care contractul poate fi terminat de una dintre părți;
- salariul plătit, metoda de plată și deducerile care sunt admise;
- perioada de concediu datorată navigatorului plătită pentru fiecare lună de serviciu la bordul navei.

Suplimentar celor de mai sus, contractul trebuie să menționeze alți termeni și condiții de angajare. Aceștia trebuie să includă, de exemplu, circumstanțele în care un membru al echipajului va fi îndreptățit la plata concediului medical și la asistență medicală gratuită, procedurile pentru actele de indisciplină și ineficiență raportate, inclusiv penalitățile care s-ar putea impune și orele de lucru normale.

Calculul, plata salariilor și programul de lucru în UE

Recomandările privind plata salariilor în cadrul UE, sunt extrase în principal din instrumentarul Organizației Internaționale a Muncii, astfel:

- salariile trebuie plătite lunar sau la intervale regulate, iar în cazul terminării perioadei de angajare plata salariului trebuie făcută fără întârziere;
- salariile trebuie plătite direct navigatorului sau în contul său bancar, dacă cererea acestuia nu este altfel;

Managementul resurselor umane în shipping

- deducerile din salarii executate de către angajator trebuie făcute numai dacă sunt admise sau solicitate de lege ori de acordul colectiv aferent sau după cum s-a agreat mutual cu navigatorul.

Înregistrările excedentului de timp autorizat lucrat trebuie ținute pentru acei membri ai echipajului care sunt îndreptățiți la plată suplimentară în astfel de cazuri. Aceste înregistrări trebuie semnate de navigator la intervale regulate.

ILO și IMO au adoptat regulamente internaționale cu privire orele de lucru ale navigatorilor pentru prevenirea oboseală și pentru a se asigura că aceștia nu sunt epuizați. Angajatorii ar trebui să se asigure că toți angajații de la bordul vaselor lor respectă minimum cerințelor de odihnă ale Convenției IMO/ STCW. Cerințele IMO se aplică numai ofițerilor de cart, dar se recomandă să se aplice tuturor categoriilor de marinari.

Navigatorii trebuie să respecte cerințele oricărui pavilion sau port, inclusiv cele care ar putea reflecta noile prevederi ale Organizației Internaționale a Muncii privind orele de lucru. La bordul navei trebuie afișat un plan care să indice orele normale de lucru pentru diferitele categorii de navigatori. Dacă pavilionul de stat nu cere altfel, formatul trebuie să se conformeze cu cel recomandat de Principiile IMO/ ILO

Companiile trebuie să păstreze la bordul navelor înregistrări individuale privind orele de lucru ale navigatorilor. Dacă pavilionul nu cere altfel, formatul trebuie să se conformeze cu Principiile IMO/ ILO recomandate.

3. Repatrierea în shipping-ul european

În circumstanțe normale și conform practicii europene în general, angajatorul european trebuie să fie responsabil pentru costurile de repatriere a navigatorului la finalul perioadei agreate de voiaj. Circumstanțele precise în care angajatorul va fi responsabil pentru costurile de repatriere trebuie să fie incluse în contractul de angajare. Aceste circumstanțe vor include de obicei repatrierea:

- la finalul perioadei de angajare, sau dacă angajatorul termină contractul de angajare înainte de expirarea perioadei agreate a contractului;
- dacă navigatorul nu mai este apt din punct de vedere medical pentru a continua voiajul;
- dacă devine imposibil să continue îndeplinirea obligațiilor contractuale, cum ar fi vânzarea vasului sau distrugerea lui.

Contractul de angajare ar putea conține prevederi în așa fel încât angajatorul să plătească costurile de repatriere în cazul în care:

- vasul este direcționat spre o zonă de război așa cum este definită în legea națională, în regulamentele sau contractul colectiv și debarcarea la cererea navigatorului;
- există un argument real pentru repatrierea unui navigator pe motive personale.

Managementul resurselor umane în shipping

Angajatorul nu trebuie să plătească costurile de repatriere în toate circumstanțele, ci există și situații în care navigatorii își plătesc în mod rezonabil costurile de repatriere. Acestea includ situații în care angajarea este terminată:

- ca rezultat al purtării necorespunzătoare a navigatorului
- la cererea navigatorului înainte de data prevăzută în contract.

Acolo unde costurile de repatriere sunt suportate de către companie, acestea ar trebui, suplimentar costului biletului de avion sau altor costuri de transport, să includă: costurile de cazare și masă, transportul bagajului personal până la limita menționată în acordul colectiv sau admisă fără plată de către transportator, precum și orice tratament medical necesar până la repatrierea marinarului.

Proceduri disciplinare în companiile maritime din UE

Angajații firmelor de shipping comunitare trebuie să stabilească proceduri clare pentru tratarea actelor de indisciplină sau ineficiența. Navigatorii trebuie să cunoască acele încălcări de la începutul perioadei lor de angajare. Procedurile pot include o listă a ofenselor pentru care se aplică o penalizare și trebuie să prevadă mustrări sau alte sancțiuni pentru ofense mai mici, ca o alternativă la demiterea de pe vas.

Procedurile trebuie să asigure că navigatorii supuși unui raport disciplinar au dreptul să cunoască natura plângerii și să fie anunțați de orice acțiune disciplinară luată contra lor. Navigatorilor trebuie să li se permită să fie însoțiți de un alt membru al echipajului la orice audiere disciplinară. O copie a înregistrării scrise a audierilor trebuie să fie pusă la dispoziția acestuia.

Dacă un membru al echipajului a fost demis de pe vas și repatriat ca urmare a încălcării severe a obligațiilor de angajare, un angajator poate avea dreptul să recupereze de la persoana în cauză costurile demiterii sale, dacă acest lucru este admis de legile și regulile aferente, sau de acordul colectiv.

Discriminarea în UE

În cadrul funcțional al companiilor maritime comunitare trebuie împiedicat, ca regulă fundamentală, marcată prin Carta Albă a UE, orice abuz, indiferent de natura lui, dacă este cauzat de discriminare pe bază de rasă, culoare, afiliere religioasă sau sex, ori numai pentru faptul că o persoană nu agreează o alta.

Angajatorii europeni trebuie să adopte și să implementeze o politică menită să împiedice discriminarea și abuzul de orice fel. Politica trebuie să includă un enunț al principiilor generale care acoperă scopul general al angajatorului și obiectivele de implementare a politicii. Această politică trebuie să stabilească măsurile disciplinare care vor fi adoptate pentru a se asigura că scopurile și obiectivele politicii sunt respectate de personalul de pe vas și de la uscat, dacă este direct angajat sau altfel.

Managementul resurselor umane în shipping

ITF face apel la instituțiile UE pentru stoparea discriminării între navigatorii din UE, pe care unii proprietari de nave și unele state membre le practică, prin permiterea angajării acestora pe nave sub pavilionul UE la *tarif de casă* altul decât *tariful de pavilion*.

Opinia oficială a ITF este că un navigator din UE, care lucrează legal într-o altă țară a Uniunii, este îndreptățit la tratament egal conform legii UE. ITF a confirmat că nu există nici o excepție în sectorul maritim la aplicarea legii în UE privind libertatea mișcării lucrătorilor.

Nediscriminarea cu privire la salariile și condițiile de lucru, este menținută în articolul 39 al tratatului CEE. Astfel, așa numitul *criteriu de rezidență*, inventat de unii proprietari de nave și administrații, nu este relevant și nu poate fi folosit ca factor de impunere a discriminării. ITF denunță și se opune practicilor curente în care navigatorii trebuie să lupte pentru slujbele lor pe baza salariilor și în condiții reduse.

Proprietarii de nave care doresc să disponibilizeze navigatori în mod nejustificat sau pretind că vor angaja navigatori pe criterii discriminatorii, trebuie desemnați public pentru menținerea know-how-ului maritim în Europa.

Sănătatea și asistența medicală la bordul navelor sub pavilion comunitar

Angajatorii comunitari trebuie să se asigure că toți navigatorii sunt examinați medical conform standardelor medicale europene și internaționale aplicabile, înainte de a fi angajați de către companie. Astfel, trebuie făcut un examen medical cel puțin o dată la fiecare doi ani (sau mai des, dacă valabilitatea certificatului medical se apropie de expirare).

Înainte ca navigatorii să se angajeze pe o navă, angajatorii trebuie să se asigure că aceștia au un certificat valabil care să confirme starea medicală corespunzătoare acestuia. Certificatul trebuie emis de un medic recunoscut de autoritatea competentă în țara de rezidență a navigatorului, după o examinare conform standardelor medicale din acea țară și, acolo unde se aplică, standardele medicale solicitate de pavilionul statului.

Angajatorii trebuie să impună ca examinările medicale să fie conform principiilor Organizației Mondiale a Sănătății și ale ILO privind desfășurarea examenului medical periodic și să introducă standardele de abilitate fizică recomandate de IMO. De asemenea, angajatorii trebuie să se asigure că există o cutie de prim ajutor la bordul navelor lor care să fie în conformitate cu pavilionul statului și recunoscută de standardele internaționale, fiind păstrată în ordine. Angajatorii trebuie să se asigure că pe navele lor există și un ghid medical aprobat de pavilionul statului, inclusiv unul pentru folosirea în caz de accidente care implică mărfurile periculoase și că o listă completă a centrelor de consultanță medicală radio este ținută la bord și este actualizată.

Angajatorii trebuie să se asigure că toți navigatorii care lucrează la bordul navelor lor sunt calificați și competenți pentru acordarea asistenței medicale și a primului ajutor, conform Convenției IMO/ STCW și care aplică cerințele pavilionului de stat referitor clase

Managementul resurselor umane în shipping

particulare de marinari. Unul sau mai mulți din acești navigatori trebuie calificat(ți) pentru a putea acorda asistență medicală la bord în caz de urgență.

Siguranța și prevenirea accidentelor în UE

Angajatorii comunitari trebuie să mențină o formulare clară și oficială a politicii de prevenire a accidentelor personale ca parte a responsabilității lor în primul rând conform Codului IMO/ ISM și trebuie să se asigure că această politică și metodele de implementare sunt aduse la cunoștința navigatorilor responsabili pentru implementarea politicii.

În cadrul UE, angajatorii trebuie să prevadă instrucțiuni scrise pentru comandanții navelor în care să se explice politicile și procedurile care trebuie urmate pentru a se asigura că toți navigatorii noi angajați pe o navă au timp corespunzător pentru a se familiariza cu echipamentele și procedurile de operare la bord.

Astfel, echipamentul personal de protecție prevăzut pentru navigatori trebuie să corespundă standardelor. La rândul lor, navigatorii trebuie să întrețină echipamentul corespunzător și să-l folosească conform procedurilor stabilite. Nerespectarea acestor obligații trebuie privită ca o încălcare disciplinară.

Pentru a amplifica procesele de prevenire a accidentelor, un membru al echipajului, sau un comitet alcătuit din membrii echipajului, îndrumați de comandant, trebuie să aibă în vedere prevenirea accidentelor.

În cazul oricărui accident la bordul navei, al cărui rezultat este decesul sau o rănire gravă a unui membru al echipajului, trebuie să se facă o cercetare detaliată din care să rezulte un raport care trebuie înaintat angajatorului, pentru a stabili cauzele accidentului și pentru a lua măsurile preventive necesare pentru evitarea incidentelor similare în viitor.

Compensarea în caz de boală, costurile medicale și despăgubirea în caz de deces și incapacitate pentru shipping-ul comunitar

Navigatorii pavilioanelor europene care sunt debarcați bolnavi sau răniți și care necesită îngrijire medicală trebuie să fie îndreptățiți la asistență medicală gratuită până când se recuperează sau până când sunt repatriați de către angajator.

Dacă este admis de lege, de reglementări sau de termenii contractului de angajare, angajatorii comunitari își pot limita răspunderea pentru a îndeplini costurile medicale dacă boala sau rana se datorează comportamentului necorespunzător al navigatorului, sau dacă boala sau infirmitatea a fost deliberat ascunsă în momentul angajării.

Angajatorii trebuie să se asigure că toate contractele de angajare și acordurile colective prevăd despăgubirea navigatorilor în caz de deces sau incapacitate în perioada angajării, dacă astfel de plăți nu sunt acoperite de legea națională. Contractele sau acordurile colective trebuie să menționeze de asemenea circumstanțele în care astfel de compensări trebuie plătite.

Managementul resurselor umane în shipping

Angajatorii trebuie să se asigure prin acorduri P&I (Protecție & Indemnizații) sau prin alt tip de asigurare, de acoperirea împotriva oricăror reclamații care ar putea apărea din partea navigatorilor sau a persoanelor aflate în întreținerea lor în caz de deces sau incapacitate permanentă în perioada angajării.

Conform legii și practicii naționale, angajatorii trebuie să facă eforturi să se asigure că P&I sau alte acorduri de asigurare prevăd compensarea plătită conform contractului de angajare sau acordului colectiv, fără nici un prejudiciu adus oricărei reclamații pentru compensare (de exemplu pentru neglijență) făcută la lege.

Cu toate acestea, astfel de plăți contractuale pot fi deduse din orice înțelegere funcție de astfel de reclamații. Compensarea plătită navigatorilor sau celor aflați în întreținerea acestora conform contractului de angajare sau acordului colectiv pentru deces sau incapacitate suferite în perioada angajării trebuie onorată complet odată ce faptele au fost stabilite.

4. Normele europene de sănătate, securitate și siguranță

Există multe cerințe comunitare sau internaționale referitoare la protecția sănătății și asistenței medicale pentru membrii echipajului în perioada angajării (precum Standardele medicale internaționale, emise de ILO) pe care navigatorii brevetati sau nebrevetați, trebuie să le îndeplinească pentru a fi considerați calificați și angajați pe mare, sub pavilion comunitar. Navigatorii sunt angajați numai după ce îndeplinesc standardul medical specific, corespunzător poziției pe care sunt încadrați.

Responsabilitățile angajatorilor referitor la prevenirea accidentelor personale sunt strâns legate de cerințele Codului de Management al Siguranței Internaționale IMO (ISM). În cazul în care membrii echipajului suferă de lezări profesionale, costul financiar al accidentelor personale este subestimat în mod obișnuit, și majoritatea sunt previzibile. Angajatorii sunt stimulați să ia în calcul publicația ILO privind „*Prevenirea accidentelor la bordul navei și în port.*”

Prevederea facilităților de siguranță de către angajatori nu se supune în mod obișnuit cerințelor legale. Cu toate acestea, prevederea facilităților de recreere la bordul navei, posibilitatea membrilor echipajului de a păstra contactul cu familiile, sunt importante în crearea unei vieți sociale și a unui mediu sănătos de muncă.

Angajatorii trebuie să se asigure că la bordul navei sunt prevăzute facilități de siguranță și confort pentru folosirea navigatorilor în perioada orelor de odihnă. Aceste facilități trebuie să includă televizor, echipamente video și audio și recepție radio. Suplimentar, trebuie să fie există o bibliotecă care să conțină cărți de specialitate, precum și din alte domenii și, acolo unde se practică, echipament sportiv, masă și pupitru de jocuri.

De asemenea, este necesar accesul la calculatoare, atât pentru recreere cât și în scopuri educaționale. Accesul la facilitățile de comunicare vas - uscat trebuie permis și

Managementul resurselor umane în shipping

orice cheltuială pentru folosirea acestui serviciu trebuie să fie moderată. Dacă este posibil, prevederea facilităților de acces la e-mail trebuie luate în calcul.

BIBLIOGRAFIE

Manolescu Aurel, *Managementul resurselor umane*, ed. Economică, București, 2001

Robert L. Mathis, Panaite C. Nica, Costache Rusu, *Managementul Resurselor Umane*, Editura Economică, București, 1997

Păunescu Ion, *Managementul resurselor umane*, Ed. AISTEDA, București, 2000