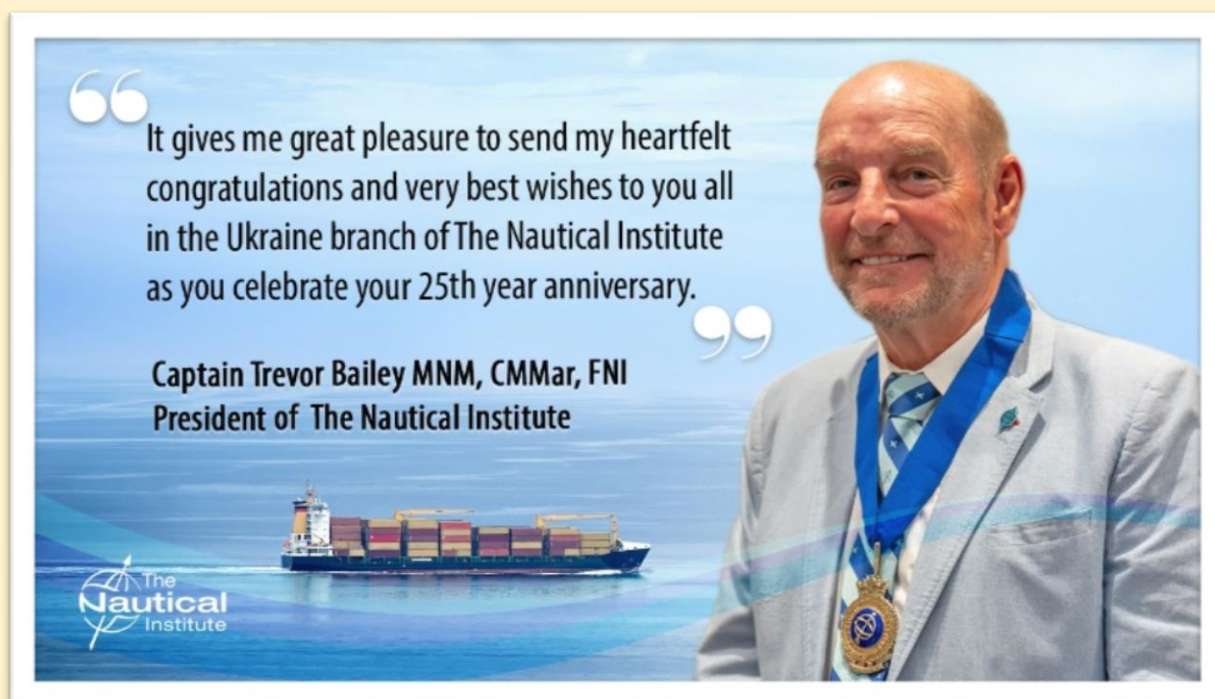


**Матеріали
Міжнародної науково-практичної конференції
“Добробут, безпека та якість життя моряків”
(присвяченої 25-річчю МІУ)
26 вересня 2025 р.
Одеса**



**The Materials
of the International Scientific and Practical Conference
“Wellbeing, Safety and Quality of Life of Seafarers” (devoting
to the 25-th Anniversary of the Nautical Institute of Ukraine-NIU)
26-th September 2025
Odesa**





SEA REVIEW



THE INTERNATIONAL MARITIME JOURNAL OF THE NAUTICAL INSTITUTE OF UKRAINE

МОРСКОЕ ОБОЗРЕНИЕ

МЕЖДУНАРОДНЫЙ МОРСКОЙ ЖУРНАЛ

Ежеквартальное издание профессионалов
и для профессионалов

Формат – А4, 40 стр. Высококачественная полиграфия
Издание на русском, украинском и английском языках

Основные рубрики:

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МОРСКОГО ИНСТИТУТА
УКРАИНЫ И ВЕЛИКОБРИТАНИИ
(THE ACTIVITY OF NIU & NI)



КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ
(SAFETY CULTURE)



ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ
(ENVIRONMENT)



ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР
(HUMAN FACTOR)



УРОКИ МОРСКИХ АВАРИЙ
(MARINE ACCIDENTS LESSONS)



НОВОСТИ ИМО, МОТ, МПС/МФС, МАКО, СТРАН СНГ
(IMO, ILO, ICS/ISF, IACS, CIS NEWS)



НОВОСТИ НАУКИ И ТЕХНИКИ В СУДОХОДСТВЕ
(SCIENCE & TECHNICS NEWS IN SHIPPING)



НА ДОСУГЕ
(ON LEISURE)



И МНОГОЕ ДРУГОЕ...



Распространяется во всех регионах Украины, на территории СНГ и в других странах, а также на международных морских выставках, конференциях и семинарах

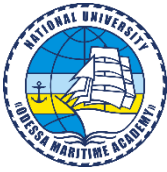
Наш адрес: 65029, г. Одесса, ул. Дидрихсона, 8, НУ «ОМА», корп. 2, оф. 240.
Тел./факс: +38(048) 733-48-36. www.nautinst.com.ua

Главный редактор: Торский Владимир Георгиевич, FNI (torskiy@te.net.ua)

Матеріали
Міжнародної науково-практичної конференції
“Добробут, безпека та якість життя моряків”
(присвяченої 25-річчю МІУ)
26 вересня 2025 р.
Одеса



The Materials
of the International Scientific and Practical Conference
“Wellbeing, Safety and Quality of Life of Seafarers” (devoting
to the 25-th Anniversary of the Nautical Institute of Ukraine-NIU)
26-th September 2025
Odesa



НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА МОРСЬКА АКАДЕМІЯ»

МОРСЬКИЙ ІНСТИТУТ УКРАЇНИ (МІУ)



ЗАПРОШЕННЯ

Шановний пане _____

26 вересня 2025 року в м. Одесі, за адресою: вул Грецька, 1А, на базі **Interlegal law firm**, відбудеться Міжнародна науково-практична конференція на тему: **“Добробут, безпека та якість життя моряків”** (*“Welfare, safety and quality of life of seafarers”*), присвячена 25-річчю створення Морського інституту України – МІУ (відділення Морського інституту Великобританії в Україні).

Оргкомітет з проведення Конференції НУ «ОМА» та Комітет МІУ запрошують Вас взяти участь у роботі Конференції, як Почесний гість.

Про Вашу згоду прошу повідомити на адресу: torskiy@te.net.ua або за телефоном +38 050-390-12-87 (Viber, Whats up, Telegram) до 10.09.2025, з позначкою «Ювілейна Конференція МІУ». Для участі у Конференції підтвердження є обов'язковим.

Регламент проведення конференції:

08.30 – 09:00 – Реєстрація учасників Конференції;

09.00 – 12.30 – Доповіді на тему Конференції;

12.30 – 13.00 – Привітання учасників та гостей на адресу МІУ;

Загальне фото учасників Конференції;

13.00 – 13.30 – Кава-брейк;

13.30 – 15.30 – Доповіді на тему Конференції;

15.30 – 16.00 – Ухвалення Заключного Акту Конференції.

Участь у роботі Конференції – безкоштовна. Вхід на запрошення.

16.00 – 16.30 – Річні збори членів МІУ (AGM). Вибори нового Голови МІУ.

Порядок проведення Конференції: Off line та On Line на платформі Zoom.

Почесний секретар МІУ

професор В.Г. Торський, FNI

На сайті the NI (у розділі the NI Ukraine branch) була опублікована наступна інформація:

Конференція з нагоди 25-ї річниці Українського відділення

26 вересня 2025 р., 08:00–16:30

Interlegal | вул. Грецька, 1а, 65014 Одеса, Україна

Українське відділення Морського інституту рада оголосити про святкування свого 25-річчя цього року, провівши 26 вересня в Одесі міжнародну конференцію на тему: «Благополуччя, безпека та якість життя моряків».

Конференція організована у партнерстві з Національним університетом (Одеською морською академією), якому цього року виповнюється 81 рік, а також за підтримки та місця проведення, люб'язно наданих компанією Interlegal, давнім спонсором відділення.

З моменту свого заснування у 2000 році, і незважаючи на триваючі конфлікти, Відділення зараз об'єднує понад 200 членів (серед яких капітани глибоководних суден, вахтові офіцери, морські вчені, викладачі та берегові фахівці) та відіграє активну роль у розвитку морської професійної спільноти в Україні, поширюючи актуальну інформацію про інновації, міжнародні стандарти та ключові виклики в галузі.

Про захід

25-та ювілейна конференція об'єднає експертів з морської безпеки, навчання екіпажів, морської медицини, морського права та цифрових рішень, а також представників міжнародних установ та професійних асоціацій.

Вона залишається однією з небагатьох платформ в Україні, яка зосереджена не лише на підготовці моряків, а й на їхньому благополуччі, моральному та психологічному стані, умовах праці, безпеці праці та розвитку кар'єри – усе це має вирішальне значення для безпечного та сталого майбутнього морської галузі.

Теми в програмі

Цей день буде присвячений кільком сучасним темам, зокрема:

- Комплексний підхід ІМО до безпеки та якості життя моряків
- Втрата привабливості мореплавства як професії
- Кар'єрні перспективи для моряків та роль наставництва
- Навчання універсальних фумігаторів морських вантажів забезпеченню безпеки судноплавства
- Сексуальні домагання на борту суден
- Забезпечення прозорого та ефективного ринку морської зайнятості
- Вплив умов праці на фізичне та психологічне благополуччя моряків
- Загальна аварія в Чорному морі: сучасні виклики
- Роль кореспондентів R&I під час конфліктів
- Майбутнє підготовки спеціалістів з морської медицини
- Підготовка моряків в епоху глобалізації
- Процедури безпеки та належне навчання екіпажу для бункерування ЗПП
- Морська справа наступного покоління: майбутнє – у традиціях минулого

Зверніть увагу, що участь безкоштовна, але квитки можна придбати лише за особистою реєстрацією та запрошеннями через обмежену кількість місць. Будь ласка, зв'яжіться з Почесним секретарем, професором Володимиром Торським, FNI, за адресою torskiy@te.net.ua для отримання повної та додаткової інформації. Сподіваємося побачити вас на конференції!

The following information was published on the NI website (in the NI Ukraine branch section):

Ukraine Branch 25th Anniversary Conference



26 Sep 2025 08:00AM – 04:30PM

Interlegal | 1a Hretska St, 65014 Odesa, Ukraine Branch.

The Ukraine Branch of The Nautical Institute is excited to announce it will be celebrating its 25th Anniversary this year by hosting an international conference in Odesa on 26 September on the theme of 'Wellbeing, Safety and Quality of Life of Seafarers'.

The conference is organised in partnership with the National University (Odesa Maritime Academy) – itself 81 years old this year – and with support and venue kindly provided by Interlegal, and longstanding Branch sponsor.

Since its beginnings in 2000, and despite ongoing domestic conflict and a diaspora seafarer community, the Branch now unites over 200 members (among them deep sea captains, deck officers, maritime scholars, lecturers and shore-based professionals) and plays an active role in fostering the maritime professional community in Ukraine, sharing up-to-date information on innovations, international standards and key challenges across the industry.

About this Event

The 25th Anniversary Conference will bring together experts in maritime safety, crew training, marine medicine, maritime law and digital solutions, along with representatives of international institutions and professional associations.

It remains one of the few platforms in Ukraine that focuses not only on seafarers' training but also on their wellbeing, morale and psychological resilience, working conditions, occupational safety and career development – all of which are critical for the safe and sustainable future of the maritime industry.

Topics on the Agenda

- The day will explore several contemporary themes, including:
- IMO's comprehensive approach to seafarer safety and quality of life
- Loss of attractiveness of seafaring as a profession
- Career prospects for seafarers and the role of mentoring
- Training of universal sea cargo fumigators in ensuring navigational safety
- Sexual harassment on board ships
- Ensuring a transparent and efficient maritime employment market (IMO seafarer numbers)
- The impact of working conditions on the physical and psychological wellbeing of seafarers
- General Average in the Black Sea: Modern challenges
- The role of P&I correspondents in times of conflict
- The future of training of specialists in marine medicine
- Seafarer training in an era of globalisation
- Safety procedures and proper crew training for LNG bunkering
- Next generation maritime: The future lies in the traditions of the past

Please note that attendance is free of charge but tickets are by personal registration and invitation only, due to limited space. Please contact the Hon Secretary, Prof Vladimir Torskiy FNI, at torskiy@te.net.ua for full and further details. We hope to see you there!

Міжнародна конференція, присвячена 25-річчю Морського інституту України (МІУ)

Конференція організована:



interlegal



Міжнародна конференція “Добробут, безпека та якість життя моряків”

Програма

08.30 – 09.00 Реєстрація учасників Конференції.

09.00 – 09.15 Привітання учасникам конференції. Гімн МІУ та хвилина мовчання.

09.15 – 10.00 Привітання на адресу МІУ:

1. Радник ректора НУОМА Міюсов Михайло Валентинович,

2. Past CEO (30 years) Julian Parker, FNI,

3. Past CEO (14 years) Philip Wake, FNI,

4. Президент the NI, капітан Trevor Bailey, FNI,

5. Виконавчий секретар the NI, капітан, CEO (from 2017) John Lloyd, FNI.

10.00 – 10.20

Спікер: Ілля Тихонов, MNI – 2002, капітан далекого плавання, доктор технічних наук, начальник Річкової інформаційної служби державного підприємства «УКРВОДШЛЯХ».

Тема: «Комплексний підхід ІМО до безпеки та якості життя моряків».

10.20 – 10.40

Спікер: Віталій Кам'яной, MNI.

Тема: «Втрата привабливості професії моряка, як фактор впливу на моральний стан, мотивацію та рівень професіоналізму моряків к.д.п.».

10.40 – 11.00

Спікер: Вікторія Разумова, MARPO Managing director; Олег Манько, MARPO Data Ai Engineer.

Тема: «IMO Seafarer Number: Ключ до прозорого та ефективного ринку праці в морському секторі».

11.00 – 11.20

Спікер: Павло Свєртилов, AFNI, керуючий партнер та юридичний радник Svertilov Marine Consulting LLC.

Тема: «Діяльність Р&І Кореспондента в Україні в умовах військового стану».

11.20 – 11.40

Спікер: Олексій Чепок, Менеджер якості NHCS, AFNI.

Тема: «Новий старий виклик: сексуальні домагання на борту суден».

11.40 – 12.00

Спікер: Деніс Левіцький капітан, AFNI.

Тема: «Майбутнє за традиціями минулого».

12.00 – 12.20

Спікер: Євген Богаченко, капітан, AFNI.

Тема: «Перспективи кар'єрного зростання моряків та роль наставництва в сучасних реаліях».

12.20 – 13.00 Нагородження членів МІУ, привітання від присутніх на адресу МІУ та загальне фото.

13.00 – 13.30 Кава – пауза.



interlegal



13.40 – 14.00

Спікер: Євгеній Калініченко, к.т.н., доцент, завідувач кафедри навігації і керування судном, Одеський національний морський університет, капітан далекого плавання, член – кореспондент Транспортної академії України, AFNI.

Тема: «Вплив умов праці на фізичне та психологічне благополуччя моряків: виклики та шляхи їх подолання».

14.00 – 14.20

Спікер: Олег Григорюк, Голова Професійної спілки робітників морського транспорту України (ПРМТУ), Віце – президент Міжнародної федерації асоціацій морських капітанів (IFSMA), Амбасадор доброї волі Міжнародної морської організації (ІМО).

Тема: «Огляд ПРМТУ 2025: виклики та добробут українських моряків».

14.20 – 14.40

Спікер: Дмитро Викторович Очколяс, к.ю.н., провідний юрист Interlegal.

Тема: «Загальна аварія в Чорному морі. Сучасні виклики».

14.40 – 15.00

Спікер: Олександр Піпченко, капітан, д.т.н., директор Learnmarine, Посол CHIRP в Україні, AFNI.

Тема: «Підготовка моряків в епоху глобалізації: виклики та можливості».

15.00 – 15.20

Спікер: Олександр Ігнат'єв, Зав.кафедрою професійної патології ОНМедУ, ЗДНТУ, проф.,д.мед.н..

Тема: «Підготовка фахівців з питань морської медицини. Минуле, сьогодні, майбутнє».

15.20 – 15.40

Спікер: Євген Белобров – д.мед.н., професор, MNI, Аварійний Комісар морської фумігації вантажів, Олександр Рангаєв – директор Морської фумігаційної компанії "Скаллопс – Україна", MNI, О. Фвйнштейн – директор Об'єднаної Морської фумігаційної компанії, "Л.П.С." MNI, Ізраїль.

Тема: «Підготовка морських фумігаторників "універсалів", як фактор забезпечення безпеки мореплавства».

15.40 – 16.00

Спікер: Ігор Суринов, PhD, судноводій, Nordic Hamburg, MNI.

Тема: «Процедура безпеки та належна підготовка екіпажу для бункерування СПГ».

16.00 – 16.20 Ухвалення Заключного Акту Конференції. Підбиття підсумків.

16.20 – 16.50 Річні збори членів МІУ. Обрання нового Голови МІУ.

16.50 – 17.00 Завершення заходу.

International Conference dedicated to the 25th anniversary of the Nautical Institute of Ukraine (NIU)

Conference organized by:



interlegal



International conference “Wellbeing, Safety and Quality of Life of Seafarers”

Program

08.30 – 09.00 Registration of Conference participants.

09.00 – 09.15 Greetings to the conference participants. NIU anthem and a minute of silence.

09.15 – 10.00 Greetings to the NIU:

1. Advisor to the Rector of NUOMA Miyusov Mykhailo Valentinovich,

2. Past CEO (30 years) Julian Parker, FNI,

3. Past CEO (14 years) Philip Wake, FNI,

4. President of the NI, Captain Trevor Bailey, FNI,

5. Executive Secretary of the NI, Captain, CEO (from 2017) John Lloyd, FNI.

10.00 – 10.20

Speaker: Illya Tykhonov, MNI – 2002, Deep See Captain, Doctor of science, Head of the River Information Services department of the State Enterprise “UKRVODSHLIAH”.

Title: «IMO's comprehensive approach to seafarer's safety and quality of life».

10.20 – 10.40

Speaker: Capt. Vitalii Kamianoi, MNI.

Title: «Loss of attractiveness of seafarer's profession as an impact factor on the moral state, motivation and level of professionalism of seafarers».

10.40 – 11.00

Speaker: Viktoriya Razumova, MARPO Managing Director Oleg Manko, MARPO Data AI Engineer.

Title: «IMO Seafarer Number: A Key to a Transparent and Efficient Maritime Employment Market».

11.00 – 11.20

Speaker: Svertilov Pavlo, AFNI, managing partner and legal advisor of Svertilov Marine Consulting LLC.

Title: «P&I Correspondent's activity in military conditions».

11.20 – 11.40

Speaker: Oleksii Chepok, Quality Manager NHCS, AFNI.

Title: «New old challenge: Sexual Harassment onboard the ships».

11.40 – 12.00

Speaker: Denys Levytsky Captain, AFNI.

Title: «Next generation maritime: The future lies in the traditions of the past».

12.00 – 12.20

Speaker: Yevgen Bogachenko, Captain, AFNI.

Title: «Career prospects for seafarers and the role of mentoring in modern realities».

12.20 – 13.00 Awarding of NIU members, greetings from participants and a general photo.

13.00 – 13.30 Coffee break.



interlegal



13.40 – 14.00

Speaker: Yevgeniy Kalinichenko, Head of NCS Department ONMU, PhD, Docent, Master Mariner, AFNI.

Title: «The Impact of Working Conditions on the Physical and Psychological Well-being of Seafarers: Challenges and Solutions».

14.00 – 14.20

Speaker: The Impact of Working Conditions on the Physic Oleg Hryhoryuk, Chairman of the Trade Union of Maritime Transport Workers of Ukraine (MTWTU), Vice-President of the International Federation of Sea Captains' Associations (IFSMA), Goodwill Ambassador of the International Maritime Organization (IMO).

Title: «Overview of the 2025 MTWTU: challenges and well-being of Ukrainian seafarers».

14.20 – 14.40

Speaker: Dmytro Ockolias, Ph.D, managing associate at Interlegal.

Title: «General average in the Black Sea. Modern challenges».

14.40 – 15.00

Speaker: Alex Pipchenko, Master Mariner, D.Sc., CEO Learnmarine, CHIRP ambassador in Ukraine, AFNI.

Title: «Seafarer Training in the Globalization Era: Challenges and Opportunities».

15.00 – 15.20

Speaker: Alexander Ignatyev, Head of the Department of Occupational Pathology, Odessa National Medical University, Honored Worker of Science and Technology of Ukraine, Professor, Doctor of Medical Sciences.

Title: «Training of specialists in marine medicine, Past, present, future».

15.20 – 15.40

Speaker: E. Belobrov – Doctor of Science, Professor, MNI, Emergency Commissioner for Marine Cargo Fumigation, O. Rangaev – Director of Marine Fumigation Company "Scallops-Ukraine", MNI, H. Fainstein – Director of the United Marine Fumigation Company "L.P.S". AFNI, Izrail.

Title: «Training of universal sea cargo fumigators as a factor in ensuring navigation safety».

15.40 – 16.00

Speaker: Ihor Surinov, PhD, Navigator, Nordic Hamburg, MNI.

Title: «Safety procedure and proper crew trainings for LNG bunkering».

16.00 – 16.20 Adoption of the Final Act of the Conference. Summing up.

16.20 – 16.50 Election of the new Head of the NIU.

16.50 – 17.00 End of the event.

СОДЕРЖАНИЕ CONTENT

1. Комплексний підхід ІМО до безпеки та якості життя моряків	16
IMO's comprehensive approach to seafarer's safety and quality of life.....	19
2. Втрата привабливості професії моряка, як фактор впливу на моральний стан, мотивацію та рівень професіоналізму моряків	21
Loss of attractiveness of seafarer's profession as an impact factor on the moral state, motivation and level of professionalism of seafarers.....	24
3. ІМО Seafarer Number: Ключ до прозорого та ефективного ринку праці в морському секторі.....	26
IMO Seafarer Number: A Key to a Transparent and Efficient Maritime Employment Market	29
4. Діяльність Р&І Кореспондента в Україні в умовах військового стану	32
R&I Correspondent's activity in military condition managing partner	35
5. Майбутнє за традиціями минулого	38
Next generation maritime: The Future Lies in the traditions of the past	41
6. Новий старий виклик: сексуальні домагання на борту суден	44
New old challenge: Sexual Harassment onboard the ships.....	47
7. Перспективи кар'єрного зростання моряків та роль наставництва в сучасних реаліях	51
Career prospects for seafarers and the role of mentoring in modern realities	56
8. Вплив умов праці на фізичне та психологічне благополуччя моряків: виклики та шляхи їх подолання.....	66
The Impact of Working Conditions on the Physical and Psychological Well-being of Seafarers: Challenges and Solutions	73
9. Огляд ПРМТУ 2025: виклики та добробут українських моряків. MTWTU overview2025 challenges and wellbeing of Ukrainian seafarer	79
10. Загальна аварія в Чорному морі. Сучасні виклики.....	81
General average in the Black Sea. Modern challenges	84
11. Підготовка моряків в епоху глобалізації: виклики та можливості	87
Training of Seafarers in the Era of Globalization: Challenges and Opportunities	94
12. Підготовка фахівців з питань морської медицини. Минуле, сьогодні, майбутнє. Training of specialists in marine medicine, Past, present, future	102
13. Підготовка фумігаторників морських вантажів – як фактор забезпечення безпеки мореплавства	106
Training of marine cargo fumigators – as a factor of ensuring the maritime navigation safety	112
14. Процедура безпеки та належна підготовка екіпажу для бункерування СПГ.....	117
Safety procedure and proper crew trainings for LNG bunkering	124
Ухвалення Заключного Акту Конференції. Підбиття підсумків.....	130
Adoption of the Final Act of the Conference.....	130
Пост-реліз за підсумками Конференції.....	137
Post release on the results of the Conference.....	144

Звернення Голови МІУ, капітана А. В. Бойко, МНІ
Address by the Chairman of the NIU, Captain A. V. Boyko, MNI



Вельмишановні Пані та Панове,

Доброго дня та вітаємо Вас з 25 річчям заснування Морського Інституту України.

Вітаємо гостей та учасників конференції, які знайшли можливість приєднатися до цієї знаменної події та присутні в цій залі або підключилися онлайн.

Ця конференція є важливою та очікуваною, для морської спільноти, та є історичною віхою для Морського Інституту України та МІВ.

Бажаємо продуктивної та позитивного співпраці!

Передаю слово Професору, Почесному секретарю Морського Інституту України Торському Володимирі Георгійовичу, FNI.

Dear Ladies and Gentlemen,

Good day and congratulations on the 25-th Anniversary of the founding of the Nautical Institute of Ukraine.

We welcome the guests and participants of the conference who found the opportunity to join this significant event and are present in this hall or joined online.

This conference is important and expected for the maritime community, and is a historical milestone for the Nautical Institute of Ukraine and the NI.

We wish you productive and positive cooperation!

I give the floor to Professor, Honorary Secretary of the Nautical Institute of Ukraine, Volodymyr Georgievich Torskiy, FNI.



Шановні пані та панове !
Зараз прозвучить гімн МІУ, прошу всіх встати!

Звучить Гімн МІУ
The anthem of the NIU is playing



Прошу сідати.

Оголошується хвилина мовчання на згадку про членів Інституту, які пішли від нас.

Це капітани Лапин, Борисевич, Козырь, Чистяков, Чайковский; професори Топалов, Бондарь; члени Інституту Любченко, Боровик, та інші.



Зараз ми побачимо відео вітання:

- від Президента NI, капітана Trevor Bailey, FNI
- від CEO, капітана John Lloyd, FNI,

Вітання:

- від Радника Ректора НУОМА, професора Михайло Міюсова,
- від Past CEO Julian Parker, FNI (30 років біля керма NI) і який приймав участь у відкритті Відділення,
- від CEO Philip Wake, FNI (14 років біля керма NI).

We will now see a video greetings from:

- the President of NI, Captain Trevor Bailey,
- CEO, Captain John Lloyd,

Greetings from:

- the Advisor of the Rector NUOMA, Professor Mykhailo Miyusov,
- Past CEO Julian Parker (30 years at the helm of NI) and who participated in the opening of the Branch,
- CEO Philip Wake (14 years at the helm of NI).



Шановні учасники конференції, пані та панове!

Одеса – морська столиця України, один із провідних центрів підготовки моряків.

19 жовтня 2000 року в Одеській морській академії було підписано установчі документи про створення українського відділення Морського інституту Великобританії – першого в країнах СНД, Балтії та Східної Європи.

У 2001 році зареєстровано Морський інститут України (МІУ) як громадську організацію, яка об'єднала моряків, викладачів, курсантів, науковців. Для консолідації членів засновано щоквартальний журнал «Морський огляд».

Членство в МІВ дало доступ до світового досвіду, участі у семінарах, форумах, виставках. Сьогодні МІУ входить до мережі, що об'єднує понад 10 000 фахівців із 120 країн, серед них більш як 350 українських членів.

За 25 років МІУ здобув авторитет в Україні та за її межами, сприяє підвищенню кваліфікації плавкладу, розвитку морської освіти та безпеки судноплавства. Особлива подяка Почесному секретарю проф. Торському В.Г., який багато років забезпечує діяльність Інституту.

Вітаю членів МІУ з ювілеєм, бажаю міцного здоров'я, нових ідей та успіхів у служінні морській галузі.

Попутного вітру та сім футів під кілем!

Радник в. о. ректора
Національного університету
«Одеська морська академія»,
Заслужений робітник освіти України,
доктор технічних наук

Михайло Міюсов



Dear participants of the Conference *“Welfare, safety and quality of life of seafarers”*, ladies and gentlemen!

Dear members of the NIU and the NI!

Odesa is the maritime capital of Ukraine, one of the largest centers of education, training and employment of seafarers in Europe.

It seems that recently, on October 19, 2000, at the Odessa Maritime Academy, in a solemn atmosphere, constituent documents were signed on the creation of a branch of the Nautical Institute in Ukraine – the first such body in the CIS, Baltic and Eastern European countries.

This significant event was preceded by long and purposeful work of several enthusiasts, people who were the first to realize the great importance for the maritime community of Ukraine of the creation of such an organization, designed to serve the cause of expanding the professional horizons of Ukrainian seafarers, developing ties with foreign maritime institutions, uniting efforts, maritime institutions, and seafarers, improving the skills of the ship's officers for the revival of the national sea fleet, improving navigation safety and protecting the natural environment from pollution.

In 2001, a new public maritime organization – the Nautical Institute of Ukraine (NIU) was registered in accordance with Ukrainian legislation and received a license for the right to operate on the territory of Ukraine as a public, non-profit institution. At the same time, the Ukrainian branch of the NI received its modern name. In connection with the rapid growth of the ranks of the NIU and the need to strengthen ties between the members of the organization, representing various enterprises and institutions of the maritime industry, it was decided to issue its own printed publication – a quarterly journal called "Sea Review". It was designed to play the role of a unifying body that would contribute to the increased participation of NIU members in the work of the institute, to the joint solution of urgent tasks facing the maritime industry of Ukraine.

At the same time, membership in the NI gave our specialists, tutors and cadets the opportunity to gain access to numerous and diverse information about trends, modern achievements, existing problems in world shipping, and allowed them to participate in events held by the Institute (seminars, webinars, exhibitions, forums) at the international level.

At the same time, the NIU followed in the "wake" of its central body – the Nautical Institute. The latter was founded in 1972 as an organization designed to preserve and support high professional maritime standards in a rapidly changing world. Currently, the NI unites more than 10,000 people from 120 countries of the world, including the Ukrainian branch, whose members are more than 350 people.

Now the NI is one of the most famous, authoritative, active public organizations in the field of maritime shipping. In addition to its headquarters in London, it has over 60 branches in different regions of the world, publishes the monthly journal "Seaways", numerous publications, organizes seminars and conferences for fleet command personnel on current shipping problems.

Over the past 25 years, the Nautical Institute of Ukraine has firmly established itself, developed organizationally, gained new members, including many scientists, tutors, and cadets of the National Maritime University “Odessa Maritime Academy”, and has gained great authority in maritime circles in our country and abroad. Over the 25-year period, the composition of the NIU Committee has changed repeatedly, but the constant watch "at the helm" of the Institute has been carried out all these years by the Honorary Secretary, Professor Volodymyr Torsky, FNI, who performs a large amount of work to ensure various aspects of the organization's activities. Over the past 25 years, the Nautical Institute of Ukraine has become a large and authoritative public organization working for the benefit of the maritime industry of our country.

I congratulate the members of the NIU on the 25-th Anniversary of the Organization, I wish everyone good health, prosperity, fruitful work and great success in the service of the maritime industry of our country.

Good luck and seven feet under the keel! Full speed ahead!

Sincerely,

Advisor of the Rector of the National University
"Odessa Maritime Academy",
Honored Worker of Education of Ukraine,
Doctor of Technical Sciences

Professor Mykhaylo Miyusov



A message of congratulations to the Ukraine Branch by
Mr Julian Parker OBE Master Mariner BSc FNI
First appointed Secretary of The Nautical Institute

“It gives me great pleasure to send this congratulatory message to celebrate the 25th anniversary of the Ukraine Branch and to express my appreciation in the way that the branch has organised a major conference on Welfare, Safety and Quality of Life for Seafarers to mark the occasion.

I also want to recognise the extraordinary and dedicated contribution of Professor Vladimir Torskiy who not only initiated the formation of the branch but who has maintained and developed its potential voluntarily over the past twenty five years.

I believe the success of the branch with a consistently growing membership reflects a deep sense of purpose. More than anyone Professor Torskiy has been able to demonstrate the value of professionalism through the style of his many books and in particular as Editor in Chief of The International Maritime Journal *Sea Review*, published by The Nautical Institute of Ukraine.

The title of the special celebration conference is a perfect example of the way in which professional organisations can enhance the knowledge, skills and understanding of navigators both ashore and afloat. As a transport industry shipping is regulated in accordance with the Convention standards set by the IMO, but with all aspects of human endeavour there are personal considerations which are not covered within a regulatory framework.

This enriching outlook is clearly demonstrated by the titles of the papers selected for the anniversary conference and I close by sending my warmest best wishes to all the staff and students of the Ukraine Maritime Academy and to the organisers and delegates who with me can thank the Ukraine Branch for this special occasion.”

25-th ANNIVERSARY of THE NAUTICAL INSTITUTE OF UKRAINE



It seems barely credible that it is 25 years since The Nautical Institute of Ukraine (NIU) was launched with due ceremony by the President of The Nautical Institute, Captain Martin Scott, RD** FNI RNR, and so became an affiliated Branch of The Nautical Institute. Any Branch of The Nautical Institute needs clear leadership, and it is fortunate that Professor Torskiy, one of the main instigators of the NIU, has nobly remained the Honorary Secretary throughout the years. For this voluntary work, as well as his role at the National University Odessa Maritime Academy (NUOMA), he has received many important awards, but it is the standing and output of the NIU, not least the excellent *Sea Review* magazine, that drives him.

This Anniversary International Scientific and Practical Conference on “Welfare, safety and quality of life of seafarers” is a shining example of the NIU’s and Vladimir’s unceasing work. That it is taking place despite the war situation inflicted upon Ukraine by Russia is further proof of the resilience and professionalism of the NIU and our seafaring friends in Ukraine. The NUOMA has been a staunch supporter of the NIU throughout the 25 years, as has the Pilots’ Association and many maritime companies, ensuring the success of conferences and activities. Visiting Odessa for the NIU launch and later occasions was a personal delight, with the splendour of the city, the hospitality of its people, and the careful renovation of its superb Opera House.




The members of the NIU are a true cross-section of the maritime industry. Together, with Vladimir Torskiy at its heart, they have developed the NIU into an influential body and are set fair to continue that voyage with success.

Philip Wake,
OBE RD* MSc FNI
Chief Executive, The Nautical Institute – 2003 to 2017



International Conference dedicated to the 25th anniversary of the Nautical Institute of Ukraine (NIU)

Conference organized by:

 
interlegal 

Wellbeing, Safety and Quality of Life of Seafarers

September 26, 2025 (08:00 – 16:30)

Interlegal office (Odessa)

Attendance is free of charge, but entry is by personal invitation only.

Модератор Артур Олександрович Ніцевич, FNI відкрив першу сесію Конференції та представив доповідачів, згідно програми Конференції.

Moderator Artur Aleksandrovich Nitsevich, FNI opened the first session of the Conference and introduced the speakers according to the Conference program.



В процесі проведення Конференції у нас будуть включення докладчиків, які знаходяться зараз в різних країнах: Німеччина, США, Велика Британія, ОАЕ, Молдова, Ізраїль і Грузія.

During the Conference, we will include speakers who are currently in different countries: Germany, USA, Great Britain, UAE, Moldova, Israel and Georgia.



1. Комплексний підхід ІМО до безпеки та якості життя моряків

Тихонов Ілля Валентинович, МНІ – 2002, капітан далекого плавання, доктор технічних наук, начальник Річкової інформаційної служби державного підприємства «УКРВОДШЛЯХ»

В 20-му сторіччі виклики часу поставили вимоги щодо створення міжнародних інструментів, які в глобальному масштабі мають регулювати основні проблемні напрями в світовому мореплаванні. Були створені та прийняті десятки міжнародних конвенцій, які регулюють різні сфери судноплавства.

Серед них основними вважаються три міжнародні конвенції:

– Міжнародна конвенція з безпеки людського життя на морі – International Convention for the Safety of Life at Sea (SOLAS) – перша версія прийнята у 1914 р. за результатами аналізу причин загибелі судна «Титанік»;

– Міжнародна конвенція про запобігання забрудненню моря нафтою – International Convention for the Prevention of Pollution of the Sea by Oil (OILPOL) – прийнята у 1954 р. з

початком значного розвитку нафтових перевезень після II-й світової війни, яка пізніше була замінена Міжнародною конвенцією про запобігання забрудненню з суден – International Convention for the Prevention of Pollution from Ships (MARPOL);

– Міжнародна конвенція про підготовку і дипломування моряків та несення вахти – International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW) – прийнята у 1978 р. у зв'язку із необхідністю встановлення вимог до підготовки персоналу суден в наслідок бурхливого розвитку світового судноплавства та збільшення кількості, розмірів та оснащення морських суден.

Ці конвенції називають трьома китами, на яких основана сучасна світова система судноплавства.

Основною темою нашої ювілейної конференції є питання щодо безпеки та якості життя моряків. В цих аспектах судноплавства основну роль виконують конвенції SOLAS, STCW, а також Конвенція 2006 року про працю в морському судноплавстві – Maritime Labour Convention, 2006 (MLC), якою переглянуто та зведено в один документ 37 раніше виданих конвенцій Міжнародної організації праці – International Labour Organization (ILO).

Саме Конвенція MLC встановлює вимоги щодо достойних умов праці і оплати моряків та їх основні права. Й хоча ця конвенція підготовлена ILO, Міжнародна морська організація – International Maritime Organization (IMO) приймала активну участь в її просуванні. На міжнародних форумах IMO, присвячені питанням безпеки та збереження життя моряків, ILO регулярно запрошувалося в якості спостерігача. Крім того, під час прийняття на Манільській конференції 2010 року нової редакції Конвенції STCW, країнами-учасниками була прийнята окрема резолюція № 16 «Внесок Міжнародної організації праці», основною метою якої було просування та максимальне поширення конвенції MLC в морських країнах. Тому буде правильним визначити участь IMO не тільки в запровадженні правил безпеки судноплавства в частині розвитку обладнання та технологій, а й в частині направленості на особисту безпеку життя та здоров'я моряків.

Конкретні кроки IMO в останні десятиріччя в організації питань безпеки, охорони та якості життя моряків в світовому масштабі свідчать про провідну роль IMO цьому напрямку.

Конвенція STCW біла розроблена та прийнята в 1978 році для встановлення мінімальних вимог щодо компетентності персоналу морських суден. Саме завдяки підвищенню рівня компетентності передбачається зменшення рівня аварійності та нещасних випадків на суднах, що безпосередньо пов'язане з безпекою кожного окремого моряка. В 1995 році нова версія цієї конвенції встановила конкретні стандарти компетентності для основних категорій судових фахівців, які несуть навігаційну та машинну вахту, а також забезпечують радіозв'язок, в тому числі під час лиха. В 2010 році Манільськими поправками були встановлені нові стандарти підготовки моряків з врахуванням сучасних технологій, а також викликів часу, які можуть поставити загрозу для членів екіпажів. Зокрема це запровадження вимог щодо охорони суден в рамках Міжнародного кодексу з охорони суден та портових засобів а також Керівництва IMO для судовласників і операторів суден, капітанів і екіпажів щодо запобігання та припинення актів піратства та збройного пограбування проти суден

Манільська Конференція країн-учасниць Конвенції STCW не тільки встановила нові стандарти компетентності. Велика увага була приділена питанням повсякденного життя, побуту та безпеки моряків. Резолюціями 7, 13 та 18 Конференція закликає адміністрації та судноплавні компанії застосовувати найбільш високі практично можливі стандарти знань, навичок та професіоналізму, забезпечити належні умови проживання стажерів на борту суден, а також активно запроваджувати керівництва, спільно розроблені IMO та ILO, щодо поводження з моряками у випадку морської аварії, надання фінансового забезпечення у випадках вимушеного залишення моряками суден, та обов'язків судовласника виконувати договірні умови у разі отримання травм чи смерті моряків.

В інструментах IMO знайшло відображення також гендерна політика в морській галузі. На Манільській Конференції була прийнята окрема резолюція № 14 «Сприяння участі жінок в морській галузі». Ця резолюція рекомендує урядам приділяти особливу увагу щодо

забезпечення рівного доступу чоловіків та жінок к роботі в усіх секторах морської індустрії та сприяти більш широкому участі жінок в морській підготовці та роботі на всіх рівнях морської галузі. Вже сьогодні на морських суднах працює велика кількість жінок. Передбачається, що кількість жінок на всіх посадах на суднах, в тому числі командних, буде зростати. Крім того, очікується збільшення кількості жінок, які будуть працювати в береговому секторі: інспекторами PSC/FSC, лоцманами, операторами VTS, суперінтендантами, DPO-офіцерами, в апараті управління судноплавних компаній, в Морських адміністраціях тощо.

Конвенціями STCW та MLC також визначені однакові вимоги щодо робочого часу та часу відпочинку моряків, направлені на недопущення їх надмірної втомленості, а також вимоги щодо проходження моряками медичних оглядів.

Конвенцією SOLAS передбачені обов'язкові стандарти щодо безпеки моряків та інших осіб, що знаходяться на судні, шляхом встановлення конструктивних вимог: протипожежних, рятувальних, радіобладнання для застосування в цілях безпеки та під час лиха; а також вимог щодо безпеки та охорони членів екіпажів, зокрема у випадку піратських та терористичних нападів.

Вимоги міжнародних конвенцій, направлених на безпеку членів екіпажів, постійно удосконалюються. Зокрема, протягом останніх років розглядаються нові комплексні поправки до Конвенції STCW, які передбачають врахування як технологічних змін, що потребує додаткових вимог щодо кваліфікації персоналу суден, так й відносин в екіпажах суден.

В рамках цих поправок розглядаються питання запровадження підготовки курсантів і майбутніх моряків з питань благополуччя та управління стресом, а також з питань запобігання та реагування на насильство та домагання, включаючи сексуальні домагання, знуцання та сексуальне насильство.

Розробляються комплексні зміни в Конвенцію про підготовку персоналу риболовних суден (STCW-F), 1995, метою яких є підвищення рівня кваліфікації членів екіпажів на риболовних суднах, що матиме позитивний наслідок для загального рівня безпеки рибалок.

На сесіях Підкомітету з людського фактору (Sub-Committee on Human element, Training and Watchkeeping (HTW) та Комітету з безпеки на морі – Maritime Safety Committee (MSC) ІМО розглядаються питання щодо перегляду модельних курсів для підготовки та перепідготовки моряків, які направлені на підвищення рівня особистої безпеки кожного моряка: запобігання актам піратства та збройного пограбування; стандарти підготовки операторів Глобальної морської системи зв'язку у разі лиха та для забезпечення безпеки (GMDSS), Маневрування та керування судном у будь-яких умовах, тощо.

Окремо розглядаються перспективні питання, пов'язані з застосуванням морських автономних надводних суден – Maritime Autonomous Surface Ships (MASS). ІМО розглядає неминучу зміну середовища внаслідок комплексного чи часткового впровадження MASS та його впливу на навички та компетенцію, необхідні для персоналу, зайнятого в судноплаванні. Запровадження MASS в значній мірі змінять функціональність членів екіпажів суден, як з точки зору кількості персоналу так і ступеню навантаження та відповідальності. У зв'язку із запровадженням MASS на платформі ІМО всебічно обговорюються вимоги щодо навчання екіпажу та дистанційних операторів відповідно до режимів експлуатації MASS, а також надання інформації про наявну практику для реалізації в рамках існуючої системи морської освіти.

Усе зазначене свідчать про комплексний підхід ІМО спільно з іншими міжнародними організаціями, в першу чергу ІЛО, до практичного вирішення питань безпеки, благополуччя та якості життя моряків на різних типах суден в різних умовах плавання, та з врахуванням перспектив розвитку світового судноплавання.

Хотілося б відмітити важливу роль у сприянні в практичному вирішенні та висвітленню цих питань Морського інституту Великобританії (NI) та одного з його найбільш активних підрозділів – Морського інституту України, який відмічає сьогодні 25-річний ювілей.

IMO's comprehensive approach to seafarer's safety and quality of life

Ilyia Tykhonov, MNI – 2002, Deep See Captain, Doctor of science, Head of the River Information Services department of the State Enterprise “UKRVODSHLIAH”.

In the 20-th century, the challenges of times demanded the creation of international instruments that should regulate the main problem areas in world shipping on a global scale. Dozens of international conventions were created and adopted to regulate various areas of shipping.

Among them, three international conventions are considered the main ones:

- International Convention for the Safety of Life at Sea (SOLAS) – the first version was adopted in 1914 based on the results of the analysis of the causes of the sinking of m/v TITANIC;
- International Convention for the Prevention of Pollution of the Sea by Oil (OILPOL) – adopted in 1954 with the beginning of a significant development of oil transportation after World War II, which later was replaced by the International Convention for the Prevention of Pollution from Ships (MARPOL);
- International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW) – adopted in 1978 in connection with the need to establish requirements for the ship personnel qualification as a result of the rapid development of world shipping and the increase the quantity, size and equipment of seagoing vessels.

These conventions are called the three pillars on which the modern world shipping system is based.

The main topics of our anniversary Conference are the safety, welfare and quality of life of seafarer's issues. In these aspects of shipping, the main role is played by the SOLAS, STCW and Maritime Labour Convention (MLC).

In these aspects of shipping, the main role is played by the SOLAS and STCW conventions, as well as the Maritime Labour Convention, 2006 (MLC), which revised and consolidated into one document 37 previously issued conventions of the International Labour Organization (ILO).

The MLC Convention that establishes requirements for decent working conditions and wages for seafarers and their fundamental rights. Although this convention was prepared by the ILO, the International Maritime Organization (IMO) has taken an active part in its promotion. At international IMO forums dedicated to the safety and security of seafarers, the ILO has been regularly invited as an observer.

During the adoption of the revised edition of the STCW Convention at the Manila Conference in 2010, the participating countries adopted a resolution No. 16 “Contribution of the International Labor Organization”, the main purpose of which was to promote and maximize the promotion of the MLC Convention in maritime countries. Therefore, it would be correct to determine the participation of the IMO not only in the implementation of shipping safety rules in terms of the development of equipment and technologies, but also in terms of focusing on the personal safety of the life and health of seafarers.

The steps taken by the IMO in recent decades in organizing the safety, security, and quality of life of seafarers on a global scale demonstrate the leading role of the IMO in this area.

The STCW Convention was developed and adopted in 1978 to establish minimum requirements for the seafarer's competency. It is through increasing the level of competency that it is expected to reduce the level of accidents and incidents on ships, which is directly related to the safety of each individual seafarer. In 1995, a new version of this Convention established specific competency standards for the main categories of ship personnel who carry out navigation and engine watches, as well as provide radio communications, including in times of distress. In 2010, the Manila Amendments established new standards for the seafarer's training, taking into account up-to-date technologies, as well as the challenges of the time that may pose a danger to crew members. In particular, this is the introduction of requirements for the security of ships within the framework of the International Ship and Port Facility Security Code (ISPS Code) and the IMO Guidance to shipowners and ship operators, shipmasters and crews on preventing and suppressing acts of piracy and armed robbery against ships

The Manila Conference of the States-Parties to the STCW Convention not only established new competency standards. Much attention was paid to the issues of the daily life, livelihood and safety of seafarers. By Resolutions 7, 13 and 18, the Conference urges on administrations and shipping companies to apply the highest practicable standards of knowledge, skills and professionalism, to ensure adequate living conditions for trainees on board ships, and to actively implement the Guidelines developed jointly by IMO and ILO on the treatment of seafarers in the event of a maritime accident, the provision of financial security in cases abandonment of seafarers, and the shipowner's responsibility in respect to contractual claims for personal injury to or death of seafarers.

IMO instruments also reflect gender policy in the maritime sector. A special resolution No. 14 "Promotion of the participation of women in the maritime industry" was adopted at the Manila Conference. This resolution recommends that governments give special consideration to securing equal access by men and women in all sectors of the maritime industry and to promote the greater participation of women in maritime training and work at all levels of the maritime industry.

Already today, a large number of women work on seagoing vessels. It is expected that the number of women in all positions on ships, including command positions, will increase. In addition, an increase in the number of women working in the shore sector is expected: as PSC/FSC inspectors, pilots, VTS operators, DPO officers, superintendents, in the management of shipping companies, in Maritime Administrations, etc.

The STCW and MLC conventions also define the same requirements for working hours and rest periods for seafarers, aimed at preventing their excessive fatigue, as well as requirements for seafarers to undergo medical examinations.

The SOLAS Convention provides mandatory standards for the safety of seafarers and other persons on board ships by establishing design requirements: fire-fighting, life-saving, radio equipment for use in safety and in case of distress; as well as requirements for the safety and security of crew members, in particular in the event of pirate and terrorist attacks.

The requirements of international conventions aimed at the safety of crew members are constantly being improved. In particular, in recent years, new comprehensive amendments to the STCW Convention have been considered, which provide for the consideration of both technological changes, which require additional requirements for the qualification of crewmembers, as well as personal relations within the ship crews.

These amendments consider introduction of wellbeing and stress management education for cadets and future seafarers, as well as on prevention of and response to violence and harassment, including sexual harassment, bullying and sexual assault.

Amendments to the International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Fishing Vessel Personnel (STCW-F), 1995 are being developed, the purpose of which is to improve the qualification level of crew members on fishing vessels, which will have a positive effect on the overall level of safety of fishermen.

The sessions of the IMO Sub-Committee on Human element, Training and Watchkeeping (HTW) and the Maritime Safety Committee (MSC) consider issues related to the revision of model courses for training and retraining of seafarers, which are aimed at improving the level of personal safety of each seafarer: prevention of acts of piracy and armed robbery; training standards for operators of the Global Maritime Distress and Safety System (GMDSS), Maneuvering and controlling a ship in all conditions, etc.

At the sessions of the Subcommittee on Human Factors and the IMO Maritime Safety Committee, issues are being considered regarding the revision of model courses for training and retraining of seafarers, which are aimed at increasing the level of personal safety of each seafarer: prevention of acts of piracy and armed robbery; training standards for operators of the Global Maritime Distress and Safety System (GMDSS), Maneuvering and control of a ship in all conditions, etc.

Prospective issues related to the use of Maritime Autonomous Surface Ships (MASS) are specially considered. IMO considers the inevitable change in the environment due to the comprehensive or partial implementation of MASS and its impact on the skills and competences

required for personnel employed in shipping. The introduction of MASS will significantly change the functionality of ship crews, both in terms of the number of personnel and the degree of workload and responsibility. In connection with the introduction of MASS, the IMO comprehensively discusses the requirements for training crews and remote operators in accordance with the operating modes of MASS, as well as providing information on existing practices for implementation within the existing maritime education system.

All of the above indicates a comprehensive approach of IMO together with other international organizations, primarily ILO, to practical solutions to the issues of safety, well-being and quality of life of seafarers on various types of ships in various sailing conditions, and taking into account the prospects for the development of world shipping.

I would like to note the important role in facilitating the practical solution and coverage of these issues of the Nautical Institute (NI) and one of its most active branch – the Nautical Institute of Ukraine, which celebrates its 25- th Anniversary today.



2. Втрата привабливості професії моряка, як фактор впливу на моральний стан, мотивацію та рівень професіоналізму моряків

Віталій Кам'яной, капітан далекого плавання, MNI

Звіт про втрату привабливості професії моряка

Вступ

Морська галузь вже давно є життєво важливим компонентом світової торгівлі та комерції, проте професія моряка стикається зі зниженням привабливості. У цьому звіті досліджується вплив цієї тенденції на моральний стан, мотивацію та професіоналізм моряків, висвітлюючи ключові фактори, що сприяють цим змінам.

1. Огляд професії моряка

- Історичний контекст: Традиційно мореплавання розглядалося як престижна та сповнена пригод кар'єра, що пропонує можливості для подорожей та фінансової стабільності.
- Сучасні тенденції: Останніми роками спостерігається зниження інтересу молоді до кар'єри в морі, що пояснюється різними факторами, включаючи суворі умови праці, тривалі періоди поза домом, економічну нестабільність судноплавної галузі, і найбільшим фактором є зростання попиту на людські ресурси в швидко розвиваючій, протягом останньої чверті століття, IT-індустрії.

2. Фактори, що сприяють втраті привабливості

- Умови праці: Тривалий робочий день, обмежена відпустка на березі та неналежні умови проживання на борту можуть відлякувати потенційних новобранців.
- Проблеми безпеки: Випадки піратства, аварії на морі та ризики для здоров'я (як це спостерігалось під час пандемії COVID-19) викликали занепокоєння щодо безпеки праці.
- Технологічні зміни: Автоматизація та технологічний прогрес можуть зробити професію менш привабливою, оскільки на борту потрібно менше членів екіпажу.
- Економічні фактори: Коливання в морській галузі та проблеми безпеки зайнятості сприяють сприйняттю мореплавання як нестабільного вибору кар'єри.

• Регіональні аналітичні дані

* Азія

Рушійні сили: Економічна необхідність, потужна навчальна інфраструктура (наприклад, MARINA на Філіппінах).

Тенденція: 4-кратне зростання з 2000 року; ~70% нових моряків у світі до 2025 року.

* Африка

Рушійні сили: Бум молодіжного населення, нові морські школи (Гана, Єгипет).

Виклик: Високий рівень відсіву через візові бар'єри.

* Європа

Спад: Менша кількість молодих новобранців; залежність від Східної Європи (Україна, Росія до 2022 року).

Вплив 2020-х років: Війна в Україні порушила постачання офіцерів.

* Америка

Північна Америка: Стабільна, але низька кількість (висока заробітна плата в інших галузях).

Південна Америка: Помірне зростання (Бразилія, Чилі зосереджені на морській нафті/газі).

• Прогнозовані виклики (2025+)

Дефіцит: ВІМСО прогнозує дефіцит 90 000 офіцерів до 2025 року.

Демографія: Старіючі європейські офіцери виходять на пенсію; Азія/Африка заповнюють прогалини.

Автоматизація: Може зменшити кількість низькокваліфікованих посад, але збільшити кількість робочих місць, орієнтованих на технології.

Ставлення/культура: Зменшення кількості моряків з національностей з давньою сильною морською/морською культурою/традиціями, збільшення кількості моряків з національностей з низькою культурою/ставленням до безпеки.

3. Вплив на моральний стан

– Психологічні наслідки: Втрата привабливості може призвести до зниження морального духу серед існуючих моряків. Почуття ізоляції, стресу та тривоги можуть посилюватися, впливаючи на їхнє психічне здоров'я.

– Задоволення роботою: Низький моральний дух може призвести до зниження задоволення від роботи, що ще більше посилює цикл зниження інтересу до професії.

4. Вплив на мотивацію

– Зниження мотивації: Оскільки професія стає менш привабливою, морякам може бути важко підтримувати мотивацію. Відсутність визнання, можливостей для просування по службі та підтримки може загострити цю проблему.

– Вплив на утримання кадрів: Високі показники плинності кадрів можуть бути наслідком зниження мотивації, що призводить до втрати досвідченого персоналу та прогалин у передачі знань.

5. Вплив на професіональний рівень

– Рівень кваліфікації: Зменшення кількості нових працівників може призвести до зниження загального рівня кваліфікації робочої сили. Досвідчені моряки можуть вийти на пенсію без достатньої кількості кваліфікованих замінів.

– Навчання та розвиток: Зі зменшенням кількості людей, які вступають до професії, може бути менше уваги приділятися ініціативам з навчання та професійного розвитку, що ще більше впливає на стандарти галузі.

6. Стратегії покращення

– Програми освіти та підготовки: Розробіть комплексні навчальні програми, які зосереджуються на навичках та знаннях, необхідних для успішної кар'єри в морі. Партнерство з морськими академіями та професійно-технічними училищами може забезпечити практичний досвід та сертифікати.

– Кампанії з підвищення обізнаності про кар'єру: Запускайте кампанії для підвищення обізнаності про різноманітні кар'єрні можливості в морській галузі. Висвітлюйте історії успіху та потенційні кар'єрні шляхи, щоб залучити молодих людей.

– Конкурентна компенсація та пільги: Пропонуйте конкурентні зарплати та пакети пільг, що включають медичне страхування, пенсійні плани та бонуси за тривалі рейси або складні завдання. Лідери галузі здатні створювати умови працевлаштування не гірші, ніж в ІТ чи інших конкурентних (щодо залучення людських ресурсів) галузях.

– Ініціативи щодо балансу між роботою та особистим життям: Впроваджуйте політику, спрямовану на баланс між роботою та особистим життям, таку як коротші контракти, більш гнучкий графік та краща політика щодо відпусток на березі. Це може допомогти пом'якшити проблеми, пов'язані з тривалою відсутністю роботи.

– Конкурентна компенсація та пільги: Пропонуйте конкурентні зарплати та пакети пільг, що включають медичне страхування, пенсійні плани та бонуси за тривалі рейси або складні завдання. Лідери галузі здатні створювати умови праці не гірші, ніж в ІТ чи інших конкурентних (щодо залучення людських ресурсів) галузях.

– Ініціативи щодо балансу між роботою та особистим життям: Впроваджуйте політику, що зосереджена на балансі між роботою та особистим життям, таку як коротші контракти, більш гнучкий графік та краща політика щодо відпусток на березі. Це може допомогти пом'якшити проблеми, пов'язані з тривалими періодами поза домом.

– Програми наставництва: Створюйте можливості для наставництва, де досвідчені моряки можуть направляти новачків. Це може допомогти створити спільноту підтримки та полегшити перехід до професії.

– Зусилля щодо різноманітності та інклюзії: Сприяйте різноманітності серед робочої сили, заохочуючи жінок та недостатньо представлені групи до кар'єри в мореплавстві. Створення інклюзивного середовища може підвищити привабливість професії.

– Інновації та інтеграція технологій: Інвестуйте в технології, що покращують умови праці на суднах, такі як автоматизація, вдосконалені навігаційні системи та засоби зв'язку. Виділення цих досягнень може залучити технічно підкованих людей.

– Акцент на екологічній стійкості: Підкресліть відданість екологічно стійким практикам у морській галузі. Залучення тих, хто захоплений питаннями сталого розвитку, може підвищити привабливість професії.

– Залучення громади та інформаційно-просвітницька робота: Залучайте місцеві громади до морської діяльності, такої як дні відкритих дверей у портах, освітні семінари та проекти громадських робіт. Це може сприяти відчуттю зв'язку та інтересу до кар'єри в морській галузі. Ініціативи, спрямовані на навчання молоді морській галузі, такі як шкільні програми та стажування, можуть допомогти відродити інтерес.

– Партнерство з промисловістю: Співпрацюйте з судноплавними компаніями та морськими організаціями для створення програм стажування, навчання та працевлаштування, які забезпечують реальний досвід та гарантію зайнятості.

– Впроваджуючи ці стратегії, організації та громади можуть підвищити привабливість професії моряка та залучити більше людей до цієї важливої галузі.

Висновок

Втрата привабливості професії моряка суттєво впливає на моральний стан, мотивацію та професіоналізм тих, хто працює в галузі. Вирішення основних факторів, що сприяють цьому занепаду, має вирішальне значення для сприяння формуванню стійкої та кваліфікованої робочої сили в морському секторі. Покращуючи умови праці, вдосконалюючи заходи безпеки та просуваючи професію, галузь може працювати над відродженням інтересу до професії моряка.

Обговорення

Запитання та відгуки щодо цього звіту вітаються. Давайте обговоримо потенційні стратегії, які можна було б впровадити у вашій організації чи громаді для підвищення привабливості професії моряка.

**Loss of attractiveness of seafarer's profession as an impact factor on the moral state,
motivation and level of professionalism of seafarers
Capt. Vitalii Kamianoi, MNI.**

Report on the Loss of Attractiveness of the Seafarers Profession

Introduction

The maritime industry has long been a vital component of global trade and commerce, yet the profession of seafarers is facing a decline in attractiveness. This report explores the impact of this trend on the moral state, motivation, and professionalism of seafarers, highlighting the key factors contributing to these changes.

1. Overview of the Seafarers Profession

- Historical Context: Traditionally, seafaring was viewed as a prestigious and adventurous career, offering opportunities for travel and financial stability.
- Current Trends: Recent years have seen a decline in interest among young people in pursuing careers at sea, attributed to various factors including harsh working conditions, long periods away from home, the economic instability of the shipping industry and the most contributing is raising demand for Human Resources in fast developing, for the last quarter of Century, IT Industry.

2. Factors Contributing to the Loss of Attractiveness

- Working Conditions: Prolonged hours, limited shore leave, and inadequate living conditions onboard can deter potential recruits.
- Safety Concerns: Incidents of piracy, accidents at sea, and health risks (as seen during the COVID-19 pandemic) have raised concerns about job safety.
- Technological Changes: Automation and advancements in technology may make the profession seem less appealing, as fewer crew members are needed on board.
- Economic Factors: Fluctuations in the maritime industry and job security issues contribute to the perception of seafaring as an unstable career choice.

• Regional Insights

* Asia

Drivers: Economic necessity, strong training infrastructure (e.g., Philippines' MARINA).

Trend: 4x growth since 2000; ~70% of global new seafarers by 2025.

* Africa

Drivers: Youth population boom, new maritime schools (Ghana, Egypt).

Challenge: High dropout rates due to visa barriers.

* Europe

Decline: Fewer young recruits; reliance on Eastern Europe (Ukraine, Russia pre-2022).

2020s Impact: War in Ukraine disrupted officer supply.

* Americas

N. America: Stable but low numbers (high wages in other industries).

S. America: Moderate growth (Brazil, Chile focus on offshore oil/gas).

• Projected Challenges (2025+)

Shortages: BIMCO predicts a 90,000-officer deficit by 2025.

Demographics: Aging European officers retiring; Asia/Africa filling gaps.

Automation: May reduce low-skilled roles but increase tech-focused jobs.

Attitude/culture: Reduction of number of Seafarer from Nationalities with long time strong Maritime/Seagoing Culture/Traditions, increase of number or Seafarers from Nationalities with low Safety Culture/Attitude.

3. Impact on Moral State

- Psychological Effects: The loss of attractiveness can lead to a decline in morale among existing seafarers. Feelings of isolation, stress, and anxiety may increase, impacting their mental health.
- Job Satisfaction: Low morale can result in decreased job satisfaction, further perpetuating the cycle of declining interest in the profession.

4. Impact on Motivation

– Decreased Motivation: As the profession becomes less appealing, seafarers may find it challenging to stay motivated. A lack of recognition, opportunities for advancement, and support can exacerbate this issue.

– Effect on Retention: High turnover rates may result from decreased motivation, leading to a loss of experienced personnel and a gap in knowledge transfer.

5. Impact on Professionalism

– Skill Levels: A decline in new entrants can lead to a reduction in the overall skill level of the workforce. Experienced seafarers may retire without a sufficient number of qualified replacements.

– Training and Development: With fewer individuals entering the profession, there may be less emphasis on training and professional development initiatives, further impacting the industry's standards.

6. Strategies for Improvement

– Education and Training Programs: Develop comprehensive training programs that emphasize the skills and knowledge necessary for a successful career at sea. Partnerships with maritime academies and vocational schools can provide hands-on experience and certifications.

– Career Awareness Campaigns: Launch campaigns to raise awareness about the diverse career opportunities within the maritime industry. Highlight success stories and potential career paths to attract younger individuals.

– Competitive Compensation and Benefits: Offer competitive salaries and benefits packages that include health insurance, retirement plans, and bonuses for long voyages or challenging assignments. Industry Leaders are able to create employment conditions not worse than in IT or other competitive (with regard to Human Resources attraction) Industries

– Work-Life Balance Initiatives: Implement policies that focus on work-life balance, such as shorter contracts, more flexible schedules, and better shore leave policies. This can help mitigate the challenges of long periods away from home.

– Mentorship Programs: Establish mentorship opportunities where experienced seafarers can guide newcomers. This can help create a supportive community and ease the transition into the profession.

– Diversity and Inclusion Efforts: Promote diversity within the workforce by encouraging women and underrepresented groups to pursue careers in seafaring. Creating an inclusive environment can enhance the profession's appeal.

– Innovation and Technology Integration: Invest in technology that improves working conditions on ships, such as automation, improved navigation systems, and communication tools. Highlighting these advancements can attract tech-savvy individuals.

– Environmental Sustainability Focus: Emphasize commitment to environmentally sustainable practices within the maritime industry. Attracting those who are passionate about sustainability can broaden the appeal of the profession.

– Community Engagement and Outreach: Involve local communities in maritime activities, such as open days at ports, educational workshops, and community service projects. This can foster a sense of connection and interest in seafaring careers. Initiatives aimed at educating young people about the maritime industry, such as school programs and internships, can help rekindle interest.

– Partnerships with Industry: Collaborate with shipping companies and maritime organizations to create internships, apprenticeships, and job placement programs that provide real-world experience and job security.

By implementing these strategies, organizations and communities can enhance the seafaring profession's attractiveness and draw more individuals to this essential field.

Conclusion

The loss of attractiveness of the seafarers profession significantly impacts the moral state, motivation, and professionalism of those working in the industry. Addressing the underlying factors contributing to this decline is crucial for fostering a sustainable and skilled workforce in the maritime

sector. By improving working conditions, enhancing safety measures, and promoting the profession, the industry can work towards revitalizing interest in seafaring careers.

Discussion

Questions and feedback are welcome regarding this report. Let's discuss potential strategies that could be implemented in your organization or community to improve the seafaring profession's attractiveness.



3. IMO Seafarer Number: Ключ до прозорого та ефективного ринку праці в морському секторі

Разумова Вікторія, AFNI – MARPO Managing director

Манько Олег, MNI – MARPO Data Ai Engineer

Виклики в процесі морського рекрутингу

Сьогодні процес пошуку морських фахівців є вкрай неефективним.

Основна причина цього – відсутність **єдиного стандарту** для збору, зберігання, обміну та перевірки інформації про професійні дані моряків.

І це стосується як самих моряків, так і роботодавців, які шукають кваліфіковані кадри.

Виклики в процесі морського рекрутингу

В той же час, з кожним роком нестача кваліфікованого персоналу зростає.

Згідно зі звітом **ВІМСО/ІСS Seafarer Workforce Report**, до 2026 року очікується суттєвий дефіцит майже **90 000 офіцерів**.

Глобальний характер морської галузі, складне операційне середовище та жорсткі регуляторні вимоги створюють унікальні виклики, пов'язані з безпекою, ефективністю та управлінням людськими ресурсами.

Виклики в процесі морського рекрутингу

Морська індустрія регулюється значно жорсткіше і складніше, ніж більшість інших галузей світової економіки.

В її основі – праця майже **1,89 мільйона моряків по всьому світу** – незамінних фахівців, які гарантують безпеку суден, їх ефективність і дотримання нормативних вимог. Їхня самовідданість підтримує світову економіку на плаву.

Тут діють загальні міжнародні стандарти, національні вимоги до моряків, а також правила судовласників, чартерних компаній і держав прапора судна – часто всі ці норми належать до різних юрисдикцій.

Таке **різноманіття правил** створює додаткові складнощі в управлінні документацією та підтвердженні кваліфікації моряків.

Виклики в процесі морського рекрутингу

Все це призводить до того, що:

Талановиті кандидати часто залишаються непоміченими. Часто у моряків обмежені можливості для презентації своїх професійних компетенцій.

Крюїнгові агентства стикаються з труднощами у зборі інформації та її обробці під час підбору кандидатів, а також у перевірці достовірності їх документів.

Судновласники мають проблеми з підтвердженням кваліфікації кандидатів, їх морського стажу та навичок.

Регулюючим органам важко відстежувати ринкові тенденції та визначати пріоритетні напрями інвестицій для розвитку професіоналів, підвищення безпеки й зниження рівня корупції.

Виклики в процесі морського рекрутингу

Сьогодні ми стикаємося з **тихою кризою** в морському рекрутингу, яка негативно впливає на всю галузь.

Стандарти безпеки опиняються під загрозою, а економічні збитки зростають.

Усі учасники цього процесу прагнуть змін!

Наша спільна мета – створити прозорий, зручний і ефективний ринок праці в морській сфері!

Дані говорять голосніше за інструменти

Ми віримо, що відповідь на це питання полягає в якісних і актуальних даних, а не в нових правилах чи регуляціях.

Ринку бракує якісних даних, які могли б допомогти знаходити правильних кандидатів на потрібні посади.

Якби ми мали доступ до більш комплексних даних про репутацію моряків, ми могли б легко:

- автоматично підбирати таланти для роботи чи підвищення кваліфікації
- значно ефективніше знаходити морських професіоналів;
- скоротити час на підтвердження та перевірку документів.

Перший крок

Перший і найважливіший крок – це **збір даних** про моряків.

Дані мають бути:

- актуальними;
- перевіреними та надійними;
- стандартизованими та повними.

Також для початку збору, обробки і зберігання даних потрібно впровадження для кожного моряка – **унікального ідентифікатору**, до якого будуть додаватись всі його дані.

Які типи даних?

Персональні дані моряка – цифрова ідентифікація особистості, паспортні дані, іноземні візи та дозволи на роботу, відомості про несудимість, медичні записи, актуальна дата готовності до нових контрактів та рівень заробітної плати

Дані про кваліфікацію моряка – свідоцтва про кваліфікацію, сертифікати з безпеки, дозволи на роботу з певним обладнанням та додаткові тестування, які вимагають компанії-судновласники.

Дані щодо практичного досвіду моряка – підтвержені записи з повними деталями про проект, у якому брав участь моряк (тип судна, обладнання, операції).

Проблема верифікації

По перше – на етапі кваліфікації моряка ми не можемо бути впевненими навіть в ідентичності особи.

По друге – більшість даних моряків перевіряється лише за допомогою фото сканів документів. **Існує значний ризик недостовірності інформації.**

Крім того, кожна компанія (круїнгове агентство, судновласник) має проводити всі етапи перевірок самостійно.

Це означає, що якщо моряк надсилає резюме до 10 компаній, потрібно провести **10 окремих великих перевірок** повного пакету документів моряка. **Замість того** щоб зробити це один раз і **надавати доступ** до цієї інформації в майбутньому.

На сьогодні не існує незалежної **бази з опрацьованими даними**, якій можна було б довіряти.

Проблема стандартизації

Відсутній єдиний формат резюме (CV), який би моряк мав би заповнити.

Резюме не містять повної інформації. Кожен роботодавець вимагає свій власний формат резюме для розгляду кандидата.

Для повної оцінки моряка потрібно запитувати додаткові дані. Процес пошуку кандидатів не можна повністю автоматизувати.

Не існує централізованої бази резюме моряків і вакансій.

І роботодавцям, і морякам доводиться розміщувати резюме та вакансії на багатьох веб-ресурсах і витрачати багато часу.

DP Log Book

Хорошим **прикладом стандартизації** в морській галузі є **DP Log Book (Dynamic positioning – offshore fleet)** Однак, на жаль, він недоступний у цифровому форматі.

Наприклад, для визначення придатності кандидата на посаду SDPO судновласник вимагає наявності певної кількості годин DP-досвіду з певними операціями і після отримання повної кваліфікації DPO.

Це простий приклад, але навіть така незначна задача потребує значного часу від спеціалістів, які займаються підбором моряків. **Наразі це можна перевірити лише вручну.**

Водночас ці дані **вже через місяць** можуть змінитися з боку моряка, і **знову виникне потреба в їх оновленні.**

Проблема оновлення даних

Коли моряк оновлює інформацію про себе, **дані автоматично не оновлюються** на стороні роботодавця.

Наприклад моряк здобув новий рівень кваліфікації і вже претендує на інші посади, роботодавці про це дізнаються тільки після прямого контакту з моряком. Через це всі сторони часто мають справу з **не актуальними** даними, що ускладнює оперативний підбір кандидатів.

Також такі особисті дані, як **дата готовності моряка** до нового проекту або **рівень заробітної плати**, можуть часто і не прогнозовано змінюватися.

Це особливо критично, оскільки зазвичай судновласник виділяє дуже обмежений час на мобілізацію.

Тому своєчасне **оновлення і поширення** інформації є ключовим фактором для ефективного підбору персоналу.

Загальний огляд викликів

Ми стикаємося з кількома викликами:

1. Питання верифікації
2. Питання стандартизації
3. Питання оновлення даних

В результаті вся морська галузь стикається з **РІВНЯННЯМ З ТРЬОМА НЕВІДОМИМИ!**

Це вкрай обмежує її розвиток та ефективність роботи і потребує нових рішень для подолання цих викликів і забезпечення сталого розвитку.

Плавний шлях до трансформації

Наша пропозиція – не змінювати існуючі правила чи закони, а **закликати до взаємодії** в умовах, у яких ми перебуваємо зараз.

А саме – до оптимізації процесів рекрутингу моряків шляхом цифрової трансформації **обліку їх даних.**

Це дозволить зробити управління документацією моряків більш ефективною і прозорою.

Впровадження **унікального ідентифікатора (ID)** для кожного моряка стане **основою** цифровізації, об'єднавши всі дані про кваліфікацію та досвід в єдиній структурі.

Ключові зацікавлені сторони

Суб'єкти, які отримають вигоду від впровадження цифрової ідентичності моряка та стандарту кваліфікації.

- Міжнародні регулюючі організації (наприклад – ІМО чи ІТФ)
- Моряки у всьому світі
- Крюїнгові агентства
- Судновласники
- Морські навчальні заклади

Ключові етапи реалізації проекту

– Розробка **єдиного стандарту** профілю моряка (CV) з усіма необхідними даними про його кваліфікацію, пов'язаного з унікальним ідентифікатором моряка – **IMO Seafarer Number**.

– Удосконалення процесу **верифікації даних**.

– Створення **інтерфейсу** для моряків (через мобільний або веб додаток) – для можливості **підтримувати свої дані в актуальному стані** та забезпечувати їх повноту.

– Створення відкритої **бази даних моряків** із повною, актуальною та перевіреною інформацією.

Підсумок

Розробка та впровадження стандарту цифрової ідентичності та кваліфікації моряків матиме значний позитивний вплив на всі сторони ринку праці в морській галузі, та стане новим і **зручним рішенням** для управління документами та кваліфікаційними даними моряків.

Підхід «**Зроби один раз – зроби правильно**» усуне необхідність повторного виконання складних завдань ізбору, верифікації та аналізу даних і забезпечить високу надійність результатів, **підвищить безпеку та мінімізує корупційні ризики та вплив людського фактору**.

Наша місія та співпраця

Наша місія – створити **справедливі та безпечні умови** під час прийняття рішень у виборі роботодавця чи працівника в морській галузі.

Ми переконані, що **ключем** до цифрової трансформації світової морської індустрії є **співпраця**, яка вимагає зміни мислення та спільних зусиль.

Якщо ви поділяєте наші цінності, запрошуємо вас приєднатися до нашої місії!

IMO Seafarer Number: A Key to a Transparent and Efficient Maritime Employment Market

Viktoriya Razumova, AFNI – MARPO Managing Director

Oleg Manko, MNI – MARPO Data AI Engineer

Challenges in the Maritime Recruitment Process

Today, the process of finding maritime specialists is highly inefficient. The main reason for this is the lack of a **unified standard** for **collecting, storing, exchanging, and verifying** information about seafarers' professional data.

This affects both the **seafarers** themselves and the **shipowners** seeking qualified personnel.

Challenges in the Maritime Recruitment Process

At the same time, the shortage of qualified personnel is increasing every year.

According to the **BIMCO/ICS Seafarer Workforce Report**, by 2026 a significant deficit of nearly **90,000 officers** is expected.

The global nature of the maritime industry, a complex operational environment, and strict regulatory requirements create unique challenges related to safety, efficiency, and human resource management.

Challenges in the Maritime Recruitment Process

The maritime industry is regulated much more strictly and complexly than most other sectors of the global economy.

At its core is the work of nearly **1.89 million seafarers worldwide** – indispensable professionals who ensure the safety of vessels, their efficiency, and compliance with regulatory requirements. Their dedication keeps the global economy afloat.

The industry operates under general international standards, national requirements for seafarers, as well as rules set by shipowners, chartering companies, and flag states – often these regulations belong to different jurisdictions.

This diversity of rules creates additional challenges in managing documentation and verifying seafarers' qualifications.

Challenges in the Maritime Recruitment Process

All this leads to the following:

Talented candidates often remain unnoticed. Seafarers frequently have limited opportunities to showcase their professional competencies.

Crewing agencies face difficulties in collecting and processing information during candidate selection, as well as verifying the authenticity of their documents.

Shipowners experience challenges in confirming candidates' qualifications, maritime service records, and skills.

Regulatory bodies find it difficult to track market trends and determine priority areas for investment in professional development, safety enhancement, and corruption reduction.

Challenges in the Maritime Recruitment Process

Today, we are facing a **silent crisis** in maritime recruitment that negatively impacts the entire industry.

Safety standards are at risk, and economic losses are increasing.

All parties involved in this process are demanding change!

Our common goal is to create a transparent, user-friendly, and efficient labor market in the maritime sector!

Data speaks louder than tools

We believe that the solution lies in quality and up-to-date data, not in new rules or regulations.

The market lacks reliable data that could help find the right candidates for the required positions.

If we had access to more comprehensive data on seafarers' reputations, we could easily:

- Automatically match talents with jobs or training opportunities;
- Find maritime professionals much more efficiently;
- Reduce the time needed for document verification and validation.

The First Step

The first and most important step is **collecting data** on seafarers. The data must be:

- Up-to-date;
- Verified and reliable;
- Standardized and complete.

Also, to start the collection, processing, and storage of data, it is necessary to implement a **unique identifier** for each seafarer, to which all their data will be linked.

What types of data?

Personal data of the seafarer – digital identity verification, passport details, foreign visas and work permits, criminal record information, medical records, current **availability date** for new contracts, and **salary level**.

Seafarer qualification data – certificates of competency, safety certificates, permits to work with specific equipment, and additional tests required by ship-owning companies.

Data on the seafarer's practical experience – verified records with full details about projects in which the seafarer participated (vessel type, equipment, operations).

Verification Issue

Firstly, at the stage of seafarer qualification, we cannot be certain even of the individual's identity.

Secondly, most seafarers' data is verified solely through scanned images of documents. **This creates a significant risk of inaccurate or unreliable information.**

Moreover, each company (crewing agency, shipowner) must conduct all verification steps independently.

This means that if a seafarer sends their resume to 10 companies, **10 separate comprehensive verifications** of the full set of documents are required – **instead of** doing it once and **providing access** to this information in the future.

Currently, there is **no independent database with processed data** that can be trusted.

Standardization Issue

There is no unified resume (CV) format that a seafarer is required to fill out.

Resumes often lack complete information. Each employer demands their own resume format to consider a candidate.

Additional data must be requested to fully assess a seafarer. The candidate search process cannot be fully automated.

There is no centralized database of seafarers' resumes and job vacancies.

Both employers and seafarers have to post resumes and job openings on multiple web platforms, which consumes a lot of time.

DP Log Book

Good **example of standardization** in the maritime industry is the **DP Log Book** (Dynamic Positioning – offshore fleet). However, unfortunately, it is not available in digital format.

For instance, to determine a candidate's suitability for the SDPO position, the shipowner requires a certain number of DP experience hours with specific operations after obtaining the full DPO qualification.

This is a simple example, but even such a minor task takes a significant amount of time from specialists involved in crewing. **Currently, this can only be verified manually.**

At the same time, these data may change **within a month** from the seafarer's side, creating a renewed **need for updating.**

Data Update Issue

When a seafarer updates their information, these **data are not automatically refreshed** on the employer's side.

For example, if a seafarer gains a new qualification level and becomes eligible for different positions, employers only learn about it after direct contact with the seafarer. As a result, all parties often work with **outdated information**, which complicates the timely selection of candidates.

Also, personal data such as the **seafarer's availability date** for a new project or **salary expectations** can change frequently and unpredictably.

This is especially critical because shipowners usually allow only a very limited time for mobilization.

Therefore, timely **updating and sharing of information** is a key factor for effective personnel selection.

General Overview of Challenges

We face several challenges:

1. Verification Issue
2. Standardization Issue
3. Data Update Issue

As a result, the entire maritime industry is confronted with an **EQUATION WITH THREE UNKNOWN VARIABLES!**

This severely limits its growth and operational efficiency and calls for new solutions to overcome these challenges and ensure sustainable development.

Smooth Path to Transformation

Our proposal is not to change existing rules or laws but to **encourage collaboration** within the current framework.

Specifically, we aim to optimize the seafarer recruitment process through the **digital transformation of data management.**

This will make managing seafarer documentation more efficient and transparent.

The implementation of a **unique identifier (ID)** for every seafarer will serve as the foundation for digitalization, consolidating all qualification and experience data into a unified structure.

Key Stakeholders

Entities that will benefit from the implementation of the Seafarer Digital Identity and Qualification Standard:

- International regulatory organizations (e.g., IMO, ITF)
- Seafarers worldwide

- Crewing agencies
- Shipowners
- Maritime training institutions

Key Project Implementation Stages

Development of a **unified seafarer profile** (CV) standard containing all necessary qualification data, linked to the unique seafarer identifier – **IMO Seafarer Number**.

Enhancement of the **data verification** process.

Creation of an **interface for seafarers** (via a mobile or web application) – enabling them to keep their **data up-to-date** and complete.

Creation of an open **database of seafarers** with complete, current, and verified information.

Summary

The development and implementation of the Maritime Digital Identity and Qualification Standard will have a significant positive impact on all parties in the maritime labor market and will become a new and **convenient solution** for managing seafarers' documents and qualification data.

The "**Do it once – Do it right**" approach will eliminate the need for repeated complex tasks of data collection, verification, and analysis, ensuring high reliability of results, **enhancing safety, and minimizing corruption risks and the impact of human factors**.

Our Mission and Collaboration

Our mission is to create **fair and safe conditions** for decision-making when choosing an employer or employee in the maritime industry.

We believe that **collaboration is the key** to the digital transformation of the global maritime industry, requiring a change in mindset and collective effort.

If you share our values, we invite you to join our mission!



4. Діяльність Р&І Кореспондента в Україні в умовах військового стану

Свертілов Павло Олександрович, AFNI, керуючий партнер та юридичний радник

Через триваючу військову агресію Російської Федерації торговельне судноплавство в Чорному морі зазнало драматичного впливу. Незважаючи на відновлення судноплавного руху в північно-західній частині Чорного моря, українська морська індустрія значно постраждала, і це не лише через окупацію та закриття багатьох українських портів, але також через проблеми з ракетними та дронними атаками на українські порти та морську інфраструктуру, а також проблемами з працевлаштуванням українських моряків та їх медичними оглядами, міжнародними грошовими переказами, військовими та санкційними ризиками тощо.

Тому Р&І кореспонденти в Україні стикаються з багатьма викликами у своїй діяльності з метою надання кваліфікованих послуг Р&І клубам та судовласникам.

Більше того, характер та природа запитів судовласників/Р&І клубів навіть змінилися під час війни. Наприклад, якщо у 2022-2023 роках багато запитів були присвячені звільненню суден, що потрапили в пастку в українських портах 24.02.2022, та функціонуванню Чорноморської зернової ініціативи. Однак зараз Р&І клуби та судовласники переважно запитують про ситуацію, робочі та режими безпеки в українських портах, виплату компенсацій, санкційні питання, процедури репатріації моряків тощо.

Ми класифікували 4 (чотири) основні категорії запитів та вимог судовласників/Р&І клубів до Р&І кореспондентів в Україні, а саме:

- Ситуація в українських портах: робочий режим, потенційні ризики та обмеження.

b. Державні гарантії та заходи безпеки для судновласників.

c. Санкції, потенційні ризики та обмеження згідно з міжнародним та українським правом.

Ризики для екіпажу.

d. Виплати компенсацій українським морякам, найближчим родичам та іншим бенефіціарам.

a. Ситуація в українських портах: робочий режим, потенційні ризики та обмеження.

Як Р&І кореспонденти, ми надавали регулярні оновлення про ситуацію в українських портах, потенційні ризики та запобіжні заходи, а також можливі обмеження та рекомендації під час заходження до українських портів.

Ми повідомляємо судновласників, що українські порти, розташовані на окупованій території, закриті для навігації (Маріуполь, Бердянськ, Скадовськ та порти в Криму), і ці райони підпадають під санкції ЄС/Великобританії/США.

Українські порти, розташовані поблизу районів військових дій: Миколаїв, Ольвія, Дніпробузький та Херсон – закриті.

Українські порти, розташовані на річці Дунай (Ізмаїл, Рені, Кілія, Орлівка), працюють у звичайному режимі з деякими запобіжними заходами. Періодично порти піддаються атакам дронів та ракет, які руйнують деякі портові споруди. Це створює проблеми та затримки з організацією відвідування сюрвейерів для інспекцій, затримки у вантажних операціях, ризики пошкодження суден та вантажів, затримки з швартуванням суден та інших операцій.

Основні українські порти – Чорноморськ, Одеса, Южний (Південний) працюють на повну потужність з деякими запобіжними заходами через військовий режим. Усі навігаційні маршрути/підходи до/з порту чисті та вільні.

Стосовно запитів Р&І клубів про потенційні ризики та заходи безпеки, ми маємо зазначити, що періодично відбуваються удари дронів та ракет по портових спорудах. Український уряд працює над безпекою навігації.

Згідно з запитами Р&І клубів, ми надали перелік запобіжних заходів/обмежень в українських портах:

– Портові рейди закриті, можливе лише коротке перебування судна на рейді з дозволу капітана порту.

– Портова адміністрація вимагає вимикати освітлення судна під час перебування в порту, усі вантажні операції припиняються в момент повітряної тривоги.

– Під час оголошення повітряної тривоги вантажні операції повинні бути припинені.

– Лоцман доступний тільки в денний час.

– Вантажні операції проводяться без обмежень, але деякі типи вантажів потребують дозволу військових адміністрацій (класифіковані як небезпечні вантажі).

– Портові пропуски на приватних терміналах для сюрвейерів повинні бути оформлені заздалегідь (2-3 дні), усі оглядові інспекції повинні бути організовані з урахуванням комендантської години в Україні (з 24:00 до 05:00).

– Будь-який заход судна повинен бути узгоджений з військовою адміністрацією заздалегідь через судового агента, а відповідний лист-гарантія повинен бути виданий капітаном до заходу судна. Цей лист-гарантія адресований Адміністрації морських портів України. Капітан/власники несуть повну відповідальність за будь-які пошкодження, збитки через військовий статус, атаки, міни тощо, і вони належним чином повідомлені про можливі наслідки українськими органами влади.

– Більше того, ризики забруднення зернових вантажів, а також ризики нестачі вантажу є досить поширеними. У таких випадках ми рекомендуємо призначати Р&І сюрвейера для нагляду за завантаженням вантажу, перевірки осадки, опечатування вантажного відсіку з видачею звіту про опечатування та підготовки листа протесту капітана, а також внесення зауважень до заяви про факти судна та інших вантажних документів.

b. Державні гарантії та заходи безпеки для судновласників.

Програма компенсації збитків судновласників була прийнята та діє і регулюється Постановою Кабінету Міністрів України від 26 травня 2023 року № 548 «Про затвердження

Порядку надання гарантій відшкодування шкоди, завданої внаслідок військової агресії Російської Федерації проти України та військових дій на території України фрахтувальникам, операторам та/або судновласникам морських суден та суден внутрішнього плавання, які здійснюють плавання під прапором України та під прапорами іноземних держав».

Наступні збитки підлягають відшкодуванню:

- Повна втрата судна.
- Витрати на ремонт, усунення недоліків.
- Пошкодження або втрата вантажу.
- Збитки, завдані третім особам, включаючи судна та пошкодження стаціонарних та плавучих об'єктів.

- Витрати, пов'язані зі шкодою навколишньому середовищу, забрудненням.
- Витрати, пов'язані з видаленням затонулих суден та вантажу.
- Витрати, пов'язані зі штрафами за забруднення
- Витрати, пов'язані з пошкодженням пасажирів, екіпажу, витрати на репатріацію.

Підстави для відшкодування:

Нааявність дійсного сертифікату Р&І покриття судновласника на момент інциденту та офіційна відмова у відшкодуванні від страховиків.

Ми повідомляємо судновласників/Р&І клуби про військові ризики, атаки дронів, ракет, ризики плаваючих мін у випадку заходження суден до українських портів. Тому ми рекомендуємо судновласникам включити відповідні захисні застереження до формулювання чартер-партії з фрахтувальниками, які захистять інтереси власників, та оформити відповідний страховий поліс від військових ризиків у авторитетного страховика військових ризиків.

с. Санкції, потенційні ризики та обмеження згідно з міжнародним та українським правом. Ризики для екіпажу.

У діяльності Р&І кореспондентів ми отримуємо запити Р&І клубів/судновласників стосовно санкцій згідно з Законом України «Про санкції» та міжнародних санкцій, що діють.

Враховуючи значний пакет санкцій, накладених на Російську Федерацію, ми рекомендуємо проводити процедуру належної перевірки походження вантажу, перевірку юридичних осіб, санкційних списків банків та фізичних осіб тощо.

Більше того, якщо судно раніше відвідувало будь-які кримські порти: Севастополь, Ялта, Керч, Феодосія, після анексії в березні 2014 року та відвідувало порти на тимчасово окупованій території України, судно буде внесено до чорного списку та затримано українською владою. Таким чином, існує санкційний ризик за порушення міжнародного та українського санкційного режиму. Тому ми рекомендуємо Р&І клубам/судновласникам проводити процедуру санкційної перевірки за допомогою Р&І клубу, Р&І кореспондента.

Традиційно українські Р&І кореспонденти також займаються питаннями екіпажу, і ми повідомляємо Р&І клуби/судновласників про ризики для екіпажу. Наприклад, якщо на судні є члени екіпажу – власники паспорта Російської Федерації (переважно люди з тимчасово окупованих територій), це буде ризиком інспекції Службою безпеки України, висадки власника такого паспорта та його допиту і затримання.

Якщо українські члени екіпажу (віком 18-60 років) на борту не мають спеціального дозволу від українських військових органів, коли вони залишили країну, або мають паспорти з реєстрацією місця проживання на тимчасово окупованих територіях (Крим, Донецьк, Херсон, Запоріжжя, Луганськ), українська імміграційна служба та військові органи можуть провести співбесіду з такими членами екіпажу і залежно від результатів співбесіди прийняти рішення про висадку членів екіпажу. Ми маємо зазначити, що такі ж ризики існують для моряків, які виїхали за кордон з окупованих територій через російську територію (це означає, що він перетнув українські кордони поза межами українських офіційних контрольно-пропускних пунктів). Таким чином, члени екіпажу повинні мати дійсні морські документи та дійсний український паспорт для подорожей за кордон і перетинати українські державні кордони тільки через офіційні контрольно-пропускні пункти.

Крім того, міжнародні аеропорти, повітряний простір в Україні закриті через триваючу війну. Тому будь-яка репатріація членів екіпажу може бути організована через найближчий аеропорт – Кишинів, Молдова, або аеропорт Бухарест (Румунія). Більше того, у випадку травми або смерті моряка повинен бути організований переліт до вищезгаданих аеропортів, а також повинен бути організований наземний транспорт автомобілем до України.

d. Виплати компенсацій українським морякам, найближчим родичам та іншим бенефіціарам

У нашій діяльності ми обробляємо значну кількість вимог щодо компенсації за травми та смерть моряків. Тому є багато санкційних питань через тимчасову окупацію українських територій (Крим, Донецьк, Херсон, Запоріжжя, Луганськ). Наприклад, заборона фінансових операцій (компенсації, лікарняні, інвалідність тощо) на користь українських громадян, які мають місце реєстрації (проживання) на тимчасово окупованих територіях тощо, підписання Розписки та Звільнення з внутрішньо переміщеними особами, людьми, які мають статус біженців і наразі проживають за кордоном тощо.

Тимчасово окуповані території України підпадають під санкції ЄС/Великобританії/США, і будь-які перекази коштів бенефіціару з зареєстрованою адресою на окупованій території заборонені, і кошти будуть заблоковані та повернуті банками. Це санкційна політика всіх європейських та американських банків (як банків-кореспондентів для переказів USD до України). Для отримання коштів бенефіціари повинні змінити реєстрацію, тобто не на тимчасово окупованій санкційній території, та отримати документ внутрішньо переміщеної особи від української влади. Однак люди, які залишилися на окупованій території, не можуть отримувати платежі.

На завершення ми маємо зазначити, що в діяльності P&I кореспондента в умовах військового стану кожен випадок має практичне рішення, яке залежить від кожної ситуації, і від P&I кореспондентів вимагається індивідуальний підхід до обслуговування та проактивний підхід до врегулювання претензій та надання кваліфікованих послуг P&I клубам/судновласникам.

P&I Correspondent's activity in military condition managing partner Svertilov Pavlo, AFNI, legal advisor of Svertilov Marine Consulting LLC

Due to the ongoing military aggression by the Russian Federation, merchant navigation in the Black Sea has been dramatically affected. Despite the resumption of ship traffic in the northwestern part of the Black Sea, the Ukrainian maritime industry has suffered significantly, and this is not only due to the occupation and closure of many Ukrainian ports but also due to problems with missile and drone attacks on Ukrainian ports and maritime infrastructure, as well as problems with employment of Ukrainian seafarers and their medical assessments, international money transactions, military and sanctions risks, etc.

Therefore, P&I Correspondents in Ukraine face many challenges in their activity in order to provide a qualified services to P&I Clubs and Shipowners.

Moreover, the character and nature of enquiries from Shipowners/P&I Clubs have changed during the war. For instance, in 2022-2023, many enquiries where related to release of vessels trapped in Ukrainian ports as of 24/02/2022, and the operation of the Black Sea Grain Initiative. Currently, most enquiries concern the operational status and security regimes at Ukrainian ports, compensation payments, sanctions issues, seafarer repatriation procedures, etc.

We have classified 4 (four) main categories of enquiries and demands from Shipowners/P&I Clubs directed to P&I Correspondents in Ukraine, namely:

- a. Situation at Ukrainian ports: operational regime, potential risks and restrictions.
- b. Governmental guarantees and security measures for Shipowners.
- c. Sanctions, potential risks and restrictions under international and Ukrainian Law. Crew-related risks.
- d. Compensation payments to Ukrainian seafarers, Next of Kin and other beneficiaries.

a. Situation at Ukrainian ports: operational regime, potential risks and restrictions.

As P&I Correspondents, we provide regular updates on the situation in Ukrainian ports, potential risks and precautionary measures, possible restrictions and recommendations for vessels calling at Ukrainian ports.

We inform Shipowners that Ukrainian ports located in occupied territory are closed to navigation (Mariupol, Berdiansk, Skadovsk and ports in Crimea), and these areas are under EU/UK/USA sanctions.

Ukrainian ports near areas of active hostilities: Mykolaiv, Olvia, Dnipro-Buh and Kherson are closed.

Ukrainian Ports on the Danube river (Izmail, Reni, Kilia, Orlivka) operate under normal conditions with additional safety precautions. These ports are periodically attacked by drones and missiles, resulting in damage to port infrastructure. This creates problems and delays with arrangement for surveyor's attendance for inspections, delays in cargo operations, risks of damage caused to vessels and cargo, delay with vessel's berthing and other operations also occurs.

Ukrainian main ports – Chornomorsk, Odesa, Yuzhny (Pivdennyi) are operating at full capacity, subject to military precautionary measures. All navigation routes/approaches to/from these ports are clear and free.

Concerning enquiries of P&I Clubs about potential risks and security measures, we have to note that missile and drone strikes on port facilities continue periodically, though the Ukrainian Government actively works to ensure navigation safety.

As per requests of P&I Clubs, we provide a list of precautionary measures/restrictions at the Ukrainian ports:

- Port anchorages are closed, only vessel's short stay at anchorage with permission of Harbour Master is possible.

- Port administration requests that vessels turn off their lights while at berth; all cargo operations must stop immediately in the event of an air raid alert.

- All cargo operations are suspended during air raid alerts.

- Pilots are available during daytime only.

- Cargo operations are generally unrestricted but some types of cargoes require permission from Military Administration (classified as dangerous cargo).

- Terminal passes for surveyors at private terminals should be arranged in advance (2-3 days), all survey inspections should be arranged considering the curfew in Ukraine (from 24:00 till 05:00).

- Each ship's call should be agreed with the Military Administration in advance via the ship's agent and relevant Letter of Guarantee should be issued by the Master prior to ship's call. This Letter of Guarantee is addressed to the Ukrainian Seaport Administration and confirms that the Master/Owners are fully liable for any damages, losses due to military status, attacks, mines, etc. and they are duly notified about possible consequences by Ukrainian authorities.

- Moreover, risks of grain cargo contamination as well as cargo shortage risks are quite common. In such cases, we recommend appointing a P&I surveyor for cargo loading supervision, draught survey, cargo compartments' sealing with the issuance of the Sealing Report and preparing Master's Letter of Protest. Remarks should be inserted into the vessel's Statement of Facts and other cargo documents.

b. Governmental guarantees and security measures for Shipowners.

A compensation program for Shipowners' war-related losses is in effect, regulated by The Cabinet of Ministers of Ukraine Decree dated 26 May 2023 No. 548 "On approval of the procedure for providing guarantees of compensation for damage caused by the military aggression of the Russian Federation against Ukraine and military actions on the territory of Ukraine to Charterers, Operators, and/or Shipowners of seagoing vessels and inland navigation vessels operating under the Flag of Ukraine and in navigation under foreign flags.

- The following damage will be reimbursed:

- Total loss of the vessel.

- Repair costs, defect rectification.

- Cargo damage or loss.
- Damage caused to the 3rd parties, including vessels and damage to fixed and floating objects.
- Costs related to environmental harm, pollution.
- Costs related to wreck and cargo removal.
- Costs related to pollution fines
- Costs related to damage to passenger, crew, repatriation costs.

Grounds for reimbursement:

Availability of Shipowners' valid P&I Certificate of Entry at the time of incident and official refusal of compensation by underwriters.

We notify Shipowners/P&I Clubs about war risks, drones, missiles attacks, floating mine risks in case of ship's calls at Ukrainian ports. Therefore, we recommend that Shipowners include relevant protective clauses into the Charter Party with the Charterers to safeguard the Owners' interests and arrange appropriate war risks insurance policy through a reputable war risk underwriter.

c. Sanctions, potential risks and restrictions under international and Ukrainian Law. Crew-related risks.

As part of our activities as P&I Correspondents, we regularly receive inquiries from P&I Clubs/Shipowners regarding the application of sanctions under the Law of Ukraine "On sanctions" and international sanctions in force.

Considering the significant package of sanctions imposed on the Russian Federation, we recommend conducting thorough due diligence procedure regarding the cargo origin, checking a legal entities, sanctions list of banks and individuals, etc.

Moreover, if vessel visited earlier any Crimean ports: Sevastopol, Yalta, Kerch, Feodosiia, after the annexation in March 2014, and visited ports on temporarily occupied territories of Ukraine, the vessel will be blacklisted and detained by Ukrainian authorities. Thus, there is a tangible sanctions risk associated with any infringement of the international and Ukrainian sanctions regimes. Thus, we recommend that P&I Clubs/Shipowners conduct a sanction check procedure with the assistance of their P&I Club, P&I Correspondent's assistance.

Ukrainian P&I Correspondents also traditionally handle crew-related matters and provide guidance to P&I Clubs/Shipowners on crew-related risks. For instance, if a vessel has crew members holding passports of the Russian Federation (mostly people from temporarily occupied territories), there is a risk of inspection by the Security Service of Ukraine, disembarkation of the holder of such passport and his interrogation and detention.

If Ukrainian crew members (age 18-60 y.o.) who are onboard must have received special permission from the Ukrainian Military Authorities to leave the country or have passports with registration of place of domicile on temporarily occupied territories (Crimea, Donetsk, Kherson, Zaporizhzhia, Luhansk), the Ukrainian Immigration and Military Authorities may conduct interviews of such crew members and decide on their disembarkation based on the results. The same applies to Ukrainian seafarers who departed the occupied territories via Russian border crossings, i.e. through checkpoints not controlled by Ukraine. Thus, crew members should have valid seaman's documents and valid Ukrainian passport for travelling abroad and cross Ukrainian state borders through official checkpoints only.

Furthermore, international airports, airspace in Ukraine are closed due to the ongoing war. Therefore, any repatriation of crew members might be arranged via nearest airport – Chisinau (Moldova) or Bucharest (Romania). Moreover, in case of seafarer's injury or death, flights to the above-mentioned airports and inland car transportation to Ukraine should be arranged.

d. Compensation payments to Ukrainian seafarers, Next of Kin and other beneficiaries.

In our activity, we handle a significant numbers of seafarer personal injury and death compensation claims. Therefore, there are a lot of sanction-related issues due to the temporarily occupation of Ukrainian territories (Crimea, Donetsk, Kherson, Zaporizhzhia, Luhansk). These include prohibitions on financial transactions (compensation, sick pay, disability payments, etc.) to Ukrainian citizens registered or residing in on temporarily occupied territories, etc., as well as

challenges in executing the Receipt&Release agreements with internally displaced persons, individuals with refugee status and those currently living abroad, etc.

Temporarily occupied territories of Ukraine are under EU/UK/USA sanctions, and any fund transfers to beneficiaries with registered address in occupied territories are prohibited. Such funds will be blocked and returned by banks. This is a sanctions policy of all European and US banks (as Banks-correspondents for USD transfers to Ukraine). To receive funds, beneficiaries must change their registration away from temporarily occupied sanctioned territories and obtain internally displaced person documentation from Ukrainian authorities. However, people who remain in occupied territories cannot receive payments.

In conclusion, we must point out that P&I Correspondent activities under military conditions require practical case-by-case solutions. Each situation demands tailored services and proactive approach to claims handling and providing qualified services to P&I Clubs/Shipowners.



5. Майбутнє за традиціями минулого **Деніс Левіцькій, AFNI, капітан далекого плавання**

Майбутнє моряків криється в традиціях минулого

Кожен час і кожна епоха приносять у наше життя щось нове, змінюючи свідомість людей і сприйняття всього, що нас оточує. Людина рухається вперед, відкриваючи нові можливості завдяки відкриттям і розвитку технологій. Але існують певні базові поняття, без яких людство не може існувати або може привести себе до самознищення.

Морська індустрія не є винятком.

Морська індустрія здавна процвітала завдяки традиціям, які забезпечували безпеку та компетентність моряків. Однак Кодекс ISM (Міжнародний кодекс з управління безпекою, МКУБ), запроваджений для підвищення безпеки, парадоксальним чином підірвав ці цінності, поставивши під тиск ці основи, що ще більше ускладнилося через цифровізацію та зміну пріоритетів.

1. Зниження рівня безпеки після впровадження кодексу ISM: попри намір стандартизувати безпеку, дані свідчать, що кількість інцидентів не зменшується. До впровадження кодексу ISM практичні навички та досвідчені екіпажі знижували ризики. Незважаючи на мету кодексу, інциденти з моряками продовжують траплятися. Показники безпеки після впровадження кодексу ISM не демонструють суттєвого зниження – кількість аварій, пов'язаних із втомою, зростає на 15 % у період з 2010 по 2020 роки (згідно зі звітами ІМО), що вказує на небажані наслідки та поступову втрату практичного підходу під впливом адміністративного тягаря.

2. Перевантаженість паперовою роботою: вимоги кодексу ISM до документації (оформлення чек-листів, проведення аудитів та ведення журналів) забирають 20-30 % часу моряків (за даними досліджень DNV). Такий перехід від безпосередніх суднових обов'язків до паперової роботи руйнує операційну спрямованість, суперечить традиціям активного мореплавства й відсуває на другий план практичні завдання екіпажу – це різкий відхід від традицій активного мореплавства.

Давайте подумаємо, що призвело до того, що сьогодні майже в кожній компанії моряки зобов'язані щотижня та щомісяця готувати звіти про виконану рутинну роботу. Кожен звіт супроводжується доданими фотографіями для підтвердження. Усе це забирає у моряків величезну кількість часу і марнує людські ресурси.

Але ці звіти не обмежуються просто відправкою в офіс. Зазвичай після їх відправлення до офісу на судно надходять додаткові запити з вимогою пояснити виконання певних робіт і, можливо, знову сфотографувати те, що вже зроблено та відправлено.

По суті, ця сучасна практика нічого не змінює в роботі судна та не впливає на його ефективність, хіба що забирає час на складання звітів.

Ніхто не скасовував регулярні візити на судно з інспекціями суперінтендантів, які, у свою чергу, складають новий перелік зауважень для виправлення.

Виникає питання: навіщо тоді складати щотижневі й щомісячні звіти, якщо традиційна практика інспектування судна суперінтендантом або представником компанії не скасовується?

Згадайте, яким було життя на судах до того, як Інтернет увійшов у наше життя та в морську індустрію.

Обслуговування та експлуатація судна також здійснювалися, але часу на згадані звіти не витрачали. Керівництво могло самостійно відстежувати, що необхідно зробити в першу чергу, а що можна відкласти.

Так що ж змінилося? Чи погіршився рівень компетентності керівництва, чи відбулася втрата довіри у комунікації між судном і берегом? Чи берегові працівники стали більш компетентними в питаннях технічного обслуговування суден?

Все це змушує задуматися, чи рухається морська галузь у правильному напрямку та чи справді заявлені цілі щодо безпеки й якості життя моряків досягаються її сучасним устроєм.

3. Підготовка молодших офіцерів і рядового складу: традиційна система ґрунтувалася на наставництві досвідчених моряків. Історично компетентність формувалася через наставництво. Сьогодні молодші офіцери часто приходять на судно з мінімальною підготовкою – деяким не вистачає навіть базових знань за стандартами STCW (15 % – рівень незадовільних результатів за результатами аудитів 2022 року). Скорочення наставництва на борту залишає їх неготовими до реальних кризових ситуацій.

Традиції минулого застосовні і до освіти. Система освіти змінюється: традиційні навички витісняються автоматизацією та новітніми інструментами контролю, що зрештою веде до втрати знань, потрібних для управління судном без допомоги автоматичних систем.

Проте зниження якості підготовки моряків стосується не лише офіцерів, а й рядового складу та курсантів.

Настав момент, коли на борту вже нікому навчати молодих моряків під час роботи. На жаль, сьогодні боцмани й досвідчені моряки не вміють правильно закріплювати лоцманський трап, якісно зрощувати швартовні канати та працювати з такелажем.

Для того щоб піти працювати у море, достатньо пройти курси тривалістю місяць-два – і сертифікат уже в кишені. Згадайте, як це було раніше. Моряки навчалися в морських училищах, коледжах та інститутах щонайменше рік, перш ніж отримували першу можливість ступити на борт судна, а в деяких навчальних закладах – ще довше.

Зниження вимог до підготовки моряків можна назвати злочином.

4. Відмова від судових лікарів: історично на борту суден були лікарі, які відповідали за здоров'я екіпажу. Ризик-орієнтований підхід кодексу ISM скоротив цю посаду, зробивши ставку на телемедицину. Проте затримка з наданням медичної допомоги у віддалених морських районах підвищила ризики для здоров'я – смертність серед моряків зросла на 8 % з 2000 року (за даними Seafarers' Union). Повернення лікарів на судна сьогодні тягне за собою багато змін в умовах страхування суден, і, звичайно, що наші спроби відновити присутність лікарів викликають невдоволення у судовласників. Набагато легше залишити все як є, переклавши відповідальність судовласників за життя і здоров'я екіпажу на страхові зобов'язання та телемедицину. Але практика вже показала нам, чим обертається відсутність лікарів на судах, і якщо ми справді піклуємося про здоров'я моряків, лікарів потрібно повернути якнайшвидше. Це питання потребує детального вивчення на всіх рівнях – у морських установах і організаціях, державах, а перш за все в ІМО. Лікарі на неповний робочий день можуть виконувати також функції секретаря. Враховуючи величезний обсяг паперової роботи на судні, було б правильним рішенням розвантажити судових офіцерів від частини цієї роботи, щоб вони могли більше зосередитися на безпосередньому виконанні завдань з експлуатації та обслуговування судна.

5. Вплив цифровізації: цифрові навігаційні публікації, такі як лоції, призвели до зниження рівня навчання. Друковані видання давали офіцерам ширший погляд під час читання, тоді як цифрові версії обмежують їх швидкою перевіркою інформації, що зменшує глибину вивчення та ситуативну обізнаність.

Давайте згадаємо, як раніше проходив процес читання лоцій. Офіцер міг не лише читати необхідний і запитуваний матеріал, а й заглиблюватися у додаткову інформацію; на початку кожної лоції можна було ознайомитися і вивчити слова мови, до якої вона належала. Усе це ми втратили, перейшовши на цифрові версії видань.

6. Комерціалізація Port State Control (PSC): Раніше Контроль держави порту (PSC) був захисником безпеки, тепер же часто віддає перевагу комерційній вигоді – штрафи і затримання стоять вище за освітню складову. Забезпечення безпеки страждає на тлі зростання прагнення до прибутку. Як колись, PSC має працювати незалежно від комерційної діяльності судна. Результати інспекцій не мають слугувати підставою для зниження чи підвищення рейтингу судна на комерційному ринку. База даних, пов'язана з фрахтуванням суден, не повинна мати доступу до інформації про інспекції держави порту. На жаль, в наші дні це не так, і це тягне за собою емоційне і психологічне навантаження на моряків. Великі судноплавні компанії, а також різні морські організації публікують численні матеріали та керівництва з питань морально-психологічної підтримки та контролю стресу для моряків, дають рекомендації щодо подолання й мінімізації виробничого стресу, але з якоїсь причини при їх складанні ніхто не враховує впливу інспекцій на здоров'я та стан екіпажу. Метою Контролю держави порту є перевірка безпеки судна, тому моряки не повинні боятися чи відчувати напругу через такі інспекції.

7. Торговельний флот завжди був не просто індустрією перевезень, а й середовищем, в якому для належного виконання обов'язків потрібні дисципліна й порядок. На практиці морська індустрія потребує такої самої чіткості та системності правил, як і в армії. Те, що відбувається в торговельному флоті протягом останніх десятиліть, – це хіба що рештки проявлення такого поняття, як дисципліна. Дисципліну в торговельному флоті витіснили демократичні підходи та можливість відстоювати свої права у різних організаціях. Моряки вже не сприймають безпосередніх керівників судна як осіб, чиї накази вони зобов'язані виконувати; авторитет капітанів і старших механіків більше не діє. У багатьох аспектах це зумовлено тим, що підготовку моряків нині звели до мінімуму, особливо це стосується рядового складу. Уявімо ситуацію, коли солдат у армії відповідає на наказ командира відмовою його виконувати й подає скарги, скажімо, до військової профспілки чи правозахисної організації певної держави, або навіть під час виконання наказу ставить під сумнів його правильність і намагається його оскаржити. Чи буде така армія ефективною в бою? Уявіть, що те, що зараз відбувається на торговельному флоті, буде застосовано в армії, де командири, замість виконання завдань, займатимуться написанням відповідей на скарги кожного солдата, які здебільшого пов'язані з його власним незнанням чи непрофесіоналізмом. Компанія вимагає, щоб ми готували молоді кадри та матросів прямо на борту, звальюючи всю відповідальність за безпечну та ефективну експлуатацію судна на капітанів і старших механіків, при цьому комплектуючи екіпаж непрофесійними моряками. Враховуючи сучасні реалії підготовки та необхідність безперебійної роботи галузі, таку практику можна використовувати для вдосконалення навичок на борту, але тоді моряки повинні повністю довіряти керівництву судна і беззаперечно виконувати всі вказівки старших офіцерів і командирів, не ставлячи під сумнів правильність наказів.

8. На завершення хотів би відзначити, що доступність високошвидкісного і сучасного Інтернету повинна використовуватися не лише для впровадження новітніх технологій з метою покращення експлуатації суден і морської галузі загалом, а й для підвищення якості життя моряків та їхніх родин.

У наш час моряки все рідше беруть свої родини на борт, як це було раніше. Багато вимог і бюрократичних процедур створюють перешкоди для того, щоб моряки могли взяти членів сім'ї на борт. Це тривожний сигнал, і морська індустрія разом із судноплавними компаніями

повинні звернути увагу на цю проблему та відновити для моряків можливість працювати в супроводі своїх родин у комфортних умовах.

Високошвидкісний Інтернет дає змогу дітям моряків продовжувати навчання дистанційно, перебуваючи на борту, тим самим створюючи можливість для всієї родини бути разом. Цьому моменту слід приділити більше уваги. Адже ефективна робота судна залежить від морального добробуту екіпажу

Висновок: майбутнє мореплавства вимагає повернення до традицій – практичної підготовки, якісного навчання, належного догляду на борту, всебічного навчання та контролю, що ставить безпеку на перше місце. Майбутнє мореплавства має повернутися до колишніх сильних сторін – практичних навичок, кваліфікованого екіпажу та турботи на борту, а не бюрократичних надмірностей. Кодекс ISM, маючи добрі наміри, порушив баланс. Ключ до успіху в традиціях.

Кодекс ISM, цифровізація та комерціалізація інспекцій портового контролю розмили ці основи. Рішення можна знайти в минулому.

Next generation maritime: The Future Lies in the traditions of the past **Denys Levytsky Captain, AFNI**

Every time and era bring something new into our lives, people's consciousness and perception of everything that surrounds us changes. Man moves forward, opening up new opportunities with the help of discoveries and developing technologies. But there are certain basic concepts without which humanity cannot exist or can lead itself to self-destruction.

The maritime industry is no exception to this discussion.

The maritime industry has long thrived on traditions that ensured seafarer safety and competence. However, the ISM Code (International Safety Management), enforced to enhance safety, has paradoxically undermined these values, has instead strained these foundations, compounded by digitalization and shifting priorities.

1. Safety Decline Post-ISM: While intended to standardize safety, data suggests seafarer incidents persist. Pre-ISM, hands-on skills and experienced crews mitigated risks. Despite ISM's intent, seafarer incidents persist. Post-ISM, safety metrics show no significant drop—fatigue-related accidents rose 15% (2010–2020, IMO reports), hinting at unintended consequences, as practical focus wanes under administrative burdens.

2. Paperwork Overload: ISM's documentation demands—checklists, audits, logs—consume 20–30% of seafarers' time (per DNV studies). This shift from practical ship duties to desk work erodes operational focus, contradicting traditions of active seamanship, sidelining hands-on ship duties—a stark drift from active seamanship traditions.

Let's think about what has changed the fact that in almost every company today, seafarers are required to prepare reports on routine work done every week and every month. Each report includes support with attached photos. All this takes a huge amount of time from seafarers and wastes human resources.

But these reports do not end with just being sent to the offices, they are usually followed by questions that come to the ship from the office requiring an explanation of the performance of certain works, possibly re-photographing what has already been done and sent.

In essence, this modern practice does not change anything in the operation of the vessel and its effective operation, except for the loss of time in preparing these reports.

No one has cancelled regular visits to the ship with inspections by superintendents, who in turn draw up a new list of comments to be corrected.

The question arises why then are weekly and monthly reports needed if the old practice of inspecting a vessel by a superintendent or a company representative is not being cancelled.

Remember how life was on ships before the Internet was introduced into our lives and the maritime industry.

Maintenance and operation of the vessel was also carried out, but no time was spent on the aforementioned reports. The ship's management could independently monitor what needed to be done first and what could be postponed.

So what has changed? Has the level of competence of the ship's management deteriorated, or has there been a loss of trust in the communication between the ship and the shore? Or have shore workers become more competent in matters of ship maintenance?

All this gives reason to think about whether we are changing the maritime industry in the right direction and whether the stated goals regarding the safety and quality of life of seafarers are really being fulfilled by the way the maritime industry operates today.

3. Junior Officers' and ratings Education: Tradition relied on seasoned mentorship. Historically, mentorship-built competence. Today, junior officers often join with minimal training—some lack STCW proficiency (15% fail rates, 2022 audits). Reduced onboard guidance leaves them unprepared for real-world crises.

The traditions of the past also apply to education. The education system is changing, traditional knowledge is being replaced by the introduction of automation and modern control tools. which will gradually eliminate the need for knowledge necessary for the operation of a vessel without automation.

But the decline in the quality of training of sailors concerns not only officers, but also the ratings and trainee.

We have gradually come to the time when there is no one to teach young sailors on board during work. Unfortunately, boatswains and experienced sailors today do not know how to tie a pilot ladder, properly splice mooring ropes and work with rigging.

In order to go to work at sea, it is enough to complete courses that last a month or two and you already have a certificate. Remember how it was before. Sailors were studying in the maritime schools, colleges, institutions, for at least a year before they got an first opportunity to step on board of the ship, and in some educational institutions even longer.

The reduction of training requirements for sailors can be called a crime.

4. Doctors Removed: Historically, ships carried doctors for crew health. ISM's risk-based approach cut this role, leaning on telemedicine. Yet, delayed medical response in remote seas has increased health risks—crew mortality up 8% since 2000 (Seafarers' Union data). The return of doctors to ships these days entails many changes in the conditions of the ship insurance and naturally our attempts to return doctors to ships cause discontent among shipowners. It is much easier to leave everything as it is, to cover Owners responsibility to the life and health of seafarers with insurance liability and the availability of radio medicine. But practice has already shown us what the absence of doctors on the courts is, and if we really talk and worry about the health of seafarers, then doctors must be returned and the sooner the better. This issue required a detailed study of all levels of maritime institutions and organizations, states, but first of all IMO. Part time doctors can act as a secretary officer. Given the huge amount paper work on the ship, it would be a good decision to unload the ship's officers from part of paperwork and help them concentrate more on the actual work to ensure the ship's work and maintenance.

5. Digitalization's Impact: Digital nautical publications, like Sailing Directions, have curbed learning. Hard copies exposed officers to broader insights while reading; digital versions limit them to quick checks, reducing study and situational awareness.

Let's remember what the process of reading of sailing directions used to be. An Officer could, in addition to reading the necessary and sought-after material, also delve into reading additional information; at the beginning of each sailing direction, it was possible to glean and study the words of the language to which the sailing direction belonged. We have lost all of this by switching to digital editions of books.

6. PSC's Commercial Shift: Port State Control (PSC), once a safety guardian, now often prioritizes commercial gain—fines and detentions outweigh education. Safety enforcement suffers as profit motives rise. As once before, Port Control Inspection should remain a structure unrelated to the ship's commercial work. The results of the inspections should not be a reason for the reduction or

increasing the rating of the ship in commercial market. Database related to ship chartering should not have access to the ship inspection information done by PSC. Unfortunately, this is not the case in our days, which entails the emotional and psychological stress on the seamen. Large Management Companies, as well as various organizations related to the marine industry, publish many publications and guide regarding the moral and stress control of seafarers, recommendations on how to fight and minimize work-related stress, but for some reason, when compiling these publications, no one take into account the fact of how PSC inspection affect the health and condition of seafarers. The PSC is established to control of the safety of the vessel and the seafarers should not be afraid and be on tension from such inspections.

7. The Merchant marine is traditionally and practically not just an industry related to the transportation of goods, but also an industry in which discipline and order are necessary to carry out its functions. In practice, the maritime industry requires the same order and organization of the regulations as in the army. What is happening now, in the last decades in the merchant fleet, we are seeing the residual presence of such and understanding as discipline. Discipline in the merchant fleet has been replaced by democracy and freedom to challenge one's rights in various organizations. Seamen no longer treat the immediate leaders of the vessel as people whose orders they must follow, the power of authority/subordination/ of the Masters, Chief engineers are not working anymore. In many ways, this is due to the fact that training of the seamen's is now reduced to a minimum, especially ratings. Let's imagine a situation where a soldier in the army responds to an order from his commander by refusing to follow it and will write complaints, say to an army trade union or an organization for the protection of human rights of a particular state, or even when following an order, will question the correctness of this order and try to challenge it. Will such an army be effective in combat? Imagine that what is happening now in the merchant fleet will be applied in the army, where commanders, instead of carrying out task, will be busy writing their comments on the complaints of each soldier, which are mostly related to the ignorance or unprofessionalism of the soldier himself. We are now being told by Company Management to train young ratings and officers on the job, shifting all responsibility for the safe and efficient operation of the vessel to Captains and Chief Engineers, while providing the crew with unprofessional and illiterate seamen. Given the current realities of training of seamen and the fact that the industry must work, such a practice can be used of improving of training and skills on board, but then the seamen must fully and completely trust the ship's management and follow all the instructions and directions they receive from seniors and commanders, and not engage in finding out the correctness of the order.

8. In conclusion, I would like to note that the availability of high-speed and modern Internet should be used not only to implement modern technologies to improve the operation of ships and the maritime industry as a whole, but also to improve the living conditions of sailors and their families.

Nowadays, it is less and less common for seafarers to take their families on board as they used to do. There are many criteria and formalities that make it difficult for seafarers to take their families to work. This is a worrying sign and the maritime industry and companies should look into this issue and restore the opportunity and favorable conditions for seafarers to work together with their families.

High-speed Internet allows children of seafarers to continue their education remotely while on board, thus creating the opportunity for the whole family to be together. This point should be given more attention. After all, the effective operation of the ship depends on the moral well-being of the seafarers.

Conclusion: Seafaring's future demands a return to tradition—practical skills, robust training, onboard care, deep study, and safety-first oversight. The future of seafaring must reclaim past strengths—practical skills, educated crews, and onboard care—over bureaucratic excess. ISM, while well-meaning, has tilted the balance. Tradition holds the key.

ISM, digitalization, and commercialized PSC have diluted these. The past holds the cure.



6. Новий старий виклик: сексуальні домагання на борту суден

Олексій Чепок, AFNI, Менеджер якості NHCS

Анотація

Сексуальні домагання залишаються стійкою проблемою, що має глибоке коріння у століттях культурного впливу та закріплених гендерних ієрархіях. У 2025 році цькування та домагання стали одними з провідних занепокоєнь серед моряків.

Це зростаюче явище покладає підвищену відповідальність на ISM- та кріюінг менеджерів, які зобов'язані забезпечувати відповідність сучасним стандартам укомплектування суден.

На основі аналізу випадків, міжнародних настанов і кращих галузевих практик автор доходить висновку, що проблема сексуальних домагань має вирішуватися шляхом впровадження структурованої системи заходів і ініціатив, спрямованих на раннє втручання, ефективне врегулювання та сталу профілактику випадків сексуальних домагань.

1. Проблема

Сексуальне домагання – це давня проблема, що бере початок у століттях культурної обумовленості та гендерної ієрархії в суспільстві.

У морській галузі, з посиленням акценту на корпоративну відповідальність, дотримання нормативних вимог та права людини, сексуальне домагання знову вийшло на перший план у 2010-х роках у контексті різноманіття, інклюзії та добробуту моряків.

Останні два роки, включаючи 2025 рік, цькування та домагання стали найактуальнішою проблемою для моряків – про що свідчать кампанії проведені ІМО, дані гарячої лінії ISWAN/Nautilus, звіт Sailors' Society та рецензовані дослідження.

Відродження проблеми сексуального домагання вимагає комплексної, доказової реакції, підтриманої відповідними політиками – яка також сприятиме суттєвим змінам культури в практиках як на борту, так і в управлінських колах.

Це викликає підвищені очікування від ISM- та кріюінг менеджерів, які несуть операційну відповідальність за дотримання сучасних стандартів укомплектування суден – включаючи оновлену Конвенцію MLC, вимоги держав прапора та клієнтів, відповідне законодавство та корпоративні кодекси поведінки.

2. Культурні корені та контекст

Сексуальне домагання – це більше, ніж просто кадрова чи дисциплінарна проблема. Це насамперед поведінка, що відображає глибоко вкорінені культурні установки. Його частота сильно залежить від гендерних ролей і культурних переконань, а соціальні норми часто ускладнюють розпізнавання, повідомлення та реагування.

Дослідження послідовно показують, що культура на робочому місці відіграє ключову роль у поширеності домагань. Середовища, де домінують чоловіки, де толеруються порушення, зневажаються повага та справедливість або процвітає культура «маскулінного змагання», схильні до вищих рівнів сексуальних домагань.

Унікальне суднове середовище, яке характеризується ізоляцією та тісними житловими умовами, ще більше загострює ці виклики.

Ключовим фактором є вплив національних культурних стереотипів і «культурних матриць». Те, що одна культурна група сприймає як норму, інша може вважати образливим.

Наприклад, дослідження в Сінгапурі показало, що різні етнічні групи мають різне сприйняття ознак сексуального домагання, часто зумовлене релігійними або культурними настановами.

Історично морська професія була переважно чоловічою. Традиційна патріархальна думка, що море – це «чоловічий простір», все ще панує в багатьох країнах-постачальниках моряків, і ця ментальність часто потрапляє на судна разом із членами екіпажу. Так само в країнах із сильними патріархальними традиціями жінкам важче потрапити до складу екіпажів.

Крім того, старше покоління – яке нині здебільше займає керівні посади на борту або на березі – з часом майже не мало досвіду роботи у екіпажах з жінками і тому має обмежений досвід управління середовищем, де чоловіки й жінки живуть і працюють разом. Відсутність такого досвіду уповільнює адаптацію умов на борту для жінок, що зберігає середовище чоловікоцентричним і стійким до змін.

Хоча жінки непропорційно часто зазнають сексуальних домагань і насильства у морській галузі, стикаючись з підвищеним ризиком фізичних, вербальних або сексуальних нападів, важливо визнати, що сексуальні домагання і насильство на морі – це системна проблема, яка торкається також чоловіків та небінарних осіб. Молодь, жінки з нестабільним працевлаштуванням та деякі меншини (за етнічною чи сексуальною ознакою) є більш вразливими.

Попри високу поширеність цих проблем, діючі моряки рідко повідомляють про випадки цькування чи домагань. Це часто спричинено страхом помсти: жертви бояться втратити роботу або нашкодити своїй подальшій кар'єрі. Це породжує культуру мовчання, навіть коли домагання тривають до кінця рейсу, або моряки віддають перевагу запитам на переведення на інше судно, ніж повідомленням про інцидент. Також є поширеним переконання, що офіційна скарга нічого не змінить.

Особливо моряки-чоловіки не схильні звертатися зі скаргами, побоюючись насмішок або кар'єрних наслідків – тому чоловіче насильство над чоловіками часто залишається непоміченим. Сучасні дослідження наполягають на включенні чоловіків та осіб інших гендерів до таких досліджень, щоб краще оцінити масштаби проблеми. Це підкреслює, що виклик є комплексним і вимагає інклюзивного підходу.

3. Нещодавні зміни та повторне загострення проблеми

На противагу історичним нормам, сучасні цінності стимулюють глибокі зрушення в морській галузі. Сьогодні існує явний конфлікт між застарілими судновими традиціями та сучасними очікуваннями щодо безпеки, прав людини та стандартів ESG (екологічних, соціальних, управлінських). Усвідомлення проблем домагань і знущань у морському середовищі суттєво зросло, і зараз це визнається серйозною проблемою на рівні всіх країн-членів МОП.

Сучасний морський сектор нині чітко висуває вимоги до інклюзивного, безпечного, сприятливого для добробуту та якісного робочого середовища. Це включає просування загальної гідності та поваги до всіх моряків. Міжнародні організації, такі як ІМО та МОП, очолюють цю трансформацію, працюючи спільно над подоланням насильства та домагань у галузі.

Посилення уваги до цієї проблеми зумовлене низкою чинників:

1. Глобальні рухи та зростання обізнаності: Глобальні рухи, як-от #MeToo, висунули проблему сексуальних домагань на передній план суспільної свідомості, вимагаючи відповідальності та дій у всіх секторах, зокрема й у морському. Всі почули «нестримний і справедливий заклик» від жінок у всьому світі, щоб сексуальні домагання більше не вважалися неминучою частиною життя.

2. Ініціативи галузі та зміни в політиці: Морська галузь дедалі активніше впроваджує політики корпоративної соціальної відповідальності (CSR), що створює тиск на компанії з метою просування гендерного різноманіття. ІМО зробила боротьбу з домаганнями одним із своїх пріоритетів: у 2019 році темою Всесвітнього морського дня було оголошено «Розширення прав і можливостей жінок у морській спільноті», а в 2025 році ініційовано кампанію #MyHarassmentFreeShip до Дня моряка.

3. Нові обов'язкові вимоги: Важливою подією стало запровадження обов'язкового навчання з профілактики домагань, включаючи сексуальні домагання та насильство, відповідно до Кодексу ПДНВ (STCW), яке набирає чинності з 1 січня 2026 року. Крім того, у квітні 2025 року МОП ухвалила резолюції, що безпосередньо стосуються домагань і булінгу, зокрема сексуального характеру.

У сукупності ці чинники підкреслюють, що проблема сексуальних домагань більше не є лише моральною – вона стала терміновим оперативним пріоритетом для морської галузі. Вона безпосередньо впливає на психологічний добробут моряків, а також на показники найму й утримання персоналу, що вимагає негайних та скоординованих дій усіх зацікавлених сторін.

4. Наслідки бездіяльності

Забезпечення психічного здоров'я моряків є важливим завданням для компаній з управління екіпажем – не лише для підтримання безпеки на борту, але й для забезпечення можливості залучати та утримувати кваліфікований персонал. Невирішені проблеми домагань можуть серйозно зашкодити репутації компанії та підірвати довіру всередині організації.

Моряки, які зазнали будь-якої форми домагань, можуть відчувати втрату мотивації, стрес і схильність до звільнення – що призведе до зниження рівня утримання кадрів і зростання витрат на найм.

Ігнорування сексуального домагання в компанії тягне за собою серйозні ризики: втрата талантів, інциденти безпеки, репутаційні збитки, юридична відповідальність.

Сьогодні, коли морська галузь переживає кадрову кризу, ці фактори ще раз підтверджують важливість створення безпечного від домагань робочого середовища – особливо якщо компанія прагне залучити більше жінок у морську професію.

Більше того, одна прогалина в політиці чи навчанні може звести нанівець ефективність інших елементів системи. Бездіяльність компанії лише посилює замкнуте коло негативних наслідків і свідчить про необхідність всеохоплюючих, доказово обґрунтованих культурно трансформаційних рішень, що ставлять на перше місце профілактику, підтримку і відповідальність.

5. Системне рішення

Незважаючи на наявність політик і навчальних програм проти сексуальних домагань у багатьох судноплавних компаніях, чинні заходи можуть бути малоефективними через фрагментарний або формальний підхід до проблеми.

Можливі причини низької ефективності:

- Традиційні процедури подання скарг, зокрема за MLC, часто непридатні для випадків сексуального домагання і можуть призвести до розголосу чи помсти, що лише погіршує становище жертви.

- Надмірне покладання на скарги самих постраждалих може призвести до перекладання відповідальності з організації на особу, а поширені форми домагань залишаються безкарними.

- Навчання, політики та механізми звітування можуть бути недостатньо ефективними, а іноді навіть закріплюють гендерні стереотипи або викликають дискримінацію, якщо реалізовані формально.

- У компаній ISM-менеджерів, політики недопущення помсти (non-retaliation policies) та системи подання скарг переважно стосуються питань екології чи безпеки, а не міжособистісних проблем – і не гарантують психологічної безпеки, конфіденційності чи підходу, орієнтованого на жертву.

- Відсутність чітких інструкцій для екіпажу або офісних працівників щодо реагування на інциденти – як у момент події, так і у випадку відкладеного повідомлення.

- Бракує структурованої системи психосоціальної підтримки: наприклад, відповідальних осіб чи референтів, підготовлених до роботи з травмами, – жертви залишаються сам на сам із проблемою.

- Відсутній доступ до анонімних конфіденційних ресурсів психологічної підтримки, адаптованих до умов морського життя.

- Політики є спрямованими на захист компанії, а не моряків – це підриває довіру до них.

Щоб подолати ці обмеження, необхідний системний підхід, який поєднує профілактику, втручання та культурні зміни – із чітким лідерством і відповідальністю на всіх рівнях.

Справді ефективна система включає такі взаємопов'язані елементи:

1. Чіткий і доступний Кодекс поведінки, що визначає прийнятну та неприйнятну поведінку.
2. Навчання з питань сексуальних домагань і культурної обізнаності, яке закріплюється повторним інструктажем перед рейсом для всіх моряків.
3. Чітка й доступна політика щодо заборони помсти, із механізмами контролю за її дотриманням.
4. Добре поінформована конфіденційна система звітування та подання скарг, окрема від систем, спрямованих на питання безпеки та охорони довкілля.
5. Спеціалізоване навчання для старших офіцерів і берегового персоналу щодо обробки делікатних випадків.
6. Анонімні інструменти консультування до виникнення інцидентів (наприклад, гарячі лінії, цифровий доступ).
7. Підготовлені працівники з питань добробуту або психосоціальні референти, доступні для конфіденційної підтримки.
8. Чіткі інструкції щодо обробки даних та ескалації справи.
9. Доступ до психологічної підтримки, орієнтованої на роботу з травмами, після інцидентів.
10. Стандартні процедури захисного реагування, що відповідає вимогам, із подальшим супроводом і координацією допомоги.
11. Підвищення рівня дотримання політики на борту за допомогою інструктажів, взаємопідтримки серед екіпажу та регулярних інформаційних повідомлень.
12. Механізми підзвітності, пов'язані з ключовими показниками ефективності (KPI) у сфері безпеки та поведінки.

6. Висновки

На основі аналізу реальних випадків, міжнародних рекомендацій і найкращих практик галузі, автор доходить висновку, що у 2025 році протидія сексуальним домаганням на рівні компанії вимагає системи, яка забезпечує раннє реагування, вирішення проблем і довгострокові зміни у культурі.

Це означає не лише забезпечення швидкого й конфіденційного реагування на інциденти з мінімальними репутаційними або операційними наслідками, а й створення умов для стійкої профілактики випадків сексуальних домагань. Ключем до цього є зміна культури на борту – через чіткі політики, компанійні інструкції, гарантії відсутності помсти, ефективні канали повідомлення, психосоціальну підтримку і доступні інструменти консультування. Обов'язковим є також відповідне навчання, брифінги перед посадкою і постійні заходи з підвищення обізнаності – щоб надати морякам сили діяти, зміцнити культуру поваги і забезпечити по-справжньому безпечне та інклюзивне робоче середовище.

Варто пам'ятати: навіть одна прогалина в цій взаємопов'язаній системі може стати слабкою ланкою – підвищуючи ризик виникнення інцидентів і зменшуючи ефективність інших елементів контролю.

New old challenge: Sexual Harassment onboard the ships **Oleksii Chepok, AFNI Quality, Manager NHCS**

Annotation

Sexual harassment remains a persistent challenge, rooted in centuries of cultural conditioning and entrenched gender hierarchies. In 2025, bullying and harassment have emerged as leading concerns among seafarers.

This growing issue places heightened responsibility on ISM and Crewing Managers accountable for ensuring compliance with contemporary crewing standards.

Based on case analysis, international guidelines, and industry best practices, the author concludes that sexual harassment must be addressed through a structured system of measures and

initiatives to support early intervention, effective resolution, and sustained prevention of sexual harassment.

1. Problem

Sexual harassment is a long-standing challenge, rooted in centuries of cultural conditioning and gender hierarchies throughout human society.

In the maritime industry, with growing emphasis on corporate responsibility, regulatory compliance, and human rights, Sexual harassment re-emerged in the early 2010s as a priority in the context of diversity, inclusion, and the welfare of seafarers.

For the last two years and this year, 2025, bullying and harassment has become the number-one trending concern for seafarers, as evidenced by IMO campaigns, global helpline data from ISWAN/Nautilus, findings of Sailors' Society, and peer-reviewed research.

The resurgence of the sexual harassment issue demands a comprehensive, evidence-based, and policy-driven response – one that also fosters a meaningful cultural shift across shipboard and management practices.

This challenge places heightened expectations on ISM and Crewing Managers, who bear operational responsibility for ensuring that every vessel under their management complies with contemporary crewing standards – including the amended MLC, flag-state and customer-specific welfare requirements, applicable law, and company codes of conduct.

2. Cultural Roots and Context

Sexual harassment is far more than just an HR or disciplinary issue. It is fundamentally a type of behaviour that reflects deep-seated cultural attitudes. How often it happens is strongly influenced by gender roles and cultural beliefs, while social norms often make it harder to recognise, report, or respond to such incidents effectively. Research consistently shows that workplace culture plays a key role in how common harassment is. Environments where men dominate, where bad behaviour is tolerated, where respect and fairness are neglected, or where "masculinity contest cultures" flourish, tend to exhibit higher rates of sexual harassment. The unique shipboard environment, characterised by isolation and close living quarters, further exacerbates these challenges.

A critical factor contributing to this complexity is the influence of national cultural stereotypes and "cultural matrices". What one cultural group deems acceptable behaviour might be perceived as abuse by another. For instance, a study in Singapore highlighted varying perceptions of sexually harassing cues among different ethnic groups, often influenced by religious or cultural teachings.

Historically, seafaring has been an overwhelmingly male-dominated profession. The traditional patriarchal belief that seafaring is solely a man's domain still prevails in some major seafarer labour supply countries, and this mindset is often carried onboard by those seafarers. Likewise, countries with strong patriarchal traditions have more difficulty bringing women into the seafaring workforce.

Moreover, the senior generation – now likely in shipboard or shore-based managerial roles – in the course of time gained little exposure to mixed-gender crews and thus have limited experience managing environments where men and women live and work side by side. This lack of practical experience slows down the adaptation of onboard conditions for female candidates, keeping the onboard environment male-centric and resistant to change.

While women are disproportionately affected by sexual harassment and violence in the maritime industry, facing higher risks of physical, verbal, or sexual assault, it is crucial to recognise that sexual harassment and abuse at sea constitute a pervasive issue that impacts both female and male seafarers, as well as non-binary individuals. Younger individuals, women with insecure employment conditions, and certain minorities (ethnicity and sexuality) are often more exposed.

Despite the high prevalence of these issues, active seafarers are significantly less likely to report incidents of bullying and harassment. This widespread reluctance to report is frequently driven by a profound fear of retaliation. Victims may fear losing their jobs or negatively impacting their future employability. This hesitation fosters a pervasive culture of silence and enduring harassment until the end of a voyage, opting to request transfer to a different vessel rather than reporting the incident. There may also be a widely held belief that formal reporting would not lead to meaningful action. Male seafarers, in particular, often hesitate to come forward with complaints due to fear of ridicule

or professional repercussions, making male-on-male harassment a significant, yet often underreported, aspect of this problem. Broader research on sexual harassment increasingly calls for the inclusion of men as victims and individuals of other genders in studies to fully understand the scope of the problem. It underscores that the challenge is far-reaching and affects everyone onboard, demanding comprehensive and inclusive solutions.

3. Recent Changes and Re-emergence of the Issue

In stark contrast to the historical norms, modern values are driving a profound shift in the maritime industry. There is now a clear and growing conflict between outdated shipboard traditions and contemporary expectations of safety, human rights, and ESG (Environmental, Social, and Governance) compliance. Awareness of harassment and bullying in the maritime workplace has significantly increased in recent years, now recognised as a critical concern across all ILO Member States.

The contemporary maritime sector now explicitly demands an inclusive, high-safety, high-well-being, and quality working environment. This includes promoting overall dignity and respect for all seafarers. International bodies such as the IMO and ILO are leading this transformation, working collaboratively to combat violence and harassment within the sector.

The renewed importance of this issue is largely driven by several factors:

1. **Global Movements and Increased Awareness:** Global movements like #MeToo have brought sexual harassment to the forefront of public consciousness, demanding accountability and action across industries, including maritime. There is an "irresistible and just call" from women worldwide for sexual harassment to no longer be seen as an inevitable part of life.

2. **Industry Initiatives and Policy Changes:** The maritime industry is increasingly adopting Corporate Social Responsibility (CSR) policies, putting pressure on companies to promote gender diversity. The IMO has specifically targeted harassment, making "Empowering Women in the Maritime Community" its World Maritime Day theme in 2019 and launching the #MyHarassmentFreeShip campaign for Day of the Seafarer 2025.

3. **New Mandatory Regulations:** A significant development is the mandatory training on the prevention of harassment, including sexual assault and sexual harassment, required under the Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW) Code, effective from January 1, 2026. Then in April 2025, ILO adopted resolutions specifically addressing harassment and bullying, including sexual assault and sexual harassment.

Collectively, these drivers underscore that the issue of sexual harassment is no longer merely a moral concern but has become an urgent and operational priority for the maritime industry. It directly impacts seafarer psychological well-being, recruitment, and retention rates, demanding immediate and concerted action from all stakeholders.

4. Consequences of Inaction

Safeguarding seafarers' mental health is crucial for management companies not only for maintaining operational safety onboard but also for ensuring their ability to attract and retain qualified personnel. Unresolved harassment issues can severely damage a company's reputation and undermine trust across the organization.

Seafarers who experience harassment of any kind are more likely to become demotivated, suffer from stress, and consider leaving their employment – resulting in lower retention rates and increased recruitment costs.

Failing to address sexual harassment in a management company invites serious risks, including loss of talent, safety incidents, damaged reputation, and legal liability.

Today, as the maritime industry faces significant recruitment pressures, all these factors underscore the critical importance of maintaining a harassment-free working environment on board, particularly when aimed at increasing the number of female seafarers in the workforce.

Furthermore, a single gap in policy or training can undo the effectiveness of the rest of your system. While unaddressed issues stemming from management company inaction can perpetuate harmful cycles, indicating a need for comprehensive, evidence-based, and culturally transformative responses that prioritise prevention, support, and accountability.

5. Systems-Based Solution

Despite the existence of anti-harassment policies and training programmes across many shipping companies, current measures may prove to be of limited effectiveness in resolving and preventing sexual harassment at sea. This is largely due to weaknesses in Corrective Actions patchworking and an asystematic approach to address the problem.

Possible reasons for the ineffectiveness of current measures:

- Conventional reporting systems, such as the MLC complaint procedure, may be inappropriate for sexual harassment cases and can trigger sensitive exposure or retaliation, worsening the situation for victims.

- Over-reliance on victims' reporting may place the burden of addressing institutional problems onto individuals, allowing common forms of sexual harassment to go unchecked.

- Anti-harassment training programmes, policies, and reporting mechanisms may lack demonstrated effectiveness and may reinforce stereotypes or lead to gender-based discrimination if not properly designed and implemented.

- In ISM management companies, non-retaliation policies and reporting systems may be primarily structured around environmental or safety compliance and therefore ill-suited to address sensitive interpersonal issues like sexual harassment—lacking psychological safety, confidentiality, and a survivor-centered approach.

- No clear guidance may be established for shipboard personnel or shore-based managers on how to respond effectively—either during an ongoing incident or upon receiving a delayed report.

- A structured framework for psychosocial support may be absent, including designated case handlers (e.g. psychosocial referents or welfare officers trained in trauma-informed approaches), leaving victims to navigate the aftermath alone.

- Seafarers may have no access to anonymous, confidential counselling resources tailored to the realities of shipboard life, limiting early emotional support and increasing the risk of unresolved distress escalating into broader issues.

- Policies may primarily serve to protect the organisation rather than its seafarers, undermining trust in their intent and application.

To move beyond these limitations, a systems-based approach required to combine prevention, intervention, and cultural transformation – anchored by leadership accountability and frontline ownership in a single framework.

A truly effective system includes the following interconnected elements:

1. Clear, accessible Code of Conduct defining acceptable and unacceptable behaviour.
2. Sexual Harassment and Cultural Awareness training, reinforced by a recap during pre-departure briefings for all seafarers.

3. Clear, accessible non-retaliation policy with enforcement mechanisms.

4. Well communicated confidential reporting system (separate from safety/ environmental systems).

5. Specialised training for senior officers and shore staff on handling sensitive cases.

6. Anonymous pre-incident counselling tools (e.g. helplines, digital access).

7. Trained welfare officers or psychosocial referents available for confidential support.

8. Clear guidance for data handling and escalation process.

9. Access to trauma-informed psychological support after incidents.

10. Standard procedures for protective and compliant response to incidents, follow-up and care coordination.

11. Onboard reinforcement through briefings, peer support, and regular messaging.

12. Accountability measures linked to safety and conduct KPIs.

6. Conclusions

Based on the analysis of real cases, international guidelines, and industry best practices, the author concludes that addressing sexual harassment in 2025 at the company level requires a system and structure that supports early intervention, resolution, and long-term cultural change.

This means not only enabling the fast and discreet resolution of incidents with minimal operational and reputational impact, but also prioritizing sustainable prevention of sexual harassment. Achieving this depends on fostering a cultural shift onboard – supported by a robust framework of clearly defined policies, company instructions, non-retaliation guarantees, effective reporting channels, psychosocial support mechanisms, and accessible counselling tools. Dedicated training, structured pre-departure briefings, and ongoing awareness initiatives must be embedded into daily practice to empower seafarers, reinforce respectful conduct, and ensure a truly safe and inclusive working environment.

Importantly, leaving a gap in this interconnected system of measures and initiatives creates openings for incidents to occur – exposing the company to high-severity consequences. A missing component may not only weaken the overall control system but also reduce the effectiveness of the remaining elements in managing the risk.



7. Перспективи кар'єрного зростання моряків та роль наставництва в сучасних реаліях

Богаченко Євген Анатолійович, AFNI, капітан

Анотація

Ця стаття розглядає мінливі перспективи кар'єри для моряків у 2025 році, що формуються цифровізацією, зусиллями щодо зменшення викидів вуглецю та геополітичними подіями. Вона аналізує попередні дослідження, вивчає поточні тенденції в галузі та перевіряє як традиційні, так і нові способи побудови кар'єри, включаючи перехід з роботи на морі до посад на суші. Стаття обговорює різні моделі наставництва, їх переваги та проблеми, з прикладами з реальних випадків. Основні ідеї показують, що наставництво є ключовим для навчання навичкам, утримання працівників та побудови стійкості. Висновок дає поради для людей в галузі щодо покращення наставництва, заповнюючи прогалини в дослідженнях про довгострокові роботи моряків.

Вступ

Судноплавна галузь, яка перевозить понад 80% світових товарів, швидко змінюється у 2025 році через нові технології, правила для середовища та світові проблеми. Моряки, які є основними працівниками в цій сфері, мусять пристосовуватися до цих змін. Ці зміни перетворюють старі роботи на кораблях на багато різних ролей на суші. Але постійні браки працівників – як потреба в 89,510 офіцерах до 2026 року з доповідей BIMCO/ICS – показують, що нам потрібні упевнені способи кар'єрного зростання.

Ця стаття має на меті перевірити шляхи кар'єри моряків та як наставництво допомагає людям рухатися вперед. Цілі включають пошук тенденцій, проблем та шансів, а також перевірку, як наставництво впливає на зростання. Основні питання: Як сьогоднішні ситуації змінюють роботи моряків? Які способи наставництва будують впевненість? Стаття йде від огляду досліджень до тенденцій, шансів на роботу, деталей наставництва, реальних прикладів, розмови про знахідки та ідей для майбутнього.

У сьогоднішньому світі наставництво діє як зв'язок між навчанням з книг та реальними робочими навичками, як показано в "Mentoring at sea" (Le Goubin, NI), де короткі, зосереджені розмови виправляють прогалини в практичному досвіді. З інструментами як тренажери та комп'ютерна допомога доступними, поради від людини до людини все ще потрібні для побудови довіри та хороших виборів. Цей початок встановлює погляд на те, як наставництво може зменшити самотність та надто багато роботи, допомагаючи морякам добре робити в

мінливих часах. Також, як команди кораблів стають меншими, а робочі часи довшими, наставництво стає основою для побудови емоційної сили та командних зв'язків, які потрібні для тривалої радості від роботи в важкій морській роботі.

Огляд літератури

Основні ідеї зростання роботи в морській справі приходять від теорії людського капіталу, яка каже, що вкладання часу в навички та знання допомагає довгостроковому успіху роботи. Попередні дослідження робіт моряків показують чіткі кроки від нового учня до верхнього лідера, але вказують на проблеми як старіння навичок через нові технології (Caesar et al). Дослідження показують причини як гроші, безпека та хвилювання, але також показують проблеми з утриманням працівників через віддаленість від дому (McLaughlin).

Наставництво в морській роботі та подібних полях бачиться як важливе для поширення знань, з запланованими програмами, що покращують безпеку та віру в себе (Le Goubin, NI). Дослідження показують хороші сторони в утриманні працівників та кращій роботі, особливо в змішаних командах (Solent University). Прогаляни в дослідженнях включають мало уваги до онлайн-наставництва та змін до чистої енергії, що вимагає роботи з різних полів для обробки нових потреб (Nguyen et al).

Книга Le Goubin "Mentoring at sea" показує, як наставництво бореться з проблемами як втома та страх, використовуючи 10-хвилинні розмови для швидких, вчасних зустрічей, що будують довіру та реальні навички. Ця основа показує наставництво як більше ніж навчання – це зміна в командних способах, потрібна для задоволення сьогоденних потреб моряків в важких робочих місцях. Написи Safety4Sea додають до цього, штовхаючи використання наставництва в місцях з багатьма правилами, де воно допомагає слідувати правилам та думати нове. Разом, дослідження показують наставництво як інструмент з багатьма використаннями, але його використання в час після великих світових проблем не дивляться багато, просячи більше дослідження для покращення його для використання.

4 Змінна морська сфера

4.1 Цифровізація та технологічна трансформація

Нова технологія приносить AI, системи карт та дистанційне керування, вимагаючи навичок у даних та створюючи нові роботи, як дистанційні спостерігачі. Автоматизація робить плавання кращим, але може забрати деякі роботи, переміщуючи фокус на спостереження та ремонт (Maritime Fairtrade). Розумні кораблі використовують з'єднані пристрої для перевірки в реальному часі, роблячи роботу швидшою, але вимагаючи навчання з онлайн-безпеки. Ці зміни означають, що працівники мусять вчитися більше, де наставництво допомагає вписатися в роботу на базі технології.

Надмірна залежність від технології без балансуєчого впливу людського наставництва ризикує зменшити критичне мислення серед моряків. Хоча цифрові системи та AI все більше підтримують операційні завдання, вони не можуть замінити досвідчене судження. Короткі, зосереджені сесії наставництва є суттєвими для перекладу технічних знань у реальне застосування. Ця технологічна зміна вимагає змішаного набору навичок, де наставництво грає важливу роль у підтримці здорового скептицизму та інформованого прийняття рішень. Оскільки штучний інтелект бере на себе функції, такі як прогнозований ремонт та операційна діагностика, ментори потрібні для керівництва моряками в інтеграції цих інновацій з традиційним мореплаванням. Роблячи так, наставництво забезпечує, що моряки залишаються не тільки технічно компетентними, але й стратегічно суттєвими в галузі, все більше формованої автоматизацією.

4.2 Екологічний та регуляторний тиск

Правила для декарбонізації, цілячи на нуль викидів до 2050, штовхають для нових палив, як метанол та допомога вітру, змінюючи командні роботи в слідуванні правилам (Virtue Marine). Плани для середовища, людей та правил роблять кожному людину більш відповідальною за менше забруднення, з перевітками вуглецю стаючи нормальними. Тиск правил від ІМО робить потреби в навчанні більшими, роблячи шанси в зеленій роботі, поки тестуючи старі способи.

Екологічні регуляції все більше вимагають цільового наставництва, щоб допомогти морякам зрозуміти ризики, адаптуватися до мінливих рамок дотримання та ефективно готуватися до майбутніх змін. Поділ інституційного знання – особливо уроків з минулих регуляторних переходів – є суттєвим для зменшення невизначеності та забезпечення готовності. Навчання на ранніх етапах, узгоджене з глобальними екологічними стандартами, може мінімізувати ризики недотримання та операційних збоїв. Оскільки галузь приймає складні заходи, такі як інтеграція біопалива та технології захоплення вуглецю, наставництво стає життєво важливим у розкритті цих інновацій. Ментори грають ключову роль у зменшенні тривоги щодо відповідальності, сприяючи культурі співпраці та уповноважуючи моряків активно брати участь у зусиллях щодо стійкості.

4.3 Геополітичні та соціально-економічні фактори

Світові бійки, як ускладнення в Червоному морі, шкодять шляхам та безпеці команди, роблячи браки гіршими від війн (Safety4Sea). Грошові та людські зміни, включаючи покращення після часу хвороб, формують лінії постачання та рух, приносячи часи не впевненості, що потребують навичок в змішаних командах та доброго планування для певних робіт.

Глобальні виклики підкреслюють важливість культурно свідомого наставництва для сприяння згуртованості серед різноманітних морських екіпажів. Ефективне наставництво може подолати прогалини в комунікації, сприяти взаємному розумінню та посилити співпрацю в багатонаціональних командах. Ця міжкультурна компетентність є суттєвою в сьогоdnішньому глобалізованому морському секторі, де адаптивність до різноманітних операційних контекстів є критичною. Крім того, економічні коливання – такі як зрушення в ланцюгах постачання або еволюціонуючі вимоги до робочої сили – висвітлюють стабілізуючу цінність наставництва. Структуроване керівництво надає морякам стійкість та ясність, потрібні для навігації невизначеними ландшафтами зайнятості, підтримуючи стає просування кар'єри навіть під час періодів галузевої нестабільності.

5 Перспективи кар'єри для моряків в сучасному контексті

5.1 Традиційні морські кар'єрні шляхи

Старі шляхи слідуєть крокам за правилами: новий учень до морського офіцера, йде до верху за 6-8 років з швидкими програмами (Maersk Training). Рух вгору залежить від часу на морі, паперів та самовідданої роботи, але занадто багато роботи зупиняють зростання також. У 2025, комп'ютерні інструменти роблять часи коротшими, але менший повага відвертає молодих людей.

Традиційні кар'єрні шляхи продовжують служити ефективними середовищами для наставництва, особливо коли надається структурована підтримка для прискорення просування по рангах. Хоча цей маршрут залишається фундаментальним, він переформовується технологічними досягненнями, вимагаючи від менторів подолати прірву між традиційним мореплаванням та новими цифровими компетенціями. Наставництво в цій рамці пропонує стратегічне керівництво – таке як побудова професійних мереж та навігація кар'єрних переходів – водночас сприяючи раннім лідерським здібностям та заохочуючи довгострокове планування кар'єри.

5.2 Переходи на кар'єру на суші

Переходи на берегові роботи включають керування, перевірку та безпечну якість, використовуючи морське минуле (Spinnaker Global). Плани, як-от нові навчальні програми Maersk, сприяють змінам, допомагаючи морякам перетворювати навички навігації на компетенції для роботи в ланцюгах постачання. Важко звикати до офісного стилю роботи, але зростаючі галузі відкривають багато можливостей для досвідчених працівників, які шукають більш збалансоване життя.

Наставництво сприяє розвитку універсальних навичок та професійних зв'язків, які підтримують кар'єрну мобільність і соціальну інтеграцію. Ці зв'язки не лише покращують якість життя – навіть для досвідчених моряків, які стикаються з труднощами тривалого перебування в морі, – але й полегшують адаптацію на суші. Завдяки зміцненню

міжособистісних і комунікативних навичок менторство допомагає подолати розрив між досвідом роботи на судні та офісними ролями, надаючи морякам м'які навички, необхідні для успішної інтеграції та довгострокового успіху в ширшій морській галузі.

5.3 Нові можливості

Галузі чистої енергії, зокрема офшорна вітроенергетика, створюють нові робочі місця в монтажі та обслуговуванні, а державні програми в США обіцяють тисячі вакансій (Travelers). Стартапи в морській IT-галузі, консалтингу, а також гібридні ролі, що поєднують морську та берегову роботу, відкривають нові напрями. Ці напрями вимагають спеціалізованого навчання, що виходить за межі традиційної підготовки моряків.

Нові ролі в морському секторі – особливо пов'язані з чистою енергією та сталим розвитком – значно виграють від міждисциплінарного наставництва. У міру того як галузь трансформується відповідно до глобальних екологічних цілей, наставництво стає ключовим інструментом для адаптації моряків до нових, екологічно спрямованих напрямків. Таке наставництво не лише підвищує конкурентоспроможність у сферах, як-от офшорна вітроенергетика чи альтернативне паливо, а й підтримує ширші екологічні цілі, забезпечуючи наявність кваліфікованої та адаптивної робочої сили.

6 Роль наставництва в розвитку кар'єри

6.1 Визначення та моделі наставництва

Наставництво – це добровільні, засновані на довірі відносини, спрямовані на підтримку та розвиток (Nautical Institute). Існують різні види наставництва:

- Формальне наставництво має чітко визначену структуру та програму;
- Неформальне ґрунтується на природних, спонтанних розмовах;
- Рівне-рівному – коли наставник і підопічний перебувають на одному професійному рівні;
- Онлайн-наставництво використовує цифрові платформи для віддаленої підтримки.

У морській сфері часто застосовуються змішані підходи через специфіку судової роботи.

Наставництво за своєю природою орієнтоване на людину та забезпечує цінну підтримку навіть під час коротких, сфокусованих взаємодій. Такий підхід добре відповідає сучасним вимогам операційної діяльності, коли час обмежений, але потреба в ефективному керівництві залишається високою. Ініціативи, подібні до тих, що просуває Safety4Sea, виступають за комбіновану модель наставництва – поєднання коротких, практичних обмінів із глибшим, довгостроковим розвитком. Така гібридна стратегія особливо ефективна на різних типах суден і в багатонаціональних екіпажах, сприяючи передачі знань та співпраці в умовах складного й динамічного морського середовища.

6.2 Переваги наставництва

Наставництво пришвидшує опанування навичок, підвищує впевненість у собі та покращує безпеку завдяки обміну знаннями (Safety4Sea). Воно також сприяє збереженню персоналу, формуючи у членів екіпажу відчуття причетності, та підтримує психічне здоров'я в умовах ізоляції (ISWAN). У сукупності це сприяє швидшому кар'єрному зростанню й професійній стійкості, роблячи наставництво ключовим елементом для довгострокової зайнятості в галузі.

Наставництво знижує кількість помилок, пришвидшує розвиток лідерських якостей і забезпечує емоційну підтримку – що особливо важливо для подолання відчуття самотності серед моряків. Його користь виходить за межі безпосередніх результатів роботи, сприяючи формуванню культури постійного вдосконалення. У середовищах з обмеженими ресурсами наставництво продемонструвало свою економічну ефективність шляхом підвищення операційної результативності та стійкості персоналу, підкреслюючи його стратегічну важливість як з фінансової, так і з функціональної точки зору.

6.3 Виклики та обмеження

Зменшення чисельності екіпажів скорочує час для наставництва, а культурні відмінності та мовний бар'єр у змішаних командах ускладнюють спілкування (Solent University). Вікові

розбіжності та відсутність уніфікованих підходів посилюють ці труднощі, тому потрібні адаптивні рішення, які враховують конкретні умови для збереження ефективності наставництва.

Втома залишається одним із найсерйозніших бар'єрів для ефективного наставництва на морі. Щоб подолати це, зростає потреба в адаптивних моделях наставництва – коротких, цілеспрямованих взаємодіях, які зберігають інтерес та користь без збільшення навантаження на екіпаж. Надмірні процедурні вимоги можуть заважати наставництву, тому необхідно розробляти гнучкі підходи, які забезпечують дотримання вимог, не руйнуючи при цьому міжособистісні зв'язки, що є основою наставництва. Важливо знайти баланс між формальною структурою та людським контактом, щоб наставництво залишалось дієвим і корисним навіть в умовах високої втоми.

Приклади з практики / Галузеві кейси

Досвід The Nautical Institute, зокрема наставництво на борту суден, показує, як системна підтримка сприяє підвищенню безпеки та збереженню кваліфікованих кадрів (Nautical Institute). Програми Maersk для нових працівників поєднують навчання з наставництвом, полегшуючи перехід моряків до роботи на березі. Shell та NYK розвивають міжкультурні навички у змішаних екіпажах, що зменшує кількість помилок і покращує емоційний клімат (Seatrade Maritime).

Приклади з реального життя демонструють, що короткі, цілеспрямовані форми наставництва – навіть у стресових умовах – мають відчутний вплив на повсякденну діяльність. Такі стислі, але змістовні взаємодії часто допомагають перевести теоретичні знання у практичні досягнення. Дослідження інституцій, зокрема Solent University, показують, як наставництво прискорює кар'єрний розвиток і зміцнює довіру серед молодших моряків, особливо на початкових етапах їхньої професійної кар'єри. Ініціативи, описані у звітах Sea Economies, свідчать про те, що структуровані програми наставництва посилили стійкість команд під час глобальних криз, включаючи геополітичні потрясіння. Ці результати підкреслюють трансформаційний потенціал наставництва й пропонують масштабовані моделі, які можуть бути впроваджені на різних типах суден і в різних підрозділах морської галузі для досягнення колективного прогресу.

Обговорення та висновок

Підсумовуючи отримані результати, можна побачити, що сучасні зміни у морській галузі пов'язані з трансформацією професійного зростання моряків, де наставництво відіграє ключову роль у подоланні розривів між знаннями та практикою. Воно покращує кар'єрні шляхи, допомагаючи подолати застарілі підходи та невизначеність, формуючи адаптивність, необхідну для довготривалого успіху. Майбутні підходи включатимуть поєднання онлайн-наставництва з комплексними стратегіями, що враховують екологічні, соціальні та регуляторні цілі, посилюючи здатність галузі до адаптації.

Наставництво – це інструмент з низьким рівнем ризику, але високим впливом, який відіграє вирішальну роль у запобіганні помилкам у різних сферах операційної діяльності. Його впровадження сприяє більш цілісному підходу до розвитку людського капіталу, позиціонує наставництво як необхідний елемент стратегічного планування організацій. Дослідження підтверджують, що наставництво зміцнює професійні зв'язки та забезпечує спадкоємність знань, готуючи персонал до нових завдань і відповідальності. Воно також сприяє передачі знань між поколіннями – що є критично важливим для галузі, яка переживає демографічні зміни. Ці висновки підтверджують необхідність регуляторних та інституційних змін, які б підтримували інвестиції в наставництво, забезпечуючи не лише виживання, а й лідерство моряків у все більш непередбачуваному морському майбутньому.

Ця стаття висвітлює змінні можливості в морському секторі та підкреслює центральну роль наставництва в професійному розвитку моряків. Згадуються стратегічні рамки, такі як ініціативи ІМО та зростаюче використання цифрових платформ для розширення доступності та підвищення ефективності. Подальші дослідження мають глибше вивчити ефективність

онлайн-наставництва у різних регіонах і серед різних категорій працівників, щоб краще зрозуміти його довгостроковий вплив.

Незважаючи на технологічний прогрес, наставництво залишається незамінним – воно є стабілізуючим чинником кар'єрного розвитку в умовах операційної складності. Найкращі практики для компаній включають виділення окремого часу для наставницької роботи та офіційне визнання внеску наставників. Академічні програми мають інвестувати у довгострокові дослідження, щоб оцінити результати наставництва з плином часу. У підсумку, постійні інвестиції в наставництво є критично необхідними для підготовки моряків до викликів 2050 року, забезпечуючи стійкість галузі завдяки кваліфікованому, гнучкому й готовому до майбутнього кадровому складу.

Career prospects for seafarers and the role of mentoring in modern realities

Yevgen Bogachenko, Captain, AFNI

Abstract

This article looks at the changing job opportunities for seafarers in 2025, influenced by new technology, efforts to reduce carbon emissions, and world events. It reviews past studies, looks at current trends in the industry, and checks both old and new ways to build a career, including moving from ship work to jobs on land. The article talks about different ways to mentor, their good points, and problems, with examples from real cases. Main ideas show that mentoring is key for learning skills, keeping workers, and building strength. The end gives tips for people in the industry to improve mentoring, filling in missing parts in studies about long-term seafarer jobs.

Introduction

The shipping industry, which moves over 80% of the world's goods, is changing fast in 2025 because of new tech, rules for the environment, and world problems. Seafarers, who are the main workers in this field, need to adjust to these changes. These changes are turning old ship jobs into many different roles on land. But ongoing worker shortages—like the need for 89,510 officers by 2026 from BIMCO/ICS reports—show we need strong ways to help careers grow.

This article aims to check seafarer job paths and how mentoring helps people move forward. Goals include finding trends, problems, and chances, while looking at how mentoring affects growth. Main questions are: How do today's situations change seafarer jobs? What mentoring ways build strength? The article goes from a review of studies to trends, job chances, mentoring details, real examples, a talk about findings, and ideas for the future.

In today's world, mentoring acts as a link between book learning and real work skills, as shown in "Mentoring at Sea" (Le Goubin, NI), where short, focused talks fix gaps in hands-on experience. With tools like practice machines and computer help available, person-to-person advice is still needed to build trust and good choices. This start sets up a look at how mentoring can reduce being alone and too much work, helping seafarers do well in changing times. Also, as ship teams get smaller and work times get longer, mentoring becomes a base for building emotional strength and team ties, which are needed for lasting job happiness in tough sea work.

Literature Review

Basic ideas of job growth in sea work come from human capital theory, which says putting time into skills and knowledge helps long-term job success. Past studies on seafarer jobs show clear steps from new learner to top leader, but point out problems like skills getting old because of new tech (Caesar et al). Research shows reasons like money, safety and excitement, but also shows problems with keeping workers because of being away from home (McLaughlin).

Mentoring in sea work and similar fields is seen as important for sharing knowledge, with planned programs improving safety and self-belief (Le Goubin, NI). Studies show good points in keeping workers and doing better, especially in mixed teams (Solent University). Missing parts in studies include little focus on online mentoring and changes to clean energy, calling for work from different fields to handle new needs (Nguyen et al).

Le Goubin's book "Mentoring at Sea" shows how mentoring fights problems like tiredness and worry, using 10-minute talks for quick, strong meetings that build trust and real skills. This base shows mentoring as more than teaching—it's a change in team ways, needed for meeting today's seafarer needs in hard work places. Safety4Sea writings add to this by pushing mentoring's use in rule-heavy places, where it helps follow rules and think new. Together, the studies show mentoring as a tool with many uses, but its use in time after big world problems is not looked at much, asking for more study to make it better for use.

4 The Changing Maritime Landscape

4.1 Digitalization and Technological Transformation

New tech brings in AI, map systems, and far-away controls, needing skills in data and making new jobs like far-away watchers. Auto work makes sailing better but could take away some jobs, moving focus to watching and fixing (Maritime Fairtrade). Smart ships use connected devices for now-time checks, making work faster but needing training in online safety. These changes mean workers need to learn more, where mentoring helps fit into tech-based work.

Overreliance on technology without the balancing influence of human mentorship risks diminishing critical thinking among seafarers. While digital systems and AI increasingly support operational tasks, they cannot replace experiential judgment. Short, focused mentoring sessions are essential for translating technical knowledge into real-world application. This technological shift demands a blended skill set, where mentoring plays a vital role in maintaining healthy skepticism and informed decision-making. As artificial intelligence takes on functions such as predictive maintenance and operational diagnostics, mentors are needed to guide seafarers in integrating these innovations with traditional seamanship. In doing so, mentorship ensures that seafarers remain not only technically competent but also strategically essential in an industry increasingly shaped by automation.

4.2 Environmental & Regulatory Pressures

Rules for less carbon, aiming for no emissions by 2050, push for new fuels like methanol and wind help, changing team jobs in following rules (Virtue Marine). Plans for environment, people, and rules make each person more responsible for less pollution, with carbon checks becoming normal. Rule pressures from IMO make learning needs bigger, making chances in green work while testing old ways.

Environmental regulations increasingly demand targeted mentoring to help seafarers understand risks, adapt to evolving compliance frameworks, and prepare effectively for future changes. Sharing institutional knowledge—particularly lessons from past regulatory transitions—is essential to reducing uncertainty and ensuring readiness. Early-stage education aligned with global environmental standards can minimize non-compliance risks and operational disruptions. As the industry embraces complex measures such as biofuel integration and carbon capture technologies, mentorship becomes vital in demystifying these innovations. Mentors play a key role in reducing anxiety over accountability, fostering a culture of cooperation, and empowering seafarers to actively participate in sustainability efforts.

4.3 Geopolitical and Socioeconomic Factors

World fights, like blocks in the Red Sea, hurt paths and team safety, making shortages worse from wars (Safety4Sea). Money and people changes, including getting better after sickness times, shape supply lines and moving, bringing unsure times that need skills in mixed teams and good planning for strong jobs.

Global challenges underscore the importance of culturally aware mentoring to foster cohesion among diverse maritime crews. Effective mentorship can bridge communication gaps, promote mutual understanding, and enhance collaboration across multinational teams. This intercultural competence is essential in today's globalized maritime sector, where adaptability to varied operational contexts is critical. Moreover, economic fluctuations—such as shifts in supply chains or evolving labor demands—highlight the stabilizing value of mentoring. Structured guidance provides

seafarers with the resilience and clarity needed to navigate uncertain employment landscapes, supporting sustained career progression even during periods of industry volatility.

5 Career Prospects for Seafarers in Modern Context

5.1 Traditional Sea Career Pathways

Old paths follow rule steps: new learner to maritime officer, going to top over 6-8 years with fast plans (Maersk Training). Moving up depends on sea time, papers, and good work, but too much work stops the speed of the grow as well. In 2025, computer tools make times shorter, but less respect turns away young people.

Traditional career pathways continue to serve as effective environments for mentoring, particularly when structured support is provided to accelerate progression through the ranks. While this route remains foundational, it is being reshaped by technological advancements, requiring mentors to bridge conventional seamanship with emerging digital competencies. Mentorship within this framework offers strategic guidance—such as building professional networks and navigating career transitions—while also fostering early leadership abilities and encouraging long-term career planning.

5.2 Shore-Based Career Transitions

Moves to land jobs include running, checking, and safe quality work, using sea past (Spinnaker Global). Plans like Maersk's new learner ways help changes, turning sailing skills to supply work. Hard parts come in getting used to desk ways, but growing fields give many chances for old workers looking for even life.

Mentorship facilitates the development of transferable skills and professional relationships that support career mobility and social integration. These connections not only enhance quality of life—even for seasoned mariners coping with the challenges of extended time at sea—but also ease the transition ashore. By strengthening interpersonal and communication skills, mentoring helps bridge the gap between shipboard experience and shore-based roles, equipping seafarers with the soft skills necessary for successful integration and long-term success in the broader maritime industry.

5.3 Emerging Opportunities

Clean energy fields, like wind at sea, give jobs in putting in and keeping up, with U.S. plans making lots of work (Travelers). Sea start companies in computer help and advice give new ways, while mixed duties join sea-land work. These ways need special learning, making chances bigger past normal sailing.

Emerging roles in the maritime sector—particularly those aligned with clean energy and sustainability—benefit greatly from cross-disciplinary mentoring. As the industry shifts to support global environmental goals, mentorship becomes a key enabler in helping seafarers adapt their existing competencies to new, greener domains. This guidance not only improves their employability in sectors like offshore wind and alternative fuels but also supports broader environmental objectives by ensuring a skilled and adaptable workforce.

6 The Role of Mentoring in Career Development

6.1 Definitions and Mentorship Models

Mentoring means free, trust-based ties for help and growth (Nautical Institute). Planned kinds have set plans; casual depend on natural talks; same-level has equals; online uses sites for far help. Sea work likes mixed ways for ship limits.

Mentoring is inherently people-centered, offering meaningful support even through brief, focused interactions. This approach aligns well with modern operational demands, where time is limited but the need for impactful guidance remains high. Initiatives like those promoted by Safety4Sea advocate for a blended mentoring model—combining short, practical exchanges with deeper, long-term development. This hybrid strategy is particularly effective across diverse vessel types and multicultural crews, facilitating knowledge transfer and collaboration in complex and evolving maritime environments.

6.2 Benefits of Mentoring

Mentoring speeds skill learning, lifts self-trust, and makes safe better by sharing knowledge (Safety4Sea). It makes keeping workers better by making feel part of and helps mind health when alone (ISWAN). All together, it pushes quicker up moves and strong, making it a main for job last.

Mentoring contributes to reduced errors, accelerated leadership development, and improved emotional support—helping to combat feelings of isolation among seafarers. Its value extends beyond immediate performance gains, fostering a culture of continuous improvement. In resource-constrained environments, mentoring has demonstrated its cost-effectiveness by enhancing operational efficiency and workforce resilience, underscoring its strategic importance both financially and functionally.

6.3 Challenges and Limitations

Less team numbers cut mentoring times, while culture differences in mixed language teams stop talk (Solent University). Age differences and no set ways make problems worse, needing made-to-fit fixes to keep good.

Fatigue remains one of the most significant barriers to effective mentoring at sea. To address this, there is a growing need for adaptive mentoring models—brief, focused engagements that maintain interest and value without adding to the crew’s workload. Excessive procedural requirements can hinder mentorship, making it essential to develop flexible approaches that ensure compliance while preserving the interpersonal relationships at the heart of mentoring. A balance must be struck between formal structure and human connection to keep mentoring both practical and impactful in high-fatigue environments.

Case Studies / Industry Examples

The Nautical Institute's work, like ship mentoring, makes safe and keeping better with set help (Nautical Institute). Maersk's new learner work mixes learning with mentoring, helping sea to land moves (Maersk). Shell and NYK push culture skills in mixed teams, cutting mistakes and lifting feelings (Seatrade Maritime).

Real-world examples of short, targeted mentoring—even in high-pressure environments—demonstrate its tangible impact on daily operations. These brief but meaningful interactions often translate theoretical knowledge into practical success. Case studies from institutions like Solent University highlight how mentoring accelerates career progression and builds trust among junior seafarers, especially in the early stages of their development. Similarly, initiatives documented by Sea Economies reveal how structured mentoring programs have enhanced resilience during global crises, including geopolitical disruptions. These outcomes underscore mentoring’s transformative potential and offer scalable models that can be replicated across different vessel types and maritime sectors to foster collective improvement.

Discussion and Conclusion

Putting together findings, today's flows connect to change sea worker growing, with mentoring key in crossing empty parts. It makes paths better by fighting old skills and not sure, growing adjust good needed for lasting win. Future ways have online mix and all-in plans to match with environment, people, and rule aims, so making the field's adjust power stronger.

Mentoring is a low-risk, high-impact tool that plays a critical role in preventing errors across multiple operational areas. Its integration supports a more holistic approach to human resource development, positioning mentorship as a necessary element of organizational planning. Research shows that mentoring strengthens professional networks and knowledge continuity, helping prepare personnel for evolving responsibilities. It also fosters intergenerational knowledge transfer—essential in an industry facing demographic shifts. These insights support calls for regulatory and institutional changes that prioritize investment in mentoring, ensuring that seafarers are not only equipped to endure today’s challenges but are also prepared to lead in an increasingly unpredictable maritime future.

This article highlights the evolving opportunities within the maritime sector and underscores the central role of mentoring in the professional development of seafarers. It references strategic frameworks such as IMO initiatives and the growing use of digital platforms to enhance accessibility and impact. Future research should further explore the effectiveness of online mentoring across regions and ranks, expanding understanding of its long-term outcomes.

Despite technological advancements, mentoring remains irreplaceable, serving as a stabilizing force for career progression amid operational complexity. Best practices for companies include allocating dedicated time for coaching and formally recognizing mentor contributions. Academic programs should invest in longitudinal studies to assess mentoring outcomes over time. Ultimately, sustained investment in mentorship is essential to prepare seafarers for the challenges of 2050, securing industry resilience through a skilled, adaptable, and future-ready workforce.

МІУ привітали:

- від імені НУОМА, Радник Ректора НУОМА, професор Михайло Міусов,
- від імені Англо- Істерн МІУ привітав капітан Бойко А.В.МНІ,
- від мені НСЖУ Голова Одеської регіональної організації Національної спілки журналістів України Юрій Роботін

NIU congratulated:

- on behalf of NUOM, Advisor of the Rector NUOMA, Professor Mykhailo Miyusov,
- on behalf of the Anglo-Eastern NIU Captain A. V. Boyko MNI congratulated,
- from me NUJU Head of the Odessa regional organization of the National Union of Journalists of Ukraine Yuriy Robotin.



**Нагородження членів МІУ та гостей до 25-річного ювілею
Awards to NIU members and guests on the occasion of the 25th Anniversary**

**Нагрудним Ювілейним Знаком Пошани нагороджуються:
The Jubilee Badge of Honor is awarded to:**



1. Белобров Е. П.
2. Петров И. М.
3. Тихонов И. В.
4. Макоед В. А.
5. Голиков А. А.
6. Благодаренко К. В.
7. Рангаев А. В.
8. Рангаева А. А.
9. Голобородько А. И.
10. Климец А. В.
11. Бойко А. В.
12. Чепок А. О.
13. Левицкий Д. Ю.
14. Свертилов П. А.
15. Файнштейн Е. А.
16. Самарченко И. А.
17. Разумова В. И.
18. Торский В. Г.
19. Торский В. Г.
20. Габ А. Г.
21. Сикірін В. Є.





ТЕХНІЧНИЙ ОПИС ВИРОБУ
Нагрудний знак – «Ювілейний Знак Пошани»
(Jubilee Badge of Honor of the Nautical Institute of Ukraine)



Нагрудний знак «Ювілейний Знак Пошани» (далі – виріб) має продовгувату форму у вигляді стрічки та емблеми. Гурт виробу – гладкий.

На виробі зображена композиція, виготовлена з однієї деталі: основа у вигляді стрічки та емблеми золотистого кольору. Має габаритні розміри: 48мм (± 2 мм) (висота), 35мм (± 2 мм) (ширина), та 3мм ($\pm 0,5$ мм) (товщина). На поверхні виробу розміщені елементи: в верхній частині – емблема з написом «NAUTICAL INSTITUTE OF UKRAINE» та в центральній частині розміщено «25». Нижня частина – у вигляді стрічки з написами «2000 NIU 2025» та «PROUD TO SERVE». Реверс – багаторівневий рельєф з двома кріпленнями.

Виріб має багаторівневий рельєф та виготовляється методом штампування листового металу відкритого типу.

Матеріали виробу: легована латунь (сплав з вмістом рідкоземельних металів).

Всі елементи виробу – рельєфні.

Гальванічне покриття виробу: позолота.

Покриття емаллями виробу: блакитна та чорна глуха емаль. Запікається в промислових печах, під дією температур.

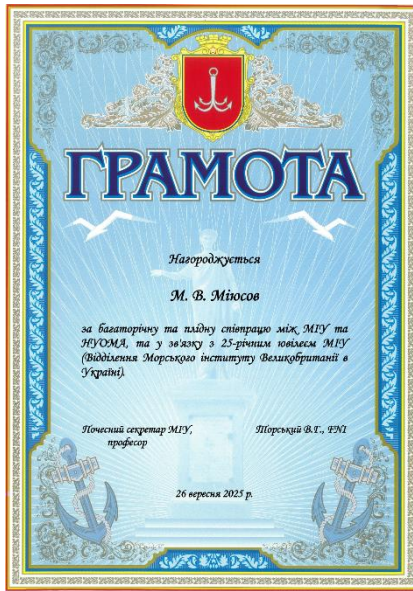
Додатково виконується нанесення захисного лаку для запобігання контакту виробу з навколишнім середовищем, та для зберігання сяючого блиску поверхні з часом.

Кріплення до одягу: виконується за допомогою двох гвіздків та кріплень «цанга», розташованих на реверсі виробу.

Грамотами нагороджуються:

Certificates are awarded:

1. В.о. ректора НУОМА д.т.н., професор М.В. Міюсов.
2. Президент АМКО, капітан С. Я. Незавітін, AFNI.
3. Голова Одеської регіональної організації Національної спілки журналістів України Юрій Роботін.
4. Директор “Англо-Істерн – Україна”, капітан О. В. Бойко, MNI.
5. Партнери Міжнародної юридичної служби “ІНТЕРЛЕГАЛ” А. О. Ніщевич, FNI та М. В. Мельников, AFNI.
6. Директор Інституту “Навігації” НУОМА д.т.н., капітан, професор, Ворохобін І.І.
7. Директор МА “Епсилон – Одеса” капітан В. В. Іванович, MNI.





Запрошуються усі учасники на спільне фото
All participants are invited to a group photo





Кава-брейк
Coffee break

Модератор Артур Олександрович Ніцевич, FNI відкрив другу сесію Конференції та представив доповідачів згідно програми Конференції.

Moderator Artur Aleksandrovich Nitsevich, FNI opened the second session of the Conference and introduced the speakers according to the Conference program.



8. Вплив умов праці на фізичне та психологічне благополуччя моряків: виклики та шляхи їх подолання
Калініченко Євгеній Володимирович, AFNI, к.т.н., доцент, завідувач кафедри навігації і керування судном, Одеський національний морський університет, капітан далекого плавання, член-кореспондент Транспортної академії України, AFNI

Шановні колеги, учасники конференції, доброго дня!

Перш за все, дозвольте подякувати організаторам за запрошення до участі у такому важливому заході, присвяченому добробуту, безпеці та якості життя моряків. У центрі сьогоднішньої розмови – людина на борту. Не механізм, не лише частина екіпажу, а особистість – моряк із власним здоров'ям, емоціями, потребами та викликами.

Морська професія – одна з найнебезпечніших і найстресовіших у світі. Вона поєднує фізичне навантаження, ізоляцію від родини, високу відповідальність, змінні погодні умови, а іноді – ризик піратства чи військових конфліктів. Усе це формує унікальне середовище, де навіть незначне погіршення умов праці може призвести до серйозних наслідків для фізичного та психологічного стану моряка.

1. Основні виклики фізичного добробуту

Фізичне здоров'я моряка – це перше, що страждає під впливом тривалих вахт, несприятливих погодних умов, важкої ручної праці та побутової ізоляції. Іноді ми забуваємо, що умови, які здаються нормою для морської галузі, насправді давно мали б бути переглянуті.

Почнемо з того, що сон на судні – це не відпочинок, до якого ми звикли на березі. Вахти – часто у режимі 6 через 6, нічні чергування, гучні шуми двигуна чи помпи поруч з каютою, а іноді – постійна хитавиця, що буквально не дає змоги спокійно лежати. Моряк спить уривками, у стані напівтривоги, і цей хронічний недосип з часом перетворюється на серйозний ризик: зниження концентрації, збої в серцево-судинній системі, зниження імунітету.

Інший аспект – високий рівень шуму та вібрації. Особливо це відчувають мотористи, механіки, ті, хто працює у машинному відділенні. Це – безперервний фоновий тиск на організм, який може призводити до поступової втрати слуху, головного болю, хронічної втоми. На деяких старих судах, які досі працюють у флотах країн третього світу або під "зручними прапорами", рівень шуму може перевищувати допустимі норми у два-три рази.

Фізичне виснаження – ще один фактор. Багато хто з присутніх розуміє, що таке нічні швартовки при мінусовій температурі, або відкривання люків у тропіках, коли метал розпечений до 60 градусів. Робота на палубі вимагає повної мобілізації організму: вантажно-розвантажувальні операції, обробка вантажів, очищення трюмів – усе це позначається не лише на м'язах, а й на опорно-руховій системі в цілому.

Окремо слід згадати проблему доступу до медичної допомоги. Так, є обов'язкова медична підготовка. Так, існують аптечки, є базовий медпрацівник (іноді це старший помічник, який пройшов курси). Але коли на борту 20 людей, судно – у відкритому океані, а у когось – напад апендициту чи гіпертонічний криз – це вже питання не лише фізичного добробуту, а виживання. На жаль, в історії є десятки випадків, коли моряки втрачали життя через неможливість надати першу допомогу вчасно або організувати евакуацію.

Нарешті, ще один важливий і, водночас, дуже базовий момент – побутові умови. Так, стандарти MLC 2006 прописують мінімальні норми: розміри каюти, наявність вентиляції, якість харчування. Але в реальності ми стикаємось із зовсім іншим. Зношене устаткування, поламані кондиціонери, застарілі душові кабінки, перебої з питною водою. Ізоляція на судні, яке фізично обмежене декількома палубами, у поєднанні з відсутністю мінімального комфорту, – це пряма дорога до тілесного виснаження, яке неминуче тягне за собою психологічні наслідки.

Усе це – не теоретичні абстракції. Це – повсякденна реальність тисяч українських моряків, які роками працюють у змішаних екіпажах, під різними прапорами, часто у складних і невизначених умовах. І коли ми говоримо про безпеку судноплавства – ми маємо починати з базового: із добробуту людини, яка стоїть на вахті.

2. Психологічні ризики та проблеми

Моряки наражаються на унікальні психологічні виклики через тривале перебування в ізольованому середовищі, створене поєднанням фізичних, соціальних і емоційних факторів.

2.1 Ізоляція та відчуження

– Соціальна ізоляція: багатонаціональні екіпажі, мовні бар'єри, відсутність реальних контактів з родиною – усе це формує соціальну відчуженість, що асоціюється зі стресом, депресією та суїцидальними думками.

– У великому огляді 63 досліджень визначено найпоширеніші причинники психологічного дискомфорту: самотність, відсутність підтримки, тривала відсутність дому, перевтома, стрес і довготривала робота.

2.2 Перевтома і розпливчасті межі між роботою / відпочинком

– Моряки працюють у режимі 66 годин на тиждень, нерідко у нічні зміни. Відсутність нормального сну, лише короткі дреми – усе це підвищує тривожність, сприяє апатії та погіршує когнітивні функції.

– Згідно з ITF Seafarers' Trust (Yale, 2019), 25 % моряків мали симптоми депресії, 17 % – прояви тривоги, а 20 % – думки про самогубство або самопошкодження. Ці показники значно перевищують середні для інших професійних категорій.

2.3 Молоді та самотні моряки – групи ризику

– Небезпечні фактори включають молодий вік, відсутність партнерської підтримки, поганий фізичний стан, шум і вібрацію, високу завантаженість. Стаття відзначає, що самотні моряки частіше страждають від психологічного дискомфорту, а серед молодих – спостерігається найвища вразливість.

2.4 Психотравми: від суїциду до агресії на борту

– У 2019 році ITF оприлюднив дані: 20 % моряків мали суїцидальні думки, 25 % – депресію, 17 % – тривожність. Пов'язано з насильством на борту, жорсткою атмосферою, відсутністю довіри – фактори, які напругу руйнують психологічний стан.

– Згідно з дослідженням ISWAN, 13 % всіх смертей моряків у 1969–2009 роках були самогубствами.

2.5 Взаємозв'язок психології і травматизму

– Згідно з дослідженням ITF/Yale, моряки з депресією або тривогою вдвічі частіше отримували травми. Це підтверджує ідею про те, що психічне здоров'я напряму впливає на фізичну безпеку.

2.6 Приховані ризики, коли моряк вдома: невидима зона турбулентності

Моряків часто сприймають як тих, хто “постійно у морі”. Але період перебування на березі може бути не менш травматичним і вразливим, особливо в умовах війни, глобальної кризи або правової невизначеності.

2.6.1. Військовий стан і обмеження на виїзд

В умовах повномасштабної війни в Україні багато моряків опинилися в ситуації неможливості виїзду за контрактом. Через відсутність єдиного механізму бронювання, бюрократичні затримки або нерівний доступ до документів моряки:

- втрачають доходи, єдине джерело утримання сім'ї;
- стикаються з емоційним тиском: “чому хтось пішов у рейс, а я – ні?”;
- перебувають у психологічній нестабільності: очікування, невизначеність, страх мобілізації, одночасно – почуття провини або незахищеності.

Ці фактори часто проваюють фонову тривогу, погіршення сну, зниження самооцінки – що може мати довгострокові наслідки для психічного здоров'я, особливо якщо затримка із працевлаштуванням триває місяцями.

2.6.2. Соціально-побутовий конфлікт: “ти вдома – отже, вільний”

Моряк, який повертається з рейсу, часто стикається з нерозумінням з боку родини або суспільства. Є побутова ілюзія: “ти вдома – значить, не працюєш”. Але такий моряк може бути фізично виснаженим, ментально відстороненим, він потребує адаптації, а не тиску.

У деяких випадках це призводить до:

- домашніх конфліктів, депресивних епізодів, спроб самоізоляції;
- зловживання алкоголем або іншими способами “втечі”;
- відчуження від дітей, партнерів, друзів.

2.6.3. Професійна деградація в періоди простою

У періоди між рейсами, коли моряк не працює понад пів року, знижується:

- відчуття професійної корисності;
- впевненість у майбутньому;
- мотивація до підтримки знань і навичок.

Особливо це болісно для молодих спеціалістів, які не можуть пройти в рейс через відсутність досвіду або зв'язків, а війна лише поглиблює цю нерівність.

Ризики моряка не закінчуються, коли судно стає на якір – іноді вони лише починаються. Тому державна політика, медична система та громадянське суспільство мають бачити моряка не лише “в рейсі”, а як людину, що живе між двома світами – морем і берегом, і яка заслуговує на захист в обох.

Висновки розділу:

– Психологічний стан моряка – глибоко уразливий до умов праці: відіняти компоненти роботи – ізоляцію, перевтому, шум, конфлікти – і отримаємо деморалізованого, виснаженого фахівця.

– Ключові отруйні фактори: самотність, надмірна робота, сцени насильства, довготривалі контракти, порушення сну.

– Наслідки: від поширених депресивних станів та травматичних переживань – до підвищення ризику травматизму, помилок і навіть смертей.

– Реальні дані свідчать: необхідно діяти вже зараз.

3. Статистика і факти

Попередній аналіз психологічних ризиків змушує нас поглянути на глобальні та національні тенденції вже не як на сукупність ізольованих випадків, а як на системну проблему. Статистика, зібрана міжнародними організаціями, дослідницькими центрами та страховими компаніями, дозволяє побачити реальний масштаб викликів.

3.1 Психічне здоров'я: прихована криза

– За дослідженням Yale University та ITF Seafarers' Trust (2019), 28 % моряків мають клінічно значущі симптоми депресії, 26 % – тривоги, а 20 % – думки про самогубство або самопошкодження протягом останніх двох тижнів рейсу. Це – в рази більше, ніж середня західна популяція ($\approx 8\text{--}10\%$) і значно вище, ніж серед інших транспортників (водії, пілоти, тощо).

– У метааналізі 2021 року, проведеному серед 1246 моряків, було виявлено, що 30 % мають симптоми депресії, а 26 % – тривожні розлади. Більшість із них ніколи не зверталися по допомогу [ISWAN, 2021].

– Страхова компанія Gard у своєму звіті за 2023 рік зазначає, що 11 % смертей серед моряків за останні 5 років мали суїцидальну природу. Це підтверджується й даними ISWAN, згідно з якими самогубство – одна з основних неприродних причин смерті в морі.

3.2 Взаємозв'язок психіки та безпеки на борту

– У дослідженні Yale-ITF, моряки з симптомами депресії та тривоги вдвічі частіше повідомляли про травми чи хвороби під час рейсу, ніж ті, хто не мав психоемоційних розладів. Це вказує на прямий вплив психологічного стану на загальну безпеку судноплавства.

– За даними DUK (Deutsche Unfallkasse See) та німецьких профільних інспекцій, 17–20 % усіх нещасних випадків на борту пов'язані з неухважністю, помилками під час вахти або порушенням процедур – усі ці чинники можуть бути наслідками психологічного або когнітивного виснаження.

3.3 Фізичне здоров'я: хронічне перевантаження

– Згідно з аналізом медичних журналів 60 суден німецького флоту, 33,7 % звернень до медпрацівника були пов'язані з внутрішніми захворюваннями, 19,6 % – з респіраторними хворобами, а 17,9 % – з травмами. Це показує системне навантаження на організм навіть у «нормальних» умовах [Mansoor & Fiala, 2020].

– У дослідженні UK P&I Club (2022) понад 25 % моряків повідомили, що мають обмежений доступ до повноцінної медичної допомоги під час рейсу, особливо у випадках ізольованих переходів в океані.

3.4 Проблеми комунікації та ізоляції

– За даними Seafarers Happiness Index, моряки, які мали обмежений або нестабільний інтернет-зв'язок, оцінили свій психологічний стан на 40 % нижче, ніж ті, хто мав стабільний доступ до мережі.

– Відсутність спілкування з родиною, неможливість отримати підтримку в реальному часі, почуття “забутості” – ці фактори визнані ключовими у формуванні тривожних станів.

Узагальнення:

Статистика чітко демонструє, що психологічне навантаження – це не побічний ефект професії, а головний фактор ризику для здоров'я та безпеки моряків.

Від кожного третього – із симптомами депресії, до кожного десятого – з думками про суїцид; від хронічного недосипу – до помилок, що призводять до аварій і втрат.

Це не просто цифри. Це – людські життя, які ми маємо захистити, реформуючи систему – на рівні судновласників, крьюнгових компаній, урядової політики та міжнародних морських норм.

4. Шляхи подолання викликів: що вже робиться і що ще потрібно

Після аналізу численних ризиків та тривожної статистики виникає закономірне запитання: а що ми вже зробили, і що ще маємо зробити, аби моряк не почувався забутим, хворим і виснаженим? Відповідь не може бути простою, адже ситуація складна і системна. Проте вона не є безнадійною.

Що вже робиться?

На міжнародному рівні, вже понад 15 років діє Морська трудова конвенція (MLC 2006), яку справедливо називають "Біллем про права моряків". Вона впровадила основні соціальні гарантії:

– максимальну тривалість контракту – не більше 11 місяців;

- обов'язкові перерви на відпочинок;
- мінімальні вимоги до розміру кают, гігієни, медичного забезпечення, харчування;
- право моряка на оперативний зв'язок із родиною та звернення зі скаргами без репресій.

Завдяки цим нормам вже тисячі екіпажів по всьому світу отримали реальні важелі впливу на умови праці. Однак механізми впровадження й досі залежать від сумління судовласників і ефективності державних портових інспекцій.

У деяких країнах та компаніях впроваджено телемедичні сервіси для моряків (Seafarer Telemedicine): під час рейсу моряк може зв'язатися з лікарем через супутниковий канал і отримати консультацію в реальному часі. Це особливо важливо в умовах тривалого океанського переходу, коли евакуація неможлива.

Окремі прогресивні кріюінгові агентства та судовласники реалізують програми благополуччя екіпажу (crew welfare programmes). Йдеться про:

- надання стабільного інтернету;
- організацію дозвілля (спортивний інвентар, книги, настільні ігри, кіноклуби);
- підтримку спілкування з родинами;
- підписку на психологічну онлайн-платформу або гарячу лінію.

Такі приклади вже працюють – зокрема, у норвезьких, британських та японських судноплавних компаніях.

У сфері освіти – деякі морські академії (у т.ч. в Україні) вже почали включати в програми курси з стрес-менеджменту, міжкультурної комунікації, адаптації після рейсу, хоча це поки що, на жаль, радше виняток, а не правило.

Що ще потрібно зробити?

Попри згадані ініціативи, нам ще далеко до системного вирішення проблеми. Необхідні координовані дії на чотирьох рівнях: міжнародному, національному, галузевому та особистому.

4.1. На державному рівні

Україна має не лише формально імплементувати MLC 2006, а й забезпечити ефективний контроль за її дотриманням:

- створити єдину електронну платформу скарг моряків, де будь-який моряк, навіть анонімно, може повідомити про порушення умов праці;
- передбачити реальну юридичну відповідальність кріюінгових агентств і судовласників за затягування виплат, перевищення терміну контракту, ігнорування стану здоров'я екіпажу;
- інтегрувати захист психічного здоров'я в морську політику (навіть через Мінсоцполітики).

4.2. На рівні навчальних закладів і тренажерних центрів

- Запровадити обов'язкові модулі психологічної підготовки: не просто як додаток, а як частину підготовки до життя в замкненому багатонаціональному середовищі.
- Організовувати зустрічі з моряками-практиками, які зможуть поділитися реальним досвідом – як долати втому, страх, відчай.
- Розвивати платформи адаптації курсантів до першого рейсу – психологічні, не лише технічні.

4.3. На рівні компаній і судовласників

- Впровадити регулярні психологічні скринінги екіпажів, бажано перед рейсом і після нього.
- Забезпечити безперебійний інтернет та мінімальний набір для якісного дозвілля – бо це не розкіш, а профілактика вигорання.
- Реалізувати принцип "відповідального репатріаційного переходу" – тобто допомагати моряку не лише потрапити на рейс, але й повернутися у стабільний психоемоційний стан після нього.

4.4. На рівні професійної спільноти

– Створити національний фонд психоемоційної підтримки моряків – із залученням благодійних організацій, ITF, ISWAN та інших партнерів.

– Запустити інформаційні кампанії, які зруйнують міф: "якщо ти моряк – терпи". Ні. Моряк – це професіонал, а не мученик.

Проблема благополуччя моряків – не лише гуманітарна. Це стратегічне питання безпеки судноплавства, репутації держави прапора, морального клімату галузі.

Люди, які забезпечують глобальну торгівлю, не можуть залишатись "невидимими" у своїх стражданнях. І хоч ми не можемо змінити море – ми цілком здатні змінити те, як ми захищаємо тих, хто по ньому йде.

5. Пропозиції до подальших дій

Попередній аналіз дає нам чітке розуміння: фрагментарні ініціативи – це добре, але без стратегічного бачення та цілісного підходу ми не зможемо забезпечити належний рівень добробуту моряків. Тому дозвольте запропонувати кілька конкретних напрямків дій, які ми, як спільнота – наукова, освітня, управлінська та галузева – можемо реалізувати спільно.

5.1. Створення Національної програми підтримки добробуту моряків

Має бути ініційована Міністерством інфраструктури України у співпраці з МОЗ, Мінсоцполітики, Мінекономіки та профспілками. Програма має включати:

- регулярне оновлення стандартів умов праці;
- доступ до психологічної допомоги на березі та під час рейсу;
- цифрову платформу для звернень моряків;
- формування єдиного реєстру компаній, які дотримуються принципів MLC та етичних норм.

Це має бути не декларативна, а діюча міжвідомча платформа, з публічним моніторингом та відкритим звітуванням.

5.2. Вдосконалення єдиного цифрового кабінету моряка

Цей інструмент має включати не лише інформацію про сертифікати, контракти та рейси, але й:

- блок “Добробут і підтримка” з анонімною формою для повідомлень про порушення;
- доступ до телемедичних консультацій;
- рекомендації для самопомоги в морі;
- контактні дані юристів, психологів, профспілкових координаторів.

Такий кабінет може стати реальним “рятувальним кругом” для моряка у скрутних обставинах – якщо він реалізований не формально, а з орієнтацією на користувача.

5.3. Інтеграція психосоціальної складової в систему морської освіти

Сучасна підготовка моряків має включати не лише професійні навички, а й здатність піклуватися про себе, розпізнавати ознаки емоційного вигорання, діяти у кризових ситуаціях.

Пропонується:

- додати обов’язковий курс “Психологічна готовність до морської служби” у навчальні плани ВНЗ;
- запровадити тренажерні заняття на основі сценаріїв стресових ситуацій (ізоляція, конфлікт, медична надзвичайна ситуація тощо);
- розробити електронний модуль самодіагностики (як частину платформи LMS для курсантів).

5.4. Посилення ролі профспілок і ITF у захисті моряків

Профспілковий рух має стати не лише інструментом вирішення спорів із роботодавцем, а й активним учасником формування “культури добробуту” на флоті. Зокрема:

- організація регулярних “Crew Welfare Audit Days” із виїздом представників на судна;
- створення гарячої лінії для кризових звернень українських моряків, що працює 24/7;
- формування чорного списку кривдливих компаній, які нехтують базовими правами екіпажів.

5.5. Створення Фонду Підтримки Моряка під егідою держави та міжнародних партнерів
Цей фонд має фінансувати:

- психологічну допомогу демобілізованим морякам;
- компенсації у випадку серйозного морального або фізичного виснаження;
- дослідження добробуту в морській сфері;
- інформаційно-просвітницькі кампанії для суспільства та галузі.

Серед потенційних партнерів: IMO, ITF, ISWAN, MOM, Європейська Комісія.

Ми не зможемо змінити стихію, у якій працює моряк. Але ми цілком спроможні змінити людське середовище, в якому він перебуває: атмосферу взаємоповаги, доступу до допомоги, прозорих стандартів, гідності та безпеки.

Кожна з цих пропозицій – реальна. Все, що потрібно – політична воля, галузевий консенсус і людське розуміння того, що моряк – це не “витратна одиниця”, а жива людина, від якої залежить увесь глобальний ланцюг постачання.

Висновок

Шановні учасники конференції.

Професія моряка – це не лише романтика далеких берегів чи технічна досконалість сучасного судна. Це – перш за все, життя в умовах постійного фізичного, психологічного та соціального виклику. Моряк – це той, хто працює в обмеженому просторі, під тиском часу, відповідальності, ізоляції, а іноді – і небезпеки.

Ми сьогодні переконались, що умови праці напряму впливають на фізичне та психічне здоров'я людини в морі, а отже – і на безпеку судноплавства, ефективність екіпажу, національну економіку та міжнародну репутацію.

Ми визначили, що:

- Тривала вахтова робота виснажує тіло.
- Шум, вібрація, недосипання – підривають функціональні можливості.
- Ізоляція, розлука з родиною, правова невизначеність – руйнують психіку.
- Війна, неможливість поїхати в рейс, тривала бездіяльність на березі – лише поглиблюють ці проблеми.
- Сучасна статистика – від ISWAN, ITF, Yale University, IMO – демонструє:
 - понад 25–30% моряків мають симптоми депресії,
 - 11% смертей у морі пов'язані з самогубствами,
 - моряки з емоційними розладами вдвічі частіше травмуються,
 - доступ до психологічної допомоги залишається мінімальним.

Це означає одне: ми не маємо права мовчати чи відкладати зміни. Добробут моряка – не гуманітарне прикрашення галузі, а її основа.

Ми вже маємо міжнародні норми – такі як MLC 2006. Деякі компанії впроваджують програми crew welfare. Але потрібна системна, державна і міжгалузева відповідь на запит: як зробити життя моряка людським.

Пропозиції, які ми сьогодні сформулювали – реалістичні:

- створення національної програми підтримки добробуту моряків,
- запровадження електронного кабінету моряка з блоком психосоціальної підтримки,
- психологічна освіта курсантів,
- фонд допомоги морякам у кризі,
- активізація ролі профспілок,
- комплексна інформаційна кампанія для суспільства: “моряк – це не безіменний працівник флоту, а людина, яка тримає на собі логістику цілої планети”.

Ми не можемо змінити море. Але ми можемо – і мусимо – змінити те, як ми ставимось до моряка. Не лише тоді, коли він на борту, але й тоді, коли він чекає рейсу. Коли мовчки терпить. Коли втомився, але не скаржиться.

Бо добробут моряка – це добробут нашої країни, нашої галузі й, зрештою, нашого сумління.

Дякую за увагу.

The Impact of Working Conditions on the Physical and Psychological Well-being of Seafarers: Challenges and Solutions

Yevgeniy Kalinichenko, AFNI, Head of NCS Department ONMU, PhD, Docent, Master Mariner

Dear colleagues, conference participants, good afternoon!

First of all, let me thank the organizers for the invitation to participate in such an important event dedicated to the well-being, safety and quality of life of seafarers. The focus of today's conversation is the person on board. Not a mechanism, not just part of the crew, but a person – a seafarer with his own health, emotions, needs and challenges.

Introduction

The maritime profession is one of the most dangerous and stressful in the world. It combines physical exertion, isolation from family, high responsibility, variable weather conditions, and sometimes the risk of piracy or military conflicts. All this forms a unique environment where even a slight deterioration in working conditions can lead to serious consequences for the physical and psychological state of a seafarer.

1. The main challenges of physical well-being

The physical health of a seafarer is the first to suffer under the influence of long watches, adverse weather conditions, heavy manual labor and domestic isolation. Sometimes we forget that the conditions that seem to be the norm for the maritime industry should have been reviewed long ago.

Let's start with the fact that sleeping on a ship is not the rest we are used to on shore. Watches are often in a 6-by-6 mode, night shifts, loud engine or pump noises next to the cabin, and sometimes constant rocking, which literally does not allow you to lie down peacefully. The seafarer sleeps in fragments, in a state of semi-alarm, and this chronic lack of sleep over time turns into a serious risk: decreased concentration, malfunctions in the cardiovascular system, reduced immunity.

Another aspect is the high level of noise and vibration. This is especially felt by motormen, mechanics, and those who work in the engine room. This is a continuous background pressure on the body that can lead to gradual hearing loss, headaches, and chronic fatigue. On some old ships that still operate in third-world fleets or under "convenient flags," the noise level can exceed permissible standards by two to three times.

Physical exhaustion is another factor. Many of those present understand what it is like to moor at night at sub-zero temperatures, or to open hatches in the tropics when the metal is hot to 60 degrees. Working on deck requires full mobilization of the body: loading and unloading operations, cargo handling, cleaning holds – all this affects not only the muscles, but also the musculoskeletal system as a whole.

Separately, the problem of access to medical care should be mentioned. Yes, there is mandatory medical training. Yes, there are first aid kits, there is a basic medical worker (sometimes it is a senior assistant who has completed courses). But when there are 20 people on board, the ship is in the open ocean, and someone has an attack of appendicitis or a hypertensive crisis, it is a matter not only of physical well-being, but of survival. Unfortunately, there are dozens of cases in history when sailors lost their lives due to the inability to provide first aid in time or organize evacuation. Finally, another important and, at the same time, very basic point is living conditions. Yes, the MLC 2006 standards prescribe minimum standards: cabin size, ventilation, quality of food. But in reality we are faced with something completely different. Worn-out equipment, broken air conditioners, outdated shower cabins, interruptions in drinking water. Isolation on a ship that is physically confined to several decks, combined with the lack of minimal comfort, is a direct path to physical exhaustion, which inevitably entails psychological consequences.

All this is not theoretical abstraction. This is the everyday reality of thousands of Ukrainian seafarers who have been working for years in mixed crews, under different flags, often in difficult

and uncertain conditions. And when we talk about shipping safety, we must start with the basics: the well-being of the person on watch.

2. Psychological risks and problems

Seafarers face unique psychological challenges due to prolonged isolation, created by a combination of physical, social and emotional factors.

2.1 Isolation and alienation

– Social isolation: multinational crews, language barriers, lack of real contact with family – all this creates social alienation, which is associated with stress, depression and suicidal thoughts.

– A large review of 63 studies identified the most common causes of psychological discomfort: loneliness, lack of support, prolonged absence from home, fatigue, stress and long working hours.

2.2 Fatigue and blurred boundaries between work / rest

– Seafarers work 66 hours a week, often on night shifts. Lack of adequate sleep, short naps, and anxiety all contribute to increased anxiety, apathy, and cognitive impairment.

– According to the ITF Seafarers' Trust (Yale, 2019), 25% of seafarers reported symptoms of depression, 17% reported anxiety, and 20% reported thoughts of suicide or self-harm. These rates are significantly higher than the average for other occupational categories.

2.3 Young and lone seafarers are at risk

– Risk factors include young age, lack of peer support, poor physical condition, noise and vibration, and high workload. The article notes that lone seafarers are more likely to suffer from psychological distress, with young people being the most vulnerable.

2.4 Trauma: from suicide to aggression on board

– In 2019, the ITF published data: 20% of seafarers had suicidal thoughts, 25% had depression, 17% had anxiety. This is due to violence on board, a harsh atmosphere, lack of trust – factors that directly destroy the psychological state.

– According to the ISWAN study, 13% of all deaths of seafarers in 1969-2009 were suicides.

2.5 The relationship between psychology and injuries

– According to the ITF/Yale study, seafarers with depression or anxiety were twice as likely to be injured. This supports the idea that mental health directly affects physical safety.

2.6 Hidden risks when a seafarer is at home: the invisible zone of turbulence

Seafarers are often perceived as “permanently at sea”. But the period of stay ashore can be no less traumatic and vulnerable, especially in conditions of war, global crisis or legal uncertainty.

2.6.1. Martial law and travel restrictions

In conditions of full-scale war in Ukraine, many seafarers found themselves in a situation where they could not travel on their contracts. Due to the lack of a single booking mechanism, bureaucratic delays or unequal access to documents, seafarers:

- lose their income, the only source of support for their family;
- face emotional pressure: “why did someone go on a voyage and I did not?”;
- are in a state of psychological instability: expectation, uncertainty, fear of mobilization, while at the same time feeling guilty or insecure.

These factors often provoke background anxiety, sleep disturbance, and low self-esteem, which can have long-term consequences for mental health, especially if the delay in finding employment lasts for months.

2.6.2. Social and domestic conflict: “you are home, therefore free”

A seafarer returning from a voyage often faces misunderstanding from his family or society. There is a domestic illusion: “you are home, therefore you are not working”. But such a seafarer may be physically exhausted, mentally withdrawn, he needs adaptation, not pressure.

In some cases, this leads to:

- domestic conflicts, depressive episodes, attempts at self-isolation;
- alcohol abuse or other methods of “escape”;
- alienation from children, partners, friends.

2.6.3. Professional degradation during periods of downtime

During periods between voyages, when a sailor does not work for more than half a year, the following decreases:

- sense of professional usefulness;
- confidence in the future;
- motivation to maintain knowledge and skills.

This is especially painful for young specialists who cannot go on a voyage due to lack of experience or connections, and the war only deepens this inequality.

The risks of a seafarer do not end when the ship is anchored – sometimes they are just beginning. Therefore, public policy, the medical system and civil society must see the seafarer not only “on a voyage”, but as a person living between two worlds – sea and shore, and deserving of protection in both.

Conclusions of the chapter:

– The psychological state of the seafarer is deeply vulnerable to working conditions: take away the components of work – isolation, overwork, noise, conflict – and we get a demoralized, exhausted specialist.

– Key toxic factors: loneliness, overwork, scenes of violence, long-term contracts, sleep disturbances.

– Consequences: from widespread depressive states and traumatic experiences – to an increased risk of injuries, mistakes and even deaths.

– Real data show: we need to act now.

3. Statistics and facts

The previous analysis of psychological risks forces us to look at global and national trends no longer as a collection of isolated cases, but as a systemic problem. Statistics collected by international organizations, research centers and insurance companies allow us to see the real scale of the challenges.

3.1 Mental health: a hidden crisis

– According to a study by Yale University and the ITF Seafarers’ Trust (2019), 28% of seafarers have clinically significant symptoms of depression, 26% – anxiety, and 20% – thoughts of suicide or self-harm during the last two weeks of a voyage. This is many times more than the average Western population (≈8–10%) and significantly higher than among other transport workers (drivers, pilots, etc.).

– A 2021 meta-analysis of 1,246 seafarers found that 30% had symptoms of depression and 26% had anxiety disorders. Most of them had never sought help [ISWAN, 2021].

– The insurance company Gard, in its 2023 report, noted that 11% of deaths among seafarers in the past 5 years were suicidal. This is supported by ISWAN data, which shows that suicide is one of the main causes of unnatural death at sea.

3.2 The relationship between mental health and safety on board

– In the Yale-ITF study, seafarers with symptoms of depression and anxiety were twice as likely to report injuries or illnesses during a voyage as those without psycho-emotional disorders. This indicates a direct impact of psychological state on overall shipping safety.

– According to the DUK (Deutsche Unfallkasse See) and German specialist inspectorates, 17–20% of all accidents on board are due to inattention, watchkeeping errors or procedural violations – all of which can be the result of psychological or cognitive exhaustion.

3.3 Physical health: chronic overload

– According to an analysis of the medical logs of 60 vessels in the German fleet, 33.7% of medical visits were related to internal diseases, 19.6% to respiratory diseases and 17.9% to injuries. This shows the systemic burden on the body even under “normal” conditions [Mansoor & Fiala, 2020].

– In a UK P&I Club study (2022), over 25% of seafarers reported having limited access to full medical care during a voyage, especially in cases of isolated ocean crossings.

3.4 Communication and isolation issues

– According to the Seafarers Happiness Index, seafarers who had limited or unstable internet connectivity rated their psychological state 40% lower than those who had stable access to the network.

– Lack of communication with family, inability to receive real-time support, feeling “forgotten” – these factors are recognized as key in the formation of anxiety states.

Summary:

Statistics clearly demonstrate that psychological stress is not a side effect of the profession, but a major risk factor for the health and safety of seafarers.

From every third – with symptoms of depression, to every tenth – with thoughts of suicide; from chronic sleep deprivation to mistakes that lead to accidents and losses.

These are not just numbers. These are human lives that we must protect by reforming the system – at the level of shipowners, crewing companies, government policies and international maritime standards.

4. Ways to overcome the challenges: what is already being done and what is still needed

After analyzing the numerous risks and alarming statistics, a natural question arises: what have we already done, and what more do we need to do to prevent seafarers from feeling forgotten, sick and exhausted? The answer cannot be simple, because the situation is complex and systemic. However, it is not hopeless.

What is already being done?

At the international level, the Maritime Labour Convention (MLC 2006), which is rightly called the "Bill of Rights of Seafarers", has been in force for over 15 years. It has introduced basic social guarantees:

- maximum contract duration – no more than 11 months;
- mandatory rest breaks;
- minimum requirements for the size of cabins, hygiene, medical care, food;
- the right of seafarers to promptly communicate with their families and file complaints without reprisals.

Thanks to these standards, thousands of crews around the world have already received real leverage over working conditions. However, the implementation mechanisms still depend on the conscience of shipowners and the efficiency of state port inspections.

Some countries and companies have introduced telemedicine services for seafarers (Seafarer Telemedicine): during a voyage, a seafarer can contact a doctor via satellite and receive real-time advice. This is especially important in conditions of long oceanic crossings, when evacuation is impossible.

Some progressive crewing agencies and shipowners implement crew welfare programmes. These include:

- providing stable internet;
- organizing leisure activities (sports equipment, books, board games, film clubs);
- supporting communication with families;
- subscribing to a psychological online platform or hotline.

Such examples are already working – in particular, in Norwegian, British and Japanese shipping companies.

In the field of education – some maritime academies (including in Ukraine) have already begun to include courses on stress management, intercultural communication, and post-voyage adaptation in their programs, although this is unfortunately more of an exception than a rule.

What else needs to be done?

Despite the aforementioned initiatives, we are still far from a systematic solution to the problem. Coordinated actions are needed at four levels: international, national, industry and personal.

4.1. At the state level

Ukraine should not only formally implement MLC 2006, but also ensure effective control over its compliance:

- create a single electronic platform for seafarers' complaints, where any seafarer, even anonymously, can report violations of working conditions;
- provide for real legal liability of crewing agencies and shipowners for delaying payments, exceeding the contract term, ignoring the health of the crew;
- integrate mental health protection into maritime policy (even through the Ministry of Social Policy).

4.2. At the level of educational institutions and training centers

- Introduce mandatory psychological training modules: not just as an add-on, but as part of preparation for life in a closed multinational environment.
- Organize meetings with practicing sailors who can share real experience – how to overcome fatigue, fear, despair.
- Develop platforms for adapting cadets to the first voyage – psychological, not just technical.

4.3. At the level of companies and shipowners

- Introduce regular psychological screenings of crews, preferably before and after the voyage.
- Provide uninterrupted internet and a minimum set for quality leisure – because this is not a luxury, but the prevention of burnout.
- Implement the principle of "responsible repatriation transition" – that is, help the seafarer not only get on the voyage, but also return to a stable psycho-emotional state after it.

4.4. At the level of the professional community

- Create a national fund for psycho-emotional support for seafarers – with the involvement of charitable organizations, ITF, ISWAN and other partners.
- Launch information campaigns that will destroy the myth: "if you are a seafarer, suffer." No. A seafarer is a professional, not a martyr.

The problem of seafarers' well-being is not only humanitarian. It is a strategic issue of shipping safety, the reputation of the flag state, and the moral climate of the industry.

People who ensure global trade cannot remain "invisible" in their suffering. And while we can't change the sea, we can change how we protect those who sail it.

5. Proposals for further action

The preliminary analysis gives us a clear understanding: fragmented initiatives are good, but without a strategic vision and a holistic approach, we will not be able to ensure the proper level of seafarers' well-being. Therefore, allow me to propose several specific areas of action that we, as a community – scientific, educational, managerial and industry – can implement together.

5.1. Creation of a National Program to Support Seafarers' Well-being

To be initiated by the Ministry of Infrastructure of Ukraine in cooperation with the Ministry of Health, the Ministry of Social Policy, the Ministry of Economy and trade unions. The program should include:

- regular updating of standards of working conditions;
- access to psychological assistance on shore and during the voyage;
- a digital platform for seafarers' appeals;
- formation of a single register of companies that adhere to the principles of the MLC and ethical norms.

This should not be a declarative, but an active interdepartmental platform, with public monitoring and open reporting.

5.2. Improving the single digital cabinet of the seafarer

This tool should include not only information on certificates, contracts and voyages, but also:

- the "Well-being and support" block with an anonymous form for reporting violations;
- access to telemedical consultations;
- recommendations for self-help at sea;
- contact details of lawyers, psychologists, trade union coordinators.

Such a cabinet can become a real "lifeline" for a seafarer in difficult circumstances – if it is implemented not formally, but with a user orientation.

5.3. Integration of the psychosocial component into the maritime education system

Modern training of seafarers should include not only professional skills, but also the ability to take care of themselves, recognize signs of emotional burnout, and act in crisis situations.

It is proposed:

- add a mandatory course “Psychological readiness for maritime service” to the curricula of universities;
- introduce training sessions based on stress scenarios (isolation, conflict, medical emergency, etc.);
- develop an electronic self-diagnosis module (as part of the LMS platform for cadets).

5.4. Strengthening the role of trade unions and the ITF in protecting seafarers

The trade union movement should become not only a tool for resolving disputes with the employer, but also an active participant in the formation of a “culture of well-being” in the fleet. In particular:

- organization of regular “Crew Welfare Audit Days” with representatives visiting ships;
- creation of a hotline for crisis appeals of Ukrainian seafarers, operating 24/7;
- formation of a blacklist of crewing companies that neglect the basic rights of crews.

5.5. Creation of a Seafarer Support Fund under the auspices of the state and international partners

This fund should finance:

- psychological assistance to demobilized seafarers;
- compensation in case of serious moral or physical exhaustion;
- research on maritime welfare;
- awareness-raising campaigns for society and the industry.

Potential partners include: IMO, ITF, ISWAN, IOM, European Commission.

We cannot change the elements in which seafarers work. But we can change the human environment in which they live: an atmosphere of mutual respect, access to help, transparent standards, dignity and safety.

Each of these proposals is real. All that is needed is political will, industry consensus and a human understanding that seafarers are not “expendable units” but living people on whom the entire global supply chain depends.

Conclusion

Dear conference participants,

The profession of a seafarer is not only the romance of distant shores or the technical perfection of a modern ship. It is, first of all, life in conditions of constant physical, psychological and social challenge. A seafarer is someone who works in a confined space, under time pressure, responsibility, isolation, and sometimes danger.

Today we have become convinced that working conditions directly affect the physical and mental health of a person at sea, and therefore – on the safety of navigation, the efficiency of the crew, the national economy and international reputation.

We have determined that:

- Long shift work exhausts the body.
- Noise, vibration, lack of sleep – undermine functional capabilities.
- Isolation, separation from family, legal uncertainty – destroy the psyche.
- War, inability to go on a voyage, prolonged inactivity on shore – only aggravate these problems.

Current statistics – from ISWAN, ITF, Yale University, IMO – demonstrate:

- more than 25–30% of seafarers have symptoms of depression,
- 11% of deaths at sea are related to suicide,
- seafarers with emotional disorders are twice as likely to be injured,
- access to psychological help remains minimal.

This means one thing: we have no right to remain silent or postpone change. Seafarer welfare is not a humanitarian decoration of the industry, but its foundation.

We already have international standards – such as MLC 2006. Some companies are implementing crew welfare programs. But a systemic, state and cross-sectoral response is needed to the question: how to make the life of a seafarer humane.

The proposals that we have formulated today are realistic:

- creation of a national program to support the well-being of seafarers,
- introduction of an electronic account for seafarers with a psychosocial support unit,
- psychological education of cadets,
- a fund to help seafarers in crisis,
- activation of the role of trade unions,

a comprehensive information campaign for society: “a seafarer is not a nameless employee of the fleet, but a person who holds the logistics of the entire planet on his shoulders”.

We cannot change the sea. But we can – and must – change the way we treat a seafarer. Not only when he is on board, but also when he is waiting for a flight. When he silently suffers. When he is tired but does not complain.

Because the well-being of a seafarer is the well-being of our country, our industry and, ultimately, our conscience.

Thank you for your attention.



9. Огляд ПРМТУ 2025: виклики та добробут українських моряків

Олег Григорюк, Голова Професійної спілки робітників морського транспорту України (ПРМТУ), Віце – президент Міжнародної федерації асоціацій морських капітанів (IFSMA), Амбасадор доброї волі Міжнародної морської організації (ІМО).

Overview of the 2025 MTWTU: challenges and well-being of Ukrainian seafarers. The Impact of Working Conditions on the Physic

Oleg Hryhoryuk, Chairman of the Trade Union of Maritime Transport Workers of Ukraine (MTWTU), Vice-President of the International Federation of Sea Captains' Associations (IFSMA), Goodwill Ambassador of the International Maritime Organization (IMO).



MTWTU Membership

- Seafarers working on ships of foreign shipowners;
- Port workers;
- Employees of ship repair plants, enterprises and institutions of maritime transport;
- Employees of science and research institutions;
- Pilotage services;
- Professors, cadets and students of maritime educational establishments of Ukraine.



68,75% of MTWTU members are seafarers

Unified State Qualification Exam



1,650 CADETS RECEIVED OPPORTUNITY TO PASS USQE ABROAD - IN CHIȘINĂU, VARNA, KLAIPĖDA, AND MUNICH

Cadets Projects

34 CADETS NUOMA 2022

50 KSMA CADETS 2022-2023

10 KSMA FIRST YEAR CADETS 2023-2025

10 KSMA FIRST YEAR CADETS 2024-2025

10 KSMA FIRST YEAR CADETS 2025



Union Support

OVER 3 500 APPLICATIONS

OVER 263 MLN OF AID

- Compensation for the costs of medical treatment of seafarers and family members
- Assistance due to financial hardship
- Financial aid after shelling, loss of housing, or other war related emergencies
- Support for childbirth
- Assistance for the burial of family members
- Free dental treatment at the Union Dent clinic
- Other kind of assistance

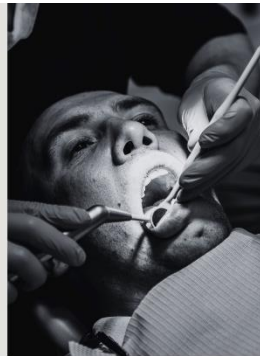


Union Dent Project



OVER 210 MLN FOR DENTAL TREATMENT

460 PEOPLE, INCLUDING:
234 seafarers
118 seafarers' wives
8 seafarers' children
100 cadets



Support From Partners



493 seafarers' applications processed by MTWTU team
\$ 250 000 payment worth owed



8 tonnes of drinking water for MTWTU members in Mykolaiv, which was cut off from water supply by russian shelling



550 food sets for the crew of PJSC "Ukrainian Danube Shipping Company"

500 food sets for seafarers families



Support From Partners

1370 seafarers' families received food sets

65 MTWTU members affected by the consequences of the Kakhovka HPP destruction received financial assistance

600 people:
170 household sets
200 hygiene sets
230 sets for children



Support From Partners

ITF ETF SOLIDARITY FUND

8,300 food sets for MTWTU members distributed throughout Ukraine

6,100 hygiene sets for seafarers and employees of MTWTU shore-based organisations

4,500 stationery sets for seafarers' children

Assistance during blackouts: generators, portable propane stoves, solar panels, flashlights, heaters, portable chargers



United We Are Stronger
United We Win





10. Загальна аварія в Чорному морі. Сучасні виклики
Ніцевіч Артур Олександрович, FNI, партнер Interlegal
Очколяс Дмитро Викторович, к.ю.н., провідний юрист Interlegal

Микола Володимирович Мельников, AFNI, партнер Interlegal

ЗАГАЛЬНА АВАРІЯ: ПРАВОВА ПРИРОДА, УМОВИ ЗАСТОСУВАННЯ ТА ПРАКТИЧНІ ВИКЛИКИ

Вступ

Інститут загальної аварії (General Average) є одним із найдавніших механізмів морського права, що забезпечує справедливий розподіл витрат між усіма учасниками морського перевезення у випадку надзвичайної ситуації. Його актуальність не зменшується з часом, особливо в умовах зростання обсягів міжнародної торгівлі та ускладнення логістичних ланцюгів. Презентація Interlegal пропонує стислий, але глибокий огляд ключових юридичних аспектів загальної аварії, умов її застосування та практичних кейсів.

1. ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ЗАГАЛЬНА АВАРІЯ»

Згідно з базовим визначенням, загальна аварія – це ситуація, коли будь-яка надзвичайна витрата навмисно та обґрунтовано зроблена для загальної безпеки з метою збереження майна від небезпеки. Це може включати:

- скидання вантажу за борт;
- затоплення трюмів для гасіння пожежі;
- витрати на аварійний ремонт;
- інші дії, спрямовані на збереження судна, вантажу та екіпажу.

Після таких дій усі витрати та збитки розподіляються між судновласником і вантажовласниками пропорційно до вартості їхнього майна.

2. ДЖЕРЕЛА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Загальна аварія регулюється:

– **York-Antwerp Rules** – міжнародні правила, що вперше були прийняті у 1864 році в Йорку (Англія), а згодом оновлені в 1877 році в Антверпені (Бельгія). Остання редакція датована 2016 роком.

– **Національне законодавство** – застосовується у випадках, коли сторони не домовилися про застосування York-Antwerp Rules.

Потрібне уточнення від автора: Чи застосовується в українській практиці редакція 2016 року, чи сторони частіше використовують попередні редакції (наприклад, 1994)?

3. УМОВИ ВИЗНАННЯ ЗАГАЛЬНОЇ АВАРІЇ

Для того щоб подія була визнана загальною аварією, мають бути виконані **чотири обов'язкові умови:**

1. Спільна небезпека (common danger)

Небезпека має бути реальною, неминучою та загрожувати всім учасникам перевезення: судну, вантажу, екіпажу. Приклади:

- пожежа на борту;
- посадка на мілину;
- зіткнення з іншим судном.

2. Навмисний та розумний акт (voluntary and reasonable sacrifice)

Дії мають бути:

- свідомими (не випадковими);
- обґрунтованими в умовах загрози.

Приклади:

- затоплення трюму для гасіння пожежі;
- скидання вантажу за борт для полегшення судна.

3. Надзвичайність (extraordinary nature)

Витрати не можуть бути частиною звичайного ходу рейсу. Наприклад:

- аварійний ремонт у порту-притулку;
- оренда спеціального обладнання для порятунку.

4. Ефективність (successful preservation)

Дії мають призвести до збереження хоча б частини майна. Якщо жодне майно не врятовано, загальна аварія не визнається.

Уточнення від автора: Чи є в українській судовій практиці приклади, коли ГА не визнавалась через відсутність ефективності?

4. ПРАКТИЧНИЙ КЕЙС: ПОЖЕЖА НА СУЛІНІ

1 березня 2024 року під час стоянки судна на якірній стоянці Суліни у машинному відділенні сталася пожежа. З метою забезпечення безпеки екіпажу, вантажу та збереження самого судна були вжиті невідкладні дії – гасіння пожежі, буксирування судна на верф та проведення ремонту.

У зв'язку з цими витратами судовласник оголосив General Average. Як це передбачено міжнародною практикою, було залучено диспашера, який ініціював процедуру формалізації аварії та визначення внесків. Власники вантажу, зокрема українська компанія – вантажовласник добрив загальною вартістю 1 700 000 доларів США, були зобов'язані надати General Average Security.

Однак через статус української юрисдикції та обмеження валютного контролю в Україні, гарантія від клієнта не була прийнята. Це створило ризик затримки або навіть втрати контролю над вантажем. У подальшому сторони досягли домовленості про здійснення платежу через український банк, що дозволило виконати вимоги диспашера та забезпечити звільнення вантажу.

Після завершення ремонту диспашер затвердив остаточну диспашу, визначивши розмір внеску клієнта у загальну аварію. Частина попереднього внеску, сплаченого у межах процедури GA Security, була повернута клієнту. Завершальним етапом стало погодження диспаші зі страховою компанією та отримання клієнтом страхового відшкодування за понесені витрати.

Юристи Interlegal супроводжували клієнта на всіх етапах справи: від аналізу первинних документів і комунікації з диспашерами до процесу погодження умов платежу, юридичного супроводу переказу коштів через український банк, затвердження диспаші та отримання компенсації.

Цей кейс демонструє складність реалізації механізму ГА в умовах обмежень, пов'язаних із банківськими операціями, а також важливість гнучкості у взаємодії з аджастерами.

5. ПРИЙНЯТІСТЬ ГАРАНТІЙ

Найпоширеніші форми гарантій:

- страхова гарантія;
- грошовий депозит.

Аджастери зазвичай вимагають гарантії від **першокласної страхової компанії**. Проте на практиці вантаж страхується місцевими страховиками, які перестраховують ризики у міжнародних компаніях.

Потрібне уточнення від автора: Які аргументи можуть бути використані для переконання аджастерів прийняти гарантію місцевої страхової компанії?

6. РЕМОНТ У ПОРТУ-ПРИТУЛКУ

Судновласник може зайти в порт-притулок для ремонту. Проте іноді він не повідомляє про завершення рейсу, і ремонт затягується. Це створює ризики для вантажовласника, зокрема:

- псування вантажу;

- затримка доставки;
- додаткові витрати на зберігання.

Потрібне уточнення від автора: Які правові механізми доступні вантажовласнику в такій ситуації?

7. СУЕЦЬКИЙ КАНАЛ: АНАЛІЗ СИТУАЦІЇ

23 березня 2021 року судно, яке йшло з Китаю до нідерландського Роттердама, сіло на мілину в акваторії Суецького каналу та заблокувало рух через канал.

1. Найпоширенішими гарантіями є страхова гарантія або грошовий депозит. Аджастери зазвичай просять надати гарантію першокласної страхової компанії. Однак на практиці вантаж страхується місцевими страховими компаніями, які, в свою чергу, перестраховують свої ризики в першокласній страховій компанії.

Питання: Якими аргументами можна переконати аджастерів прийняти гарантію місцевої страхової компанії, яка перестраховує ризики в першокласній страховій компанії?

Відповідь: Існують правові та комерційно обґрунтовані аргументи на користь прийняття гарантії від місцевого страховика за умови перестраховування.

По-перше, наявність чинного договору перестраховування з визнанням на міжнародному рівні перестраховиком суттєво знижує кредитний ризик. Перестраховик, зокрема компанія рівня Lloyd's чи інші рейтингові провайдери, фактично бере на себе відповідальність за значну частину зобов'язань за виданою гарантією. Це підтверджується як стандартами ринку, так і відповідними умовами перестраховування (наприклад, facultative reinsurance або treaty cover).

По-друге, можливо надати підтвердження фінансової стійкості місцевої страхової компанії – актуальні рейтинги, аудиторські висновки, обсяг сформованих резервів, статистику виплат тощо. Це особливо важливо, якщо така компанія вже неодноразово брала участь у врегулюванні аналогічних подій без зауважень з боку аджастерів.

По-третє, за відсутності доступу до міжнародних провайдерів через регуляторні або валютні обмеження (наприклад, у країнах з діючими валютними обмеженнями чи під час воєнного стану), прийняття гарантії місцевої компанії стає єдиною реальною можливістю забезпечити швидке врегулювання та звільнення вантажу. У таких випадках можна обґрунтовано посилатися на принцип reasonableness та добросовісності дій сторін.

Нарешті, за потреби, доцільно запропонувати альтернативні інструменти – наприклад, контргарантію від перестраховика, escrow-рахунок, або спільну гарантію із солідарною відповідальністю. Такі гнучкі підходи часто спрацьовують в переговорах із практичними аджастерами, особливо якщо справа не йде про складну диспашу із численними сторонами.

Отже, належна аргументація, підкріплена документально, як правило, дозволяє досягти прийняття такої гарантії, навіть якщо вона не є стандартною для англо-американської практики.

2. У випадку загальної аварії судновласник може зайти в порт притулку для проведення ремонту судна. Однак іноді судновласник не повідомляє про закінчення рейсу в порту-притулку, а ремонт судна затягується на тривалий час. В результаті вантажовласник стикається з великими ризиками щодо вантажу.

Питання: Що робити вантажовласнику в такому випадку?

У разі, коли судно заходить до порту-притулку для ремонту після оголошення загальної аварії, але судновласник не визнає завершення рейсу і затягує ремонт без належного обґрунтування, вантажовласник має підстави вживати рішучих заходів для захисту свого майнового інтересу.

Передусім, рекомендовано офіційно направити судновласнику письмову вимогу з посиланням на положення договору перевезення (чартер або коносамент), в якій зазначити, що подальша затримка створює ризики для вантажу та може кваліфікуватися як відхилення від звичайного ходу рейсу. Згідно з практикою англійського права, завершення рейсу може бути встановлене фактично – за тривалістю простою, відсутністю реального наміру продовжувати рейс або індіферентністю судновласника до подальшої долі вантажу.

Якщо обставини свідчать про припинення комерційного рейсу, вантажовласник має право вимагати вивантаження вантажу з посиланням на положення common law про відмову від виконання зобов'язань судовласником. У разі відмови – доцільно звернутися до компетентного суду або ініціювати арбітраж відповідно до умов договору перевезення.

Також доцільно заручитися підтримкою морського агента в порту, де перебуває судно, задля оперативного отримання інформації про технічний стан судна та дії капітана. У разі загрози псування вантажу можна вимагати термінового вивантаження під склад або на зберігання із залученням сюрвейєра для фіксації стану товару. Усі дії бажано здійснювати із залученням правового радника, щоб не допустити звинувачень у неправомірному втручанні у рейс.

Пасивність у подібних ситуаціях часто призводить до збитків, які складно компенсувати навіть через суд. Тому діяти слід вчасно, документально та рішуче.

ВИСНОВКИ

- Загальна аварія – це ефективний механізм розподілу витрат у надзвичайних ситуаціях.
- Для її застосування необхідне одночасне виконання чотирьох умов.
- Практична реалізація ГА супроводжується юридичними труднощами, зокрема щодо прийнятності гарантій та дій судовласника.
- Важливою є роль аджастерів і диспашерів у врегулюванні спорів.
- Необхідне подальше дослідження української практики застосування ГА, зокрема в умовах воєнного стану та обмежень на міжнародні платежі.

General average in the Black Sea. Modern challenges

Dmytro Ockolyas, Ph.D, managing associate

Arthur Nitsevych, FNI, Partner, Interlegal

Mykola Melnykov, AFNI, Partner, Interlegal.

GENERAL AVERAGE: LEGAL NATURE, CONDITIONS FOR APPLICATION, AND PRACTICAL CHALLENGES

INTRODUCTION

The institution of General Average is one of the oldest mechanisms in maritime law, ensuring a fair allocation of costs among all parties to a maritime adventure in the event of an emergency. Its relevance remains high, particularly with the growth of international trade and the increasing complexity of logistics chains. This Interlegal presentation offers a concise yet in-depth overview of the key legal aspects of General Average, the conditions for its application, and relevant practical cases.

1. DEFINITION OF GENERAL AVERAGE

According to the basic definition, General Average arises when any extraordinary expenditure is intentionally and reasonably incurred for the common safety with the purpose of preserving property from danger. This may include:

- jettison of cargo;
- flooding of holds to extinguish fire;
- emergency repair costs;
- other measures taken to preserve the vessel, cargo, and crew.

Following such measures, all costs and losses are apportioned between the shipowner and cargo interests proportionally to the value of their respective property.

2. SOURCES OF LEGAL REGULATION

General Average is governed by:

- **York-Antwerp Rules** – international rules first adopted in 1864 in York (England), and subsequently amended in 1877 in Antwerp (Belgium). The latest version dates to 2016.
- **National legislation** – applicable in cases where the parties have not agreed to apply the York-Antwerp Rules.

Clarification from the author is required: Is the 2016 version applied in Ukrainian practice, or do the parties typically use previous versions (e.g., the 1994 Rules)?

3. CONDITIONS FOR ESTABLISHING GENERAL AVERAGE

In order for an event to qualify as General Average, four mandatory conditions must be met:

1. Common danger

The danger must be real, imminent, and threatening to all interests involved in the voyage: the vessel, cargo, and crew. Examples include:

- fire on board;
- grounding;
- collision with another vessel.

2. Voluntary and reasonable sacrifice

The actions must be:

- intentional (not accidental);
- reasonable in the circumstances of the danger.

Examples include:

- flooding of the hold to extinguish fire;
- jettison of cargo to lighten the vessel.

3. Extraordinary nature

The expenditure must not form part of the ordinary course of the voyage. For example:

- emergency repairs in a port of refuge;
- hire of special equipment for salvage operations.

4. Successful preservation

The actions must result in the preservation of at least part of the property. If no property is saved, General Average will not be recognised.

Clarification from the author is required: Are there any cases in Ukrainian judicial practice where GA was not recognised due to lack of effectiveness?

4. PRACTICAL CASE: FIRE IN SULINA

On 1 March 2024, a fire broke out in the engine room while the vessel was anchored at Sulina. In order to safeguard the crew, cargo, and the vessel itself, urgent actions were undertaken – firefighting, towing to a shipyard, and repairs.

As a result of these expenses, the shipowner declared General Average. As provided by international practice, an average adjuster was appointed, who initiated the formal process of GA adjustment and determination of contributions. The cargo interests, including a Ukrainian company owning fertilisers valued at USD 1,700,000, were required to provide General Average Security.

However, due to the status of Ukrainian jurisdiction and currency control restrictions in Ukraine, the client's guarantee was not accepted. This created a risk of delay or even loss of control over the cargo. The parties subsequently reached an agreement to make payment via a Ukrainian bank, which allowed the adjuster's requirements to be fulfilled and the cargo to be released.

Following completion of the repairs, the average adjuster issued the final adjustment, determining the client's contribution to General Average. Part of the advance contribution paid under the GA Security process was refunded to the client. The final stage included agreement of the adjustment with the insurance company and the client's receipt of compensation for the expenses incurred.

Interlegal's lawyers assisted the client at all stages of the case: from analysis of initial documents and communication with the average adjuster, to agreement of the payment terms, legal support of the money transfer via a Ukrainian bank, approval of the adjustment, and receipt of insurance compensation.

This case demonstrates the complexity of implementing the GA mechanism under banking restrictions and highlights the importance of flexibility when dealing with average adjusters.

5. ACCEPTABILITY OF GUARANTEES

The most common forms of guarantee are:

- insurance guarantee;

- cash deposit.

Adjusters typically require guarantees from **first-class insurance companies**. However, in practice, cargo is insured by local insurers, who reinsure their risks with international underwriters.

Clarification from the author is required: What arguments can be used to persuade adjusters to accept a guarantee from a local insurance company?

6. REPAIR IN A PORT OF REFUGE

The shipowner may call at a port of refuge for repairs. However, in some cases, the shipowner fails to declare the termination of the voyage, and the repairs are prolonged. This creates risks for cargo interests, including:

- cargo damage;
- delivery delay;
- additional storage costs.

Clarification from the author is required: What legal remedies are available to the cargo interests in such a situation?

7. SUEZ CANAL: SITUATIONAL ANALYSIS

On 23 March 2021, a vessel en route from China to Rotterdam (Netherlands) ran aground in the Suez Canal, blocking the passage.

1. The most common types of GA security are insurance guarantees and cash deposits. Adjusters typically require guarantees from first-class insurance companies. However, in practice, cargo is insured by local insurers, who in turn reinsure their risks with first-class international insurers.

Question: What arguments can be used to persuade adjusters to accept a guarantee from a local insurer who has reinsured the risk with a first-class insurer?

Answer: There are legally and commercially grounded arguments in favour of accepting a guarantee issued by a local insurer under reinsurance coverage.

Firstly, the existence of a valid reinsurance agreement with a globally recognised reinsurer significantly reduces the credit risk. The reinsurer – for example, a Lloyd’s syndicate or other rated provider – effectively assumes responsibility for a substantial portion of the obligations under the issued guarantee. This is supported by market standards and reinsurance terms (e.g., facultative reinsurance or treaty cover).

Secondly, financial stability of the local insurer can be demonstrated by current credit ratings, audit reports, reserve levels, claims history, etc. This is particularly relevant where the insurer has already participated in the resolution of similar events without objections from adjusters.

Thirdly, where access to international providers is restricted due to regulatory or currency control issues (such as in countries under martial law or with currency restrictions), acceptance of a local insurer’s guarantee may be the only feasible solution to facilitate prompt settlement and cargo release. In such cases, reference may be made to the principles of reasonableness and good faith in party conduct.

Finally, alternative instruments can be proposed – such as a counter-guarantee from the reinsurer, an escrow account, or a joint guarantee with joint and several liability. Such flexible approaches often work in negotiations with practical adjusters, especially where the adjustment is not complex or multi-party.

In summary, proper documentary argumentation usually enables acceptance of such guarantees, even if they are not standard under Anglo-American practice.

2. In case of General Average, the shipowner may call at a port of refuge for repairs. However, if the shipowner fails to declare the termination of the voyage and delays the repairs without valid justification, the cargo owner faces serious risks.

Question: What steps should the cargo owner take in this case?

Answer: Where the vessel enters a port of refuge for repairs following a declaration of General Average, but the shipowner fails to acknowledge the end of the voyage and delays repairs unjustifiably, the cargo owner is entitled to take decisive measures to protect its proprietary interest.

First, it is advisable to send a formal written demand to the shipowner, referring to the carriage contract (charterparty or bill of lading), stating that continued delay creates risks to the cargo and may amount to a deviation from the ordinary course of the voyage. Under English law, completion of the commercial voyage may be determined by factors such as excessive delay, lack of intention to continue the voyage, or the shipowner's indifference to the fate of the cargo.

If circumstances suggest termination of the commercial voyage, the cargo owner may demand discharge of the cargo under the common law principle of repudiation. In case of refusal, legal action should be taken either before a competent court or through arbitration, in accordance with the carriage contract.

Support from a local shipping agent at the port may also be beneficial, to obtain up-to-date information on the vessel's technical status and the master's actions. In case of risk to the cargo, urgent discharge into storage may be demanded, with the involvement of a surveyor to document the condition of the goods. All steps should be taken with legal counsel to avoid allegations of wrongful interference with the voyage.

In such situations, inaction often leads to losses which may be difficult to recover, even through litigation. Therefore, action must be timely, well-documented, and decisive.

CONCLUSIONS

- General Average is an effective mechanism for cost allocation in emergency situations.
- Its application requires simultaneous fulfilment of four conditions.
- Practical implementation of GA entails legal challenges, particularly concerning the acceptability of guarantees and the shipowner's actions.
- The role of adjusters and average adjusters is critical in dispute resolution.
- Further study of Ukrainian GA practice is needed, especially under martial law and currency transfer restrictions.



11. Підготовка моряків в епоху глобалізації: виклики та можливості

Олександр Піпченко, AFNI, капітан, д.т.н., директор Learnmarine, Посол CHIRP в Україні

Анотація

Морська галузь, на яку припадає понад 80 % світової торгівлі за обсягом, стикається з безпрецедентними викликами у підготовці персоналу до складнощів XXI століття. На це впливають цифровізація, декарбонізація, глобалізація ринку праці та демографічні зрушення. У статті розглянуто зміну ландшафту морської освіти й підготовки (МЕТ), визначено основні бар'єри – нестача сучасних тренажерних потужностей, проблеми з підключенням до мережі та швидке застарівання навичок – і водночас окреслено трансформаційні можливості завдяки змішаному навчанню, VR/AR-технологіям та оцінюванню на основі даних. Спираючись на галузеві звіти, регуляторні документи та педагогічні дослідження, автори пропонують концепцію «Змішаної моделі підготовки», що поєднує онлайн-теорію, практичні заняття на тренажерах і перевірку компетентності, забезпечуючи гнучкість, якість і доступність. Дослідження містить практичні рекомендації для стейкхолдерів – регуляторів, судовласників і навчальних закладів – щодо гармонізації стандартів змішаного навчання, розроблення сучасних інструментів оцінювання та інвестицій у цифрову інфраструктуру для подолання диспропорцій. Завдяки впровадженню інновацій і співпраці морський сектор зможе сформувати кваліфіковану, стійку робочу силу, здатну ефективно реагувати на технологічний прогрес, вимоги сталого розвитку та безпеки, забезпечуючи операційну досконалість у дедалі складнішому глобальному середовищі.

Введення

Морський транспорт відіграє ключову роль у глобальній економіці, транспортуючи приблизно 80% світової торгівлі за обсягом і значну частку за вартістю, згідно з широко визнаними галузевими оцінками. Однак успіх глобальних ланцюгів постачань посилив операційні виклики, з якими стикаються приблизно два мільйони моряків у всьому світі, які орієнтуються в дедалі складніших умовах на борту. Після пандемічного сплеску попиту на морські перевезення, поряд з геополітичною напруженістю, волатильними ринками чартеру та змінами, спричиненими кліматом, такими як відкриття арктичних маршрутів, стиснув графіки рейсів, скоротив час обороту в портах і додав нові вимоги до цифрового моніторингу. Водночас регуляторні очікування зросли: Стратегія ІМО 2023 року щодо скорочення викидів парникових газів встановлює амбітну мету досягнення нульового рівня викидів у судноплаванні до або близько 2050 року, з проміжними цілями значного скорочення до 2030 року, що стимулює пілотні проекти з використання аміаку, водню та метанолу як палива, які вимагають абсолютно нових протоколів безпеки. Крім того, у травні 2024 року Комітет з безпеки на морі ІМО під час своєї 108-ї сесії ухвалив Резолюцію MSC.560(108), яка вносить зміни до Кодексу STCW для боротьби з насильством і домаганнями на морі, водночас ініціюючи всебічний перегляд Конвенції та Кодексу. На тлі цього динамічного та вимогливого контексту ця стаття розглядає нагальну проблему: Як системи морської освіти та навчання (МЕТ) можуть еволюціонувати, щоб забезпечити необхідну повноту компетенцій без покладання надвеликих витрат чи часових навантажень на моряків і роботодавців?

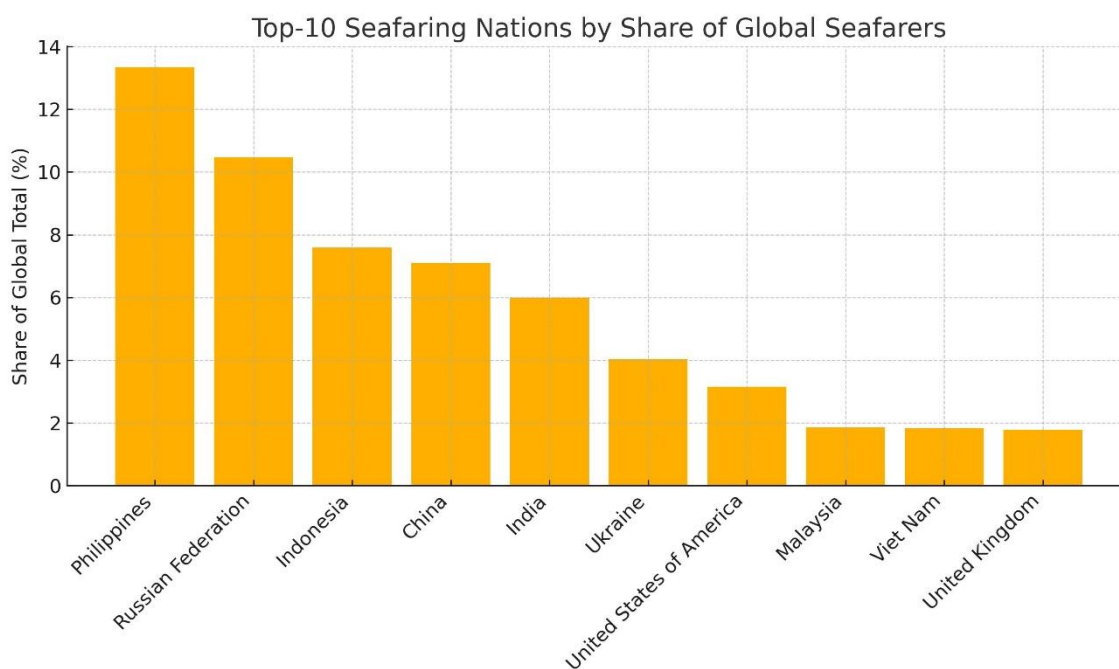


Рис. 1. Топ-10 морських країн за часткою моряків світу (BIMCO, 2021)

1. Аналіз літератури

Морська галузь стикається з багатограними викликами та можливостями, оскільки глобалізація, технології й регуляторний тиск змінюють сектор. Ранні дослідження розглядали глобалізацію як “гонку донизу” для праці моряків: А́лдертон та ін. (2004) зафіксували зміщення робочих місць до країн із нижчою оплатою праці. У сучасних умовах Mission to Seafarers Happiness Index (2024) показує, що доступ до структурованого розвитку кар’єри тісно корелює з наміром офіцерів залишатися в професії навіть на судах під відкритими реєстрами, підкреслюючи роль навчання й підтримки у збереженні кадрів.

Q4 2024 Average Happiness Scores

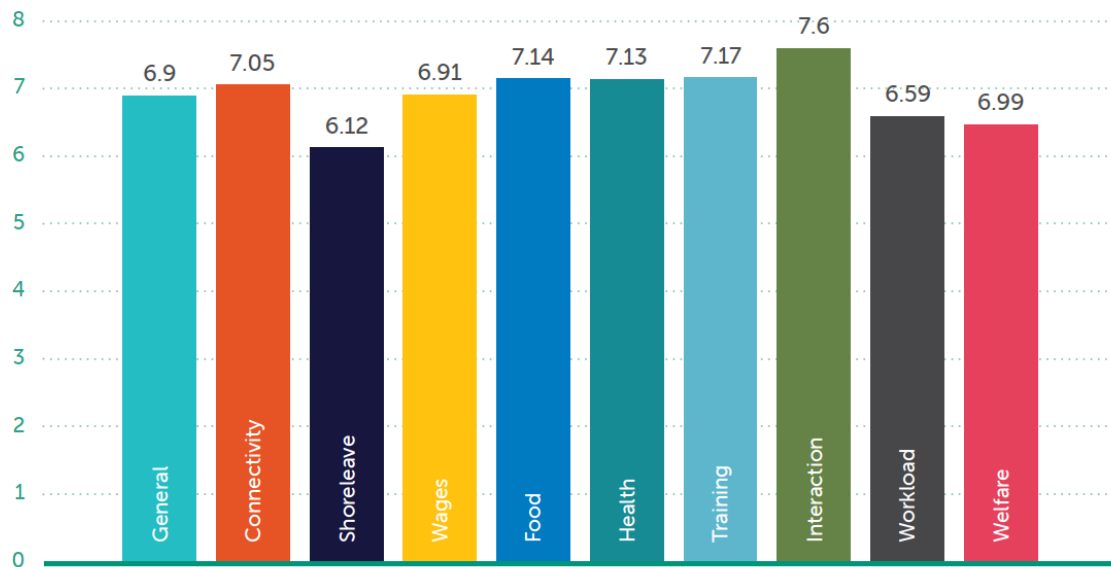


Рис. 2. Індекс щастя моряків за 4 квартал 2024 року (Mission to Seafarers, 2024)

Технологічний прогрес і цифровізація трансформують морську освіту й підготовку (МЕТ), пропонуючи рішення для усунення прогалин у компетенціях. Бгардвандж (2019) акцентує на ролі цифрових інструментів у покращенні доступності й навчального середовища. Шах та ін. (2023) у систематичному огляді доводять, що імерсивні та неімерсивні морські симулятори покращують результати навчання, забезпечуючи реалістичний, практичний досвід, який поєднує теорію з практикою. Піпченко й Конон (2025) закликають упроваджувати сучасні технології моделювання, зокрема XR і повномісійні симулятори, для створення інтерактивного навчання, тоді як Піпченко й Ковтуненко (2020) пропонують змішаний підхід у межах гармонізованої моделі ПДНВ, поєднуючи традиційні та технологічні методи для підвищення ефективності підготовки. Сукупно ці дослідження підкреслюють зростаючу вагу цифрових, симуляційних і змішаних методів у МЕТ. Галузеві рекомендації й спільні ініціативи посилюють прагнення до інноваційних рамок підготовки. SIRE 2.0 Programme Introduction (OCIMF, 2022) формує поведінкові цілі для танкерних операцій, які вже інтегровано у матриці підвищення, тоді як керівництво МСА «Support for Maritime Training» (2025) оновлює правила фінансування SMarT, дозволяючи дистанційні компоненти у затверджених курсах кадетів за умови дотримання стандартів Merchant Navy Training Board. Доповнюючи ці зусилля, звіт SkillSea «Future Skills and Competence Needs» (2020) стверджує, що прискорена цифровізація й екологічні регуляції вимагають гнучких, симуляційних модулів підготовки, виділяючи чотири ключові компетенції: технологічно опосередковану командну роботу, симуляційне лідерство, прийняття рішень у галузі зелених технологій та розвинені цифрові/дані навички (IoT, блокчейн, big data-логістика). Також пропонується система «стекових» курсів для безперешкодного переходу між морськими й береговими посадами.

Дотримання правил залишається критично важливим: постійні прогалини у сертифікації моряків становлять загрозу безпеці та юридичний ризик. Дані портового нагляду (Paris MoU, Tokyo MoU, 2024) послідовно фіксують недійсні чи відсутні сертифікати ПДНВ серед провідних причин затримань у 2019–2023 рр. Крім того, Конвенція MLC про працю в морському судноплаванні (2006) зобов'язує судовласників забезпечувати відповідність і придатність екіпажу до служби, що перетворює дефіцит компетентності на вагомий ризик невідповідності міжнародним вимогам.

У перспективі автоматизація та екологічна сталість радикально змінять попит на робочу силу. Звіт WMU «Transport 2040: Automation, Technology, Employment – The Future of Work» (2023) прогнозує, що до 2030 р. значна частина офіцерів потребуватиме поглибленої

підготовки з цифрового управління системами, аналітики даних та роботи з альтернативними видами палива, а також передбачає зростання попиту на спеціалістів із дистанційних операцій, що здатне створити тисячі нових берегових робочих місць і підвищити загальну якість праці за умови забезпечення належних трудових стандартів..

2. Рушійні сили змін у підготовці моряків

Компетентісна програма морської освіти й підготовки (МЕТ) формується чотирма взаємопов'язаними мета-рушіями, кожен із яких висуває специфічні виклики та відкриває можливості для розвитку навчальних програм. Ці рушії – цифровізація, декарбонізація, глобалізація ринку праці та демографічні зміни – відображають еволюцію судноплавної галузі й вимагають адаптивних, далекоглядних стратегій підготовки.

Цифровізація трансформує морські операції завдяки передовим технологіям, таким як ECDIS 2.0 (електронна картографічна й інформаційна система, оновлена до стандарту даних S-100 для підвищення точності навігації), сенсорний “ф’южн” (інтеграція багатьох джерел даних для оперативної ситуаційної обізнаності), системи підтримки рішень на основі ШІ та розширення центрів дистанційних операцій із моніторингу й керування судами. Це стискає час на ухвалення рішень, тому програми МЕТ мають пріоритетно розвивати навички швидкої реакції та роботу з комплексними цифровими інтерфейсами..

Декарбонізація, зумовлена глобальними вимогами сталого розвитку, прискорює впровадження альтернативних палив, як-от аміак, водень і метанол, а також берегових систем живлення, батарей та показників інтенсивності викидів, таких як Індекс інтенсивності викидів СІІ і Індекс енергоефективності наявного флоту ЕЕХІ. Це вводить нові протоколи безпеки й потребує навичок реального оптимізування показників, тож курси МЕТ мають включати підготовку з “зелених” технологій і екологічного комплаєнсу.

Глобальність ринку праці відображає дедалі транснаціональний склад екіпажів, адже судноплавні компанії залучають кадри з різних регіонів. Це вимагає портативності сертифікатів – щоб кваліфікації визнавалися в різних юрисдикціях – та міжкультурної грамотності для ефективної комунікації й командної роботи. Для систем МЕТ це ускладнює шлях акредитації, потребуючи стандартизованих рамок та культурно адаптивних навчальних модулів, аби подолати регуляторні й соціальні розриви.

Демографічні зміни охоплюють дві протилежні тенденції: старіння офіцерського складу в традиційних країнах-постачальниках моряків, що може призвести до дефіциту навичок, і зростання частки моряків “покоління Z”, які віддають перевагу гнучким, онлайн-формам навчання, узгодженим із їхніми цифровими очікуваннями. Це змінює спосіб навчання, спонукаючи провайдерів МЕТ інтегрувати онлайн-платформи, мобільний контент і персоналізовані графіки, щоб залучати й утримувати молоді таланти.

Ці драйвери не діють ізольовано; їхня взаємодія ускладнює проектування ефективних програм. Наприклад, декарбонізація підвищує потребу в цифрових навичках, адже двигуни на альтернативному паливі значною мірою покладаються на цифрові системи керування. Молодше техно-орієнтоване покоління охоче сприйматиме онлайн-платформи, які водночас полегшують міжнародне визнання сертифікатів, зменшуючи тертя, спричинене глобальністю. Інша взаємодія простежується в тому, що цифровізація через технології дистанційних операцій може змістити робочі ролі з моря на берег, що збігається з демографічними уподобаннями до гнучких форм праці. Розуміння цих перехресть є ключовим для створення програм МЕТ, що будуть всеосяжними та чутливими до потреб галузі.

Ці спостереження підкріплює звіт ВМУ Transport 2040: Automation, Technology, Employment – The Future of Work (2023), який підкреслює нагальність адаптації до зазначених драйверів. У документі прогнозується, що до 2030 р. значна частка судових офіцерів потребуватиме поглибленої підготовки з цифрового управління системами, аналітики даних і роботи з альтернативними паливами, аби задовольнити технологічні та екологічні вимоги. Також очікується сплеск попиту на фахівців із дистанційних операцій, що може створити тисячі нових берегових робочих місць і відповідно трансформувати традиційні кар’єрні траєкторії в контексті зазначених мета-рушій.

3. Ключові виклики

3.1 Очне тренажерне навчання (проблеми матеріальної бази)

Попри те, що Конвенція ПДНВ установлює мінімальні результати підготовки, аудити Європейської агенції з безпеки на морі (EMSA) та Міжнародної морської організації (ІМО) фіксують значну різницю у якості тренажерів, кваліфікації інструкторів і валідності оцінювання в навчальних центрах. Сучасний комплекс «клас-А» повномасштабного тренажеру містка чи машинного відділення зазвичай коштує 250 000–1 000 000 дол. США, а вартість багато-місткових або комбінованих тренажерів перевищує кілька мільйонів. Багато академій у провідних країнах-постачальниках робочої сили (Філіппіни, Індонезія) покладаються на застаріле обладнання або настільні тренажери, які не забезпечують належного реалізму. Це знижує готовність курсантів до складних судових сценаріїв – про що, зокрема, свідчить аудит EMSA-2020 на Філіппінах, який відзначив дефіцит тренажерів і слабкий моніторинг курсів.

3.2 Дистанційне навчання «берег-берег» (проблеми доступності)

Змішані моделі, коли VR- або desktop-сесії транслюються між домом моряка й акредитованим центром, забезпечують гнучкість, але мають дві основні перепони.

Нестача потужностей: у деяких регіонах працює лише кілька тренінг центрів з повномасштабними тренажерами, тож моряки змушені долати великі відстані або чекати в черзі.

Інтернет різної якості: дешевого оптоволокна з низькою затримкою достатньо в Північній Європі чи Сінгапурі, але воно нестабільне чи відсутнє у провінційних районах Індії та Західної Африки. Ця «цифрова прірва» заважає синхронним консультаціям і тестам у реальному часі, непропорційно вражаючи моряків із менш підключених регіонів.

3.3 Віддалене/VR-навчання на борту (проблеми зв'язку в морі)

Нові рішення – «хмарний» VR чи симуляції із залученням оцінювача – потребують ≥ 50 Мбіт/с і затримки до 200 мс. Традиційний FleetBroadband дає лише кілобітні швидкості. Системи LEO-супутників (Starlink Maritime, OneWeb) пропонують до 100 Мбіт/с, але капітальні витрати ~ 5 тис. дол. і щомісячні платежі 1–5 тис. дол. є невідомими для багатьох судовласників. Через це моряки на судах із обмеженим зв'язком не можуть брати участь у VR-вправах чи дивитись онлайн відео-стріми.

3.4 Застарівання навичок і кадровий дефіцит

Темп технологічних і регуляторних змін робить навички застарілими швидше, ніж MET устигають адаптуватися. BIMCO/ICS Seafarer Workforce Report (2021) вказує на потребу у $\approx 89\,500$ додаткових офіцерів до 2026 р., що підкреслює актуальність безперервного підвищення кваліфікації та утримання персоналу. Водночас дашборд Paris MoU-2024 постійно виводить «Сертифікати екіпажу» й «Бортові навчання та інструкції» у топ-причини затримань (2019–2023 рр.), що свідчить про небезпеку прогалин у компетентності та необхідність прискореного оновлення навчальних програм.

3.5 Добробут моряків і ризики плинності кадрів

Поза інфраструктурними та навичковими проблемами критично важливим лишається добробут моряків. Хоча публічні дані про репатріації через психічне здоров'я обмежені, опитування ISWAN та ITF постійно називають поганий добробут вагомим фактором плинності. Стрес, ізоляція й відсутність рівних можливостей навчання під час тривалих рейсів посилюють психічні проблеми, що може зменшити ефективність MET, якщо курсанти та офіцери втрачають мотивацію чи залишають галузь достроково. Розв'язання цієї проблеми потребує інтеграції програм підтримки добробуту разом із технічним навчанням.

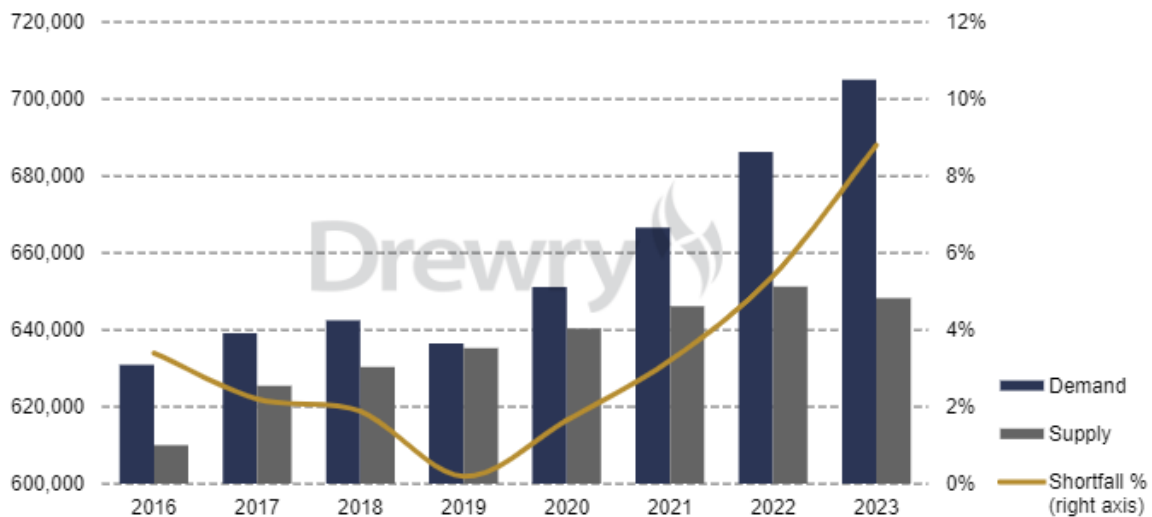


Рис. 3. Глобальний попит і пропозиція офіцерів, 1 січня 2023 року
 Джерело: [Drewry's Manning Annual Review and Forecast 2023/24](#)

4. Можливості та передові практики

Попри вагомні виклики, що стоять перед морською освітою й підготовкою (MET), нині з'являється низка інноваційних можливостей та кращих практик, покликаних усунути інфраструктурні прогалини, проблеми доступності та задовольнити нові потреби галузі. Ці рішення спираються на технології, педагогіку, регуляторні рамки й підходи, засновані на даних, щоб підвищити якість підготовки та забезпечити моряків компетенціями для сучасної морської діяльності. Нижче наведено ключові можливості, здатні трансформувати системи підготовки.

4.1 Змішане навчання для гнучкості та економії

Змішане навчання, що поєднує асинхронні онлайн-модулі теорії з концентрованими очними тренажерними блоками практики, забезпечує економічно вигідне й гнучке вирішення проблем доступу до підготовки. Скорочуючи тривалість перебування курсантів на місці, такий підхід знижує витрати на проживання й дозволяє гнучкіше планувати «посадочний час» на тренажері. Модель широко визнається сумісною з вимогами Кодексу ПДНВ до підготовки навігаційного складу: курсанти опановують теорію онлайн, а потім застосовують її у реалістичних симуляціях, що допомагає долати дефіцит тренажерних потужностей (див. § 5.1)..

4.2 Імерсивні технології для складних сценаріїв

Віртуальна та доповнена реальність (VR/AR) революціонізують MET, дозволяючи відпрацьовувати небезпечні або недоступні інакше сценарії – від ліквідації витоку аміачного палива до роботи з віддаленим мостиком при великій затримці зв'язку та ознайомлення з новим обладнанням до його встановлення на судні. Такі інструменти ліквідують розрив у реалістичності застарілих тренажерів (§ 3.1) й частково долають обмеження зв'язку на морі (§ 3.3), пропонуючи портативне, масштабоване навчання навіть офлайн або за мінімальної пропускної здатності.

4.3 Регуляторно зумовлена підготовка для спеціалізованих операцій

Нові міжнародні кодекси – зокрема Polar Code чи IGF Code – вимагають обов'язкової підготовки для роботи в екстремальних умовах або з альтернативними паливом, що спонукає розробляти інноваційні навчальні програми та методи оцінювання. Інтегруючи таку спеціалізовану підготовку, MET-добачає проблему застарівання навичок (§ 3.4) і забезпечує відповідність глобальним вимогам безпеки та сталого розвитку.

4.4 Галузеві ініціативи з покращення поведінкових компетенцій

Програми, ініційовані галуззю, зміщують фокус з обладнання на людський фактор. SIRE 2.0 (OCIMF, 2022) акцентує на поведінкових показниках під час танкерних інспекцій, заохочуючи компанії впроваджувати структуроване тренажерне навчання. TMSA 3 задає KPI

для оцінки безпечної поведінки, вирівнюючи MET з очікуваннями індустрії та ліквідуючи недоліки, виявлені PSC (§ 3.4).

4.5 Мікро-кредити й системи трансферу кредитів

Мікро-кредити у вигляді цифрових бейджів дозволяють морякам поступово накопичувати короткі курси до повноцінних кваліфікацій. Проєкт SkillSea розробляє систему трансферу кредитів між європейськими академіями, підвищуючи мобільність моряків і долаючи виклики глобального ринку праці (§ 4). Модульний підхід дає змогу поетапно підвищувати кваліфікацію у цифрових чи «зелених» напрямках і полегшує перехід між морськими та береговими посадами.

4.6 Оцінювання на основі даних для об'єктивного фідбеку

Сучасні тренажери використовують КРІ-порогові значення, візуалізовані на дашбордах, що забезпечує точний, об'єктивний дебрифінг. Такий підхід, узгоджений із TMSA 3, переводить MET від суб'єктивних оцінок до культури безпеки, заснованої на даних. Чіткий зворотний зв'язок допомагає усунути варіативність якості підготовки (§ 3.1) й підтримує надійну верифікацію компетенцій навіть у змішаних або дистанційних форматах навчання.

5. Застосування кращих практик: запропонована модель змішаного навчання

Спираючись на можливості та передові практики, викладені в розділі 6, пропонується концептуальна модель “Blended Training” як масштабована та якісна рамка для морської освіти й підготовки (MET). Модель одночасно забезпечує стандартизовані результати навчання й економічно вигідні, гнучкі формати, відповідаючи на виклики браку тренажерних потужностей, проблем доступності та швидкого застарівання навичок (див. розділ 5). Вона складається з трьох послідовних фаз, що інтегрують цифрові інструменти, практичний досвід і суворе оцінювання, готуючи моряків до сучасних вимог галузі відповідно до Кодексу ПДНВ.

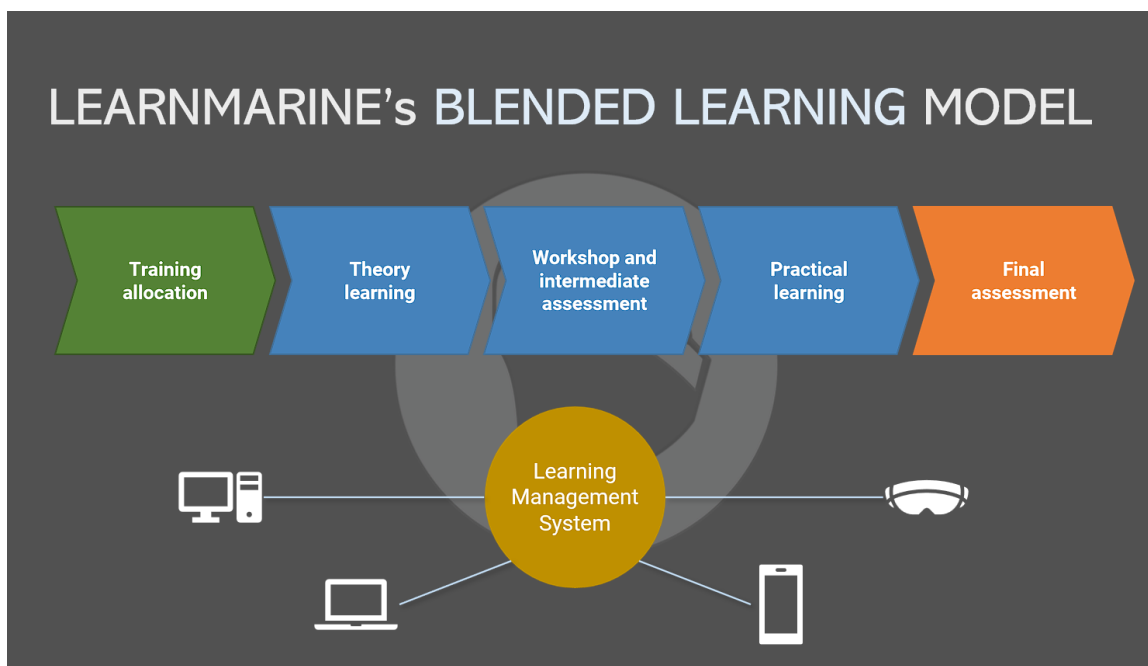


Рис. 4. Модель змішаного навчання Learnmarine

5.1 Фаза 1: Онлайн-теоретична підготовка

Початкова фаза забезпечує здобуття ґрунтовних теоретичних знань через інтерактивну e-learning-платформу, доступну курсантам і чинним офіцерам у всьому світі. До програми входять мультимедійні модулі з базових компетенцій ПДНВ, актуальних регуляторних оновлень (наприклад, Полярний та IGF кодекси), а також нові теми – безпека альтернативних палив, цифрові навігаційні системи тощо. Інструменти самоперевірки – тести та сценарії – гарантують опанування матеріалу перед переходом далі й дозволяють навчатись у власному

темпі. Асинхронний формат мінімізує потребу в очній присутності (усуває бар'єри § 3.1) та скорочує витрати, хоч і потребує вирішення проблем нерівного інтернет-доступу (§ 3.2).

5.2 Фаза 2: Практична підготовка на тренажерах

Після теорії слухачі проходять інтенсивний практичний курс у тренажерному центрі. Під керівництвом інструкторів вони відпрацьовують навички та ухвалення рішень у реалістичних умовах, використовуючи сучасні повномасштабні тренажери містка та машинного відділення. Сценарії включають реагування на витік аміаку, дистанційні операції з великою затримкою сигналу, штурманську роботу в шторм тощо. Сконцентрований формат оптимізує “посадочний час” на тренажері та ліквідує прогалини якості застарілого обладнання (§ 3.1), забезпечуючи переносимість навичок на реальне судно.

5.3 Фаза 3: Оцінювання компетентності й сертифікація

Завершальна фаза передбачає всебічну перевірку компетентності через тренажерні сценарії та практичні вправи з використанням оцінювання на основі даних і кількісних КРІ (див. § 4.6). Після успішного складання іспитів учасники отримують цифрові мікро-кредити або накопичують кредити до повної сертифікації; результати зберігаються у базі даних, щоб їх можна було легко перевірити під час аудитів, підтвердити відповідність вимогам і використовувати для постійного вдосконалення курсів. Такий формат відповідає підходу SIRE 2.0, де головний акцент робиться на поведінковій компетентності (§ 4.4), і підтримує «стекову» модель кваліфікацій (§ 4.5), спрощуючи кар'єрне просування моряків.

Висновки

Морська індустрія перебуває в критичному моменті розвитку морської освіти та навчання (МЕТ), де інновації та співпраця можуть подолати виклики, такі як прогалини в обладнанні, проблеми зі зв'язком, застарілість навичок та регуляторні вимоги, водночас використовуючи можливості цифризації та декарбонізації.

Для створення робочої сили, готової до майбутнього, зацікавлені сторони – регулятори, судовласники, постачальники навчання та моряки – повинні приділити пріоритет:

- гармонізації стандартів змішаного навчання через ІМО та галузеві органи для забезпечення глобальної послідовності та відповідності STCW;
- розробці інструментів оцінки на базі ШІ з адаптивним тестуванням, аналітикою симуляторів та дистанційним наглядом для дійсної, вимірюваної компетентності;
- інвестиціям у цифрову інфраструктуру через партнерства для подолання розривів у рівності в недослужених регіонах;
- інтеграції модульних курсів зі стекуванням для нових навичок, таких як робота з альтернативними паливами та навігація в полярних регіонах, для боротьби з застарілістю;
- та акценту на поведінкових компетенціях через змішані підходи для виховання культури безпеки та людських факторів, як командна робота та прийняття рішень.

Прийняття змішаного навчання, іммерсивних технологій та оцінок на основі даних дозволить досягти доступнішого та ефективнішого МЕТ, за умови співпраці зацікавлених сторін. Цей підхід подолає бар'єри, просуватиме рівність та виховуватиме стійку робочу силу для вимог 21-го століття, забезпечуючи безпеку, сталість та операційну досконалість.

Training of Seafarers in the Era of Globalization: Challenges and Opportunities

Oleksandr Pipchenko, AFNI, Master Mariner, Doctor of Technical Sciences,
Director of Learnmarine, CHIRP Ambassador in Ukraine

Abstract

The maritime industry, responsible for over 80% of global trade by volume, faces unprecedented challenges in preparing its workforce for the complexities of the 21st century, driven by digitalization, decarbonization, labor-market globality, and demographic shifts. This paper explores the evolving landscape of Maritime Education and Training (MET), identifying key barriers such as facility-based gaps, connectivity constraints, and skill obsolescence, while highlighting transformative opportunities through blended learning, immersive technologies, and data-driven assessments. Drawing on industry reports, regulatory frameworks, and pedagogical research, it

proposes a conceptual "Blended Training Model" that integrates online theoretical instruction, simulator-based practical training, and rigorous competency assessment to enhance flexibility, quality, and accessibility. The study offers actionable recommendations for stakeholders—regulators, shipowners, and training providers—including harmonizing blended learning standards, developing advanced assessment tools, and investing in digital infrastructure to address equity gaps. By embracing innovation and collaboration, the maritime sector can cultivate a skilled, resilient workforce capable of navigating technological advancements, sustainability imperatives, and safety demands, ensuring operational excellence in an increasingly complex global environment.

Introduction

Shipping plays a pivotal role in the global economy, transporting approximately 80% of world trade by volume and a significant share by value, according to widely recognized industry estimates. However, the success of global supply chains has intensified the operational challenges faced by the estimated two million seafarers worldwide, who navigate increasingly complex conditions on board. The post-pandemic surge in seaborne demand, alongside geopolitical tensions, volatile charter markets, and climate-induced changes such as Arctic route openings, has compressed voyage schedules, reduced port turnaround times, and layered on new digital monitoring demands. At the same time, regulatory expectations have escalated: the 2023 IMO Strategy on the Reduction of GHG Emissions sets an ambitious goal of net-zero shipping by or close to 2050, with interim targets for significant reductions by 2030, spurring pilot projects for ammonia, hydrogen, and methanol fuels that demand entirely new safety protocols. Additionally, in May 2024, the IMO’s Maritime Safety Committee, during its 108th session, adopted Resolution MSC.560(108), amending the STCW Code to tackle violence and harassment at sea while initiating a comprehensive review of the Convention and Code. Against this dynamic and demanding backdrop, this article addresses a pressing issue: How can Maritime Education and Training (MET) systems evolve to deliver the necessary breadth and depth of competence without placing unsustainable cost or time burdens on seafarers and employers alike?

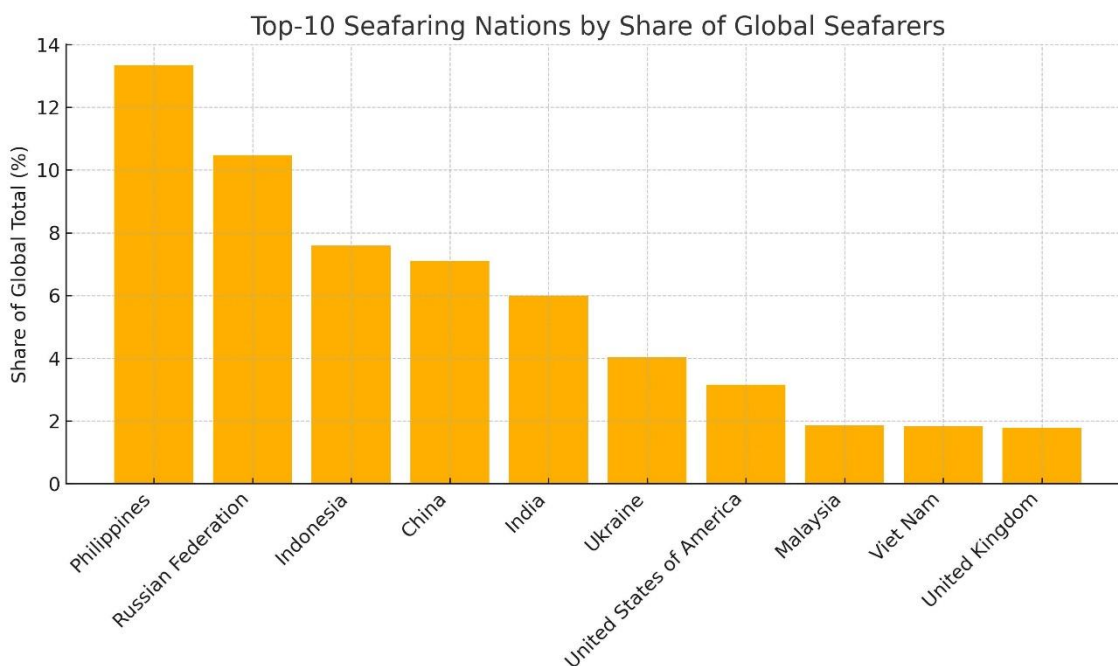


Fig. 1. Top-10 Seafaring nations by Share of Global Seafarers (BIMCO, 2021)

1. Literature Review

The maritime industry faces multifaceted challenges and opportunities as globalization, technology, and regulatory pressures reshape the sector. Early scholarship framed globalization as a “race to the bottom” for seafarer labor, with Alderton et al. (2004) documenting the shift of jobs to lower-wage supply nations. More recently, the Mission to Seafarers Happiness Index (2024) reveals that access to structured career development strongly correlates with officers’ intention to remain in

the profession, even within open-registry fleets, highlighting the importance of training and support in retaining talent.

Q4 2024 Average Happiness Scores

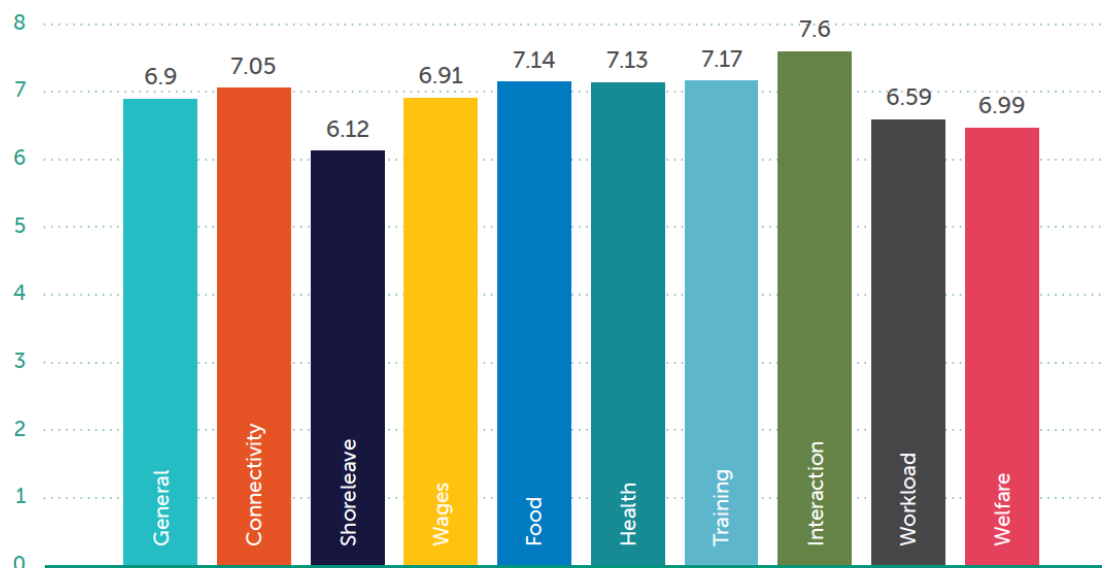


Fig. 2. Q4 2024 Average Happiness Scores (Mission to Seafarers, 2024)

Technological advancements and digitalization are transforming Maritime Education and Training (MET), offering solutions to bridge competence gaps. Bhardwaj (2019) emphasizes the role of digital tools in reshaping MET by improving accessibility and learning environments. Similarly, Shah et al. (2023) demonstrate through a systematic review that immersive and non-immersive maritime simulators enhance learning outcomes by providing realistic, hands-on experiences that link theory to practice. Pipchenko and Konon (2025) further advocate for modern simulation technologies, such as extended reality (XR) and full-mission simulators, to create interactive learning experiences, while Pipchenko and Kovtunenکو (2020) propose a blended learning approach within a harmonized STCW model, combining traditional and technology-enhanced methods for optimal training effectiveness. These studies collectively underscore the growing significance of digital, simulation-based, and blended learning approaches in MET.

Industry guidance and collaborative initiatives reinforce the push for innovative training frameworks. The OCIMF’s SIRE 2.0 Programme Introduction (2022) establishes behavioral objectives for tanker operations, now integrated into promotion matrices, while the MCA’s “Support for Maritime Training” (2025) updates SMaRT funding rules to permit distance-learning components in approved cadet courses, provided they meet Merchant Navy Training Board standards. Complementing these efforts, the SkillSea “Future Skills and Competence Needs” report (2020) argues that accelerating digitalization and environmental regulations necessitate flexible, simulation-driven training modules, identifying four key competence areas: technology-mediated teamwork, simulation-supported leadership, green-technology decision-making, and advanced digital/data skills (e.g., IoT, blockchain, big-data logistics). It also recommends stackable courses to facilitate seamless transitions between sea-going and shore-based roles.

Regulatory compliance remains a critical concern, with persistent gaps in seafarer certification posing safety and legal risks. Port State Control data from the Paris MoU and Tokyo MoU (2024) consistently identify deficiencies related to invalid or missing STCW crew certificates as among the leading causes of detentions during 2019–2023. Moreover, the ILO Maritime Labour Convention (2006) mandates that shipowners ensure crews are qualified and fit for duty, positioning competence deficits as a significant compliance liability under international maritime regulations.

Looking ahead, automation and sustainability imperatives are set to redefine workforce demands. The WMU’s Transport 2040: Automation, Technology, Employment – The Future of Work

report (2023) projects that by 2030, a significant number of officers will require advanced training in digital system management, data analytics, and alternative-fuel handling to meet industry needs. It also anticipates a rise in demand for remote-operation specialists, potentially creating thousands of new shore-based roles, which could elevate overall job quality if robust labor standards are enforced.

2. Drivers of Change in Seafarer Training

The competence agenda for maritime education and training (MET) is shaped by four interrelated meta-drivers, each presenting distinct challenges and opportunities for curriculum development. These drivers—digitalization, decarbonization, labor-market globality, and demographic change—reflect the evolving landscape of the shipping industry and necessitate adaptive, forward-thinking training strategies.

Digitalization is transforming maritime operations through advanced technologies such as ECDIS 2.0 (Electronic Chart Display and Information System, updated to the S-100 data standard for enhanced navigation accuracy), sensor fusion (integrating multiple data sources for real-time situational awareness), artificial intelligence-driven decision aids, and the expansion of remote-operations centers for ship monitoring and control. This shift compresses decision-making timelines, requiring MET programs to prioritize rapid-response training and proficiency in complex digital interfaces.

Decarbonization is driven by global sustainability imperatives, accelerating the adoption of alternative fuels like ammonia, hydrogen, and methanol, alongside shore-power systems, batteries and carbon-intensity metrics such as the Carbon Intensity Indicator (CII) and Energy Efficiency Existing Ship Index (EEXI), which measure and regulate emissions performance. These changes introduce new safety protocols and demand real-time performance optimization skills, pushing MET curricula to incorporate specialized training on green technologies and environmental compliance.

Labor-Market Globality reflects the increasingly transnational composition of crews, as shipping companies source talent from diverse regions to meet workforce demands. This trend necessitates certificate portability—ensuring qualifications are recognized across jurisdictions—and intercultural fluency to foster effective communication and teamwork. For MET systems, this complicates accreditation pathways, requiring standardized frameworks and culturally adaptive training modules to bridge regulatory and social gaps.

Demographic Change captures two contrasting trends: the aging officer cohort in traditional seafarer-supply countries, leading to potential skill shortages, and the rise of ‘Generation Z’ seafarers who prioritize flexible, on-demand learning formats aligned with digital-native expectations. This alters learning-style preferences, compelling MET providers to integrate online platforms, mobile-accessible content, and personalized training schedules to attract and retain younger talent.

These drivers do not operate in isolation; their interactions amplify the complexity of designing effective curricula. For instance, decarbonization increases the need for digital skills, as alternative-fuel engines rely heavily on digital control systems for monitoring and efficiency. Similarly, a younger, tech-savvy workforce may more readily embrace online learning platforms that facilitate cross-border certificate recognition, potentially easing labor-market frictions caused by globality. Another interplay is seen in how digitalization, through remote-operations technologies, could shift job roles from sea to shore, aligning with demographic preferences for flexible work arrangements. Understanding these interconnections is essential for crafting MET programs that are both comprehensive and responsive to industry needs.

Reinforcing these observations, the WMU’s Transport 2040: Automation, Technology, Employment – The Future of Work report (2023) highlights the urgency of adapting to these drivers. It projects that by 2030, a significant portion of maritime officers will require advanced training in digital system management, data analytics, and alternative-fuel handling to meet technological and sustainability demands. Moreover, the report anticipates a surge in demand for remote-operation specialists, signaling a shift toward shore-based roles that could create thousands of new opportunities, reshaping traditional career paths in alignment with these evolving meta-drivers.

3. Key Challenges

Below, five critical gaps are explored, each introducing equity and operational issues that regulators and training providers must address concurrently to ensure effective skill development.

3.1 On-Site Simulator Training (Facility-Based Gaps)

While the STCW Convention establishes minimum training outcomes, audits by the European Maritime Safety Agency (EMSA) and the International Maritime Organization (IMO) reveal significant variation in simulator fidelity, instructor qualifications, and assessment validity across training centers. A modern Class-A full-mission bridge or engine simulator suite typically costs between USD 250,000 and 1,000,000, with multi-bridge or combined engine/cargo setups often exceeding several million dollars. Many academies in major labor-supply nations, such as the Philippines and Indonesia, rely on outdated hardware or desktop simulators, which lack the realism necessary for effective skill transfer to real-world operations. This gap limits cadets' preparedness for complex shipboard scenarios, as noted in EMSA's 2020 audit of the Philippines, which highlighted deficiencies in simulator availability and course monitoring.

3.2 Shore-to-Shore Remote Training (Accessibility Gaps)

Blended learning models, which stream virtual reality (VR) or desktop training sessions between a seafarer's home location and accredited centers, offer flexibility but face two primary barriers. First, facility scarcity remains a challenge—only a handful of full-mission training centers exist in certain regions, compelling seafarers to travel long distances or face delays in securing training slots. Second, terrestrial broadband inequality exacerbates access issues; while affordable, low-latency fiber connections are widespread in areas like Northern Europe and Singapore, they remain inconsistent or unavailable in rural parts of India or West Africa. This digital divide hinders synchronous remote tutoring and real-time assessments, disproportionately affecting seafarers from less-connected regions.

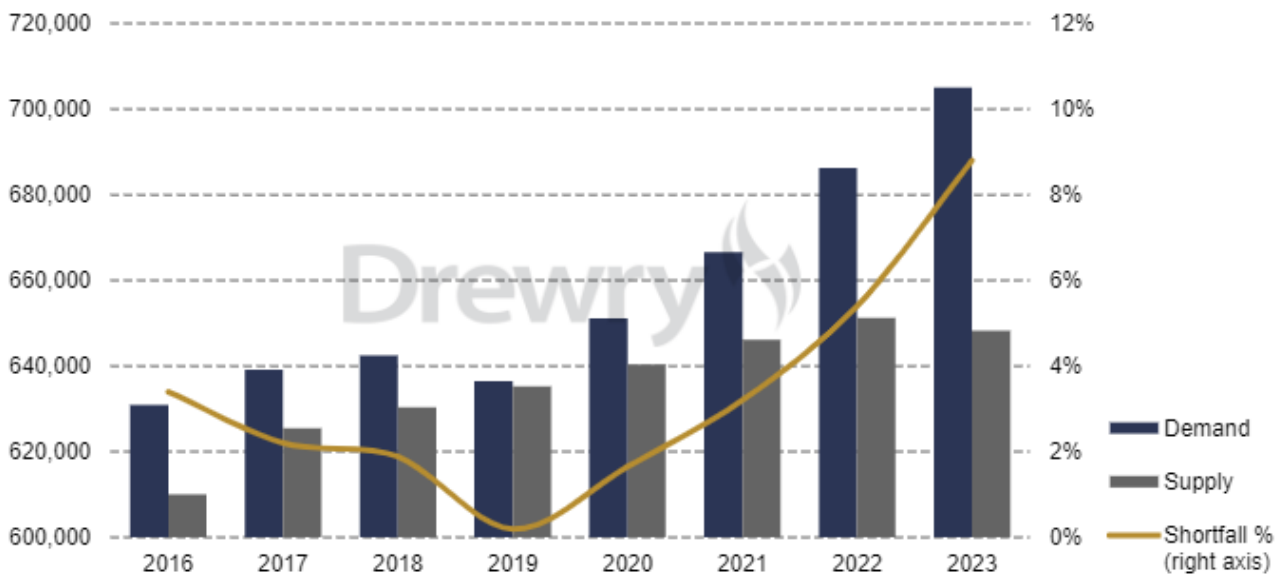


Fig. 3. Global officer demand and supply, 1 January 2023
 Source: [Drewry's Manning Annual Review and Forecast 2023/24](#)

3.3 On-Board Remote/VR Training (Connectivity Gaps at Sea)

Advanced training solutions, such as “cloud-rendered” VR or assessor-in-the-loop simulations, require robust internet connectivity with speeds of at least 50 Mbps and latency below 200 milliseconds. Traditional maritime communication systems like FleetBroadband provide only kilobit speeds, insufficient for such applications. While Low Earth Orbit (LEO) satellite services, such as Starlink Maritime and OneWeb, offer speeds up to 100 Mbps, their high upfront costs and recurring operational expenses are prohibitive for many ship operators. Consequently, seafarers on bandwidth-

constrained vessels struggle to engage in live VR drills or upload large encrypted video files for remote competency verification, limiting access to cutting-edge training during voyages.

3.4 Skill Obsolescence and Workforce Shortages

The rapid pace of technological and regulatory change renders skills obsolete faster than many MET systems can adapt. The BIMCO/ICS Seafarer Workforce Report (2021) projects a need for approximately 89,500 additional officers by 2026 to meet industry demands, underscoring the urgency of continuous upskilling and retention strategies. However, variability in training quality persists, as evidenced by Paris MoU's 2024 "Top-20 Deficiencies" dashboard, which continues to rank "Crew certificates" and "On-board training & instructions" among the most frequent causes of detentions. This indicates that competence gaps not only challenge workforce readiness but also pose direct safety risks, necessitating accelerated updates to training curricula and delivery methods.

3.5 Seafarer Wellbeing and Retention Risks

Beyond infrastructure and skill challenges, seafarer wellbeing remains a critical factor influencing training participation and career longevity. While reliable public data linking mental health repatriations to attrition are scarce, surveys by the International Seafarers' Welfare and Assistance Network (ISWAN) and the International Transport Workers' Federation (ITF) consistently identify poor wellbeing as a significant retention risk. Stress, isolation, and lack of access to consistent training opportunities during long voyages can exacerbate mental health issues, potentially reducing the effectiveness of MET programs if cadets and officers disengage or leave the industry prematurely. Addressing this requires integrating wellbeing support alongside technical training initiatives.

4. Opportunities and Best Practices

Despite the significant challenges facing Maritime Education and Training (MET), several innovative opportunities and best practices are emerging to address infrastructure gaps, accessibility issues, and evolving industry demands. These solutions leverage technology, pedagogy, regulatory frameworks, and data-driven approaches to enhance competence development and ensure seafarers are equipped for modern maritime operations. Below, key opportunities are explored as pathways to transform training systems.

4.1 Blended Learning for Flexibility and Cost Efficiency

Blended learning, which combines asynchronous e-learning for theoretical components with concentrated, in-person simulator blocks for practical skills, offers a cost-effective and flexible solution to training access issues. By reducing the need for prolonged on-site presence, this approach minimizes cadet accommodation costs and allows for more adaptable scheduling of simulator "seat-time." Widely recognized as aligning with STCW Code requirements for navigator training, blended models enable cadets to master theory online before applying it in realistic simulations, addressing facility scarcity challenges (as noted in Section 3.1). Although specific data on knowledge retention varies, the pedagogical integration of online and hands-on training is increasingly adopted as a standard practice globally.

4.2 Immersive Technologies for Advanced Scenarios

Immersive technologies, such as virtual reality (VR) and augmented reality (AR), are revolutionizing MET by enabling training for high-risk or otherwise inaccessible scenarios. Examples include managing ammonia-fuel leak emergencies, practicing high-latency remote-bridge operations under simulated adverse conditions, or familiarizing crews with novel equipment prior to deployment. These tools directly tackle the realism gaps of legacy simulators (Section 3.1) and connectivity constraints at sea (Section 3.3) by offering portable, scalable learning experiences that can sometimes be rendered offline or with minimal bandwidth, preparing seafarers for complex and hazardous situations safely.

4.3 Regulatory-Driven Training for Specialized Operations

New international regulations, such as the Polar Code (governing safe navigation in Arctic and Antarctic waters) and the International Code of Safety for Ships Using Gases or Other Low-Flashpoint Fuels (IGF Code), introduce mandatory training requirements for operations in hazardous

and environmentally sensitive areas. These codes necessitate innovative approaches to curriculum design and assessment to ensure crew competence in extreme conditions, such as ice navigation or handling alternative fuels. By embedding such specialized training, MET providers can address skill obsolescence (Section 3.4) and align with global safety and sustainability imperatives, ensuring compliance in high-stakes environments.

4.4 Industry Initiatives Enhancing Behavioral Competence

Industry-led programs are shifting training focus from equipment to human factors, fostering a culture of measurable competence. The Oil Companies International Marine Forum (OCIMF)'s SIRE 2.0 Programme, launched in 2022, prioritizes behavioral performance over hardware compliance during tanker inspections, incentivizing companies to integrate structured simulator practice into training. This ensures crews can demonstrate situational awareness and decision-making skills under scrutiny. Similarly, OCIMF's Tanker Management and Self-Assessment (TMSA 3) framework promotes Key Performance Indicators (KPIs) to benchmark safety behaviors, aligning MET with industry expectations and addressing competence gaps flagged in Port State Control data (Section 3.4).

4.5 Micro-Credentials and Transferable Credit Systems

Micro-credentials, often awarded as digital badges, enable officers to accumulate short, focused courses toward full qualifications, supporting continuous learning without lengthy commitments. The EU SkillSea project exemplifies this by developing strategies and tools for transferable credit systems across European maritime academies, enhancing mariner mobility and addressing labor-market globality challenges (as discussed in Section 4). This modular approach allows seafarers to upskill incrementally in areas like digital tools or green technologies, mitigating skill obsolescence (Section 3.4) and facilitating smoother transitions between sea-going and shore-based roles.

4.6 Data-Driven Assessment for Objective Feedback

Modern ship-handling simulators incorporate data-driven assessment frameworks that utilize quantitative KPI thresholds to measure performance, visualized through intuitive dashboards for precise, objective debriefings. This evidence-based approach, aligned with TMSA 3's emphasis on measurable safety outcomes, shifts MET from anecdotal evaluations to a robust safety culture grounded in data. By providing clear feedback on strengths and weaknesses, such tools address variability in training quality (Section 3.1) and support consistent competence verification, even in remote or blended learning environments.

5. Application of Best Practices: A Proposed Blended Training Model

Building on the opportunities and best practices outlined in Section 6, a conceptual "Blended Training Model" is proposed as a scalable, high-quality framework for Maritime Education and Training (MET). This model addresses the dual need for standardized, effective training outcomes and cost-efficient, flexible delivery methods, while responding to challenges such as facility scarcity, accessibility gaps, and skill obsolescence (Section 5). Structured in three progressive phases, it integrates digital tools, hands-on practice, and rigorous assessment to prepare seafarers for modern industry demands in alignment with STCW Code requirements.

5.1 Phase 1: Online Theoretical Instruction

The initial phase focuses on delivering comprehensive theoretical knowledge through an interactive e-learning platform accessible to cadets and officers globally. This includes multimedia modules covering essential STCW competencies, regulatory updates (e.g., Polar and IGF Codes), and emerging topics like alternative-fuel safety and digital navigation systems. Self-assessment tools, such as quizzes and scenario-based exercises, ensure mastery of content before advancement, allowing trainees to learn at their own pace. By leveraging asynchronous online delivery, this phase mitigates facility access barriers (Section 3.1) and reduces costs associated with extended on-site training, though it requires addressing broadband inequality for equitable access (Section 3.2).

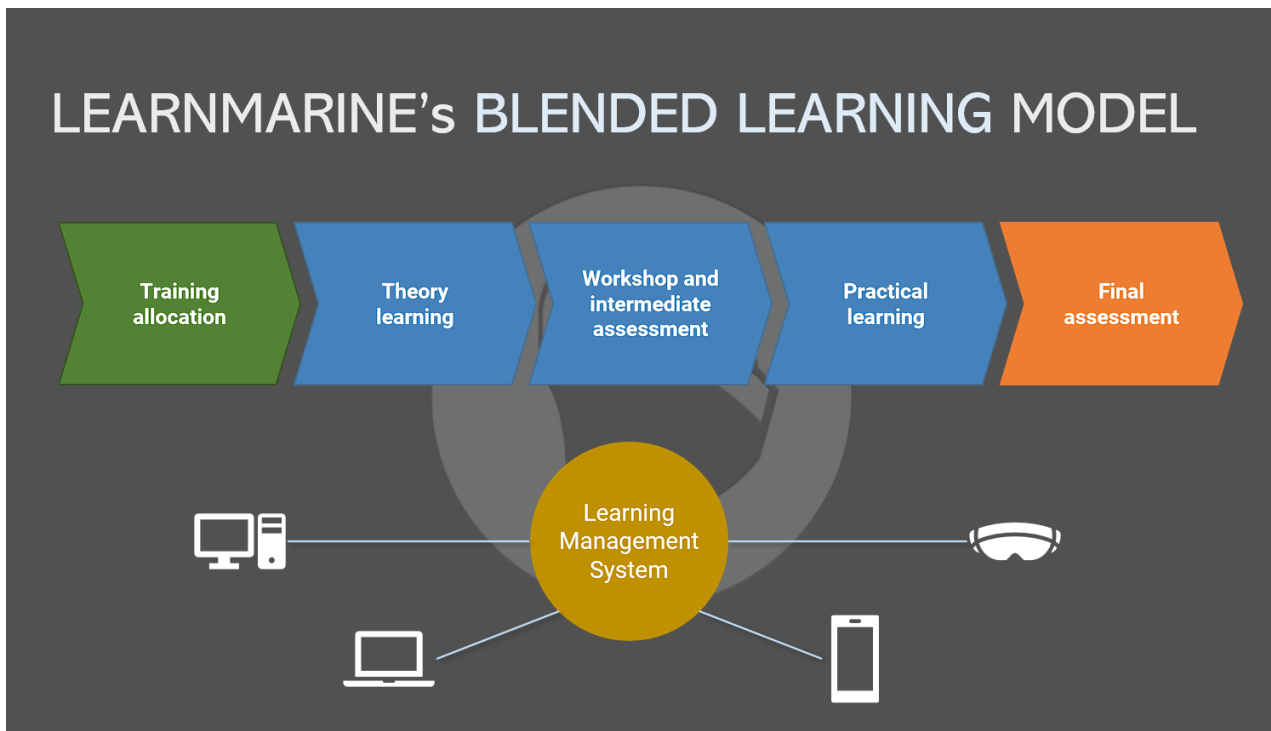


Fig. 4. Learnmarine's blended learning model

5.2 Phase 2: Simulator-Based Practical Training

Upon completing the theoretical component, trainees attend a maritime training center for intensive, hands-on simulator training to apply their knowledge in a controlled, realistic environment. This phase emphasizes practical skills and decision-making under diverse conditions, using advanced full-mission bridge and engine simulators to replicate scenarios such as emergency response to ammonia leaks, high-latency remote operations, or adverse weather navigation. By concentrating practical training into shorter, targeted blocks, the model optimizes simulator “seat-time” and addresses quality gaps in legacy hardware (Section 3.1), ensuring transferable skills for real-world shipboard operations.

5.3 Phase 3: Competency Assessment and Certification

The final phase involves a rigorous evaluation of trainee competence through a combination of simulator-based scenarios and practical exercises, utilizing data-driven assessment frameworks with quantitative Key Performance Indicators (KPIs) for objective feedback (as discussed in Section 4.6). Successful completion results in the issuance of digital micro-credentials or contributions to full certifications, with performance data securely stored for auditing, regulatory compliance, and continuous improvement purposes. This aligns with industry initiatives like OCIMF's SIRE 2.0 focus on behavioral competence (Section 4.4) and supports lifelong learning through stackable qualifications (Section 4.5), facilitating career mobility.

6. Conclusions

The maritime industry is at a pivotal moment in advancing Maritime Education and Training (MET), where innovation and collaboration can tackle challenges like facility gaps, connectivity issues, skill obsolescence, and regulatory demands while leveraging digitalization and decarbonization opportunities.

To build a future-ready workforce, stakeholders—regulators, shipowners, training providers, and seafarers—should prioritize the following:

- Harmonizing blended learning standards through IMO and industry bodies to ensure global consistency and STCW compliance;
- Developing AI-powered assessment tools with adaptive testing, simulator analytics, and remote proctoring for valid, measurable competence;

- Investing in digital infrastructure via partnerships to bridge equity gaps in underserved regions;
- Integrating stackable modules on emerging skills like alternative fuels and polar navigation to combat obsolescence;
- And emphasizing behavioral competencies through blended approaches to foster safety culture and human factors like teamwork and decision-making.

This approach will surmount barriers, advance equity, and cultivate a resilient workforce for 21st-century demands, securing safety, sustainability, and operational excellence.



+12. Підготовка фахівців з питань морської медицини. Минуле, сьогодення, майбутнє

О. М. Игнатъев, AFNI. Зав.кафедрою професійної патології ОНМедУ, ЗДНТУ, проф.,д.мед.н.

Training of specialists in marine medicine, Past, present, future.

О. М. Ignatyev, AFNI. Head of the Department of Occupational Pathology, Odessa National Medical University, Honored Worker of Science and Technology of Ukraine, Professor, Doctor of Medical Sciences.

Marine Medicine: Past, Present, Future
Oleksander Ignatyev,
 Professor, Honored Worker of Science and Technology of Ukraine
 Head of the Department of Occupational Pathology,
 Odessa National Medical University

History of the Department of Marine Medicine

- In 1977, for the first time in the USSR, the Department of Marine Medicine was established as part of the Faculty of Advanced Training of Doctors of the Odessa Medical Institute
- Clinical base - Black Sea Central Basin Clinical Hospital on Water Transport.
- The main goal of the department was postgraduate training of doctors in the specialty "marine medicine" in accordance with the developed unified program and improving the knowledge of ship medical workers in the main sections of medicine.

The Department of Marine Medicine is a clinical department of Odessa National Medical University and is represented by teachers of therapeutic and surgical profiles. For teaching related clinical disciplines, the department closely cooperates with a number of other departments of the university - general and social hygiene, epidemiology and infectious diseases, dentistry, eye diseases, psychiatry, forensic medicine, etc. In accordance with the decision of the Ministry of Health of Ukraine, since 1988 the department has begun training scientific and pedagogical personnel through full-time and part-time postgraduate studies, clinical residency. All postgraduate students of the department have successfully defended their candidate dissertations.

Interaction with other scientific and practical institutions

The department is a reference in Ukraine for maritime medicine. It maintains constant communication and exchange of methodological materials with the Research Institute of Transport Medicine (Odessa), the Research Institute of Occupational Medicine (Kyiv), the Institute of Spine and Joint Pathology named after Prof. M.I. Sytenko (Kharkiv), the Institute of Maritime Medicine in Batumi (Georgia) and the Institute of Occupational Health (Sweden).

The department takes part in international congresses, symposia and conferences dedicated to the problems of professional health of seafarers (Varna, 1988; Antwerp, 1993; Helsinki, 1995; Baltimore, 1995; Stockholm, 1996; Oslo, 1997; London, 1999; Manila, 2001; Barcelona, 2003; Rijeka, 2005 and many others. International scientific and practical conferences on topical issues of marine medicine were repeatedly held in Odessa (1976, 1992, 1997, 1999, 2003, 2005, 2008, 2011, 2013, 2015).

In 1992, the Department of Marine Medicine became part of the scientific and production association "Medicine of Transport", which was later transformed into the Ukrainian Research Institute of Marine Medicine. This, of course, increased both the level of medical support for seafarers and contributed to the development of marine medicine as a scientific discipline, as well as the introduction of the specialty "Marine Medicine" with the election of a full member of the National Academy of Medical Sciences of Ukraine in this specialty in 1993. Thus, the Department of Marine Medicine was the first in the world to organize higher marine medical education. The Department is the founder of the scientific and pedagogical medical school "Physiology and pathology of human adaptation to the conditions of the World Ocean".

By the decree of the Higher Attestation Commission of Ukraine dated 12.05.93, a specialized academic council D.41.617.01 was approved at the Ukrainian Research Institute "Transport Medicine" for the defense of candidate and doctoral theses in this specialty. During the existence of the council, 49 candidate and 15 doctoral theses were defended in this profile, and the staff published more than 600 scientific works, including monographs, textbooks, and methodological recommendations.

Safe ships are ships that have been pulled ashore. *Anacharsis of Scythia*



The Marine Medicine today

The sailor gets sick, gets injured and, sadly, dies, taking into account the specifics of work in the fleet, as before, or even more. Separate studies by foreign experts show that the mortality rate among sailors working on ships under "convenient flags" is twice as high as the corresponding indicator for sailors on ships under the national flag.

According to English authors, the increased risk of death on ships under foreign flags is associated not only with the danger of disasters: on these ships the mortality rate due to accidents was 2.2 times higher than the corresponding indicators on ships under national flags, and suicides and unexplained disappearances - 3.6 times.



Current status of prevention and treatment of seafarers' diseases

Worsened due to dynamic changes in the structure of the sea and river fleet of Ukraine, changes in ownership, the widespread practice of leasing ships to foreign companies, changes in the crew change system (crew change in any port in the world by air transport within the possible incubation period), etc.

Tens of thousands of sailors went to work on ships of foreign shipowners, mostly on ships under a "convenient flag", changing their status in Ukraine and now are hired for work, using the services of intermediary companies for employment (crewing) abroad.

Thus, the professional group - "seaman" exists. But this happens only with the signing of a contract by a sailor directly on a ship abroad. And before, he leaves the country as a "tourist" according to OVIR documents, enters Ukraine also as a "tourist", mainly by air transport.



In Ukraine, the system of monitoring the health of seafarers, which existed during the USSR, has been destroyed. A number of medical institutions of water transport have been transferred to municipal ownership (Izmail, Mykolaiv, Odesa, Mariupol, etc.)

Determination of the health suitability of individuals for work in professional groups (pilots, sailors, railway workers) has always been carried out by specialized medical institutions, taking into account the specifics of the profession and harmful factors. This allowed for comprehensive monitoring of the health of seafarers.

Given the professional focus and the availability of a clinical base, in 1999 the department was reorganized into the Department of Marine Medicine and Occupational Diseases, and in 2005 it was renamed the Department of Occupational Pathology, Clinical Laboratory and Functional Diagnostics.

The department carries out educational, scientific, methodological work, as well as advisory work on issues of occupational pathology in Odessa and at many industrial enterprises of Southern Ukraine.

The main areas of scientific activity of the department are the issues of diagnostics, treatment and prevention of diseases of internal organs and musculoskeletal system among workers of maritime and other industrial enterprises, the influence of factors of the production environment on the functional state of internal organs and musculoskeletal system among sailors and residents of Southern Ukraine.

In Ukraine today, as in many other maritime states, there is no general system for collecting information on morbidity, and in most countries of "convenient flags" there is no elementary statistics on morbidity, deaths among seafarers working on ships under a foreign flag.

Given the lack of medical personnel on ships, our department developed and implemented a program for training naval officers in the provision of medical care and patient care. This program was approved in 2000 by the Ministry of Health of Ukraine.

According to the International Association of Maritime Medicine, "a medical examination cannot be carried out without prior information about the seafarer's health.

Diagnoses cannot be based on the examinee's personal information, his mention of illnesses.

There are cases when it is advantageous to hide the illness (continuation of admission to the voyage), and there are cases when the opposite is true (retirement due to illness)."

At the request of the All-Ukrainian Association of Marine Medicine "UAMM" in March 2018, the department staff developed a work program for the thematic improvement cycle "Organization of the work of medical commissions for conducting medical examinations of persons for work on ships" (in accordance with the requirements of the STCW Code, the Guidelines on the medical examinations of seafarers), for the heads and members of medical commissions for conducting medical examinations of seafarers.

To solve this problem, a research project "Development of a technology for collecting and storing medical data for professional selection of seafarers in the form of an electronic passport /chip card/" was carried out.

The Results of the work carried out:

- Medical criteria for recording on plastic cards were developed;
- Models and programs were developed to provide information to medical workers on ships and in base marine hospitals;
- The algorithm for medical examination of seafarers was improved based on standardization of examination methods.
- The necessary additional types of examinations during professional selection of seafarers were determined due to belonging to different professional, age, and dispensary groups.

In recent years, the department has paid a lot of attention to the study of the influence of unfavorable factors of the production environment on the organism of employees of the maritime complex, which lead to overstrain, and then to the failure of adaptation systems, exacerbation of latent diseases. The scientific research work "Calcium-deficiency diseases among employees of the Odesa port plant" was carried out, as a result of which the features of the clinical condition of patients with calcium-deficiency diseases (osteoarthritis, osteoporosis, diseases of the cardiovascular system, digestive organs) were determined, criteria for early diagnosis, methods of restorative therapy using medicinal products and physical healing factors were developed and tested.

. The highest measure of human wisdom is the ability to adapt to circumstances and remain calm despite external storms.



- Today, on the remaining Ukrainian ships sailing abroad, as well as foreign ships with Ukrainian crews, work on medical support should be continued, taking into account current conditions - the lack of ship doctors, taking into account the requirements of international Conventions, etc.
- Work with seafarers should be strengthened in the following areas:



- Control of the work of medical commissions that issue medical certificates (in accordance with Convention 73) regarding the completeness of staff, equipment, and completeness of research;
- control of the work of training centers regarding the quality of crew training on medical issues;
- control of the work of crews regarding the organization and quality of briefing seafarers before departure to countries with unfavorable quarantine and OOI conditions, providing them with chemoprophylaxis means, and souvenirs;
- control of the work of ministries and other central executive bodies regarding the acquisition and availability of sufficient quantities of malaria chemoprophylaxis means in the pharmacy network.

A look to the future



The southern region of Ukraine is not only the largest maritime complex, but also the transport gateway of Ukraine for sea cargo to countries of near and far abroad, it is a region with enormous potential for further development. All this dictates the need to improve and further develop high-quality medical care on ships.

Odesa, in spite of everything, remains the maritime capital of our country.

It is home to a huge scientific and practical potential, the most important institutions that ensure the power and prestige of Ukraine as a maritime state. The proximity of the most famous educational institutions of water transport, specialized scientific and research institutes and industries allows us to solve the pressing problems of marine medicine at the present stage, to attract scientists and practitioners with a world reputation.

Thanks for attention !





13. Підготовка фумігаторників морських вантажів – як фактор забезпечення безпеки мореплавства

Є. Белобров – д.мед.н., професор, МНІ, Аварійний Комісар морської фумігації вантажів

О. Рангасв – директор Морської фумігаційної компанії "Скаллопс-Україна", МНІ

О. Файнштейн – директор Об'єднаної Морської фумігаційної компанії, "Л.П.С." МНІ, Ізраїль

Історія морської фумігації та дегазації вантажів – історія підготовки та тренінгу морських фумігаторників

З моменту розвалу у 1991 році Радянського Союзу та утворення Незалежної України, найбільш історично значимим періодом розвитку держави був стрімкий розвиток сільського господарства, наростаючий з року у рік збір зернових, величезне збільшення експорту зерна та кормів та

перевезення їх морським транспортом, що вимагало залучення до перевезення іноземних суден великої вантажомісткості.

Зріст багатомільйонних тоннних урожаїв зерна та фрахтування великого числа балкерів для їх морського вивезення понад 36,4 млн тон кожен рік за кордон, породило також невирішену проблему знешкодження під карантинних вантажів шляхом транзитної фумігації фосфіном у рейсі. перевезення на шляхах морів та океанів, що стало великою проблемою збереження життя та здоров'я моряків, попередження нотифікації та аварійних ситуацій у рейсах.

Однак на той час фумігація під карантинних вантажів на судах у рейсі проводилась «на свій хлопський розум», спорадично, випадковими людьми на флоті, як колишніми військовими, слюсарями, водіями, вчителями, міліціонерами, поліцейськими та приводило до багаточисленних випадків аварій з фумігованими вантажами, масових отруєнь екіпажів фосфіном та пов'язаних з їх смертю на судах у портах Южний, Бердянськ, Чорноморське, Одеса інші.

Результати розслідувань 12 аварій на судах т/х «Дніпровець», «Роксолана», «Святий Стефан», «Трейд Юніті» та інші з нещасними випадками у 2009-2018 роках свідчать про отруєння 56 та загибелі 11 моряків на судах субстандартного (річка-море), кастрового та балкерного флоту були пов'язані з проблемами поганого регулювання в Україні морської фумігації та відсутністю надійної державної системи навчання, підготовки та тренінгу фумігаторників, судноводіїв та екіпажів. Наприклад, дослідження екіпажів 14 суден під фумігацію у порту Бердянськ показали, що із 48 опитаних капітанів, їх помічників та боцманів тільки 2 чоловіку (4,17%) старших помічників мали досвід 2 перевезень фумігованих вантажів, решта 95,83% не мали знань безпеки перевезення зерна та кормів фумігованого отрутою у рейсі. На той час у газеті Верховної ради України «Урядовий кур'єр» було опубліковані проф. Белобров Є.П. причини нотифікацій (поганої фумігації у рейсі) вантаже-отримувачів, нещасних випадків отруєнь моряків з трьох «Б» – Безграмотність, Безконтрольність, Безкарність.

Щоб зрозуміти сьогодення, треба вивчати минуле. Етапи розробки методології навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовки та тренінгу морської фумігації вантажів

Вперше вирішення проблеми у системі морської освіти, навчання та підготовки почало у Інституті підвищення післядипломної освіти спеціалістів морського та річкового флоту Мінтранс України (ШПО) (ректор, д.тех.н., проф. Сергій Горб). При цьому, головною метою навчання було – дати на науковій основі визначення дисципліні «Морська фумігація вантажів», спеціальності «Фумігаторник морських вантажів» розробити швидкі інноваційні рішення організації методології навчання та підготовка різних працівників нової професії.

Визначити необхідний склад спеціалістів, яким потрібна підготовка щодо Системи управління безпеки технологічних етапів знезараження зерна у порту завантаження та транзитної фумігації у рейсі.

У першу чергу потрібне навчання повинно поширено на: фумігаторників морських вантажів, інспекторів портового нагляду, служби Капітану порту, капітанів та екіпажів морських суден-зерновозів, екіпажів суден портового флоту, санітарних інспекторів СКВ та екологів.

Система безпеки управління морської фумігації вантажів щодо навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовки та тренінгу контингентів морської галузі, повинна включати комплекс мер, спрямованих на попередження аварій, отруєнь фумігантами, захист життя та здоров'я людей, збереження морського середовища та забезпечення безпеки судноплавства, щодо:

1. Розробка методології морської освіти, навчання та підготовки спеціалістів фумігації зернових вантажів на суднах, інспекторів безпеки портового нагляду та служб Капітанів портів, санепіднагляду та інше.

2. Підготовки та навчання фумігаторників морських вантажів, забезпечення їх знанням, навикам та правилам безпеки фумігації на борту судна відповідно з міжнародними та національними вимогами.

3. Навчання знанням технічного стану трюмів, їх конструкції, рівня забезпечення герметизації, а також обладнання щодо монтажу системи рециркуляції (J-system) фумігаційного газу у трюмах в рейсі.

4. Підготовки фумігаторників правилам безпеки на судні, а також правилам перевезення небезпечних вантажів отруто-фумігантів на суднах портового флоту.

5. Навчання правилам безпеки та збереження морського середовища шляхом використання методів управління відходами та знешкодження залишків отруто-фумігантів на борту судна.

6. Розробки та впровадження інструкцій надання швидкої до медичної допомоги при отруєнні фосфіном на борту судно з використанням розробленої аптечки.

Підготовка фумігаторників, як вказано вище, вимагало дотримання організаційних та правових норм безпеки фумігації на суднах шляхом розробки та впровадження виробничих інструкцій для морських фумігаційних компаній з технологій транзитної фумігації у рейсі, правилам безпеки гігієни та охорони праці, надання до медичної допомоги при отруєнні фосфіном в експлуатаційних умовах та при аварійних ситуаціях.

Досягнення впровадження та критерії ефективності підготовки фумігаторників морських вантажів

Перш ніж доложить наукову, практичну та професійну суть доповіді, слід особливо зупинитися на таких поняттях у морської галузі, що таке «Морська фумігація вантажів», хто такі на флоті «Фумігаторники морських вантажів» та яка їх роль у «Безпеки мореплавства»?

Морська фумігація вантажів – це наукове поняття вперше в Україні у 2009 році було введено професором Євгеном Білобровим, для позначення області спеціальних наукових знань та практики безпеки технологічних процесів з знешкодження карантинних шкідників та збудників хворіб зернових, кормових, сільськогосподарських та деревинних вантажів шляхом знешкодження фумігантами у специфічних умовах судна та порту.

Сучасна наука та практика закономірно розглядає морську фумігацію вантажів як дуже складну систему знань, що складаються з ряду взаємодіючих підсистем: агрокультури, карантину рослин. структури судна та порту, пристрої трюмів, надбудов, експлуатації морського флоту, діяльності портів, вантажознавства, інфраструктури та логістики, охорони праці, санітарної та еколого-гігієнічної безпеки та морської медицини.

До того, знання цих дисциплін повинно стати основою професійного розвитку та взаємодії зернотрейдерів, фумігаторників морських вантажів, адміністрацій та служб

капітанів морських портів, конструкторської та техніко-технологічної мислі щодо фумігації експортних та дегазації імпорتنих зернових вантажів у портах прибуття в Україну. А також об'єктом творчих зусиль вчених в області навчань та підготовки фумігаторів та дегазаторів морських вантажів, курсантів морських академій та коледжів, спеціалістів безпеки судноплавства, експлуатації суден морського флоту, зернового морського бізнесу, що спрямовано на економічну, та медико-санітарну та екологічну безпеку морської галузі України.

Фумігаторник морських вантажів – спеціаліст з морської фумігації експортних та дегазації імпорتنих зернових та кормових вантажів у звичайних експлуатаційних умовах та при аварійних ситуаціях на суднах та портах. В Україні по сій час погано урегульовані питання фумігації на суднах, тому у 2010-2022 роках такої спеціальності у законодавстві не було, що стало причиною біля 20 випадків аварій та отруєнь 55 членів екіпажів зі смертельними наслідками на суднах у портах, з причин некваліфікованої, небезпечної роботи з фумігації на суднах безконтрольно проводили неграмотні дезінфектори та інші випадкових на флоті люди. Тому, тільки наполеглива, ефективна 10-річна, доцільна дія науковців та практиків Морського Інституту України дозволили розробити вперше законодавче у 2021 році, призначення нової в морській галузі України професії «Фумігаторник» яка вийшла в Державний Класифікатор України ДК 003:2010 під кодом 8163 та представлена у «Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників» Мінінфраструктури України, Випуск 67 «Водний транспорт», Розділ «Морський транспорт» під професійної назви робот, де: Базова професія РОБІТНИКИ. 1. ФУМІГАТОРНИК (код 8163), 2. ФУМІГАТОРНИК МОРСЬКИХ ВАНТАЖІВ (4 розряд).

Безпека мореплавства – це, по-перше, комплекс мер, які згідно вимог SOLAS 74/78 (Міжнародна конвенція з безпеки життя людини у морі), спрямовані на забезпечення надійної та безпечної роботи суден, запобігання аварій та подій на морі, а також захист життя та здоров'я екіпажів, особливо та працівників морської фумігації та дегазації вантажів на суднах та у портах.

Тому, и зрозуміла небезпека безграмотної, безконтрольної та безкарної перед рейсової діяльність далеких від морської фумігації людей та екіпажів суден при технічно поганої фумігації вантажів у рейсі. Непрофесійна їх діяльність при дегазації від фосфіну імпорتنих зернових вантажів – це прямо загроза ні тільки життю та здоров'ю моряків, а також поява частих випадків нотифікацій вантажоотримувачів, зупинки роботи судна, непродуктивні простої, аварії з попередньої фумігованими у рейсі вантажами не тільки порушують безпеку судноплавства, а й приносять великі, багато тисячні та мільйонні фінансові поразки.

Наприклад, при нашому розслідуванні незаконної дегазації імпорتنих вантажів українського зерна силами екіпажу у 2023 році у порту Ашдот (Ізраїль) порушила роботу судна та порту з пожежею фумісливів на судні та ліквідація аварії за 2 дні коштувала збитків понад 120–150 тисяч доларів.

Звідси виникає питання – чи треба або ні проводити планомірну грамотну роботу у підготовці та підвищення кваліфікації фумігаторників та дегазаторів морських вантажів у плані забезпечення безпеки судноплавства? Як це проводиться спеціалістами Морського Інституту України?

Для цього зупинимося на деяких досягненнях, впровадження та критеріях ефективності підготовки фумігаторників морських вантажів, як показник звітної діяльності членів Комітету Морського Інституту України у Ювілейному 2025 року.

За час роботи, починаючи з 2010 року, проведена успішна робота на базі Інституту підвищення кваліфікації спеціалістами морського та річкового транспорту ІПО України (ректор професор С.І Горб) у наступних напрямках:

1. Членами Морського інституту України створено та організовано на базі ІПО Програми навчання на спеціальному курсі «Морської фумігації вантажів» (керівник, д.м.н., професор, МНІ, Белобров Є.П.), на основі документів SOLAS, IMO, IMDG Code, MSC 1/Circ,1264, 2008, 1265, SAFTA, BIMCO. Розроблена методологія та навчальні програми з

підготовки різних контингентів морської галузі України щодо отримання знань та досвіду при транзитній морській фумігації вантажів на суднах у рейсі. Підготовлено: морських фумігаторників України – понад 300 чоловік, інспекторів служб капітанів портів та портового нагляду PSC – більш 400 слухачів, а також фумігаторників закордонних морських фумігаційних компаній інших держав, як Грузії, Молдови, Китаю, Ізраїлю – 26 осіб.

2. При НДІ морського інституту України (на цій час Філії ДП «Кваліфікаційного Товариства «Регістр судноплавства України») створено Навчальний Тренінг, розроблені програми навчання та підготовки з безпеки морської фумігації вантажів. Де проходять підготовку у напрямках: 1) Безпека рейдового перевезення небезпечних вантажів отруто-фумігантів на суднах портового флоту – фумігаторники-провідники перевезення отруто-фумігантів на суднах портофлоту – 18 чоловік, членів екіпажів портових буксирів – 10 чоловік. 2) Безпека одночасного гасіння та знешкодження від фосфіну отруто-фумігантів у фумісливах при їх займанні та пожежах у трюмах судан при дегазації імпортного зерна та кормів перед розвантаженням у морських портах прибуття в Україну – підготовлено більш 10 чоловік ТОВ «Скаллопс-Україна» та ТОВ «Л.П.С.». 3) Порядок проведення фумігаторниками-дегазаторами хімічних вимірів фосфіну, кисню та інше у повітрі трюмів, як критерій безпеки та видачі Довідок щодо ефективності дегазації імпортного зерна – підготовлено більш 10 осіб ТОВ «Скаллопс-Україна» та ТОВ «Л.П.С.».

3. Керівник курсу «Морська фумігація вантажів» проф. Белобров Є.П., як член Комітету МІУ та члени МІУ Рангаєв А.В., та Файнштейн О.Ю. користуються заслуженим авторитетом як спеціалісти в області ліквідації аварійних фумігаційних ситуацій.

Наприклад, визначені члени МІУ були внесені у Наказ про склад Комісії Капітанів морських портів щодо ліквідування аварійної морської події (АМП) масового отруєння моряків на суднах з фумігованими вантажами т/х «Роксолана», «Святий Стефан» та т/х «Tardy Unity» у портах Южний та Ялта (Україна), та т/х «Simas» у порту «Ашдот» (Ізраїль), т/х «Gulnak» (Італія) та інші.

4. Одним з значних напрямків підготовки з морської фумігації вантажів було и є надання допомоги 18 морським фумігаційним компаніям у розробки виробничих нормативних документів, як «Положення з організації, технології та безпеки транзитної морської фумігації вантажів на іноземних суднах. Під ред. проф. Є.П. Белоброва. Одеса – 2016», інструкцій, рекомендацій з організації безпеки технології фумігації на суднах, режиму роботи у забороненої зоні трюмів та вантажної палубі, монтажу системи рециркуляції, контролю, надійності герметизації трюмів з фумігованими вантажами перед виходом судна у рейс та інші – усього 63 документу, надання до медичної допомоги при отруєнні персоналу фосфіном на судні, що дано у «Збірнику Інструкцій і правил з безпеки та гігієни праці для фумігаторників морських вантажів при фумігації на суднах. у портах і на відкритих рейдах. Є. Белобров, О. Рангаєв, Ю. Яковіщенко, Г. Рангаєва. Одеса-2023» та інші НТД (докладно, дивитесь у виданнях журналів МІУ «Sea Review»).

5. Нами на научено обґрунтованій основі було розроблено нова методика у напрямку навчання та підготовки фумігаторників діяти у аварійних ситуаціях з отруйними фумігантами, як організація сумісного проведення учений фумігаторників та членів екіпажів суден портового флоту з Плану ліквідації аварійного попадання ящиків та банок отруто-фумігантів в акваторії портів та відкритому рейді при перевезенні на суднах портофлоту.

Звіт про результати учений у 2021 році фумігаторників «Скаллопс-Україна», «Укртранссервіс», «Фумігейшн-Груп» та Управління портофлотом портів Одеса та Південний на борту РК «Аурора», порту Одеса » дивитися у журналі МІУ «Sea Review» № 4 (88) 2021.

6. Одним з ефективних шляхів досягнення, впровадження критеріїв методу ефективності підготовки фумігаторників було розробка учбової та підготовчої літератури навчання морської експортної фумігації та дегазації імпортованих вантажів, які представлені в розробки та отриманні Патентів України та виданні книг та брошур:

– Морська фумігація: Словник-довідник з знезараження вантажів на суднах та у портах». Белобров Є.П. та інші, Одеса, 2022 – 334 стор.

– Морська фумігація вантажів: бібліограф. реферативне видання / Є.П. Белобров О.В. Рангаєв та інші. Під ред. проф. Є.П. Белоброва. – Одеса, 2022 – 400 стор.

– Положення з організації, технології та безпеки транзитної морської фумігації вантажів на іноземних суднах (Стандарт ВГОФА) /Ред. Є.П. Белобров, Київ- Одеса -2016. – 72 стор.

– Пам'ятка з охорони праці для морських фумігаторників вантажів на суднах та у портах/ Є.П. Белобров, Ю.Д. Яковиченко, О.В. Рангаєв. –Одеса. -2020, – 20 стор.

– Збірник інструкцій і правил з безпеки та гігієни праці для фумігаторників морських вантажів при фумігації на суднах, у портах і на відкритих рейдах. Під ред. проф. Є.П. Белоброва. – Одеса, Фенікс – 2023 – 33 стор.

– Положення про спеціальну медичну аптечку при отруєнні фосфіном на борту судна/ Під ред. проф. Є.П. Белоброва, Одеса, Фенікс – 2023. – 31 стор.

– Інструкція з надання до медичної допомоги з використанням переліку ліків спеціальної аптечки при отруєнні фосфіном на борту судна/ Під ред. проф. Є.П. Белоброва, Одеса. – 2014. – 16 стор.

Всього за звітний період нами було подано та отримано 20 Патентів України на винахід та корисні моделі у морської фумігації та дегазації зернових та кормових вантажів. Серед найбільш активних членів МІУ у винахідницької діяльності та маючих Патенти України слід відмітити: проф. Білоброва Є.П. – 20, Рангаєва О.В – 13, Андреева В.В. – 4, Рангаєва Г.О. – 4, Файнштейн О.Ю -2.

Однак, треба відмітити що передача цих досягнень науковців та практиків МІУ винахідництва у морської фумігації вантажів ще не- достатньо організовано в НУ «ОМА» на належному рівні.

Рішення проблеми підготовки фумігаторників- дегазаторів при обробки суден з імпортованими вантажами

Досвід підготовки фумігаторників морських вантажів та інспекторів портового нагляду (PSC) безпеки судноплавства морських портів України свідчить, що для навчання зовсім незнайомим знанням морської дегазації імпортованих, попередньо фумігованих отрутою у рейсі зернових можлива лише на основі створення «Системи безпеки управління морської дегазації та розвантаження оброблених від фосфіну вантажів на суднах» (далі Система).

Тому, для розробки навчальних програм підвищення кваліфікації у цієї області потрібні такі знання, як:

– хто, на законодавчому рівні, повинен проводити дегазацію імпортованих зернових вантажів попередньо фумігованих фосфіном у рейсі на суднах з наступним хімічним контролем повітря при розвантаженні трюмів у портах прибуття;

– які фактори небезпеки для життя та здоров'я сепроводжують роботу фумігаторників-дегазаторів та докерів-механізаторів при дегазації та розвантаженні імпортованих вантажів;.

– причини та наслідки займання та пожеж залишків отруто-фумігантів у фумісливах, зерна або кормів при відкритті кришок трюмів на суднах які прибули у порт для розвантаження, які попередньо були фуміговано у рейсі;

– які основні документи повинні бути розроблені у морських фумігаційних компаніях для фумігаторників-дегазаторів та у морських торговельних портах докерам – механізаторам забезпечення безпеки дегазації, розвантаженні судна, особливо при аварійних ситуаціях, як займання фумісливів та пожежах зерна або кормів;

– сучасні методи одночасного гасіння та нейтралізації від фосфіну залишків отруто-фумігантів при пожежах фумісливів, які були витягнути з трюмів;

– хто з керівників дегазації або розвантаження знешкоджених від фосфіну вантажів, має право надавати документи підтверджуючих безпеку дегазаторів та членів екіпажів при роботі з імпортними вантажами. На даний час при вирішенні цих питань членами МІУ була розроблена Система безпеки управління морської дегазації та розвантаження судна, яка передбачала складання наступних нормативно-технічних документів:

1. Інструкція «Скаллопс-Україна» № 0603/25 від 06 березня 2025 р. безпеки та попередження отруєнь фумігаторників-дегазаторів, членів екіпажів та докерів при дегазації від фосфіну імпортних зернових вантажів. одночасного гасіння та знешкодження фуміслівів при їх займанні у трюмах поперед розвантаження у портах прибуття в Україну у військовий та після воєнний час.

2. Інструкція Морського торговельного порту Південний № 456 від 30.06.2025 року з організації безпечного розвантаження судна, попередньо фумігованих у рейсі та дегазованих імпортних вантажів у порту прибуття.

3. Регламент Системи управління безпеки дегазації та розвантаження імпортних зернових вантажів та кормових вантажів у портах прибуття в Україну у військовий та після воєнний час. Протокол № 102 (17) від 27.06.2025 року.

Одночасно з розробкою виробничих нормативно-технологічних інструкцій була проведена широка робота навчання та підготовка фумігаторників морських вантажів ТОВ «Скаллопс-Україна» (директор Рангаєв О.В. МНІ) та ТОВ «Л.П.С.» (директор Файнштейн О.Ю) на базі Навчального Тренінгу Філії НДІ морського інституту морського флоту України ДП «Регістру судноплавства України» для проведення на базі Навчального Тренінгу підвищення кваліфікації та отримання свідоцтва: «Фумігаторника-дегазатора», «Фумігаторника-провідника рейдового перевезення отруто-фумігантів», «Фумігаторника з дозволом проведення хімічних вимірів при фумігації та дегазації морських вантажів.

На даний час у морської галузі України є тільки дві Морські фумігаційні компанії «Скаллопс-Україна» та «Л.П.С.», які підготовлені та мають професійних дозвіл безпечно проводити і спеціалісти роботи з дегазації імпортних вантажів на судах у портах прибуття в Україну.

Міжнародна діяльність Робочої групи МІУ «Безпека морської фумігації» як критерій безпеки судноплавства України

Треба особливо відмітити, що популярність діяльність членів МІУ з безпеки морської фумігації експортних та дегазації імпортних зернових вантажів вийшла за межі України та у наступний час тісно співпрацює з Міжнародною асоціацією торгівлі зерном та кормами GAFTA – London та її відділенням GAFTA – КИЇВ з Експертною групою безпеки фумігації ЄС і Комісією ООН щодо безпеки та попередження отруєнь екіпажів при навантаженні річкових суден EBU/ESO у портах Німеччини, Нідерландів та перевезенні по внутрішнім водним шляхам Європейського Союзу, згідно вимог Правил ADN ООН.

При чому члени МІУ прийняли участь у спільних з Експертною групою Комісії ООН роботах по розробки наступних документів:

1. Внесення на розгляд у Комітет ООН проекту нового вантажу 9 класу небезпеки UN 9007 «ПОПЕРЕДНЬО ФУМІГОВАНИЙ НАСИПНИЙ ВАНТАЖ» для затвердження у січні 2027 році.

2. Проект «Правил GAFTA дегазації імпортних зернових та кормових вантажів»

Наприкінці слід зазначити, що критерієм якісної та ефективної роботи членів МІУ «Групи з безпеки фумігації та дегазації вантажів» у звітному періоді у напрямку підготовки фумігаторників морських вантажів – як фактор забезпечення безпеки судноплавства є факт того, що починає з 2018 року на наступний час у морської галузі України не було зареєстровано ні одного випадку гострого отруєння фосфіном людей, забруднення отруто-фумігантами морського середовища та аварійних морських подій з фумігованими вантажами у морських портах України.

Training of marine cargo fumigators – as a factor of ensuring the maritime navigation safety

E. Belobrov – Doctor of Science, Professor, MNI, Emergency Commissioner for Marine Cargo Fumigation

O. Rangaev – Director of Marine Fumigation Company "Scallops-Ukraine", MNI

H.Fainstein – Director of the United Marine Fumigation Company "L.P.S". AFNI, Izrail.

History of marine fumigation and cargo decontamination – history of education and training of marine fumigators

Since the collapse of the Soviet Union in 1991 and the formation of independent Ukraine, the most historically significant period of the state's development has been the rapid development of agriculture, the growing year-on-year grain harvest, a huge increase in grain and feed exports and their transportation by sea, which required the involvement of foreign large-capacity vessels in the transportation.

The growth of multimillion-ton grain harvests and the chartering of a large number of bulk carriers for their maritime export of more than 36.4 million tons annually abroad also gave rise to the unresolved problem of neutralizing quarantined cargoes by transit fumigation with phosphine in transit. Transportation on the routes of seas and oceans, which has become a major problem of preserving the life and health of seafarers, preventing notifications and emergencies on voyages.

However, at that time, fumigation of quarantined cargo on ships in transit was carried out “at their own sweet will”, sporadically, by random people in the fleet, such as former military personnel, mechanics, drivers, teachers, militiamen, police officers, and led to numerous cases of accidents with fumigated cargo, massive phosphine poisoning of crews and related deaths on ships in the ports of Yuzhny, Berdiansk, Chornomorsk, Odesa, and others.

The results of investigations of 12 accidents on the m/v “Dniprovets”, “Roksolana”, “Svyaty Stefan”, “Trade Unity” and other vessels in 2009-2018 indicate that 56 seamen were poisoned and 11 seamen died on substandard (river-sea) vessels, castor and bulk fleet were related to the problems of poor regulation of marine fumigation in Ukraine and the lack of a reliable state system of education, training and coaching for fumigators, shipmasters and crews were associated with the problems of poor regulation of marine fumigation in Ukraine. For example, a survey of the crews of 14 vessels under fumigation in the port of Berdiansk showed that out of 48 surveyed captains, their assistants and boatswains, only 2 persons (4.17%) of the senior assistants had experience of 2 fumigated cargo shipments, while the remaining 95.83% had no knowledge of the safety of transporting grain and feed fumigated with poison in a voyage. At that time, Prof. Yevhen Belobrov published in the newspaper of the Verkhovna Rada of Ukraine “Uriadovyi Kurier” the reasons for notifications (poor fumigation in the voyage) of consignees, accidents of poisoning of seamen with three “I” – Illiteracy, Insufficient control, Impunity

To understand the present, it is necessary to study the past. Stages of development of methodology for education, advanced training, retraining and training of maritime cargo fumigation

For the first time, the problem in the maritime education, training and education system was solved at the Institute for Advanced Postgraduate Education of Maritime and River Fleet Specialists of the Ministry of Transport of Ukraine (IPE) (Rector, Doctor of Technical Sciences, Professor Serhii Horb). The main goal of the training was to scientifically define the discipline “Marine Cargo Fumigation” and the specialty “Marine Cargo Fumigator”, to develop quick innovative solutions for organizing the methodology of education and training of various employees of the new profession. To identify the necessary composition of specialists who need training in the Safety Management System for the technological stages of grain disinfection at the port of loading and transit fumigation in transit.

First of all, the required training should be extended to: marine cargo fumigators, port surveillance inspectors, Harbor Master's office, captains and crews of grain carriers, crews of port fleet vessels, sanitary inspectors and ecologists.

The safety management system for marine cargo fumigation with regard to education, advanced training, retraining and coaching of the maritime industry contingents should include a set of measures aimed at preventing accidents, fumigant poisoning, protecting human life and health, preserving the marine environment and ensuring safety of navigation, in particular:

1. Development of a methodology for maritime education and training of grain cargo fumigation specialists on ships, port security inspectors and port captains' services, sanitary and epidemiological control, etc.

2. Preparation and training of sea cargo fumigators, providing them with knowledge, skills and safety rules of fumigation on board the vessel in accordance with international and national requirements.

3. Giving knowledge of the technical condition of holds, their design, level of sealing, as well as equipment for installing a fumigation gas recirculation system (J-system) in holds during a voyage.

4. Training fumigators in safety rules on ships, as well as the rules for transporting dangerous cargoes of poisons and fumigants on ships of the port fleet.

5. Training in safety rules and preservation of the marine environment through the use of waste management methods and neutralization of fumigant residues on board the vessel.

6. Development and implementation of instructions for providing emergency medical care in case of phosphine poisoning on board using the developed first aid kit.

Training of fumigators, as described above, required compliance with organizational and legal standards of fumigation safety on ships by developing and implementing production instructions for marine fumigation companies on transit fumigation technologies in transit, occupational health and safety rules, and first aid in case of phosphine poisoning in operational conditions and in emergency situations.

Achievements of implementation and criteria for the effectiveness of marine cargo fumigators training

Before presenting the scientific, practical and professional essence of the report, it is necessary to focus on the following concepts in the maritime industry: what is “Marine Cargo Fumigation”, who are the “Marine Cargo Fumigators” in the fleet and what is their role in “Safety of Navigation”?

Marine Cargo Fumigation is a scientific concept first introduced in Ukraine in 2009 by Professor Yevhen Belobrov to denote the field of special scientific knowledge and safety practice of technological processes for the neutralization of quarantine pests and pathogens of grain, feed, agricultural and wood cargoes by fumigation in specific conditions of the ship and port.

Modern science and practice naturally consider marine cargo fumigation as a very complex system of knowledge consisting of a number of interacting subsystems: agriculture, plant quarantine, ship and port structure, hold arrangement, superstructures, marine fleet operation, port operations, cargo science, infrastructure and logistics, occupational safety, sanitary and environmental safety, and marine medicine.

In addition, knowledge of these disciplines should become the basis for professional development and interaction of grain traders, marine cargo fumigators, administrations and services of seaport captains, design and technical and technological thinking on fumigation of export and degassing of imported grain cargo at ports of arrival in Ukraine. It is also the object of creative efforts of scientists in the field of education and training of marine cargo fumigators and degassers, cadets of maritime academies and colleges, specialists in shipping safety, operation of ships of the maritime fleet, grain maritime business, aimed at economic, health and environmental safety of the Ukrainian maritime industry.

A **Marine Cargo Fumigator** is a specialist in marine fumigation of export and degassing of imported grain and feed cargo under normal operating conditions and in case of emergencies on ships and ports. Fumigation on ships is still poorly regulated in Ukraine, so in 2010-2022 there was no such specialty in the legislation, which caused about 20 cases of accidents and fatal poisonings of 55 crew members on ships in ports, due to unskilled, dangerous fumigation work on ships carried out uncontrolled by illiterate disinfectants and other random people in the fleet. Therefore, only the persistent, effective 10-year, expedient action of scientists and practitioners of the Maritime Institute

of Ukraine allowed to develop for the first time in 2021, the legislative appointment of a new profession in the maritime industry of Ukraine “Fumigator”, which was published in the State Classifier of Ukraine DK003:2010 under code 8163 and presented in the “Handbook of Qualification Characteristics of Professions” of the Ministry of Infrastructure of Ukraine, Edition 67 “Water Transport”, Section “Marine Transport” under the professional name, where: Basic occupation WORKERS. 1. Fumigator (code 8163), 2. MARINE CARGO FUMIGATOR (4th category).

Maritime Safety is, first of all, a set of measures that, in accordance with SOLAS 74/78 (International Convention for the Safety of Life at Sea), are aimed at ensuring reliable and safe operation of ships, preventing accidents and incidents at sea, as well as protecting the lives and health of crews, especially those involved in marine fumigation and cargo decontamination on ships and in ports.

Therefore, the danger of ignorant, uncontrolled and unpunished pre-voyage activities of people and crews far from marine fumigation, with technically poor cargo fumigation in a voyage, is understandable. Their unprofessional activity in degassing of the imported grain cargoes from phosphine is a direct threat not only to the lives and health of seafarers, but also to the frequent occurrence of consignee notifications, ship shutdowns, unproductive downtime, and accidents with cargoes previously fumigated in transit, which not only violate shipping safety but also bring large, multi-thousand and million-dollar financial losses.

For example, during our investigation of the illegal degassing of imported Ukrainian grain cargo by the crew in 2023 in the port of Ashdot (Israel), the ship and the port were disrupted by a fire of fumigants on the ship, and the liquidation of the accident in 2 days cost more than \$120-150 thousand.

This raises the question – is it necessary or not to carry out systematic competent work in the training and professional development of marine cargo fumigators and degassers in terms of ensuring the navigation safety? How do the specialists of the Maritime Institute of Ukraine do it?

To do this, let us focus on some achievements, implementation and performance criteria for the training of marine cargo fumigators as an indicator of the reporting activities of the members of the Committee of the Maritime Institute of Ukraine in the Jubilee year 2025.

Since 2010, successful work has been carried out on the basis of the Institute for Advanced Training of Maritime and River Transport Specialists of the IMI of Ukraine (Rector Prof. S.I. Horb) in the following areas:

1. The members of the Maritime Institute of Ukraine created and organized on the basis of the IPS the Training Program for a special course “Marine Cargo Fumigation” (Head, Doctor of Medical Sciences, Professor, MNI, Belobrov Y.P.), based on the documents of SOLAS, IMO, IMDG Code, MSC 1/Circ. 1264, 2008, 1265, GAFTA, BIMCO. The methodology and training programs were developed to train various contingents of the Ukrainian maritime industry to gain knowledge and experience in transit marine fumigation of cargoes on ships in transit. More than 300 Ukrainian maritime fumigators were trained, more than 400 inspectors of the PSC port masters and port supervision services, as well as fumigators of foreign maritime fumigation companies from other countries such as Georgia, Moldova, China, and Israel – 26 persons.

2. At the Scientific-Research Institute of the Maritime Institute of Ukraine (currently a branch of the State Enterprise “Qualification Society “Register of Shipping of Ukraine”), a Training Center was created, training programs on the safety of marine cargo fumigation were developed. The training is provided in the following areas: 1) Safety of roadside transportation of dangerous cargoes of pesticides and fumigants on port fleet vessels – fumigators-conductors of transportation of pesticides and fumigants on port fleet vessels – 18 people, crew members of port tugs – 10 people. 2) Safety of simultaneous extinguishing and neutralization of phosphine from pesticides in fumigants in case of their ignition and fires in the holds of vessels during degassing of imported grain and feed before unloading in the seaports of arrival in Ukraine – more than 10 people were trained by Scallops-Ukraine LLC and L.P.S. LLC. 3) Procedure for conducting chemical measurements of phosphine, oxygen, etc. in the hold air by fumigators-degassers as a safety criterion and issuing certificates of effectiveness of imported grain degassing – prepared by more than 10 people of Scallops-Ukraine LLC and L.P.S. LLC.

3. The head of the course “Marine Cargo Fumigation” Prof. Belobrov Y.P., as a member of the MIU Committee and MIU members Ranegayev O.V. and Fainstein O.Y. enjoy a well-deserved reputation as specialists in the field of emergency fumigation situations.

For example, the designated members of the MIU were included in the Order on the composition of the Commission of Harbor Masters to eliminate the marine emergency (ME) of mass poisoning of seafarers on ships with fumigated cargoes on the m/v “Roksolana”, “St. Stefan”, and m/v “Trade Unity” in the ports of Yuzhny and Yalta (Ukraine), and the m/v “Simas” in the port of Ashdot (Israel), the m/v “Gulnak” (Italy), and others.

4. One of the significant areas of training in marine cargo fumigation was and is to assist 18 marine fumigation companies in the development of production regulations, such as “Regulations on the organization, technology and safety of transit marine cargo fumigation on foreign ships. Edited by Prof. Y.P. Belobrov. Odesa – 2016”, instructions, recommendations on the organization of safety of fumigation technology on ships, the mode of operation in the prohibited area of holds and cargo deck, installation of a recirculation system, control, reliability of sealing holds with fumigated cargo before the ship departs, and others – 63 documents in total, providing medical assistance in case of phosphine poisoning of personnel on board a ship, which is given in the “Instruction Book and Rules on Occupational Safety and Health for Marine Cargo Fumigators during Fumigation on Ships. in ports and on open roads. Y. Belobrov, O. Rangayev, Y. Yakovishchenko, G. Rangayeva. Odesa-2023” and other normative technical documentation (for more details, see the editions of the MIU “Sea Review” journals).

5. On a scientifically sound basis, we have developed a new methodology for training and preparing fumigators to act in emergency situations with toxic fumigants, such as organizing joint drills of fumigators and crew members of port fleet vessels on the Plan for the Elimination of Accidental Release of Boxes and Cans of Poison-Fumigants in Port Water Areas and Open Water Traffic during transportation on port fleet vessels.

For the report on the results of the drills in 2021 of the fumigators of “Scallops-Ukraine”, “Ukrtranservice”, “Fumigation Group” and the Port Fleet Management of the ports of Odesa and Pivdennyi aboard the RC “Aurora”, port of Odesa, see the MIU “Sea Review” magazine No. 4 (88) 2021.

6. One of the effective ways to achieve, implement the criteria of the method of fumigators training effectiveness was the development of educational and training literature for training maritime export fumigation and degassing imported cargo, which are presented for development and obtaining of Patents of Ukraine and publication of the following books and brochures:

– Marine Fumigation: Dictionary and reference book on cargo disinfection on ships and in ports. Belobrov Y.P. and others, Odesa, 2022 – 334 pp.

– Marine cargo fumigation: a bibliographic reference publication / Y.P. Belobrov, O.V. Rangaiev and others. Edited by Prof. Y.P. Belobrov – Odesa, 2022 – 400 pp.

– Regulations on the Organization, Technology and Safety of Transit Marine Cargo Fumigation on Foreign vessels (VGOFA Standard) / Edited by Y.P. Belobrov, Kyiv-Odesa -2016. – 72 pp.

– Memorandum on Occupational Safety and Health for Marine Cargo Fumigators on Ships and in Ports / Y.P. Belobrov, Y.D. Yakovishchenko, O.V. Rangayev, Odesa. -2020, – 20 pp.

– Instruction Book and Rules on Occupational Safety and Health for Marine Cargo Fumigators during Fumigation on Ships. in ports and on open roads. Edited by Prof. Y.P. Belobrov – Odesa, Phoenix – 2023 – 33 pp.

– Regulations on a Special Medical Kit in Case of Phosphine Poisoning on Board a Vessel / Edited by Prof. Y.P. Belobrov, Odesa, Phoenix – 2023 – 31 pp.

– Instruction for Provision of Medical Care Using the List of Medicines of a Special First Aid Kit in Case of Phosphine Poisoning on Board a Vessel / Edited by Prof. Y.P. Belobrov, Odesa, 2014. – 16 pp.

In total, during the reporting period, we filed and received 20 Patents of Ukraine for inventions and utility models in the field of marine fumigation and degassing of grain and feed cargoes. Among the most active members of the MIU in inventive activity and holders of Patents of Ukraine are: Prof. Belobrov Y.P. – 20, Rangayev O.V. – 13, Andreiev V.V. – 4, Rangayeva G.O. – 4, Fainstein O.Y. – 2.

However, it should be noted that the transfer of these achievements of scientists and practitioners of the Institute of Invention in marine cargo fumigation is not yet sufficiently organized at the NU “OMA”.

Solving the problem of training fumigators and degassers when handling ships with imported cargo

Experience of training of marine cargo fumigators and port security control (PSC) inspectors of Ukrainian seaports shows that training of the persons who are completely unfamiliar with marine degassing of imported grain, previously fumigated with poison in voyage, is possible only on the basis of creation of the “Safety Management System for Marine Degassing and Unloading of Phosphine-Treated Cargo on Ships” (hereinafter referred to as the System).

Therefore, the development of training programs in this area requires the following knowledge:

- who, at the legislative level, should carry out degassing of imported grain cargoes pre-fumigated with phosphine during the voyage on ships with subsequent chemical control of the air during unloading of holds at ports of arrival;

- what are the life and health hazards that accompany the work of fumigators-degassers and dock mechanics during degassing and unloading of imported cargoes;

- causes and consequences of ignition and fires of fumigant residues in fumisleaves, grain or feed when opening hold covers on ships arriving at the port for unloading that were previously fumigated during the voyage;

- what basic documents should be developed in maritime fumigation companies for fumigators-degassers and in commercial seaports for dockers-mechanizers to ensure the safety of degassing, unloading of the vessel, especially in emergency situations such as fumisleaves ignition and grain or feed fires;

- modern methods of simultaneous extinguishing and neutralization of residual fumigant poisons from phosphine in case of fumisleaves fires that have been removed from holds;

- which of the managers of degassing or unloading phosphine-free cargoes is entitled to provide documents confirming the safety of degassers and crew members when working with imported cargoes.

To date, in addressing these issues, members of the MIU have developed a Safety Management System for marine degassing and ship unloading, which included the following regulatory and technical documents:

1. Instruction No. 0603/25 of March 06, 2025 of the “Scallops-Ukraine” on safety and prevention of poisoning of fumigators-degassers, crew members and dockworkers during phosphine degassing of imported grain cargo. simultaneous extinguishing and neutralization of fumisleaves in case of their ignition in holds before unloading at ports of arrival in Ukraine in wartime and post-war.

2. Instruction of the Pivdennyi Commercial Sea Port No. 456 dated 30.06.2025 on the Organization of safe unloading of vessels, pre-fumigated in transit and degassed imported cargoes at the port of arrival.

3. Regulations of the Safety Management System for degassing and unloading of imported grain and feed cargoes at ports of arrival in Ukraine in wartime and post-war. Protocol No. 102 (17) of 27.06.2025.

Simultaneously with the development of production regulatory and technological instructions, extensive work was carried out to educate and train marine cargo fumigators of the “Scallops-Ukraine” LLC (Director Rangayev O.V. MNI) and the “L.P.S.” LLC (Director Fainstein O.Y.) on the basis of the Training of the Branch of the Research Institute of the Maritime Institute of the Ukrainian Navy of the State Enterprise “Shipping Register of Ukraine” for advanced training and obtaining a certificate: “Fumigator-Degasser”, “Fumigator-Conductor of Fumigant Transportation”,

“Fumigator with Permission to Conduct Chemical Measurements During Fumigation and Degassing of Marine Cargoes”.

At present, there are only two maritime fumigation companies in Ukraine, the “Scallops-Ukraine” and the “L.P.S.”, which are trained and professionally authorized to safely carry out and perform degassing of imported cargo on ships at ports of arrival in Ukraine.

International activities of the MIU Working Group “Safety of Marine Fumigation” as a criterion for the safety of Ukrainian shipping

It should be noted that the popularity of the activities of the MIU members on the safety of maritime fumigation of export and degassing of imported grain cargoes has gone beyond Ukraine and nowadays the MIU members closely cooperate with the International Grain and Feed Trade Association GAFTA – London and its branch GAFTA – Kyiv with the EU Fumigation Safety Expert Group and the UN Commission on the safety and prevention of crew poisoning during loading of EBU/ESO river vessels in German ports, and the Netherlands and transportation on the inland waterways of the European Union, in accordance with the requirements of the UN ADN Regulations.

Moreover, the MIU members took part in the joint work with the Correspondence Group of the UN Commission on the development of the following documents:

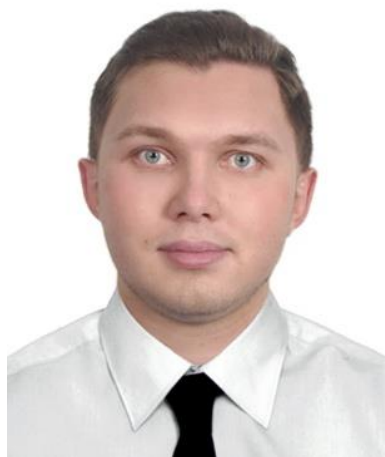
1. Submission to the UN Committee of a draft of a new hazard class 9 cargo UN 9007 “BULK CARGOES, PREVIOUSLY FUMIGATED” for approval in January 2027.

2. Draft “of GAFTA Rules for the degassing of imported grain and feed cargoes”

In conclusion, it should be noted that the criterion of quality and effective work of the MIU members “Cargo Fumigation and Degassing Safety Group” in the reporting period in the direction of training of marine cargo fumigators – as a factor in ensuring the safety of navigation is the fact that starting from 2018 no cases of acute phosphine poisoning of people, pollution of the marine environment by pesticides and maritime accidents with fumigated cargoes in Ukrainian seaports were registered in the maritime industry of Ukraine.

14. Процедура безпеки та належна підготовка екіпажу для бункерування СПГ

Сурінов Ігор Леонидович, PhD, судноводій, Nordic Hamburg, MNI.



Анотація

У статті розглядаються основні процедури безпеки та важливість належного навчання екіпажу під час проведення СПГ-бункерування. Особлива увага приділяється аналізу потенційних ризиків, пов'язаних із специфікою СПГ як криогенного та легкого палива, а також методам їх мінімізації через застосування зон безпеки, технічних заходів і тренувань. Представлено комплекс дій у разі надзвичайних ситуацій, включно з пожежами, витокami та відмовами обладнання, а

також порядок взаємодії між екіпажами та портовими службами. Визначено роль регулярних навчань і тренувань на борту для підвищення рівня готовності та безпеки операцій СПГ-бункерування. Наведені рекомендації спрямовані на підвищення стандартів безпеки і ефективності процедур бункерування на сучасних судах з СПГ-двигунами.

1. Вступ

У зв'язку з посиленням екологічних вимог та глобальним прагненням перейти на більш чисті джерела енергії, **зріджений природний газ (LNG)** поступово стає перспективним і все більш популярним видом морського пального. Завдяки зниженому рівню викидів і відповідності міжнародним нормам, зокрема додатку VI до MARPOL, він є привабливим вибором для судновласників і операторів, які прагнуть зменшити вплив на довкілля. Однак

разом із перевагами LNG несе в собі і специфічні експлуатаційні та безпекові виклики, які потребують особливої уваги для захисту життя, майна та навколишнього середовища.

Операції з бункерування LNG мають здійснюватися з чітким дотриманням усіх чинних процедур, стандартів і правил, встановлених державою порту, прапором судна, судноплавною компанією, контейнерним терміналом і фрахтувальниками.

Хоча ймовірність випадкового розливу LNG вважається дуже низькою, у разі такого інциденту може утворитися хмара газу, здатна поширюватися на значну відстань від джерела. Це – одна з головних відмінностей LNG від інших видів морського пального. Ефективне управління ризиками вимагає розуміння потенційного розміру небезпечної зони та застосування відповідних заходів для зниження ризиків. **Небезпечна зона** – це тривимірний простір, у якому горюча або вибухонебезпечна атмосфера може виникати достатньо часто, щоб вимагати суворого контролю джерел займання.

Зона безпеки, у свою чергу, охоплює простір, у межах якого найімовірніше можуть виникнути витоки, а в особливих випадках – існує загроза витоку газу, що може становити небезпеку для життя людей або пошкодити інфраструктуру. Метою створення Зони безпеки є мінімізація ризику травмування персоналу та пошкодження обладнання шляхом реалізації таких заходів:

1. Ефективне стримування витоків та розливів.
2. Запобігання джерелам займання та можливим пожежам або вибухам.
3. Обмеження доступу для стороннього персоналу, щоб уникнути додаткових втрат у разі аварії.
4. Захист ключових членів екіпажу за допомогою засобів індивідуального захисту (ЗІЗ) для зменшення ризику травм чи загибелі.

З огляду на характер зазначених небезпек, наполегливо рекомендується забезпечити повну обізнаність всіх членів екіпажу щодо ризиків, пов'язаних з бункеруванням LNG. У зв'язку з цим проведення регулярних навчань з безпеки та спеціалізованих тренувань є обов'язковим. Такі заняття дозволяють обговорити стратегії запобігання небезпекам та надати екіпажу практичні навички для реагування в надзвичайних ситуаціях. У цій статті проаналізовано типові ситуації, що можуть виникнути під час бункерування LNG, та запропоновано відповідні рішення на основі ефективної підготовки на борту судна.

2. Загальні вимоги до підготовки з безпеки перед початком бункерування LNG

Операції з бункерування LNG зазвичай класифікуються на чотири основні, загально визнані способи подачі пального на судна, що працюють на природному газі:

1. Бункерування типу «судно–судно» (STS).
2. Бункерування з автоцистерни на судно.
3. Бункерування з берегового терміналу на судно.
4. Застосування контейнеризованих (переносних) LNG-цистерн як паливних резервуарів на борту.

Для кожного з методів необхідно суворо дотримуватись відповідних заходів безпеки та правил користування засобами зв'язку під час підготовки до бункерування та в ході самих операцій. Нижче наведено основні вимоги до радіобладнання під час проведення бункерування LNG:

1. Радіопередавачі середньої частоти (MF) мають бути вимкнені та заземлені на період бункерування. Основні антени радіозв'язку також повинні бути належним чином заземлені.
2. Супутникове обладнання зв'язку дозволяється до використання, але має бути негайно вимкнене у разі аварійної ситуації, витоку газу або за вказівкою бункерувального судна.
3. Стаціонарні VHF-передавачі, включаючи AIS (Систему автоматичної ідентифікації), повинні бути переведені в режим роботи з потужністю не більше 1 Ватта. Якщо така можливість відсутня – обладнання необхідно вимкнути.
4. Допускається використання лише портативних радіостанцій VHF або UHF з вихідною потужністю не більше 1 Ватта, які відповідають чинним стандартам.

5. Радарні системи повинні залишатися вимкненими протягом усього процесу бункерування.

Також вкрай важливо підтримувати тиск у паливній системі в межах штатних робочих значень. На судах, що використовують LNG, це часто досягається шляхом спалювання надлишкових парів у суднових двигунах.

Крім того, системи аварійного відключення та блокування мають перебувати у справному стані, проходити регулярне обслуговування та тестування. Необхідно завчасно вживати заходів для уникнення перевищення тиску, включаючи спрацьовування клапанів регулювання або скидання тиску, але **без** втручання в роботу сигналізації, її блокування чи відключення автоматичних систем управління.

3. Покращення плану реагування на надзвичайні ситуації під час LNG-бункерування

План реагування на надзвичайні ситуації під час LNG-бункерування на судах поділяється на процедурні заходи (контингентні/аварійні) та відповідні контрольні списки. Ці процедури та контрольні списки не звільняють капітана від дотримання міжнародних та національних правил і норм.

Найкращим способом запобігання аваріям є профілактичне технічне обслуговування та навчання персоналу роботі з обладнанням на борту для підготовки до можливих надзвичайних ситуацій. Тому всі контингентні процедури та відповідні контрольні списки повинні бути предметом тренувань і навчань для дій у контрольованих умовах у разі реальної надзвичайної ситуації.

Ці плани контингентних дій мають застосовуватися разом із планом реагування на забруднення нафтою (SOPEP), планом безпеки судна (SSP), буклетом аварійного буксирування (ETB) або іншими відповідними керівництвами.

З огляду на ризики аварій та їх можливі наслідки, судна, що здійснюють LNG-бункерування та отримання LNG, зобов'язані мати плани контингентних дій для реагування на надзвичайні ситуації. Контингентний план – це узагальнення окремих процедур реагування, яке визначає обов'язки екіпажу обох суден. Плани мають бути погоджені з портовими та місцевими органами влади і взаємно затверджені до початку LNG-бункерування.

Пожежа на борту

Головною метою гасіння пожежі є запобігання загибелі людей або травмам. Наступною метою є мінімізація втрат обладнання та газу. Для підтримки горіння потрібні три складові:

- Паливо;
- Кисень;
- Тепло.

Найефективніший спосіб гасіння пожежі LNG – припинити подачу палива (LNG) безпосередньо у джерело пожежі, таким чином “задушити” вогонь. Охолодження пожежі LNG дуже складне, оскільки охолоджуючі речовини (вода, піна) мають вищу температуру, ніж LNG, що збільшує швидкість випаровування і, відповідно, розмір пожежі. Проте, якщо витік припинено, це скоротить тривалість пожежі.

Витік під час LNG-бункерування

Матеріали палуби розроблені для витримування певних температурних режимів, однак при температурах нижче встановлених меж сталь кристалізується і стає крихкою. Дуже важливо уникати розливу рідкого LNG на палубу через переповнення баків або витоки в місцях підключення. Якщо стався витік із клапана, трубопроводу, металевої стріли чи шланга, операції через цей елемент повинні бути негайно припинені до виявлення та усунення причини. У випадку розриву шланга, трубопроводу, переповнення або іншого розливу LNG-бункерування має бути припинено до повного усунення несправності та ліквідації всіх загроз від вивільненого LNG. При витоку LNG на борту екіпаж повинен негайно активувати систему аварійного вимкнення, щоб зупинити передачу LNG, і повідомити портові служби.

Відмова шланга для бункерування

У разі виявлення будь-якого витoku, передача LNG має бути негайно припинена і не відновлюватися, доки не проведено належну перевірку і не усунуто несправність. Під час LNG-бункерування потрібно застосовувати додаткові заходи безпеки, щоб уникнути ризику пожежі чи вибуху. Існує постійна ймовірність витoku рідкого або пароподібного LNG за межі бака або системи утримання, а також на вузлах підключення через несправність трубопроводів або інші порушення системи. Це створює високу пожежну небезпеку, і виключення джерел запалення є ключовим для безпечного контролю над ситуацією.

Відмова швартових ліній

Лінії, лебідки, фендера та інше швартове обладнання слід регулярно оглядати на наявність пошкоджень. У разі сумнівів щодо безпеки або справності обладнання слід замінити його або припинити швартування. Під час бункерування необхідно постійно контролювати швартові лінії. Особливу увагу потрібно приділяти під час завантаження або вивантаження вантажів, які можуть спричинити різкі вертикальні рухи судна.

4. Навчання екіпажу на борту для підготовки до надзвичайних ситуацій під час газового бункерування

Вимоги до навчання моряків, залучених до операцій LNG-бункерування, регулюються Міжнародним кодексом безпеки для суден, що використовують гази або інші палива з низькою температурою займання (IGF Code), Міжнародною конвенцією зі стандартів навчання, сертифікації та несення вахти моряками (STCW), а також галузевими кодексами та міжнародними рекомендаціями, такими як від Товариства міжнародних операторів газових танкерів і терміналів (SIGTTO), Товариства газу як морського палива (SGMF), Міжнародного форуму нафтових компаній (OCIMF) та ISO/TS 18683. Екіпаж повинен регулярно проводити тренування, аварійні вправи та навчання. Особливо важливо, щоб усі новопризначені ключові члени екіпажу брали участь у відповідних тренуваннях та вправах на судні перед початком бункерування. Вони мають чітко розуміти свої обов'язки та відповідальність.

Усі члени екіпажу повинні знати про можливі аварії під час газового бункерування. Для уникнення негативних наслідків усі учасники мають виконувати відповідні дії. Цей документ надає правила та необхідні запобіжні заходи, які можуть бути включені до навчань на суднах з LNG-двигунами, базуючись на вищезазначених джерелах.

Пожежа на борту (Рис. 1)

Рекомендована процедура:

- Припинити операції з LNG-бункерування
- Подати аварійний сигнал
- Відійти екіпажу від маніфольда
- Зупинити вантажні, баластні та бункерні операції
- Закрити клапани та відкриття баків
- Повідомити термінал і портові служби

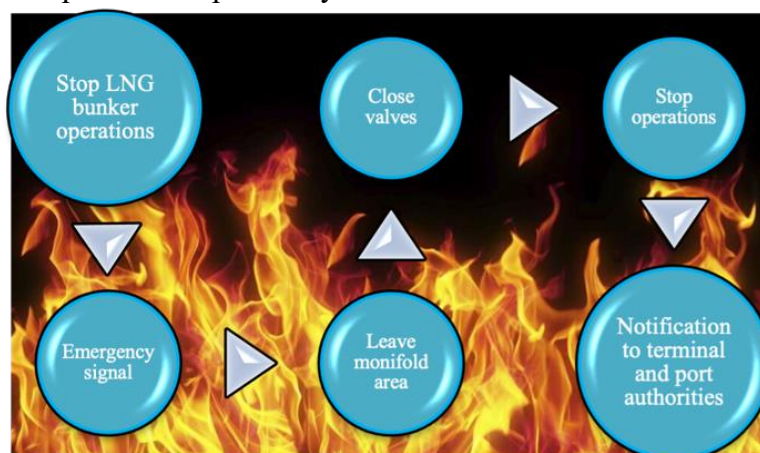


Рис. 1. Процедура у разі пожежі на борту

Витік LNG (Рис. 2)

Рекомендована процедура:

- Припинити операції з LNG-бункерування
- Подати аварійний сигнал
- Відійти екіпажу від маніфольда
- Активувати системи пожежогашіння
- Негайно ввести в дію аварійні процедури суден та берегових служб
- За можливості вимкнути вентиляцію
- Персонал на відкритій палубі повинен бути в захисному одязі пожежника на випадок займання газової хмари



Рис. 2. Процедура у разі витоку LNG

Відмова шланга для бункерування (Рис. 3)

Рекомендована процедура:

- Подати тривогу, негайно повідомити судна та термінал
- Зупинити бункерування, закрити всі клапани на лінії рідини з обох суден
- Закрити всі двері доступу до житлових приміщень та вентиляцію
- За можливості вимкнути вентиляційні системи

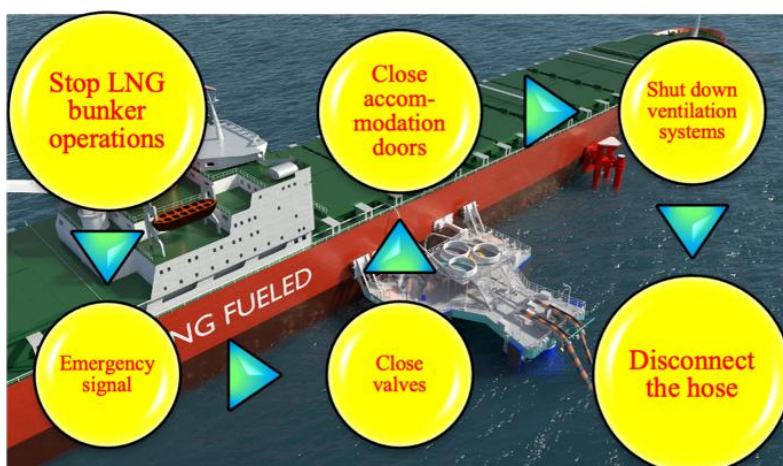


Рис. 3. Процедура у разі відмови бункерного шланга

Відмова швартових ліній (Рис. 4)

Рекомендована процедура:

- Подати тривогу, негайно повідомити судна та термінал
- Зупинити бункерування, закрити всі клапани на лінії рідини з обох суден
- Перевести головний двигун у режим очікування
- Підготувати носові підрулювачі до роботи
- Екіпаж на станціях впереді та ззаду у режимі готовності
- Відчистити якір та підготувати його до використання
- За можливості випустити додаткові швартові лінії



Fig. 4. Procedure in case of Mooring line failure

Ці процедури забезпечують безпечне проведення операцій з бункерування відповідно до усіх чинних правил і норм.

5. Результати та обговорення

У разі проведення LNG-бункерування між двома суднами, безпекові зони навколо них повинні бути узгоджені між сторонами. За потреби ці зони слід погодити та затвердити терміналом і місцевими портовими органами.

Готовність обох суден до передачі вантажу має бути обговорена, а всі операційні параметри встановлені та погоджені заздалегідь. Основні питання, що слід враховувати:

1. Погодні умови та стан моря, а також межі припинення операції.
2. Стан причалу, якірної стоянки та руху суден.
3. Огляд, оцінка та підтвердження швартових пристроїв і фендера відповідальним персоналом.
4. Перевірка та підтвердження сумісності суден.
5. Узгодження основних і аварійних засобів зв'язку з подальшим тестуванням.
6. Підключення бункерної лінії, попереднє охолодження, інертизація, охолодження, керування парами та швидкості передачі під час початкової, основної та завершальної стадій. Під час охолодження слід проводити візуальний огляд шлангів і обладнання на наявність витоків.
7. Дотримання правил куріння та інших заходів пожежної безпеки.
8. Перевірка сумісності та підтвердження систем аварійного відключення (ERS) та аварійного вимкнення (ESDS).
9. Узгодження та обмеження щодо одночасних операцій, таких як передача вантажу, рух пасажирів, транспортні засоби на поромках, інші види бункерування, постачання запасів і провізії, передача персоналу та інші дії, які можуть відволікати або задіяти ключовий екіпаж під час LNG-бункерування.
10. Інші обмеження, встановлені приймаючим та віддаючим суднами стосовно LNG-бункерування.

11. Початкове попереднє охолодження систем передачі LNG на обох суднах, яке може проводитись за допомогою азоту або LNG. Ця операція пов'язана з ризиками криогенних пошкоджень, проникнення кисню у замкнені простори та утворення випаровуваних газів при інертизації LNG.

12. Заземлення, інертизація та перевірка шлангів на герметичність.

13. Послідовність заповнення.

Для безпечного проведення LNG-бункерування весь залучений персонал повинен добре знати обладнання і системи свого судна, характеристики бункерного палива та пов'язані з операцією ризики, такі як:

- Розсіювання парів і віддалене займання
- Ролловер (перекат)
- Швидкий фазовий перехід
- Вибух розширення пари при кипінні (BLEVE)
- Криогенні пошкодження сталі
- Удушення
- Низькі температури
- Коливання рідини (sloshing)
- Небезпеки при передачі між суднами – зіткнення/підходження, відмова швартових ліній, розрив шлангів для передачі вантажу, втома та доступність персоналу, одночасні операції тощо.

Для забезпечення кваліфікації, постійного навчання та розвитку персоналу у сфері LNG-бункерування необхідно залучати відповідні навчальні компанії. Процедури мають сприяти запобіганню самовпевненості, перевантаженості роботою, втомі, незнайомству з процесами та порушенням комунікації.

Усі тренування були проведені відповідно до найкращих практик морської справи на суднах з LNG-двигунами компанії Nordic Hamburg. Результати цих навчань, узагальнені у цій роботі, показали, що керівництва містять достатні вимоги для кожного члена екіпажу. Завдяки якісно спланованим тренуванням компанії Nordic Hamburg, весь персонал має високий рівень знань та готовності діяти у випадку надзвичайних ситуацій під час LNG-бункерування.

6. Висновок

LNG-бункерування загалом є дуже безпечною процедурою, при цьому пов'язані ризики ефективно зменшуються за допомогою встановлених зон безпеки. Загрози LNG суттєво відрізняються від традиційних видів палива через такі фактори, як легкість і криогенні умови. Вкрай важливо, щоб увесь персонал, залучений до операцій LNG-бункерування, чітко розумів специфічні ризики, пов'язані з LNG. Добре засвоєння основних принципів безпеки дозволяє успішно керувати та усувати будь-які інциденти, які можуть виникнути. Можливі небезпеки при поводженні з LNG включають витіки та випадкові розливи, криогенні загрози, пожежі та вибухи LNG, явища кипіння рідини, випаровування парів, а також забруднення ліній або з'єднань для бункерування. Запобігання має ключове значення і передбачає використання відповідного обладнання та комплексне навчання для усіх можливих сценаріїв.

У цій роботі наведено конкретні дії у разі різних надзвичайних ситуацій під час LNG-бункерування. Практичні тренування та процедури, розроблені компанією Nordic Hamburg для застосування на борту, мають бути впроваджені у практику хорошої морської справи.

Рекомендується подальший розвиток норм безпеки, зокрема обов'язкове використання засобів індивідуального захисту у портах і зонах бункерування LNG, щоб посилити заходи профілактики та забезпечити активні дії в надзвичайних ситуаціях. Подальше вивчення проблеми безпечної експлуатації суден з LNG-двигунами є актуальним напрямком для майбутніх досліджень.

Safety procedure and proper crew trainings for LNG bunkering

Ihor Surinov, PhD, Navigator, Nordic Hamburg, MNI

Absract

This article addresses key safety procedures and the importance of proper crew training during LNG bunkering operations. Special focus is given to analyzing potential risks associated with LNG as a cryogenic and volatile fuel, and methods to mitigate these risks through the use of safety zones, technical measures, and training exercises. The paper presents a comprehensive set of emergency response actions covering fires, leaks, and equipment failures, as well as coordination protocols between crews and port authorities. The role of regular onboard drills and training in enhancing preparedness and operational safety during LNG bunkering is emphasized. Recommendations aim to improve safety standards and operational efficiency for modern vessels powered by LNG engines.

1. Introduction

In the face of growing environmental concerns and the global push for cleaner energy alternatives, **liquefied natural gas (LNG)** has emerged as a viable and increasingly preferred marine fuel. Its lower emissions profile and compliance with international regulations such as MARPOL Annex VI make it a compelling choice for shipowners and operators seeking to reduce their environmental footprint. However, alongside its benefits, LNG also introduces unique operational and safety challenges that must be carefully addressed to ensure the protection of life, property, and the environment.

LNG bunkering operations must be executed in strict compliance with applicable procedures, standards, and regulations established by the Port State, Flag State, the shipping company, container terminal, and charterers.

Although accidental spills are considered highly improbable, such an event involving LNG could result in the formation of a gas cloud capable of spreading a considerable distance from the source. This characteristic sets LNG apart from other marine fuels. Effective risk management in such cases requires understanding the potential reach of the hazard zone and implementing appropriate mitigation strategies. The **Hazardous Zone** refers to a three-dimensional area where a flammable or explosive atmosphere may be present frequently enough to necessitate strict control over ignition sources.

Conversely, the **Safety Zone** encompasses the spatial boundaries within which most leak scenarios are likely to occur, and where, under exceptional circumstances, a gas release may pose a threat to human life or critical infrastructure. The purpose of establishing a Safety Zone is to minimize the probability of injury to personnel and damage to equipment through the following measures:

1. Effective containment of leaks and spills.
2. Prevention of ignition sources and potential fire or explosion.
3. Restriction of access for non-essential personnel to reduce casualties during emergencies.
4. Protection of essential crew members through the use of Personal Protective Equipment (PPE) to mitigate injury or fatality in case of an incident.

Given the nature of these hazards, it is strongly advised that all crew members are thoroughly educated on the risks associated with LNG bunkering. To that end, conducting regular safety drills and targeted training is essential. These exercises provide a platform for discussing preventive strategies and equipping the crew with practical skills to handle emergency situations. The current paper analyzes typical scenarios that may arise during LNG bunkering and outlines recommended responses based on effective onboard training practices.

2. General Requirements for Safety Preparations Before Starting LNG Bunkering

LNG bunkering operations are typically categorized into four widely accepted delivery methods for supplying LNG to vessels powered by natural gas:

1. Ship-to-ship (STS) bunkering.
2. Truck-to-ship bunkering.
3. Terminal-to-ship bunkering.
4. Portable (containerized) LNG tank systems used as onboard fuel sources.

Each of these methods requires a set of safety and communication protocols to be followed strictly prior to and during operations. Specifically, the following guidelines apply to the use of communication equipment during LNG bunkering:

1. Medium Frequency (MF) radio transmitters must be turned off and grounded throughout the entire bunkering process. Main radio transmission antennas must also be properly earthed.
2. Satellite communication systems may remain operational but must be shut down immediately in case of emergencies, gas leaks, or upon instructions from the supplying vessel.
3. Fixed Very High Frequency (VHF) radio equipment, including AIS (Automatic Identification System), must operate at low transmission power – no more than 1 Watt. If this setting is not available, the equipment should be powered down.
4. Only portable VHF or UHF radios that operate with an output of 1 Watt or less and meet regulatory standards are allowed during bunkering activities.
5. Radar systems must remain inactive throughout the bunkering operation.

It is also critical to maintain fuel system pressures within normal operating limits during the transfer process. Onboard LNG-fueled ships, this is often managed by utilizing the ship's engines to burn off excess vapor.

In addition, the safety systems involving automatic shutdown and interlocks must be carefully maintained and tested on a routine basis. Preventative measures must be taken to avoid conditions that may lead to overpressure – including unwanted activation of pressure control valves or relief valves. Importantly, this must be achieved without disabling, overriding, or adjusting critical alarms and control systems.

3. Enhancing the LNG Bunkering Emergency Response Plan

The Emergency Response Plan for LNG bunkering on vessels is divided into Contingency (Emergency) Procedures and corresponding Checklists. These Procedures and Checklists do not exempt the Master from adhering to international and national regulations.

The most effective way to prevent accidents is through regular preventive maintenance and hands-on training with onboard equipment to prepare for possible incidents. Therefore, all Contingency Procedures and their Checklists should be incorporated into drills and training exercises to ensure a controlled response during actual emergencies.

These contingency plans should be used alongside other relevant guides such as the SOPEP (Shipboard Oil Pollution Emergency Plan), SSP (Ship Security Plan), Emergency Towing Booklet (ETB), or others as appropriate.

Given the risks and potential consequences, LNG bunkering and receiving vessels must have contingency plans for emergencies. Such a plan summarizes specific emergency actions and defines the duties of the crew on both vessels. Contingency plans should be coordinated with port authorities and mutually agreed upon before starting LNG bunkering operations.

Fire on Board

The primary goal of firefighting is to protect human life and prevent injuries. The secondary objective is to minimize equipment and gas loss. A fire requires three elements to continue burning:

- Fuel
- Oxygen
- Heat

The most effective method to extinguish an LNG fire is to cut off the fuel supply (LNG) at its source, effectively starving the fire. Cooling an LNG fire is challenging because cooling agents like water and foam are warmer than LNG, which can increase evaporation and intensify the fire. However, if the leak is stopped, this will help shorten the fire's duration.

LNG Leakage During Bunkering

Deck materials are designed to endure certain temperature ranges, but steel becomes brittle and prone to cracking if exposed to temperatures below specified limits. It is critical to prevent LNG spills on deck caused by tank overflows or leaks at the loading manifold. If leakage occurs from any valve, pipeline, metal arm, or hose, operations involving the affected equipment must cease until the issue is identified and fixed. In case of hose rupture, overflow, or spill, LNG bunkering should be halted

immediately and only resumed after rectifying the fault and eliminating all hazards posed by the released LNG. If LNG leaks onboard, crew must immediately activate the emergency shutdown system to stop the transfer and inform port authorities.

Bunkering Hose Failure

If any leak is detected, LNG transfer should be stopped right away and not restarted until thorough inspections and any necessary repairs are completed. Additional safety measures must be in place during LNG bunkering to prevent fire or explosion risks. At any time, LNG liquid or vapor may escape from the tank, containment system, or bunker manifold due to pipeline failure or system breach, creating a significant fire hazard. Preventing ignition sources is crucial to safely managing such incidents.

Mooring Line Failure

All mooring equipment such as lines, winches, and fenders should be visually inspected for damage. Any doubts regarding their condition should result in equipment replacement or aborting the mooring process. Mooring lines must be constantly supervised during bunkering operations. Extra caution is required when the vessel is loading or unloading cargo that could cause sudden vertical ship movements.

4. Onboard Training to Prepare Crew for Emergency Situations during Gas Bunkering

Training requirements for seafarers involved in LNG bunkering operations are governed by the International Code of Safety for Ships Using Gases or Other Low-flashpoint Fuels (IGF Code), the International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW), as well as industry codes and international guidelines such as those from The Society of International Gas Tanker and Terminal Operators (SIGTTO), The Society for Gas as a Marine Fuel (SGMF), Oil Companies International Marine Forum (OCIMF), and ISO/TS 18683. Regular drills, emergency exercises, and training sessions should be conducted by the crew. It is crucial that all newly joined key personnel participate in the relevant drills and trainings onboard before any bunkering activities commence. They must fully understand their roles and responsibilities.

All crew members should be aware of the various potential accidents during gas bunkering. To mitigate the consequences, everyone involved must act appropriately. This document outlines regulations and precautions that could be incorporated into drills on LNG-powered vessels, based on the aforementioned references.

Fire on Board (Fig. 1)

Recommended steps:

- Cease LNG bunkering operations
- Sound the emergency alarm
- Move crew away from the manifold area
- Stop cargo, ballast, and bunkering operations
- Close valves and tank openings
- Notify terminal and port authorities

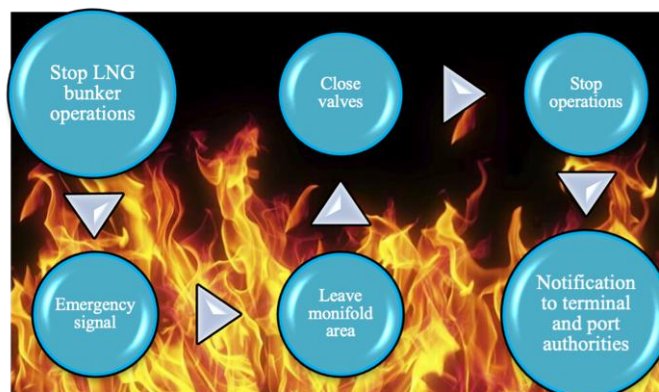


Fig. 1. Procedure in case of fire on board

LNG Leakage (Fig. 2)

Recommended steps:

- Cease LNG bunkering operations
- Sound the emergency alarm
- Move crew away from the manifold area
- Activate fire-fighting systems
- Implement emergency procedures on bunkering/receiving vessels and shore facilities immediately
- Shut down ventilation systems where possible
- Personnel on open decks should wear fireman protective clothing in case the gas cloud ignites



Fig. 2. Procedure in case of LNG leakage

Bunker Hose Failure (Fig. 3)

Recommended steps:

- Raise the alarm and inform bunkering vessels and terminal immediately
- Stop bunkering operations and close all valves in the liquid line on both vessels as necessary
- Shut all accommodation access doors and ventilation
- Shut down ventilation systems where possible

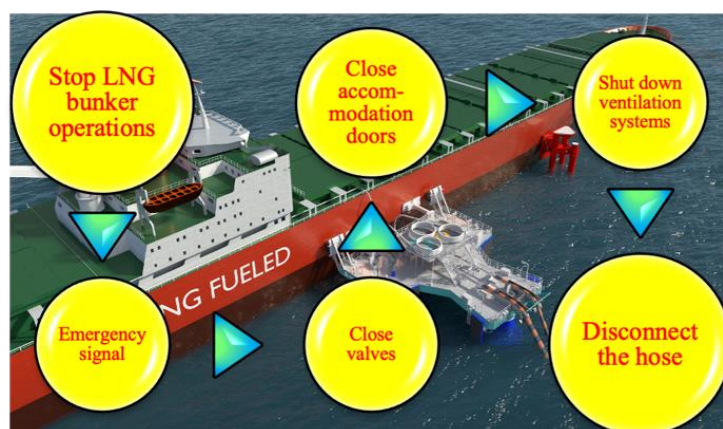


Fig. 3. Procedure in case of Bunker Hose failure

Mooring Line Failure (Fig. 4)

Recommended steps:

- Raise the alarm and inform bunkering vessels and terminal immediately
- Stop bunkering operations and close all valves in the liquid line on both vessels as necessary
- Set main engine to standby mode
- Prepare bow thrusters for use
- Standby crew at forward and aft stations
- Clear anchors and prepare them for use
- Deploy extra mooring lines if possible



Fig. 4. Procedure in case of Mooring line failure

These procedures help ensure bunkering operations are conducted safely and in compliance with all relevant regulations and guidelines.

5. Results and Discussion

When LNG bunkering occurs between two vessels, the safety zones around them must be mutually agreed upon. If necessary, these zones should be coordinated with and approved by the terminal and local port authorities.

Both vessels' readiness for the transfer should be thoroughly discussed, with all operational parameters established and agreed on beforehand. Key considerations include:

1. Weather and sea conditions, including thresholds for aborting the operation.
2. Status of the jetty, anchorage, and surrounding traffic.
3. Inspection, assessment, and confirmation of mooring and fendering by responsible personnel.
4. Verification and confirmation of vessel compatibility.
5. Agreement on primary and emergency communication methods, followed by testing.
6. Details of bunker line connection, pre-cooling, inerting, cooling down, vapor management, and transfer rates during initial, bulk, and topping phases. Visual leak inspections of transfer hoses and equipment during cool-down are essential.
7. Compliance with smoking regulations and other fire prevention measures.
8. Compatibility testing and confirmation of the Emergency Release System (ERS) and Emergency Shutdown System (ESDS).
9. Agreement on potential concurrent operations—such as cargo transfer, passenger movement, vehicle operations on ferries, other bunkering activities, stores and provision supply, personnel transfer—and any imposed restrictions to prevent distractions or engagement of key personnel during LNG bunkering.
10. Additional limitations set by the receiving and delivering vessels related to LNG bunkering.
11. Initial pre-cooling of LNG transfer systems on both vessels, which may involve nitrogen or LNG. This process carries risks such as cryogenic hazards, oxygen introduction into confined spaces, and boil-off gas generation during inerting.

12. Grounding, inerting, and leak testing of transfer hoses.

13. Sequence of filling operations.

Successful LNG bunkering demands that all involved personnel are well-trained and familiar with their vessel's equipment and systems, the characteristics of the bunker fuel, and the hazards associated with LNG bunkering, including:

- Vapor dispersion and remote flash fire
- Rollover
- Rapid phase transition
- Boiling Liquid Expanding Vapor Explosion (BLEVE)
- Cryogenic damage to steel
- Asphyxiation risks
- Low temperature hazards
- Sloshing effects
- Ship-to-ship transfer hazards such as collision/allision, mooring failure, hose failure, crew fatigue and availability, concurrent operations, and others.

Proper certification, ongoing training, and professional development regarding LNG bunkering should be provided by qualified training organizations. Clear procedures are necessary to mitigate complacency, workload overload, fatigue, unfamiliarity, and communication breakdowns.

All drills described in this study were conducted in accordance with sound seamanship practices onboard LNG-powered vessels of Nordic Hamburg Company. The training outcomes, summarized here, demonstrate that adequate requirements are embedded within the guidelines for every crew member. Thanks to Nordic Hamburg's structured drills, the crew possesses a high level of preparedness for emergency situations during LNG bunkering.

6. Conclusion

LNG bunkering is generally considered a very safe process, with associated risks effectively managed through designated safety zones. The hazards of LNG differ significantly from those of conventional fuel oils, due to factors such as volatility and cryogenic temperatures. It is essential that all personnel involved in LNG bunkering operations fully comprehend the specific risks associated with LNG handling. Proper understanding of fundamental safety principles enables successful management and resolution of any incidents that may occur. Potential hazards during LNG handling include leaks and accidental spills, cryogenic dangers, LNG fires and explosions, boiling liquid vapor incidents, vapor release, and contamination of bunker lines or connections. Prevention plays a vital role, involving the use of appropriate equipment and comprehensive training for all foreseeable scenarios.

This paper outlines specific response actions for various emergency situations during LNG bunkering. The practical drills and procedures developed by Nordic Hamburg Company for onboard implementation should be integrated into standard good seamanship practices.

Further development of safety regulations, including the mandatory use of personal protective equipment at ports and bunkering areas, is recommended to enhance preventive measures and ensure proactive responses during emergencies. Ongoing research into the safe operation of LNG-powered vessels remains an important area for future study.

Ухвалення Заключного Акту Конференції. Підбиття підсумків. Adoption of the Final Act of the Conference.

Почесний секретар МІУ Торський В Г відзначив що проект Заключного Акту Конференції було обговорено членами Комітету, з урахуванням правок та зауважень. Вашій увазі пропонується для схвалення зазначений проект Заключного Акту Конференції.

Honorary Secretary of the Ministry of Foreign Affairs Torsky V. G. said that the draft Final Act of the Conference was discussed by the members of the Committee, taking into account amendments and comments. The said draft Final Act of the Conference is offered to your attention for approval.

Підсумковий Акт



**ювілейної Міжнародної науково-практичної конференції,
присвяченої 25-річчю Морського інституту України,
«Добробут, безпека та якість життя моряків»**

м. Одеса, вересень 2025 року

Вступ

У вересні 2025 року в місті Одеса, Україна відбулася ювілейна Міжнародна науково-практична конференція «Добробут, безпека та якість життя моряків», присвячена 25-річчю Громадської організації «Морський інститут України» (МІУ).

Конференцію було організовано Громадською організацією «Морський інститут України» за підтримки Національного університету «Одеська морська академія», Морського інституту Великобританії (The Nautical Institute), юридичної фірми «Interlegal » та Асоціації морських капітанів Одеси (АМКО).

Цей форум морських фахівців об'єднав не лише представників міжнародних морських організацій, судноплавних і навчальних закладів, профсозів морського транспорту, правової та експертної морської спільноти, а насамперед – активних членів Морського інституту України, які внаслідок вимушених обставин перебувають за межами Батьківщини. Незважаючи на виклики й відстань, вони продовжують плідно працювати задля блага міжнародної морської спільноти, розвивати професійні ініціативи, започатковувати нові проекти, посилюючи присутність і авторитет МІУ у світовому морському просторі.

1. Тематичний фокус форуму

Ювілейний форум морських фахівців був присвячений ключовим аспектам сучасного морського життя – добробуту, безпеці та якості життя моряків. Учасники зосередили увагу на

практичних, етичних, правових і технологічних викликах, які постають перед морською спільнотою в умовах глобальної нестабільності, цифрової трансформації та змін у трудовій сфері.

У рамках обговорень було висвітлено важливість підтримки душевного, емоційного та психологічного благополуччя моряків, боротьби з домаганнями та насильством на борту, запобігання професійному вигоранню, а також нові виклики, пов'язані з карбонізацією галузі, криміналізацією моряків і впровадженням автономних технологій.

2. Професійна підготовка та освіта

Особливу увагу учасники форуму приділили якості підготовки моряків в Україні, яка, попри складні умови, зберігає високі міжнародні стандарти. Підтверджено актуальність постійного вдосконалення програм підготовки, з урахуванням сучасних вимог ІМО, МОП та галузі в цілому. Прозвучала підтримка перегляду положень Конвенції STCW відповідно до нових викликів.

Було відзначено важливість застосування принципу неперервного професійного розвитку (CPD), розвитку менторських програм, залучення молоді через проекти Younger Members Council та розширення участі у вебінарах і дистанційних формах навчання. Також було наголошено на курсі на зростання чисельності членів Nautical Institute, передбачає активну роботу з молодими фахівцями, розширення доступу до цифрового членства та посилення міжнародної інтеграції.

Позитивно оцінено використання цифрових технологій, включно з штучним інтелектом, у процесах навчання, управління ризиками та підготовки екіпажів до операцій на танкерах і суднах з альтернативним паливом.

Окрема увага була приділена підтримці вдосконалення підготовки фумігаторів морських вантажів як важливої ланки в системі безпеки судноплавства.

3. Соціальні аспекти та захист прав моряків

Форум чітко окреслив проблематику втрати привабливості професії моряка, зумовлену як зовнішніми загрозами, так і внутрішніми труднощами: високим рівнем стресу, адміністративним тиском, тривалим відривом від родини. Учасники підтримали міжнародні ініціативи щодо забезпечення гідних умов праці, зокрема програму Go Ashore як елемент збалансованого морського життя.

Наголошено на потребі реального впровадження Конвенції MLC 2006, включаючи фізичне та психологічне благополуччя, медичне обслуговування та присутність лікарів на борту, особливо в умовах воєнного стану або затяжного рейсу.

4. Цифрові ініціативи та інституційна взаємодія

Особливої підтримки набуло просування ініціативи IMO Seafarer Number, запропонованої компанією MARPO, яка здатна стати міжнародним стандартом прозорості та ефективності морського ринку праці.

Форум підкреслив важливість активної участі Морського інституту України в глобальному професійному діалозі – через партнерство з The Nautical Institute, ІМО, МОП, ІFSMA, ІACS, ІCS та іншими структурами, що формують політику в галузі.

Окремо відзначено потребу розвитку горизонтальних зв'язків із відділеннями NI в інших країнах, обміну досвідом, спільної реалізації освітніх ініціатив і професійних проєктів.

Підсумки та перспективи

Ювілейний форум морських фахівців підтвердив, що навіть у складних геополітичних умовах українське морське професійне середовище зберігає здатність до єдності, відвертого діалогу та конструктивної співпраці на міжнародному рівні. Обговорені питання та висловлені ініціативи засвідчили високий рівень фахової рефлексії, прагнення до розвитку та глибоке розуміння викликів, які стоять перед морською галуззю сьогодні.

Морський інститут України висловлює готовність продовжити практику щорічних або регулярних науково-практичних форумів, які сприятимуть обміну знаннями, зміцненню професійних зв'язків, просуванню спільних проєктів і підтримці українських моряків у всіх регіонах світу. Наступні заходи MIU будуть спрямовані на розширення міжнародної участі,

залучення молодих фахівців і подальше посилення ролі України у глобальному морському співтоваристві.



Final Act

of the Anniversary International Scientific and Practical Conference dedicated to the 25-th Anniversary of the Nautical Institute of Ukraine “Wellbeing, Safety, and Quality of Life of Seafarers”

Odesa, September 26, 2025

Introduction

In September 2025, in the city of Odesa, Ukraine—despite the ongoing state of war and daily shelling—the Anniversary International Scientific and Practical Conference “Well-being, Safety, and Quality of Life of Seafarers,” dedicated to the 25-th Anniversary of the Public Organization "Nautical Institute of Ukraine" (NIU), was held.

The conference was organized by the Public Organization "Nautical Institute of Ukraine" (branch of the NI in Ukraine) with the support of the National University "Odesa Maritime Academy," The Nautical Institute, the law firm "Interlegal " and the Association of Marine Captains of Odesa (AMCO).

This forum of maritime professionals brought together not only representatives of international maritime organizations, shipping and training institutions, trade unions of maritime transport, legal and expert maritime communities, but most importantly—active members of the Nautical Institute of Ukraine, who, due to forced circumstances, are currently outside their homeland. Despite the challenges and distance, they continue to work productively for the benefit of the international maritime community, developing professional initiatives, launching new projects, and strengthening NIU’s presence and authority in the global maritime domain.

1. Thematic Focus of the Forum

The anniversary forum of maritime professionals was devoted to key aspects of modern maritime life—seafarers’ well-being, safety, and quality of life. Participants focused on practical,

ethical, legal, and technological challenges faced by the maritime community amid global instability, digital transformation, and changes in the labor sector.

Discussions highlighted the importance of supporting mental, emotional, and psychological well-being of seafarers, combating harassment and violence onboard, preventing professional burnout, and addressing new challenges related to decarbonization of the industry, criminalization of seafarers, and the implementation of autonomous technologies.

2. Professional Training and Education

Special attention was paid to the quality of seafarer training in Ukraine, which, despite difficult conditions, maintains high international standards. The relevance of continuously improving training programs in accordance with current IMO, ILO, and industry requirements was confirmed. Participants fully supported the IMO initiative to revise the STCW Convention, stressing the need to include competencies related to digital technologies, sustainable development, and onboard leadership.

The importance of applying the principle of Continuous Professional Development (CPD) was emphasized, particularly the regular updating of knowledge and assessment of seafarers' competencies throughout their careers. Participation in webinars and distance learning formats was recommended as a key tool for maintaining professional capacity amid rapid industry changes.

Participants supported the development of mentorship programs as a mandatory element of professional training, referencing the successful experience of The Nautical Institute in creating onboard practical mentorship programs.

A course was set toward increasing the Nautical Institute membership, with a focus on engaging young professionals, involving youth through Younger Members Council projects, expanding access to digital membership, and enhancing international integration.

The use of digital technologies, including artificial intelligence, in learning processes, risk management, and crew preparation for operations on tankers and alternative-fuel vessels was positively assessed.

Separate attention was given to improving training for fumigators of maritime cargoes as a crucial link in the maritime safety system.

It was proposed to prepare webinars/online courses on the following topics: "Crew Moral Resilience in Crisis Situations," "Application of Artificial Intelligence in Seafarers' Professional Activity," and "Ethics of Maritime Leadership," to become a regular part of NIU's educational calendar.

3. Social Aspects and Protection of Seafarers' Rights

The forum clearly outlined the issue of the declining attractiveness of the seafaring profession, driven by both external threats and internal difficulties: high stress levels, administrative pressure, and prolonged separation from family. Participants supported international initiatives to ensure decent working conditions, including the "Go Ashore" program as a component of balanced maritime life.

The need for real implementation of the MLC 2006 Convention was emphasized—particularly in terms of physical and psychological well-being, medical care, and the presence of doctors onboard, especially during martial law or extended voyages. NIU, together with MTWTU, will continue efforts to ratify the 2006 MLC Convention by Ukraine, as one of the foundational documents in maritime shipping.

4. Digital Initiatives and Institutional Cooperation

Strong support was expressed for promoting the IMO Seafarer Number initiative, proposed by MARPO Co., which has the potential to become an international standard for transparency and efficiency in the maritime labor market.

Participants emphasized the importance of close interaction with key international organizations (The Nautical Institute, IMO, ILO, IFSMA, IACS, ICS, IG P&I Clubs), allowing Ukrainian expertise to be considered in the formation of global standards and decisions in maritime safety and education.

The need to develop horizontal ties with NI branches in other countries, share experiences, and implement joint educational initiatives and professional projects was also highlighted.

Conclusions and Prospects

The Anniversary forum of maritime professionals confirmed that, even in challenging geopolitical conditions, the Ukrainian maritime professional community retains its ability to unite, engage in open dialogue, and collaborate constructively at the international level. The issues discussed and the initiatives voiced demonstrated a high level of professional reflection, a drive for development, and a deep understanding of the challenges facing the maritime sector today.

The Nautical Institute of Ukraine expresses its readiness to continue the practice of regular scientific and practical forums that promote knowledge exchange, strengthen professional ties, advance joint projects, and support Ukrainian seafarers in all regions of the world. Future NIU events will aim to expand international participation, engage young professionals, and further strengthen Ukraine's role in the global maritime community.



Міжнародна наукова конференція «Морська навігація та безпека морських перевезень» (TransNav 2025)

З 11 по 13 червня 2025 року на базі Морського університету міста Гдиня (UMG), Республіка Польща, проходила 16 Міжнародна наукова конференція «Морська навігація та безпека морських перевезень» (TransNav 2025). Конференція була організована факультетом навігації UMG та Морським інститутом (Nautical Institute), Лондон, Великобританія.

У конференції взяли участь більше 200 вчених та професіоналів морської індустрії з 83 країн світу. Конференція присвячена розповсюдженню знань, досвіду та результатів досліджень стосовно судноводіння, безпеки судноплавства та інших проблем, пов'язаних з діяльністю морського транспорту.

У перший день конференції ректор UMG, професор, доктор технічних наук, капітан Адам Вайнтріт вручив нагороди, які вручаються з 2019 року. «Нагороду Улісса»,

на знак визнання особливих заслуг, участі в діяльності та популяризації Морського інституту та з нагоди 25 річчя Морського Інституту України, отримав професор НУОМА Почесний секретар МІУ Володимир Торський, FNI.

TRANSNAV 2025- Ulysses Award Winner

Congratulations to Vladimir Torskiy -TRANSNAV 2025 Ulysses Awards winner!

At the plenary session of the TRANSNAV-2025 Conference, its Chairman Rector of the Gdynia Maritime University Prof. Dr. Adam Weintrit announced the presentation of the Ulysses Award to the Ukrainian representative, Professor Vladimir Torskiy, Fellow of The Nautical Institute & Honorary Fellow of Transnav: For outstanding activity for the promotion of the Nautical Institute and in connection with the 25th Anniversary of the The Nautical Institute Ukraine Branch.

Previously, this award was presented to only three persons – Szczepan Kowalewski (Poland), the NI CEO John Lloyd FNI (UK), and the NI Immediate Past President Captain Andre LeGoubin MNM MA FNI (USA).

“Unexpected, but well deserved,” Professor Torskiy joked on accepting the honour.

In addition, Professor Torskiy delivered a presentation and chaired one of the conference sessions.

The Nautical Institute members – comments:

Dear Vladimir

What an honour to receive the Ulysses Award and from my perspective it is absolutely heartwarming to see the way maritime professionalism is being recognised. Maritime safety operational qualifications are rightly examined by government officials, but the discipline and leadership applications are left out of the equation, similarly the application of new technologies, which are more specialised to ship type may never become examined. Hence we need this professional dimension which you recognise so well.

Congratulations

Warmest best wishes

Julian Parker, Past the NI CEO

Шановний Володимире!

Яка честь отримати Премію «Ulysses» і, з моєї точки зору, надзвичайно приємно бачити, як визнається професіоналізм у морській сфері. Операційні кваліфікації з морської безпеки справедливо перевіряють державні органи, але питання дисципліни та лідерства залишаються поза увагою, так само як і впровадження нових технологій, що можуть бути більш спеціалізованими залежно від типу судна і ніколи не проходять оцінювання. Саме тому нам потрібний цей професійний аспект, який ви так добре розумієте.

Вітаю вас!

З найтеплішими побажаннями,

Джуліан Паркер, Колишній Секретар the NI



Наша довідка

"Улісс" – це латинське (римське) ім'я Одіссея.

Одіссей – так його звали в давньогрецькій традиції (в епосах Гомера "Іліада" та "Одіссея").

Улісс (лат. Ulixes) – так його стали називати римляни, коли перейняли та адаптували міфи Стародавньої Греції. У творах римських авторів (наприклад, Вергілія) герой той самий, тільки ім'я інше. Так що Улісс = Одіссей – цар острова Ітака, учасник Троянської війни, герой з хитрим розумом, який десять років блукав, намагаючись повернутися додому.

Чому ім'я змінилося?

Коли римляни переймали міфи греків, вони адаптували імена під звучання своєї мови.

Ὀδυσσεύς (Odysseús) грецькою → Ulixes / Ulysses латиною. Причина – фонетичні особливості латинської: римлянам було простіше вимовляти і схилити «Ulixes». Пізніше, у середньовічній Європі, завдяки латинським текстам, герой став відомим саме як Улісс, особливо у західній традиції.

Те, що Одіссей та Улісс часто зображуються у шапочці, має цілком історичне та художнє пояснення. Така шапочка – це пілос (або пилос), проста м'яка шапка без полів, яка була характерна для мореплавців, мандрівників, ремісників у Стародавній Греції. Ось чому: практичність для мандрівників – Одіссей був мореплавцем та мандрівником, а пілос захищав від сонця, вітру та дощу.

Художня традиція – У вазописі, скульптурі та мозаїках античності героям-мандрівникам (особливо Одіссею) часто надавали цей атрибут, щоб глядач одразу зрозумів: перед ним мандрівник. Відмітний знак – Пілос допомагав виділити Одіссея та Улісса серед інших героїв (наприклад, серед богів чи воїнів у шоломах).

Congratulations to Professor Vladimir Torskiy FNI, our latest Nautical Institute Member Champion!

- 2025 marks the 25th anniversary of The Nautical Institute's Ukraine Branch, a milestone made possible by the commitment and leadership of Professor Torskiy, who has served the branch as its Honorary Secretary since its inception. His dedication and efforts through the years have earned the Ukraine Branch a well-respected place within The Nautical Institute.
- A true advocate for maritime education, Professor Torskiy is the author of over 60 educational and practical manuals for seafarers, widely recognized both in Ukraine and internationally. As the Chief Editor of "Sea Review" for 24 years, he has contributed significantly to sharing knowledge and supporting seafarers with their professional development in the industry.
- His recent talks on the benefits membership of The Nautical Institute offers, inspired over 60 cadets from the National University Odessa Maritime Academy and the College of Fishing Industry to join The Nautical Institute.
- Please join us in congratulating Professor Vladimir Torskiy FNI for his inspirational commitment to the maritime community and his contributions to the next generation of maritime professionals.

The Nautical Institute – comments:

Thank you Vladimir for all you have done for the Institute over many years, it is greatly appreciated!

Спасибо Вам, Владимир, за все, что Вы сделали для Института за многие годы, это очень ценно!

Cameron Livingstone – Maritime Lawyer | IMO Delegate | Seafarer

Professor Torskiy is a brilliant ambassador the The Nautical Institute, and a very decent man. It's our privilege to count him as a friend.

Профессор Торский – блестящий посол The Nautical Institute, и очень порядочный человек. Для нас большая честь считать его своим другом.

Captain Andre LeGoubin – MNM MA FNI Immediate Past President at The Nautical Institute, Author, STS Mooring Master, STS Specialist, Instructor, Maritime Expert Witness and Consultant at DNA Marine USA LLC.

Congratulations Vladimir. We are so grateful for your contribution over all these years, especially during these difficult times and are grateful for the difference you continue to make, especially in the lives of our next generation seafarers.

Поздравляю Владимира. Мы очень благодарны за ваш вклад на протяжении всех этих лет, особенно в эти трудные времена, и благодарны за то, что вы продолжаете вносить изменения, особенно в жизнь нашего следующего поколения моряков.

Nish Wijaya – Global Vice President of The Nautical Institute, UK, IMO Goodwill Maritime Ambassador, International Maritime Organization, Vice Chairman of Sri Lanka Branch, FNI(UK), ACLArb(UK), LLB Hons(UK), MBA(CoI), Master Mariner.

Congratulations !

Поздравляю !

James F. – Fellow of The Nautical Institute UK, Industry Ambassador, Expert in Personal Branding and Storytelling, Featured in MarineTraffic 2021 list as one of the world's "Top Maritime Influencers You Should Follow"

The Nautical Institute well done for such amazing news!

The Nautical Institute молодцы за такую потрясающую новость!

Deirdre Lane – Harbour Master, FNI MSc Master Mariner

Congrats Professor, amazing commitment and a wonderful ambassador for the NI.

Поздравляю, профессор, удивительная преданность делу и замечательный посол NI.

Igor Kabakov Master (Marlow Navigation)

Congratulations Professor Torskiy!

Поздравляем профессора Торского!

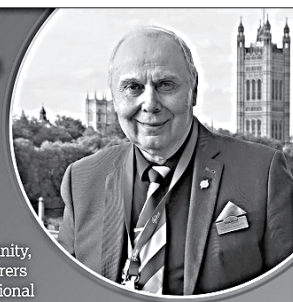
Поздравляем профессора Владимира Торского, нашего нового чемпиона по членству в Морском институте!

- В 2025 году исполняется 25 лет Украинскому отделению Морского института, что стало возможным благодаря приверженности и лидерству профессора Торского, который служил в отделении в качестве его почетного секретаря с момента его основания. Его преданность делу и усилия на протяжении многих лет снискали Украинскому отделению почетное место в Морском институте.
- Убедленный сторонник морского образования, профессор Торский является автором более 60 учебно-практических пособий для моряков, получивших широкое признание как в Украине, так и за рубежом. В качестве главного редактора «Sea Review» в течение 24 лет он внес значительный вклад в обмен знаниями и поддержку моряков в их профессиональном развитии в отрасли.
- Его недавние выступления о преимуществах, которые дает членство в Морском институте, вдохновили более 60 курсантов Национального университета, Одесской морской академии и Коллежда рыбной промышленности присоединиться к Морскому институту.
- Пожалуйста, присоединяйтесь к нам, чтобы поздравить профессора Владимира Торского FNI за его вдохновляющую приверженность морскому сообществу и его вклад в следующее поколение морских профессионалов.

MEMBER CHAMPION

"It is an honour to be part of one of the most professional and influential organizations in the global maritime community, supporting seafarers and their professional development."

Professor Vladimir Torskiy FNI



В рамках празднования 25-летнего Юбилея МИУ, Почетный секретарь Владимир Торский, посетил штаб квартиру the NI. По поручению ректора Академии был подписан Меморандум of Understanding между НУОМА и the NI, а также вручены награды руководству Института от имени украинского Отделения.

As part of the celebration of the 25-th Anniversary of the NIU, Honorary Secretary Vladimir Torsky, FNI visited the headquarters of the NI. On behalf of the Rector of the Academy, a Memorandum of Understanding was signed between NUOMA and the NI, and awards were presented to the Institute's leadership on behalf of the Ukrainian Branch.



Пост-реліз за підсумками Конференції

26 вересня 2025 року в Одесі відбулася міжнародна науково-практична конференція «Добробут, безпека та якість життя моряків», присвячена 25-річчю Морського інституту України (МІУ). Захід став важливою подією для української та міжнародної морської спільноти, зібравши на одному майданчику експертів у галузі судноплавства, морської освіти і медицини, права та цифрових технологій. Конференція пройшла у центральному офісі міжнародної юридичної фірми Interlegal, багаторічного партнера МІУ.

Ювілейна конференція виступила яскравим підтвердженням тієї ролі, яку МІУ відіграє у морській галузі України. Створений у 2000 році в Одесі як перше відділення престижного Морського інституту Великобританії у Східній Європі, за чверть століття Інститут здобув визнання і на світовій арені. Сьогодні Інститут об'єднує понад 300 членів – капітанів, суднових офіцерів, викладачів, науковців, представників берегових структур – та активно впливає на формування українського морського професійного середовища.

Як підкреслив радник ректора НУ «Одеська морська академія» **Михайло Міусов** у вітальному слові на відкритті заходу, саме завдяки МІУ Україна отримала доступ до світового досвіду та змогла інтегрувати своїх моряків у міжнародну професійну спільноту.

«Членство в МІВ дало доступ до світового досвіду, участі у семінарах, форумах, виставках. Сьогодні МІУ входить до мережі, що об'єднує понад 10 000 фахівців із 120 країн, серед них більш як 350 українських членів. За 25 років МІУ здобув авторитет в Україні та за її межами, сприяє підвищенню кваліфікації плавкладу, розвитку морської освіти та безпеки судноплавства»

Особливі вітання надійшли й від міжнародних партнерів Інституту.

Джуліан Паркер, FNI який понад 30 років обіймав посаду секретаря The Nautical Institute, відзначив, що конференція стала «досконалим прикладом того, як професійні організації можуть підвищувати знання, навички та обізнаність мореплавців як на березі, так і на борту суден».

А колишній CEO The Nautical Institute **Філіп Вейк**, FNI наголосив на стійкості української морської спільноти:

«Ця ювілейна конференція – яскравий доказ невпинної роботи МІУ. Те, що вона відбулася попри війну, свідчить про професіоналізм та витривалість українських моряків і всього Інституту».

Із теплими словами підтримки до членів МІУ звернувся у своєму відеопривітанні чинний президент The Nautical Institute, капітан **Trevor Bailey**, FNI:

«Я радий привітати українське відділення з 25-річчям у складі нашої світової спільноти. Ми високо цінуємо все, що ви зробили, навіть у ці непрості часи. Де б ви не були – вдома чи в морі – ви завжди залишаєтесь частиною родини Nautical Institute. Ми щиро вітаємо вас у нашій спільноті та підтримуємо у будь-яких починаннях».

CEO The Nautical Institute, капітан **John Lloyd**, FNI, привітав українське відділення з ювілеєм просто з головного офісу Міжнародної морської організації в Лондоні:

«Це надзвичайно особливий день, адже ми відзначаємо 25-річчя одного з найактивніших відділень у світі. Українська команда проводить технічні зустрічі, залучає нових членів і тим самим робить величезний внесок у розвиток інституту. Дякую всім вам за плідну роботу для Nautical Institute та світової морської спільноти».

Окремо всі промовці відзначили внесок Почесного секретаря МІУ професора Володимира Торського, який стояв біля витоків створення українського відділення та протягом усіх 25 років невтомно підтримує його діяльність. Колеги наголосили на його ролі як незмінного серця Інституту, навколо якого гуртується українська команда.

«Успіх відділення, яке постійно зростає за рахунок нових членів, є свідченням глибокого усвідомлення його місії. Як ніхто, професор Торський зумів показати цінність професіоналізму – як у своїх численних книгах, так і особливо на посаді головного редактора міжнародного морського журналу Sea Review, що видається Nautical Institute of Ukraine», – наголосив Джуліан Паркер.

Конференція «Добробут, безпека та якість життя моряків» стала однією з небагатьох дискусійних платформ в Україні, де акцент було зроблено не лише на професійній підготовці моряків, але й на їхньому добробуті, умовах праці та кар'єрному розвитку – ключових чинниках сталого розвитку морської галузі.

Програма заходу охопила широкий спектр питань: комплексний підхід ІМО до безпеки та якості життя моряків, вплив умов праці на фізичне та психологічне благополуччя екіпажів, актуальні проблеми морської медицини та професійної підготовки моряків у глобалізованому світі, а також боротьбу із сексуальними домаганнями на борту.

Особливу увагу спікери приділили цифровізації морського ринку праці, правовим аспектам діяльності суден і морських компаній, а також організації ефективних процедур безпеки на борту, включно з підготовкою спеціалістів з морської фумігації та бункерування СПГ.

Капітан **Ілля Тихонов**, начальник Річкової інформаційної служби державного підприємства «УКРВОДШЛЯХ», присвятив свій виступ підходу ІМО до безпеки та якості життя моряків. Він підкреслив роль трьох ключових конвенцій – SOLAS, STCW та MLC – у встановленні стандартів підготовки та компетентності екіпажів, забезпеченні гідних умов праці та охорони життя моряків. Доповідь висвітлила конкретні кроки ІМО: впровадження резолюцій Манільської конференції щодо належних умов проживання екіпажу, запобігання насильству та сексуальним домаганням на борту, забезпечення рівного доступу жінок до морської професії, регламентацію робочого часу та медичних оглядів моряків. Спікер відзначив також постійні зусилля інституції з вдосконалення вимог міжнародних конвенцій з урахуванням сучасних технологій та змін в умовах праці, зокрема – модернізацію STCW та розробку стандартів підготовки екіпажів та дистанційних операторів для керування автономними суднами.

Ілля Тихонов наголосив, що ІМО спільно ІЛО формує практичні інструменти для забезпечення безпеки, благополуччя та професійного розвитку моряків, а Морський інститут

України, як активний підрозділ Морського інституту Великобританії, відіграє ключову роль у впровадженні цих стандартів на національному рівні.

Віталій Кам'яной, MNI, підняв проблему втрати привабливості професії моряка та її вплив на моральний стан, мотивацію та професіоналізм екіпажів. Він відзначив, що суворі умови праці, тривалі періоди поза домом, економічна нестабільність, «конкуренція» з боку IT-індустрії та низка інших чинників зменшують інтерес молоді до морської кар'єри. Війна в Україні порушила постачання офіцерів для світового флоту, і в Європі наразі спостерігається спад набору молодих морських кадрів. Натомість кількість моряків-новачків в Азії, як очікується, зросте до 70%.

Перспективи втрати цікавості до професії моряка серед молоді вкрай сумні: за прогнозами ВІМСО, світовий дефіцит кваліфікованих офіцерів у 2025 р. сягне 90 000 осіб.

Віталій Кам'яной запропонував конкретні стратегії підвищення привабливості професії, що можуть врятувати галузь від дефіциту кадрів: конкурентну оплату та пільги, покращення умов праці та балансу між роботою і життям, програми наставництва, розвиток технологій (особливо забезпечення стабільного інтернету) на борту, а також ініціативи з інклюзії та різноманітності.

Вікторія Разумова, MARPO Managing Director, та Олег Манько, MARPO Data AI Engineer у своїй доповіді висвітлили прогалини у процесах сучасного морського рекрутингу та потенціал цифрової трансформації цієї галузі. Вони наголосили, що сьогодні процес рекрутингу є вкрай неефективним: відсутній єдиний формат резюме та централізована база даних моряків; роботодавці та кріюінгові агентства витрачають час на ручну обробку документів, фактично не маючи можливості підтвердити навіть особу моряка, не кажучи вже про достовірність його сертифікатів, кваліфікацію, відгуки про його роботу тощо. Інформація про кандидатів швидко застаріває, що ускладнює підбір кадрів, і талановиті моряки через часто лишаються непоміченими.

В якості рішення цих проблем спікери пропонують IMO Seafarer Number – унікальний ідентифікатор моряка, який об'єднуватиме його персональні дані, дані про його кваліфікацію та практичний досвід у єдиній структурі. Ключові етапи реалізації проекту включають створення єдиного стандарту профілю моряка (CV) з усіма необхідними даними про його кваліфікацію, інтерактивного інтерфейсу для актуалізації моряками своїх даних, а також відкритої бази моряків з перевіреною актуальною інформацією.

Закликаючи до цифрової трансформації обліку даних моряків експерти переконують – це допоможе створити прозорий, зручний і ефективний ринок рекрутингу, оптимізуючи управління документацією та кваліфікаційними даними, та водночас в разі підвищить кар'єрні перспективи самих моряків.

Павло Свертілов, керуючий партнер та юридичний радник Svertilov Marine Consulting, розповів про роботу Р&І кореспондента в Україні в умовах військового стану. Спікер окреслив основні виклики, з якими стикаються сьогодні судовласники та Р&І клуби в Україні: обмежений доступ до портів, фізичні ризики через військові дії, необхідність дотримання заходів безпеки під час навігації.

За словами експерта, кореспонденти активно інформують Р&І клуби та судовласників про ризики, з якими стикаються члени екіпажу при заході в Україну. Наприклад, якщо моряк віком 18–60 років виїхав з України без спеціального дозволу військових органів або має прописку на тимчасово окупованих територіях, то при заході в український порт його можуть допитати і навіть зняти з судна. Те ж саме стосується членів екіпажу з паспортами РФ (переважно моряків з окупованих територій). Одна з поширених проблем – санкції, що включають заборону фінансових операцій на користь українських громадян, які мають місце реєстрації (проживання) на ТОТ. Через це українські моряки і їх родичі з відповідною пропискою не зможуть отримати компенсацію у випадку травми або смерті моряка.

Павло Свертілов підкреслив, що у кожній ситуації Р&І кореспонденти застосовують індивідуальний і проактивний підхід, щоб забезпечити кваліфіковане обслуговування і мінімізувати ризики для судовласників та екіпажу.

Складну і чутливу тему сексуальних домагань на борту суден підняв для аудиторії **Олексій Чепок**, менеджер якості NHCS, AFNI. За словами експерта, сексуальні домагання мають глибокі культурні корені, пов'язані з історично чоловічою професією, гендерними стереотипами та ізольованим середовищем на борту, і ця проблема у морській галузі залишається гострою попри посилення вимог до корпоративної відповідальності та добробуту членів екіпажу. Спікер навів приклади того, як різні культурні й етнічні контексти впливають на сприйняття домагань, а також зазначив, що жертви часто не повідомляють про інциденти через страх помсти або вплив на кар'єру, що породжує культуру мовчання.

Водночас галузь прагне змінити ситуацію, вживаючи конкретних кроків. Останнім часом набувають поширення міжнародні кампанії на кшталт #MyHarassmentFreeShip від ІМО 2025 року, запроваджується обов'язкове навчання з профілактики домагань, ухвалене в рамках STCW із 2026 року, приймаються резолюції МОП, що підкреслюють важливість безпечного та інклюзивного середовища на судах.

Наслідки ігнорування і бездіяльності у випадку сексуальних домагань серед членів екіпажу очевидні: зниження мотивації та проблеми з утриманням моряків, репутаційні та юридичні ризики для компаній, порушення стандартів безпеки. Можливість подолати проблему експерт бачить у системному підході, який поєднує профілактику, чіткі політики, механізми конфіденційного повідомлення, психосоціальну підтримку та навчання екіпажу. Але важливо пам'ятати, що навіть одна прогалина у цій системі може підвищити ризик інцидентів і зменшити ефективність усіх інших заходів, тому ключовим є комплексне та постійне впровадження культури поваги та безпеки на борту.

Майбутнє моряків – в традиціях минулого, впевнено оголосив на своєму виступі капітан **Деніс Левіцький**, AFNI. Він зазначив, що якісна освіта, практичні навички, так само як дисципліна і порядок, завжди були ключем до ефективної роботи моряків торговельного флоту. Але зараз, за його спостереженнями, ці традиційні цінності витісняють бюрократичні процедури і формальний підхід.

Спікер навів приклади, як надмірна паперова робота, обов'язкові щотижневі й щомісячні звіти та перевірки відволікають екіпаж від практичних завдань і підривають оперативну ефективність судна. Через зменшення наставництва і занадто короткі навчальні курси молодші офіцери та рядовий склад недостатньо підготовлені до реальних кризових ситуацій на борту. А широке впровадження автоматизації та новітніх інструментів контролю зрештою веде до втрати знань, потрібних для управління судном без допомоги автоматичних систем.

Особливу увагу капітан приділив відсутності на борту судових лікарів і ризикам, пов'язаним із покладанням на телемедицину, а також впливу цифрових навігаційних публікацій на глибину навчання і ситуаційну обізнаність офіцерів. Він також зауважив, що у сфері Port State Control сьогодні часто переважають комерційні пріоритети, коли штрафи і затримання стоять вище за освітню складову, що підвищує стрес і навантаження на екіпаж.

Зрештою Деніс Левіцький закликав галузь повернутися до традицій всебічної практичної підготовки, якісного навчання, дисципліни та турботи на борту як до основи майбутнього мореплавства.

До ролі наставництва в сучасних реаліях в контексті кар'єрних перспектив для моряків звернувся і капітан **Євген Богаченко**, AFNI. Він розкрив, як зміни в судноплавній галузі – від цифровізації та технологічної трансформації до посилення екологічного та регуляторного тиску – формують нові шляхи розвитку для моряків. Доповідач окреслив як традиційні кар'єрні шляхи «від кадета до офіцера», так і можливості переходу на берегові посади, де моряки можуть ефективно застосувати наявні у них знання і досвід, зокрема – в галузях «чистої» енергетики, морського ІТ, консалтингу та інших. В будь-якому випадку, зазначив спікер, наставництво для моряків грає ключову роль в опануванні нових навичок як на борту, так і в офісі, допомагає адаптуватися до змін і незнайомого середовища, перевести теоретичні знання у практичні досягнення, зменшити кількість помилок, сприяючи швидшому кар'єрному зростанню й професійній стійкості.

Євген Богаченко навів приклади з практики The Nautical Institute, Maersk, Shell та NYK, демонструючи, як системна підтримка покращує безпеку на борту та стає вагомим фактором

утримання моряків і збереження кваліфікованих кадрів. Він наголосив, що навіть у світі автоматизації та цифрових систем порада та емоційна підтримка живої людини лишаються необхідною складовою для прийняття правильних рішень. Наставництво, таким чином, допомагає не лише долати брак досвіду, а й зміцнювати командні зв'язки і підтримувати психічне здоров'я членів екіпажів.

Капітан **Євгеній Калініченко**, завідувач кафедри навігації і керування судном Одеського національного морського університету, розкрив вплив умов праці на фізичне та психічне здоров'я моряків, озвучив основні проблеми, які супроводжують членів екіпажів під час рейсів, і запропонував практичні шляхи покращення їх добробуту на борту та під час перебування на березі.

Він нагадав, що морська професія – одна з найвимогливіших і найнебезпечніших у світі, де фізичне навантаження поєднується з психологічним стресом, ізоляцією від родини та високою відповідальністю за життя колег, судно та вантаж. Тривалі нічні чергування, шум і вібрація машинного відділення, екстремальні погодні та обмежені побутові умови створюють середовище, де навіть незначне погіршення умов праці загрожує фізичному здоров'ю. Хронічний недосип, виснаження, травми та обмежений доступ до медичної допомоги – буденність для моряків. Самотність, соціальна ізоляція, мовні бар'єри, тривала розлука з близькими, невизначеність через війни або бюрократичні перепони створюють додатковий психологічний тиск, а довготривала відсутність рейсів може провокувати депресію навіть на березі.

Статистика міжнародних організацій підтверджує: кожен третій моряк стикається із симптомами депресії, понад 10% випадків смертей на борту мають суїцидальний характер, а психічні розлади підвищують ймовірність травм у два рази.

Для вирішення цих проблем спікер запропонував системний підхід за державної, галузевої та міжнародної координації: створення національної програми підтримки моряків, електронного кабінету з психосоціальною підтримкою, інтеграція психологічної освіти у морську підготовку, активізація профспілок і формування фонду допомоги.

Голова Професійної спілки робітників морського транспорту України **Олег Григорюк** окреслив головні виклики, з якими сьогодні стикаються українські моряки, та ті напрями роботи, які профспілка щодня веде для їхньої підтримки.

Він відзначив, що наразі у своїй діяльності організація фокусується на моряках і курсантах, які тимчасово мешкають поза Україною. Підтримка курсантів – один з найважливіших напрямків діяльності. Серед ключових здобутків у цій площині Олег Григорюк назвав врегулювання питання складання Єдиного державного кваліфікаційного іспиту (ЄДКІ) за кордоном.

Завдяки зусиллям профспілки у 2023 році було організовано екзаменаційні центри у Кишиніві, Варні, Клайпеді та Мюнхені, що дало можливість більш як 1600 українським курсантам скласти іспит, отримати дипломи й розпочати роботу за фахом. Крім того, профспілка розвиває проєкти подвійних дипломів між українськими та європейськими академіями, забезпечує фінансову підтримку курсантів, які не мають змоги оплатити навчання, та проводить системні освітні заходи.

Окремий блок роботи – гуманітарна і фінансова допомога українським морякам, які опинилися у непростих обставинах. Лише за час повномасштабної війни понад 3 500 сімей моряків отримали підтримку на загальну суму понад 63 млн грн., а стоматологічна клініка UNION DENTAL надала безкоштовні послуги членам профспілки та їхнім родинам на понад 10 млн грн.

Важливим чинником стала співпраця ПРМТУ з міжнародними партнерами – ІТФ, профспілками Ver.di та SEKO, фондом ISWAN та іншими організаціями. Саме завдяки цій підтримці українські моряки отримують гуманітарну допомогу, медичні послуги, фінансову компенсацію, продуктові набори, а профспілка – обладнання для роботи профспілкових осередків в умовах війни.

Підсумовуючи, Олег Григорюк подякував міжнародним партнерам за співпрацю та наголосив: профспілка й надалі залишатиметься надійною опорою для українських моряків і курсантів у найскладніші часи.

Провідний юрист Interlegal **Дмитро Очколяс** проаналізував для аудиторії правову природу інституту загальної аварії (General Average), умови та практичні виклики її застосування.

Спікер детально окреслив чотири обов'язкові умови для визнання загальної аварії: спільна небезпека для судна, вантажу та екіпажу; навмисні та обґрунтовані дії для збереження майна; надзвичайний характер витрат; ефективність заходів, що дозволяє врятувати хоча б частину майна.

На прикладі пожежі на судні у Суліні Дмитро Очколяс показав, як застосовується механізм GA на практиці, зокрема супровід клієнта від аналізу документів і комунікації з диспашерами до організації платежу через український банк та отримання страхового відшкодування. Він також звернув увагу на ключові проблемні аспекти: прийнятність гарантій, ризики при ремонті у порту-притулку та можливі дії вантажовласника у разі затримки або відсутності повідомлення про завершення рейсу.

Юрист підкреслив важливість гнучкого підходу, належної аргументації перед аджастерами та диспашерами і правового супроводу на всіх етапах, особливо в умовах обмежень на міжнародні платежі. Загальна аварія залишається ефективним механізмом розподілу витрат, проте її реалізація потребує уваги до юридичних деталей і практичної взаємодії між усіма учасниками морського перевезення.

Професор **Олександр Ігнат'єв**, завідувач кафедри професійної патології Одеського національного медичного університету, висвітлив вкрай важливу для морської галузі тему підготовки фахівців з морської медицини в Україні.

Він окреслив сучасні проблеми морської медицини: брак медичних працівників на судах, нестача системного контролю за здоров'ям моряків, особливо на судах під «зручними» прапорами, обмежений доступ до медичної допомоги. Сьогодні в Україні, як і в багатьох інших морських державах, відсутня єдина система збору даних про захворюваність моряків. На судах під «зручними» прапорами практично немає статистики щодо хвороб і смертей екіпажів, що ускладнює медичний супровід та профілактику ризиків для здоров'я моряків.

Морська медицина охоплює не лише клінічні знання, але й здатність діяти в умовах обмежених ресурсів, ізоляції та високої відповідальності за життя екіпажу. Тож спеціалізована освіта грає особливу роль у забезпечення здоров'я та безпеки моряків, зазначив Олександр Ігнат'єв, розповідаючи про роботу кафедри професійних патологій ОНМУ. Її фахівці займаються підготовкою лікарів і суднових медичних офіцерів, впровадженням телемедицини, розробкою електронних медичних паспортів моряків, вдосконаленням алгоритмів медичних оглядів із урахуванням професійних і вікових груп, вивченням впливу несприятливих факторів робочого середовища на організм працівників морського комплексу.

Професор Ігнат'єв наголосив, що наразі важливо посилити роботу з моряками в кількох ключових напрямках: забезпечити контроль за роботою медкомісій, перевірку якості навчання екіпажів з медичних питань у спеціалізованих центрах, а також контроль за організацією та ефективністю інструктажу моряків перед відправкою до країн із несприятливими карантинними та позаштатними умовами та забезпечення їх засобами і матеріалами для профілактики небезпечних хвороб на кшталт малярії.

Глобалізація диктує нові вимоги до підготовки моряків, але водночас сучасні технології пропонують для цього і нові унікальні можливості. Про них розповів аудиторії капітан **Олександр Піпченко**, директор освітньої платформи Learnmarine.

Традиційних методів підготовки членів екіпажів недостатньо у світі, де моряки стикаються з дедалі складнішими викликами, як от швидкий розвиток цифрових систем, впровадження альтернативних видів палива, екологічних технологій з новими протоколами безпеки і жорсткими регуляторними стандартами. Сьогодні лише близько 60% випускників морських закладів освіти володіють необхідними практичними навичками, а на тренажерах

застарілих моделей складно відпрацьовувати сучасні технології, зазначив експерт. Додатково, обмежений інтернет-зв'язок на судах ускладнює онлайн-навчання та доступ до нових курсів.

Як альтернативу традиційному навчанню моряків спікер запропонував концепцію «Змішаної моделі підготовки» (Blended Training), яка поєднує онлайн-теорію, практичні тренажери та оцінювання на основі даних. Особлива увага при підготовці приділяється VR/AR-технологіям, дистанційним симуляціям і модульним курсам із накопиченням кредитів, що дозволяють адаптувати навчання до потреб покоління Z і міжнародного ринку праці.

Таке поєднання дозволяє курсантам ефективно опановувати нові компетенції, долати прогалини в інфраструктурі й підвищувати готовність до роботи в сучасних умовах.

Сучасним підходам до підготовки фахівців у галузі морської фумігації вантажів присвятив свій виступ професор **Євген Белобров**, Аварійний Комісар морської фумігації вантажів. Він висвітлив проблеми некваліфікованої та небезпечної роботи з фумігаційними речовинами у рейсі, що раніше призводило до масових отруєнь та аварій на судах.

Спікер розповів про методологію навчання, підвищення кваліфікації та тренінгів спеціалістів-фумігаторників, включно з навчанням капітанів, екіпажів, інспекторів портового нагляду та екологів. Особливу увагу було приділено міжнародним стандартам безпеки, впровадженню нормативних документів, розробці спеціалізованих інструкцій та методик дій у аварійних ситуаціях.

Як відзначив професор Белобров, за результатами роботи Морського інституту України та фумігаційних компаній «Скаллопс-Україна» та «Л.П.С.» за останні роки вдалося значно підвищити безпеку морських перевезень зернових та кормових вантажів, усунути випадки гострого отруєння фосфіном і запровадити нову професію «Фумігаторник морських вантажів» у Державному класифікаторі професій.

Його розповідь проілюструвала, як системна підготовка фумігаторників сприяє захисту життя та здоров'я моряків, безпеці судноплавства і охороні морського середовища, а також демонструє приклад ефективної міжнародної співпраці у сфері морської фумігації та дегазації вантажів.

Ігор Сурінов, судноводій Nordic Hamburg, у своїй доповіді підняв тему належної підготовки екіпажу для безпечного проведення операцій із бункерування СПГ на сучасних судах. Він підкреслив, що LNG-бункерування загалом є доволі безпечною процедурою, а пов'язані із ним застереження ефективно нівелюються за допомогою комплексу заходів. Водночас ризики СПГ суттєво відрізняються від тих, що супроводжують бункерування традиційними видами палива через леткість і криогенні умови зберігання цього газу, що вимагає від персоналу чіткого розуміння існуючих небезпек.

Спікер розповів про специфічні ризики, пов'язані з криогенними та леткими властивостями СПГ – зокрема, явищами кипіння рідини, випаровування з утворенням легкозаймистих парів, а також забрудненням ліній і з'єднань для бункерування – та про методи їх мінімізації через створення зон безпеки, контроль обладнання та систематичне навчання екіпажу.

Окремо експерт акцентував на алгоритмах дій під час надзвичайних ситуацій – пожеж, витоків та технічних відмов – а також взаємодії між судовими та портовими службами.

Ігор Сурінов зазначив, що процедури і тренування грають вирішальну роль у забезпеченні готовності екіпажу до потенційних ризиків СПГ-бункерування, і така підготовка має бути впроваджена у практику хорошої морської справи. З іншого боку рекомендується подальший розвиток норм безпеки, включно з обов'язковим використанням засобів індивідуального захисту, а також продовження досліджень у сфері безпечної експлуатації суден з LNG-двигунами.

Конференція «Добробут, безпека та якість життя моряків» підтвердила важливість комплексного підходу до розвитку морської професії в Україні. Подія стала платформою для обміну досвідом між національними та міжнародними експертами, закарбувавши роль Морського інституту України як центру інтеграції українських моряків у глобальну професійну спільноту та сприяння розвитку безпечного, сучасного та привабливого морського середовища.

Конференція завершилася ухваленням Заключного акту, який підсумував головні тези виступів і визначив напрями подальшої роботи МІУ у сфері добробуту, безпеки та підвищення якості життя моряків. А одним з ключових підсумків цієї надзвичайної зустрічі стало усвідомлення, що майбутнє морської спільноти будується на поєднанні досвіду і новітніх технологій з системним підходом до покращення умов життя і праці моряків.

Сучасна морська галузь перебуває на перехресті традицій та інновацій. З одного боку, цифровізація, нові технології, альтернативні види палива та глобальні зміни у ринку праці вимагають від індустрії гнучкості та швидкого реагування, підсилюючи тиск на екіпажі. З іншого – безпека, практичні навички, взаємопідтримка та відданість моряків своїй професії залишаються головною рушійною силою судноплавства.

Стратегічний, цілісний підхід до добробуту моряків – ключ до збереження досвідчених кадрів та приваблення нового покоління професіоналів. Люди, які забезпечують глобальну торгівлю, не повинні залишатися в ізоляції зі своїми проблемами – ні на судні, ні на березі. Галузь здатна ефективно змінювати середовище, в якому моряки перебувають більшу частину свого життя: створювати атмосферу взаємоповаги та підтримки на борту, забезпечувати доступ до медичної допомоги, зокрема психологічної, розвивати прозорі стандарти та гідні умови праці. Поєднання практичного навчання та цифрових інструментів, сучасних інновацій та традиційних цінностей цієї непростої професії здатне гарантувати стійкість галузі та розвиток українського морського професійного середовища в майбутньому.

Post release on the results of the Conference

The Conference *Wellbeing, Safety and Quality of Life of Seafarers* was held in Odesa on September 26, 2025. It was dedicated to the 25th Anniversary of the Nautical Institute of Ukraine. It has become an important event for the Ukrainian and international shipping community, bringing together experts in shipping, marine education and medicine, law and digital technologies on a single platform. The conference was held at the central office of Interlegal law firm, a long-time partner of the Nautical Institute of Ukraine.

The jubilee conference was a vivid confirmation of the role that the Nautical Institute of Ukraine plays in the Ukrainian shipping industry. Founded in 2000 in Odesa as the first branch of the prestigious Nautical Institute in Eastern Europe, for over a quarter of the century it has gained recognition on the world stage. Today, the Institute unites over 300 members, such as masters, ship officers, teachers, scientists, representatives of coastal structures, and actively influences formation of the Ukrainian maritime professional environment.

Mykhailo Miiusov, Advisor to the Rector of the National University “Odesa Maritime Academy”, emphasized in his welcome speech at the opening ceremony that thanks to the Nautical Institute Ukraine gained access to global experience and was able to integrate its seafarers into the international professional community.

“Membership in the Nautical Institute of Ukraine gave access to global experience, participation in seminars, forums and exhibitions. Today, the Nautical Institute of Ukraine is part of a network that unites over 10,000 experts from 120 countries, including over 300 Ukrainian members. For the past 25 years, the Nautical Institute of Ukraine has gained authority both in Ukraine and abroad, contributed to improvement of the seafaring personnel qualifications, development of maritime education and navigation safety.”

International partners of the Institute expressed their special greetings.

Julian Parker, being the Secretary of The Nautical Institute for 30 years, FNI noted that the conference was *“a perfect example of how professional organizations can enhance knowledge, skills and awareness of seafarers both ashore and on board of vessels”*.

Philip Wake, former CEO of The Nautical Institute, FNI emphasized the resilience of the Ukrainian maritime community:

“This jubilee conference is a vivid testament to the long-term work of the Nautical Institute of Ukraine. The fact that it took place despite the war shows the professionalism and endurance both of the Ukrainian seafarers and the entire Institute”.

Captain **Trevor Bailey**, the current President of The Nautical Institute, FNI addressed the NIU members with support in his video greeting: *“I am very glad to congratulate the Ukrainian branch on its 25th anniversary as part of our global community. We highly appreciate everything you have done, even in difficult times. Wherever you are, either at home or at sea, you are always part of the Nautical Institute family. We sincerely welcome you to our community and support you in any endeavors”*.

Captain **John Lloyd**, CEO of The Nautical Institute, FNI, congratulated the Ukrainian branch on its jubilee directly at the head office of the International Maritime Organization in London: *“This is an extremely special day, since we celebrate the 25th anniversary of one of the most active branches worldwide. The Ukrainian team holds technical meetings, attracts new members and therefore makes a huge contribution to development of the institute. Thank you everybody for your fruitful work for the Nautical Institute and the global maritime community”*.

Additionally, all speakers noted the contribution of Professor Volodymyr Torskiy, FNI the Honorary Secretary of the Nautical Institute of Ukraine, who stood at the origins of the Ukrainian branch and has tirelessly supported its activities for all 25 years. Colleagues emphasized his role as unchanging heart of the Institute, around which the Ukrainian team unites.

Julian Parker highlighter, *“Success of the branch, which is constantly growing due to new members, is evidence of a deep awareness of its mission. Like no one else, Professor Torskiy managed to show the value of professionalism – both in his numerous books and especially in his position as editor-in-chief of the international maritime journal Sea Review, published by the Nautical Institute of Ukraine”*.

The Conference *Wellbeing, Safety and Quality of Life of Seafarers* became one of the few discussion platforms in Ukraine, where the emphasis was placed not only on the professional training of seafarers, but also on their wellbeing, working conditions and career development – key factors in sustainable development of the shipping industry.

Program of the event covered a wide range of issues, namely: IMO's comprehensive approach to the safety and quality of life of seafarers, the impact of working conditions on physical and psychological well-being of crew members, current issues of marine medicine and professional training of seafarers in a globalized world, as well as combatting against sexual harassment on board.

The speakers paid special attention to digitalization of the maritime labor market, legal aspects of the activities of vessels and shipping companies, as well as organization of effective safety procedures on board, including the training of specialists in marine fumigation and LNG bunkering.

Captain **Illia Tykhonov**, Head of the River Information Service at the State Enterprise “UKRVODSHLYAKH”, MNI dedicated his speech to IMO approach to the safety and quality of life of seafarers. He emphasized the role of three key conventions (SOLAS, STCW and MLC) in setting standards for training and competence of crew members, facilitating proper working conditions and protecting the lives of seafarers. The report highlighted specific steps taken by the IMO, such as implementation of resolutions of the Manila Conference on adequate living conditions for crews, preventing violence and sexual harassment on board, securing equal access for women to the maritime profession, regulating working hours and medical examinations of seafarers. The speaker also highlighted the institution's continuous efforts aimed to improve the requirements of international conventions in view of up-to-date technologies and changes in working conditions, in particular, updating STCW and development of standards for training crews and remote operators for controlling autonomous vessels.

Illia Tykhonov emphasized that IMO, jointly with ILO, has been developing practical tools aimed to facilitate safety, well-being and professional development of seafarers, while the Nautical Institute of Ukraine, as an active branch of the UK Nautical Institute, plays a vital role in implementation of such standards at the national level.

Captain **Vitalii Kamyanoi**, MNI, raised the issue of the loss of attractiveness of the seafaring profession and its impact on the morale, motivation and professionalism of crews. He noted that harsh working conditions, long periods away from home, economic instability, competition from the IT industry and several other factors have reduced interest of the youth in the career of seafarers. The war in Ukraine has disrupted supply of officers for the global fleet, while Europe is currently facing

a decline in the recruitment of young seafarers. In contrast, the number of novice seafarers in Asia is expected to increase by 70%.

The prospects for loss of interest in the seafaring profession among the youth are extremely bleak: according to BIMCO forecast, global shortage of qualified officers will reach 90,000 people by 2025.

Vitalii Kamyanoi proposed specific strategies aimed to increase attractiveness of the profession that could save the industry from a shortage of personnel, such as competitive pay and benefits, improved working conditions and work-life balance, mentoring programs, technology development (especially stable Internet) on board, as well as inclusion and diversity initiatives.

Viktoriiia Razumova, MARPO Managing Director, AFNI and Oleh Manko, MARPO Data AI Engineer, MNI highlighted in their joint report the gaps in up-to-date seafaring recruitment processes and the potential for digital transformation of such industry. They emphasized that today recruitment process is extremely inefficient: there is neither single resume format nor centralized database of seafarers; employers and crewing agencies waste time on manual processing of documents without any opportunity to confirm even the seafarer's identity, not to mention the authenticity of his/her certificates, qualifications, reviews about his/her work, etc. Information about candidates quickly gets outdated, which complicates selection of the personnel, so talented seafarers often remain unnoticed.

As a solution to such problems, the speakers propose the IMO Seafarer Number – a unique identifier of a seafarer, which will combine his/her personal data, information about his/her qualifications and practical experience in a single structure. Key stages of the project implementation shall include creation of a single standard seafarer's profile (CV) with all the necessary data about his/her qualifications, an interactive interface for seafarers to update their data, as well as an open database of seafarers with verified up-to-date information.

Calling for digital transformation of seafarers' data accounting, experts convince that it will facilitate a transparent, convenient and effective recruitment market, will optimize management of documentation and qualification data and even will significantly increase the career prospects of the seafarers themselves.

Pavlo Svertilov, AFNI Managing Partner and Legal Advisor at Svertilov Marine Consulting, spoke about P&I correspondent's work in Ukraine under martial law. The speaker outlined principal challenges that shipowners and P&I clubs are facing in Ukraine today, namely: restricted access to ports, physical risks due to hostilities and the need to comply with safety measures during navigation.

The expert notes, correspondents actively inform P&I clubs and shipowners about the risks faced by crew members while calling at the Ukrainian ports. For example, if a seafarer aged 18–60 left Ukraine without special permission from military authorities or has a residence permit at the temporarily occupied territories, in case of calling at the Ukrainian port (s)he may be interrogated and even disembarked. The same applies to crew members with Russian passports (mainly seafarers from the temporarily occupied territories). One of the common problems is sanctions which include ban on financial transactions in favor of Ukrainian citizens registered (residing) at the temporarily occupied territories. Therefore, Ukrainian seafarers and their relatives with the appropriate registration will not be able to receive reimbursement in case of the seafarer's injury or death.

Pavlo Svertlylov emphasized that in each situation, P&I correspondents apply an individual and proactive approach in order to provide qualified service and to mitigate risks both for shipowners and crew members.

Captain **Oleksii Chepok**, Quality Manager at NHCS & AFNI, raised a complex and sensitive issue concerning sexual harassment on board of vessels. He stated that sexual harassment has deep cultural roots associated with a historically male profession, gender stereotypes and isolated environment on board, so such problem in shipping industry remains acute despite increasing demands for corporate responsibility and crew welfare. The speaker gave examples of how different cultural and ethnic contexts influence the perception of harassment, as well as noted that victims often do not report about incidents due to fear of retaliation or impact on their careers, which creates a culture of silence.

Meantime, shipping industry is striving to change the situation by taking certain measures. Recently, international campaigns such as #MyHarassmentFreeShip from IMO 2025 have become

widespread, mandatory harassment prevention training has been introduced (adopted in the framework of STCW 2026), while ILO resolutions are being adopted in order to emphasize the importance of safe and inclusive environment on board of vessels.

The consequences of ignoring and inaction in case of sexual harassment among crew members are obvious: reduced motivation and problems with retaining seafarers, reputational and legal risks for companies, violations of safety standards. The expert sees an opportunity to overcome the problem in a systematic approach that combines prevention, clear policies, confidential reporting mechanisms, psychosocial support and crew training. But it is important to remember that even one gap in such system can increase the risk of incidents and reduce the effectiveness of all other measures, so the key is comprehensive and continuous implementation of a culture of respect and safety on board.

Captain **Denis Levitskyi**, AFNI, confidently declared in his speech that the future of seafarers is in the traditions of the past. He noted also that high-quality education, practical skills, as well as discipline and order, have always been the key to effective work of merchant seafarers. But now, in his opinion, such traditional values are replacing bureaucratic procedures and a formal approach.

The speaker gave examples of how excessive paperwork, mandatory weekly and monthly reports and inspections distract the crew from practical tasks and undermine the operational efficiency of the vessel. Due to decrease in mentoring and too short training courses, junior officers and ratings are not sufficiently prepared for real crisis situations on board, while the widespread introduction of automation and the latest control tools ultimately causes loss of knowledge necessary to manage the vessel without any automatic systems involved.

Master paid special attention to the lack of shipboard doctors and the risks associated with reliance on telemedicine, as well as the impact of digital navigational publications on depth of training and situational awareness of officers. He also noted that today in the Port State Control commercial priorities often prevail, with fines and detentions taking precedence over the educational component, which increases stress and burden on the crew.

Finally, Denis Levitskyi called on the industry to return to the traditions of comprehensive practical training, quality education, discipline and care on board as the basis of the future of seafaring.

Captain **Yevhen Bogachenko**, AFNI, also highlighted the role of mentoring in today's realities in the context of career prospects for seafarers. He revealed how changes in the shipping industry, starting from digitalization and technological transformation up to increased environmental and regulatory pressure, are shaping new development paths for seafarers. The speaker outlined both traditional career paths from trainee to officer and opportunities for transition to shore-based positions, where seafarers can effectively apply their existing knowledge and experience, in particular, in the framework of such industries as clean energy, maritime IT, consulting and others. In any case, the speaker noted, mentoring for seafarers plays a key role in mastering new skills both on board and in the office, helping them to adapt to changes and unfamiliar environment, transforming their theoretical knowledge into practical achievements, reducing mistakes, contributing to faster career growth and professional sustainability.

Yevhen Bogachenko gave examples from the practice of The Nautical Institute, Maersk, Shell and NYK, demonstrating how systemic support improves safety on board and becomes a significant factor in retaining seafarers and qualified personnel. He emphasized that even in the world of automation and digital systems, advice and emotional support from a living person still remain a necessary component for making the right decisions. Therefore, mentoring helps not only to overcome the lack of experience, but also to strengthen team bonds and maintain mental health of the crew members.

Captain **Yevhenii Kalinichenko**, Head of the Department of Navigation and Ship Management at the Odessa National Maritime University, AFNI revealed the impact of working conditions on physical and mental health of seafarers, declared the main problems that crew members face during voyages and suggested practical ways to improve their wellbeing both on board and ashore.

He reminded that the maritime profession is one of the most demanding and dangerous in the world, where physical exertion is combined with psychological stress, isolation from family and high responsibility for the lives of colleagues, the vessel and the cargo. Long night shifts, noise and

vibration in the engine room, extreme weather and restricted living conditions – everything creates an environment where even a slight deterioration in working conditions threatens physical health. Chronic sleep deprivation, exhaustion, injuries and limited access to medical care – all those are commonplace for seafarers. Loneliness, social isolation, language barriers, prolonged separation from loved ones, uncertainty due to wars or bureaucratic obstacles create additional psychological pressure, while long-term absence of voyages can provoke depression even ashore.

Statistics from international organizations confirm that every third seafarer experiences symptoms of depression, while over 10% of deaths on board are suicidal and mental disorders double the likelihood of injuries.

In order to solve these problems, the speaker proposed a systematic approach with state, industry and international coordination: creation of a national program to support seafarers, e-cabinet with psychosocial support, integration of psychological education into maritime training, activation of trade unions and formation of the aid fund.

Oleh Hryhoriuk, Head of the Trade Union of Maritime Transport Workers of Ukraine, outlined the principal challenges that Ukrainian seafarers face today and scopes of work conducted by the trade union every day in order support them.

He noted that today the trade union's activity has been focused on sailors and trainees who temporarily live outside Ukraine. Support of trainees is one of the most important scopes of its activity. In addition, Oleh Hryhoriuk named key achievements in this aspect, such as settlement of the issue concerning taking the Unified State Qualification Exam (USQI) abroad.

Thanks to efforts of the trade union, in 2023, examination centers have been organized in Chisinau, Varna, Klaipeda and Munich, which enabled over 1,600 Ukrainian trainees to take the exam, to receive diplomas and to start working in their specialty. In addition, the trade union develops projects of double diplomas between Ukrainian and European academies, provides financial support to trainees being unable to pay for their studies and conducts systematic educational activities.

A separate set of work is humanitarian and financial assistance to the Ukrainian seafarers who find themselves in difficult circumstances. Just during the full-scale war, over 3,500 families of seafarers received support in aggregate amount exceeding 63 million UAH, while the UNION DENTAL CLINIC provided free services to the trade union members and their families in the amount exceeding 10 million UAH.

An important factor was the cooperation between the Trade Union of Maritime Transport Workers of Ukraine and its international partners, such as ITF, Ver.di and SEKO trade unions, ISWAN Foundation and other entities. Due to such support, the Ukrainian seafarers receive humanitarian assistance, medical services, financial reimbursement, food kits, while the trade union receives equipment for operation of trade union centers in wartime.

Finally, Oleh Hryhoriuk thanked international partners for their cooperation and emphasized that the trade union will still remain a reliable support for Ukrainian sailors and trainees in the most difficult times.

Interlegal associate attorney **Dmytro Ochkolias** analyzed for the audience legal nature of the General Average institute, the conditions and practical challenges of its application.

The speaker outlined in detail four mandatory conditions for recognition of general average: common danger to the vessel, cargo and crew; intentional and justified actions to preserve property; extraordinary nature of the costs; effectiveness of measures that allow saving at least part of the property.

Based on the example of fire on board of the vessel in Sulina, Dmytro Ochkolias showed how GA mechanism should apply in practice, in particular, legal support of the client starting from analysis of documents and communication with average adjusters up to facilitating payment via the Ukrainian bank and receiving insurance indemnity. He also drew attention to key problematic aspects, such as acceptability of guarantees, risks during repairs at the port of refuge and cargo owner's possible actions in case of delay or lack of notification on terminating the voyage.

The lawyer emphasized the importance of flexible approach, proper reasoning before average adjusters and legal support at all stages, in particular under conditions of restrictions on international payments. General average remains an effective cost-sharing mechanism, but its implementation

requires attention to legal details and practical cooperation between all participants to sea transportation.

Professor **Oleksandr Ignatiev**, AFNI Head of the Department of Occupational Pathology at the Odessa National Medical University, highlighted the extremely important issue of training specialists in maritime medicine in Ukraine for shipping industry.

He outlined the current problems of maritime medicine, namely: lack of medical personnel on board of vessels, lack of systematic monitoring of the seafarers' health, especially on board of vessels flying flags of convenience, as well as limited access to medical care. Today, in Ukraine, like in many other maritime states, there is no unified system for collecting data on morbidity of seafarers. In fact, there are no statistics upon illnesses and deaths of crews on board of vessels flying flags of convenience, which complicates medical support and prevention of health risks for seafarers.

Oleksandr Ignatiev noted that maritime medicine encompasses not only clinical skills, but also ability to act in conditions of limited resources, isolation and high responsibility for the lives of the crew. Therefore, specialized education plays a special role in securing health and safety of seafarers, speaking about work of the Department of Occupational Pathology at the Odessa National Medical University. Its specialists are engaged in training doctors and ship medical officers, have been implementing telemedicine, developing electronic medical passports for seafarers, improving medical examination algorithms with regards to professional and age groups, as well as studying the impact of adverse factors of the working environment on the body of maritime complex workers.

Professor Ignatiev highlighted that today it is important to strengthen work with seafarers in several key areas, namely: to secure control over the work of medical commissions, to check quality of crew training on medical issues in specialized centers, as well as to control organization and effectiveness of seafarers' training course before sending them to countries with unfavorable quarantine and non-standard conditions and to provide them with means and materials for prevention of dangerous diseases such as malaria.

Globalization dictates new requirements for seafarers' training, but meantime up-to-date technologies offer new unique opportunities for this, as reported by Captain **Oleksandr Pipchenko**, AFNI Director of the educational platform Learnmarine.

There are not enough traditional methods of training crew members in the world where seafarers face increasingly complex challenges, such as rapid development of digital systems, implementation of alternative fuels, environmental technologies with new safety protocols and strict regulatory standards. Expert notes, today, only ca. 60% of graduates of maritime educational institutions have the necessary practical skills, and it is difficult to practice modern technologies on outdated simulators. In addition, limited Internet connectivity on board of vessels complicates online training and access to new courses.

As an alternative to traditional seafarers' training, the speaker proposed the concept of Blended Training, which combines online theory, practical simulators and data-based assessment. Special attention is paid to VR/AR technologies, distance simulations and modular courses with credit accumulation, which allow adapting training courses to the needs of Generation Z and the international labor market.

Such combination allows the trainees to effectively master new competencies, to overcome gaps in infrastructure and to increase readiness for work in today conditions.

Professor **Yevhenii Belobrov**, MNI Emergency Commissioner for Marine Cargo Fumigation, dedicated his speech to up-to-date approaches to training specialists in marine cargo fumigation. He highlighted such problems as unqualified and dangerous work with fumigation substances during the voyage, which previously caused mass poisonings and accidents on board of vessels.

The speaker reported about training methodology, promotion and training courses of fumigation specialists, including training courses for masters, crew members, port supervision inspectors and ecologists. Special attention was drawn to international safety standards, implementation of regulatory documents, development of specialized instructions and methods of action in emergency situations.

Professor Belobrov noted that, based on the results of cooperation between the Maritime Institute of Ukraine and fumigation companies Scallops-Ukraine and L.P.S., in recent years it has

become possible to significantly improve safety of grain and feed transportation by sea, to eliminate cases of acute phosphine poisoning and to introduce a new profession, Marine Cargo Fumigator, in the State Classifier of Professions.

His report illustrated how systematic training of fumigators contributes to protection of the life and health of seafarers, safety of shipping and protection of the marine environment, as well as showed an example of effective international cooperation in marine fumigation and cargo degassing.

Ihor Surinov, MNI Navigator, MNI *Nordic Hamburg*, in his report raised the issue of proper crew training for the purpose of safe conduct of LNG bunkering operations on board of modern vessels. He emphasized that LNG bunkering in general is quite a safe procedure, while precautions related thereto are effectively eliminated by a series of measures. However, the risks of LNG differ significantly from those accompanying bunker fuel with traditional fuels due to volatility and cryogenic storage conditions of this gas, which requires personnel to have a clear understanding of the existing dangers.

The speaker highlighted specific risks associated with cryogenic and volatile properties of LNG, in particular, phenomena of liquid boiling, evaporation resulting in formation of flammable vapors, as well as contamination of bunkering lines and connections. Also, he reported about methods for risk mitigation by means of creating safety zones, equipment control and systematic training of the crew.

In particular, the expert focused on the algorithms of actions during emergency situations (e.g. fires, leaks and technical failures), as well as cooperation between ship and port services.

Ihor Surinov noted that procedures and training play a crucial role in facilitating the crew readiness to the potential risks of LNG bunkering, while such training should be implemented in good shipping practice. On the other hand, he recommended further development of safety standards, including mandatory use of personal protective equipment, as well as further research into the safe operation of vessels equipped with LNG engines.

The Conference *Wellbeing, Safety and Quality of Life of Seafarers* confirmed the importance of a comprehensive approach to development of the seafarer's profession in Ukraine. The event became a platform for sharing experience between national and international experts, cementing the role of the Nautical Institute of Ukraine as a center for integration of the Ukrainian seafarers into global professional community and promoting development of a safe, modern and attractive maritime environment.

Finally, the Conference ended with adoption of the Final Act, which summarized principal theses of speeches and identified directions of further work of the Nautical Institute of Ukraine in wellbeing, safety and improving quality of life of seafarers. One of the key outcomes of this extraordinary meeting was understanding that the future of the maritime community is built on combination of experience and the latest technologies with a systemic approach aimed to improve life and working conditions of seafarers.

Up-to-date maritime industry is staying at the crossroads of traditions and innovations. On the one hand, digitalization, new technologies, alternative fuels and global changes in labor market require the industry to be flexible and responsive, increasing the pressure on crews. On the other hand, safety, practical skills, mutual support and dedication of seafarers to their professions still remain the main driving force of shipping.

A strategic, holistic approach to seafarers' wellbeing is the key to retaining experienced personnel and attracting a new generation of professionals. People engaged in facilitating global trade should not remain isolated with their problems – neither on board of the vessel nor ashore. The industry is able to effectively change the environment in which seafarers spend most of their lives: creating an atmosphere of mutual respect and support on board, securing access to medical care, including psychological care, developing transparent standards and proper working conditions. Combination of practical training and digital tools, modern innovations and traditional values of this difficult profession – all this may guarantee sustainability of the industry and development of the Ukrainian maritime professional environment in future.



I would echo the thoughts of our President, Captain Trevor Bailey; you and your fellow members in the NI Ukraine Branch are very much part of The Nautical Institute family – we salute you for your courage, bravery and professionalism in unimaginably difficult times.

We hope and pray that a peaceful solution to the conflict is on the horizon.

With our very best wishes from London,

Martin

Martin Fothergill, MNI, Head of Membership and Branches

Fantastic stuff – many thanks, Vladimir

James

James Luetchford, MNI FRGS, Member Engagement Manager

Dear Vladimir,

This is an amazing, detailed and extensive body of work.

Well done for bringing this all together and for sharing the conclusions and the attached link.

A great achievement in difficult times.

Kindest regards and best wishes from me.

John

The NI CEO **John Lloyd**, FNI

Branches

Wellbeing, safety and quality of life

UKRAINE

The Nautical Institute of Ukraine marked its 25th Anniversary in Odesa on 26 September 2025, with a conference dedicated to the wellbeing, safety and quality of life of seafarers.

The jubilee conference was a vivid confirmation of the role that The Nautical Institute of Ukraine plays in the Ukrainian shipping industry. Founded in 2000 in Odesa as the first branch of The Nautical Institute in Eastern Europe, today it unites over 300 members, actively influences the Ukrainian maritime professional environment.

In his opening speech, Mykhailo Milusov, Advisor to the Rector of the National University Odesa Maritime Academy, emphasised the role played by The Nautical Institute Ukraine in bringing global experience to the Ukrainian maritime sector and enabling to integrate its seafarers into the international professional community.

Trevor Bailey, President of The Nautical Institute, said: 'I am very glad to congratulate the Ukrainian branch on its 25th anniversary as part of our global community. We highly appreciate everything you have done, even in difficult times. Wherever you are, either at home or at sea, you are always part of The Nautical Institute family. We sincerely welcome you to our community and support you in any endeavours.'

All the speakers noted the contribution of Professor Volodymyr Torskiy FNI, Honorary Secretary of The Nautical Institute of Ukraine, who stood at the origins of the Ukrainian Branch and has tirelessly supported its activities for all 25 years of the Branch existence.

Supporting welfare, globally

The annual conference has become an important event for the Ukrainian and international shipping community, bringing together experts in shipping, marine education and medicine, law and digital technologies on a single

platform. This was one of the few discussion platforms in Ukraine where the emphasis is placed not only on professional training for seafarers, but also on their wellbeing, working conditions and career development – key factors in the sustainable development of the shipping industry.

Speakers covered a wide range of issues, including:

- IMO's comprehensive approach to the safety and quality of life of seafarers;
- The impact of working conditions on physical and psychological well-being of crew members;
- Current issues in marine medicine;
- Professional training in a globalised world;
- Combatting sexual harassment on board.

The speakers addressed issues arising from the digitalisation of the maritime labour market, legal aspects of the activities of vessels and shipping companies, and the organisation of effective safety procedures on board, including the training of specialists in marine fumigation and LNG bunkering. There was also a look at how we can better promote the traditional values of seafarers, which risk being lost in the



flood of technological developments, and at how we can encourage young people to consider seafaring as a career.

The conference confirmed the importance of a comprehensive approach to developing the seafarer's profession. The event became a platform for sharing experience between national and international experts, cementing the role of The Nautical Institute of Ukraine as a centre for integration of Ukrainian seafarers into the global professional community, and promoting the development of a safe, modern and attractive maritime environment.

An industry at the crossroads

The conference conclusions summed up the principal theses of the speeches and identified the direction of further



work for The Nautical Institute of Ukraine in improving the wellbeing, safety and quality of life of seafarers. One of the key outcomes was understanding that the future of the maritime community is built on a combination of experience and the latest technologies with a systemic approach aimed at improving the daily life and working conditions of seafarers.

Today's maritime industry stands at the crossroads of tradition and innovations. On the one hand, digitalisation, new technologies, alternative fuels and changes in the global labour market require the industry to be flexible and responsive, increasing the pressure on crews. On the other hand, safety, practical skills, and the mutual support and dedication of seafarers to their professions remain the main driving force of shipping.

A strategic, holistic approach to seafarers' wellbeing is the key to retaining experienced personnel and attracting a new generation of



professionals. People engaged in facilitating global trade should not remain isolated with their problems – neither on board the vessel nor ashore. The industry has the ability to effectively change the environment in which seafarers spend most of their lives: creating an atmosphere of mutual respect and support on board, securing access to medical care, including psychological care, developing transparent standards and proper working conditions. A combination

of practical training and digital tools, modern innovations and traditional value may guarantee the sustainability of this difficult but rewarding profession, and the development of the Ukrainian maritime professional environment in future.

A full conference report with summaries of all the speaker presentations is available on request from the editor

NEW

Fully revised and updated, this is the definitive guide for seafarers at every stage of their career.

£75

This publication blends centuries of proven seafaring tradition with today's realities, from ship handling and stability to regulations, emergency response and evolving environmental standards. Expanded for the modern era, this second edition captures the latest regulatory, technical and safety developments while remaining rooted in timeless seamanship.

Exceptionally broad in scope, this 1,300+ page manual covers ship types, handling, equipment, emergency response, onboard procedures, inspections and safety management. It is designed as both a study resource and a lifetime reference, offering seafarers at every level the awareness and understanding essential to safe, efficient and responsible ship operation.

21st Century Seamanship
2nd Edition

Available to order now in eBook and print format at shop.witherbys.com

WITHERBYS 285 Years

Continue to enjoy the many benefits your professional membership of The Nautical Institute provides...

- worldwide recognition of your status as a maritime professional, with the right to list your Nautical Institute post-nominals after your name
- the opportunity to keep abreast of the latest thinking and key developments in the maritime industry through Seaways magazine
- free online MSSC Learn@Sea and Learn@Shore courses (supported by IFAN)
- free specialist online maritime courses provided by LR OneOcean
- free one-to-one interview coaching, plus an initial free review of your CV and LinkedIn profile
- 10% off MSc & MBA distance learning qualifications via MLA College, in partnership with the University of Plymouth
- protection against the very real threat of criminalisation, with legal fees cover
- having your voice heard at the IMO and at other key industry bodies
- regular technical and career webinars, with access to the recordings
- the facility to keep a log of your CPD in the MY NI area of the Institute's website
- big discounts when booking a Nautical Institute professional short course
- an across-the-board 30% discount on all Nautical Institute books
- the opportunity to network with colleagues, employers and customers through your local Nautical Institute branch

**Річні збори членів МІУ. Обрання нового Голови МІУ
Summing up**



А зараз Річний збір членів МІУ. Вибори нового Голови МІУ.

Комітет МІУ розглянув кандидатуру на обрання нового Голови МІУ, та пропонує затвердити кандидатуру Ганни Климець.

Прошу голосувати: Хто за ? Хто проти ? Утримався ?

Прийнято одногосно.

Вітаємо Ганну Валерівну з обранням Головою МІУ.

Окремо, хочу висловити глибоку подяку від імені Комітету, та від себе особисто, попередньому Голові МІУ, капітану Бойку Андрію Вальєровичу, МНІ за високий професіоналізм при багаторічному виконанні обов'язків Голови МІУ.

And now the Annual Meeting of MIU Members. Elections of the new MIU Chairman.

The MIU Committee considered the candidacy for the election of the new MIU Chairman, and proposes to approve the candidacy of Hanna Klymets, AFNI.

Please vote: Who is for? Who is against? Abstain?

Adopted unanimously.

Congratulations to Hanna Valerivna on her election as MIU Chairman.

Separately, I would like to express my deep gratitude on behalf of the Committee, and on my own behalf, to the previous NIU Chairman, Captain Boyko Andriy Valyerovych, MNI for his high professionalism during his many years of performance of the duties of the NIU Chairman.



Климець Ганна Валеріївна, AFNI, член Комітету МІУ

Народилася 22 серпня 1987 року. У 2004 році закінчила гімназію №1 імені А. П. Бистриної. У 2009 році з відзнакою закінчила Одеський державний економічний університет за спеціальністю «Бухгалтерський облік і аудит».

З 1 вересня 2009 року розпочала професійну діяльність у компанії ТОВ «Англо-Істерн Україна», де й досі працює на посаді менеджера з навчання. До кола її обов'язків входить організація та координація широкого спектра курсів для моряків компанії, методична робота, контроль якості навчання, а також викладання спеціалізованих дисциплін, зокрема Maritime Crew Resource Management, Human Performance Leadership та інших. Має подяки від керівництва компанії за професіоналізм і внесок у розвиток компанії.

У 2024 році завершила навчання в Одеському національному університеті імені І. І. Мечникова за спеціальністю «Психологія». Цікавиться науковою діяльністю.

Заміжня, виховує сина.

Anna Klymets, AFNI, Member of NIU Committee

Born on August 22, 1987. In 2004, she graduated from Gymnasium No. 1 named after A. P. Bystryna. In 2009, she graduated with honors from Odessa State Economic University with a master's degree in Accounting and Auditing.

Since September 1, 2009, she has been working at Anglo-Eastern Ukraine LLC, where she currently holds the position of Training Manager. Her responsibilities include organizing and coordinating a wide range of in-house training courses for the company's seafarers, developing training materials, monitoring training quality, and delivering specialized courses, including Maritime Crew Resource Management, Human Performance Leadership, and others. She has received commendations from the company's management for her professionalism and contributions to the company's development.

In 2024, she completed her studies at I. I. Mechnikov Odessa National University with a degree in Psychology. She also has an active interest in scientific research.

Anna is married and the mother of a son.



Партнер Інтерлегал Артур Ніцевич, FNI (ліворуч) обговорює з Почесним секретарем МІУ Володимиром Торським, FNI, деталі проведення Ювілейної Конференції МІУ

Замість післямови



Морський інститут України поєднує фахівців усього світу

Морський інститут України (МІУ) за чверть століття став флагманом у морській освіті України, об'єднавши українських моряків із європейською морською спільнотою. 26 вересня в Одесі відбулася міжнародна науково-практична конференція «Добробут, безпека та якість життя моряків», присвячена 25-річчю Морського інституту України, яка зібрала експертів у галузі судноплавства, морської освіти і медицини, права та цифрових технологій.

МІУ змогла інтегрувати своїх моряків у міжнародну професійну спільноту

Міжнародна науково-практична конференція «Добробут, безпека та якість життя моряків» пройшла у центральному офісі міжнародної юридичної фірми Interlegal, багаторічного партнера МІУ, в офлайн та он-лайн форматі, що було продиктовано сучасними реаліями воєнного часу. Гостей зустрічав почесний секретар МІУ, професор Володимир Торський, який уже 25 років веде флагманський корабель Морського інституту України, налагоджуючи мости співробітництва у морській галузі.

Про роль та значення МІУ сказав у своєму привітанні радник ректора НУ «Одеська морська академія» Михайло Міусов, який також стояв біля заснування МІУ на базі морського вишу – завдяки МІУ Україна отримала доступ до світового досвіду та змогла інтегрувати своїх моряків у міжнародну професійну спільноту. Членство в МІВ дало доступ до світового досвіду, участі у семінарах, форумах, виставках. Сьогодні МІУ входить до мережі, що об'єднує понад 10 000 фахівців із 120 країн, серед них більш як 350 українських членів. За 25 років МІУ здобув авторитет в Україні та за її межами, сприяє підвищенню кваліфікації плавкладу, розвитку морської освіти та безпеки судноплавства, – підкреслив Михайло Валентинович.

Стійкість української морської спільноти

Особливі вітання надійшли від міжнародних партнерів Інституту.

Джуліан Паркер, який понад 30 років обіймав посаду секретаря The Nautical Institute, відзначив, що конференція стала «досконалим прикладом того, як професійні організації можуть підвищувати знання, навички та обізнаність мореплавців як на березі, так і на борту суден».

А колишній CEO The Nautical Institute Філіп Вейк наголосив на стійкості української морської спільноти:

«Ця ювілейна конференція – яскравий доказ невпинної роботи МІУ. Те, що вона відбулася попри війну, свідчить про професіоналізм та витривалість українських моряків і всього Інституту».

Із теплими словами підтримки до членів МІУ звернувся у своєму відеопривітанні чинний президент The Nautical Institute, капітан Trevor Bailey:

«Я радий привітати українське відділення з 25-річчям у складі нашої світової спільноти. Ми високо цінуємо все, що ви зробили, навіть у ці непрості часи. Де б ви не були – вдома чи в морі – ви завжди залишаєтесь частиною родини Nautical Institute. Ми щиро вітаємо вас у нашій спільноті та підтримуємо у будь-яких починаннях».

CEO The Nautical Institute, капітан John Lloyd, FNI, привітав українське відділення з ювілеєм просто з головного офісу Міжнародної морської організації в Лондоні:

«Це надзвичайно особливий день, адже ми відзначаємо 25-річчя одного з найактивніших відділень у світі. Українська команда проводить технічні зустрічі, залучає нових членів і тим самим робить величезний внесок у розвиток інституту. Дякую всім вам за плідну роботу для Nautical Institute та світової морської спільноти».

Серце МІУ, навколо якого гуртується українська команда

Ювілейна конференція виступила яскравим підтвердженням тієї ролі, яку МІУ відіграє у морській галузі України. Створений у 2000 році в Одесі як перше відділення престижного Морського інституту Великобританії у Східній Європі, за чверть століття Інститут здобув визнання і на світовій арені. Сьогодні Інститут об'єднує понад 300 членів – капітанів, суднових офіцерів, викладачів, науковців, представників берегових структур – та активно впливає на формування українського морського професійного середовища.

Також всі промовці відзначили внесок Почесного секретаря МІУ професора Володимира Торського, який стояв біля витоків створення українського відділення та протягом усіх 25 років невтомно підтримує його діяльність. Колеги наголосили на його ролі як незмінного серця Інституту, навколо якого гуртується українська команда.

«Успіх відділення, яке постійно зростає за рахунок нових членів, є свідченням глибокого усвідомлення його місії. Як ніхто, професор Торський зумів показати цінність професіоналізму – як у своїх численних книгах, так і особливо на посаді головного редактора міжнародного морського журналу Sea Review, що видається Nautical Institute of Ukraine», – наголосив Джуліан Паркер.

У свою чергу, Почесний секретар МІУ Володимир Торський вручив нагороди за внесок у розвиток МІУ провідним спеціалістам морської галузі України. Завдяки співпраці, дослідженням, просуванню в галузі морської освіти флагман МІУ успішно йде вперед.

Професійна підготовка моряків, добробут, безпека та розвиток – ключові чинники сталого розвитку морської галузі

Конференція «Добробут, безпека та якість життя моряків» підтвердила важливість комплексного підходу до розвитку морської професії в Україні. Подія стала платформою для обміну досвідом між національними та міжнародними експертами, закарбувавши роль Морського інституту України як центру інтеграції українських моряків у глобальну професійну спільноту та сприяння розвитку безпечного, сучасного та привабливого морського середовища.

Вперше Морський інститут України очолила жінка, професіонал морської галузі

Після ювілейної Міжнародної науково практичної конференції «Welfare, safety and quality of life of seafarers» Почетний секретар Морського інституту України, професор Владимир Торський провів річні збори членів МІУ, головною темою яких стало обрання нового глави МІУ. Комітетом МІУ на посаду голови Морського інституту України було висунуто

Ганну Валер'янівну Климець, менеджера крьюінгової компанії Anglo-Eastern Ukraine. За спеціаліста, провідного викладача та методиста Ганну Климець було проголосовано одногосно. Вперше Морський інститут України очолила жінка, професіонал морської галузі, яка поведе флагманський корабель МІУ до нових цілей та завдань. Ганна Валер'янівна дякує за довіру комітету та надану честь стати керівником МІУ та побажала процвітання та подальшої плідної роботи колективу.

У свою чергу Володимир Торський подякував Андрію Валерійовичу Бойку за його ефективну діяльність та виконання обов'язків на посаді голови МІУ.

Морський інститут України продовжить свій курс на розширення співпраці зі світовими учасниками, залучення молоді та удосконалення методів роботи, – сказав Почесний секретар МІУ Володимир Торський, FNI – побажавши всім успіхів у морській справі.

Інна Іщук

Пам'ятні зустрічі Ювілейного року

Зустрічі з Генеральним секретарем ІМО паном Arsenio Antonio Dominguez Velasco



В Nautical Institute



В ІМО

Наша довідка.

Mr. Arsenio Antonio Dominguez Velasco (Panama)

Mr. Arsenio Dominguez Velasco is currently Director of IMO's Marine Environment Division, a post he has held since January 2022. He joined the IMO Secretariat in 2017 as Chief of Staff to the Secretary-General, Kitack Lim. In 2020 he was appointed as Director of the Organization's Administrative Division.

His maritime career began in 1996 as a port engineer at Armadores del Caribe in Panama, then becoming a Drydock Assistant Manager at Braswell Shipyard.

In 1998 Mr. Dominguez Velasco moved to London to join the Panama Maritime Authority as Head of the Technical and Documentation Regional Office for Europe and North of Africa. He went on to represent Panama in a variety of



roles at the organization, culminating in his appointment as Panama's Ambassador and Permanent Representative to IMO between 2014 and 2017.

During this time, Mr. Dominguez Velasco chaired IMO's Marine Environment Protection Committee (MEPC), and in 2015 he chaired the Technical Committee of the 25th session of the IMO Assembly. He has also chaired the Maritime Security – Piracy and Armed Robbery Working Group under the auspices of the IMO's Maritime Safety Committee.

Mr. Dominguez Velasco was born in the Republic of Panama. He graduated in 1988 with a Bachelor of Science degree from the Fermin Naudeu Institute in Panama before going on to study Naval Architecture at the University of Veracruz, Mexico, from where he graduated in 1995. Mr. Dominguez Velasco also holds an MBA from the University of Hull, and a Certificate of Higher Education in International Law and European Politics from Birkbeck University, both in the United Kingdom.

Зустріч з The NI Vice President



The NI Vice President Mr Walter Vervloesem FNI (L)

Повна (7 годинна) версія Конференції
“Добробут, безпека та якість життя моряків” / “Welfare, safety and quality of life of seafarers”
можна переглянути за посиланням: <https://www.youtube.com/live/a8HnE6DcK0A>

Full (7 hour) version of the Conference
“Welfare, safety and quality of life of seafarers” can be viewed at the link:
<https://www.youtube.com/live/a8HnE6DcK0A>

Наукове видання

Матеріали
Міжнародної науково-практичної конференції
“Добробут, безпека та якість життя моряків”
(присвяченої 25-річчю МІУ)

Бібліотека журналу "Морський огляд". Вип 3, 2025 р.
Упорядник збірки Торський В. Г. (ідея, зміст оформлення).
Верстка Ролінський А. А.

Library of the journal "Sea Review." Issue 3, 2025.
Compiler: V. G. Torsky (idea, content, design).
Layout: A. A. Rolinsky

Підп. до друку 08.12.2025.
Формат 60x84/16. Папір офсет.
Гарнітура Times New Roman. Ум. друк. арк. 9,64.
Тираж 300 пр. Зам. № И25-12-09

Національний університет «Одеська морська академія»
65029, м. Одеса, Дідріхсона, 8.
Тел./факс (0482) 34-14-12
publish-r@onma.edu.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 1292 від 20.03.2003



“ Membership of The Nautical Institute has given me the opportunity to broaden my outlook, to raise my professional level, to stay updated, to participate in different forums and seminars and to be part of an international maritime community.”

Professor Vladimir Torsky FNI, Ukraine

PROUD TO BE #INtheNI

The Nautical Institute

