



# فهرست

- ۳..... سخن سردبیر.....
- ۴..... گزارش همایش سالیانه.....
- ۵..... گزارش آماری از نظر سنجی صورت گرفته در کانال رسمی انجمن.....
- ۶..... حضور فعال انجمن در همایش ها.....
- ۹..... پاسخی به یک پرسش با نگاهی بر مقاله نامه کار دریایی.....
- ۱۱..... مصاحبه.....
- ۱۳..... قانون کار دریایی و تاثیر آن بر زندگی اجتماعی دریانوردان.....
- ۱۶..... Duty Mess.....
- ۱۸..... پیمان جمعی چیست و چه نقشی در روابط کار ایفا می کند؟.....
- ۲۰..... خبرهای دریایی.....
- ۲۳..... آشنایی با بنادر جهان.....
- ۲۷..... مسئولیت مالکان شناورها در برابر دریانوردان.....

## قابل توجه خوانندگان گرامی:

- ۱- درج مطالب نویسندگان مختلف در نشریه به معنای تایید محتوی و موضوع آنها نمی باشد.
- ۲- انتشار مطالب نشریه در سایر نشریه ها با ذکر ماخذ و رعایت امانت بلامانع است.
- ۳- نشریه کرانه از پیشنهادات، انتقادات و مطالب کلیه دریانوردان و کارشناسان گرامی در حوزه دریا استقبال می کند.
- لازم به ذکر است که مطالب ارسالی شما به نام خودتان درج خواهد گشت.



Email: office@imm-syndicate.com



Telegram: @imms1

# کرانه

K A R A N E H

## شناسنامه



### نشریه داخلی

انجمن صنفی کارگری  
دریانوردان تجاری ایران

صاحب امتیاز: انجمن صنفی کارگری دریانوردی تجاری ایران

مدیرمسئول: آرمان جهان بیگلری

زیر نظر کمیته علمی پژوهشی انجمن صنفی دریانوردی

سردبیر: ابوذر کریم پور

اجرا: پلیکان (اعرابی)

### آدرس انجمن

ایران، تهران، خ قائم مقام فراهانی، خ ششم، پلاک ۱۵، طبقه همکف، انجمن صنفی دریانوردی تجاری ایران، کدپستی

۱۵۸۶۸۵۶۳۱۱

شماره تماس: ۰۰۹۸۲۱۸۸۵۲۳۳۶۲

شماره فکس: ۰۰۹۸۲۱۸۸۷۳۱۶۰۳

شماره موبایل: ۰۰۹۸۳۹۳۷۰۴۹۷۲

http:// www.imm-syndicate.com



سخن سر دین

### همکاران و همراهان عزیز سلام

پاییز امسال شاهد برگزاری همایش‌های مختلفی در سطح صنایع دریایی کشور با موضوعات مختلف بودیم که در تمامی آن‌ها، انجمن صنفی کارگری دریانوردان تجاری ایران حضوری فعال داشته است. بیست و چهارمین همایش ارگان‌های دریایی، هجدهمین همایش صنایع دریایی در کیش و دومین همایش دانش آموزی دریا مسیر توسعه از جمله این همایش‌ها بوده‌اند. برای سالین متممادی برگزاری اینگونه از همایش‌ها در ماه‌های خاص سال و در شهرهای توریستی بیشتر جنبه تفریحی داشته و شرکت کنندگان همایش به دنبال استفاده بردن از جنبه‌های توریستی سفر چند روزه خود بوده‌اند. حلقه مفقوده در تمامی این همایش‌ها، غافل شدن از رکن اصلی جامعه دریایی بود که همانا کارگران و دریانوردان عزیز می‌باشند.

اما نکته بارز و امیدوار کننده در همایش‌های امسال ایجاد کارگاه منابع انسانی به ابتکار انجمن صنفی و همکاری قابل تقدیر مسئولین برگزاری همایش‌ها و با دعوت از ارگان‌ها و سازمان‌های دریایی جهت حضور فعال در آن بوده است. در این کارگاه‌ها انجمن صنفی سعی نمود تا با یادآوری حقوق دریانوردان، ارگان‌ها و سازمان‌های دریایی را نسبت به نقش آنان در ارتقای بهره‌وری در صنعت دریایی متذکر گردد. جالب این‌که پیشنهادات انجمن در این جلسات با استقبال مناسب شرکت کنندگان و نمایندگان ارگان‌های دریایی روبرو گردیده که بیانگر ایجاد یک بستر مناسب در جهت درک مشترک نسبت به برطرف نمودن مشکلات دریانوردان در میان متولیان این صنعت دارد.

این اقدامات بیش از هر چیز نشان‌دهنده آن است که

انجمن صنفی کارگری دریانوردان تجاری ایران بر عهد خود با همکاران که همانا حمایت از حقوق صنفی آنان در چهارچوب موازین و استفاده از ظرفیت‌های قانونی جهت استیفای آن می‌باشد، استوار است. در طی یکسال گذشته انجمن صنفی، به عنوان یکی از نهادهای قانونی حامی حقوق دریانوردان، در همایش‌های متعددی حضور داشته و در تمامی آن‌ها بر رعایت حقوق صنفی دریانوردان تأکید نموده است. نتیجه تلاش‌های انجمن موجب گردید، تا چند بند از بیانیه پایانی این همایش‌ها بر رعایت حقوق دریانوردان اختصاص یابد، که می‌تواند موفقیت بزرگی محسوب شود. تلاش در جهت عقد قراردادهای پیمان جمعی با ارگان‌های دریایی گوشه دیگری از تلاش‌های انجمن صنفی در این موضوع می‌باشد.

گرچه برگزاری چند کارگاه منابع انسانی و اختصاص چند بند از بیانیه‌های پایانی همایش‌ها نمی‌تواند متضمن رعایت حقوق معطل مانده دریانوردان عزیز باشد، اما می‌تواند آغازی باشد بر یک مسیر طولانی که تنها در سایه اتحاد و همدلی می‌توان آن را طی نمود. به هر اندازه که مشارکت دریانوردان در انجمن صنفی و حمایت آنان از اقدامات صورت گرفته توسط انجمن بیشتر باشد، به همان اندازه انجمن توانمندی بیشتری جهت دفاع حقوق دریانوردان خواهد داشت. بدون شک طی نمودن این مسیر با موانع و مقاومت‌های زیادی همراه خواهد بود، که دلسرد نشدن دریانوردان و حمایت همیشگی آنان از انجمن متضمن موفقیت در این مسیر سخت خواهد بود. انشاءالله

ابوذر کریم‌پور



## گزارش همایش سالیانه

براساس آگهی دعوت مندرج در روزنامه عصر اقتصاد به تاریخ ۹۵/۹/۲۰ و با ارسال دعوتنامه شماره ۹۵/۱۷۳/ص به تاریخ ۹۵/۹/۱۷ به تک تک اعضای انجمن از طریق ایمیل و بارگزاری آن در کانال انجمن و همچنین ارسال سه مرتبه پیامک دعوت برای حضور در مجمع عمومی از اعضای در تاریخ‌های ۲۵ و ۳۰ آذر و ۲ دی ماه در نهایت جلسه مجمع عمومی عادی مرحله سوم در ساعت ۱۶:۰۰ روز پنجشنبه ۹۵/۱۰/۲ در محل موسسه آموزشی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران واقع در شیان خیابان طجرلو شرقی پلاک ۶۳ با حضور اعضای و نمایندگان آن‌ها، تشکیل گردید که پس از قرائت قرآن مجید و پخش سرود جمهوری اسلامی حاضران نسبت به انتصاب و انتخاب اعضای هیات رئیسه مجمع عمومی به شرح زیر با آرای حاضران اقدام گردید:

در نهایت گزارش بازرسی توسط جناب آقای مهندس امامی ارائه گردید.



رئیس جلسه جناب آقای کاپیتان محمد سمیعی

نایب رئیس جلسه جناب آقای کاپیتان وحید کیوانی

منشی جلسه جناب آقای مهندس سید حسین لطفی ثانی

ناظر اول جلسه جناب آقای کاپیتان عبدالمجید فتوحی

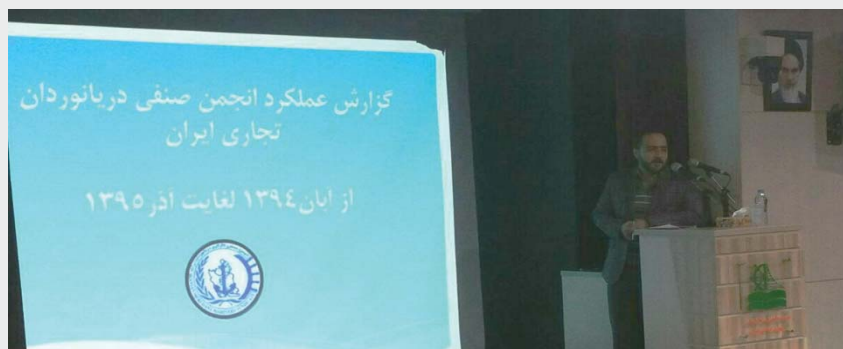
ناظر دوم جلسه جناب آقای مهندس بهزاد ماجدی

پس از آن جناب آقای کاپیتان جهان بیگلری رئیس محترم هیات مدیره پشت تریبون قرار گرفت و به حضار خیر مقدم گفتند، بدنبال آن دستور جلسه توسط کاپیتان سمیعی رئیس جلسه قرائت و نسبت به موارد ذیل تصمیم گیری شد:

ارائه گزارش مالی انجمن از اول مهر سال ۹۴ لغایت آخر شهریور ۹۵ توسط خزانه دار انجمن جناب مهندس هدایت فر به اعضای که مورد تصویب حاضران قرار گرفت.

ارائه گزارش هیات مدیره توسط جناب آقای مهندس رضایی از عملکرد هیات مدیره و تصویب آن.

در ادامه زمانی جهت پرسش از عملکرد و فعالیت‌های انجمن و طرح پیشنهادات در نظر گرفته شد. پس از جلسه در ساعت ۱۹ با پذیرایی از مهمانان خاتمه یافت.





## گزارش آماری از نظر سنجی صورت گرفته در کانال رسمی انجمن

### ۲. سوال نظر سنجی آبان ماه

در حال حاضر استخدام تعداد زیادی از دریانوردان شاغل در شرکتهای دریایی براساس قانون کار صورت گرفته، شما تا چه حد با اجرای طرح طبقه بندی مشاغل به عنوان یکی از بندهای قانون کار، برای این دسته از دریانوردان موافقت و اجرای آن تا چه حد دغدغه و مطالبه شما است؟ با توجه به دریافت اعتراضات متعدد در خصوص اجرای قانون طبقه بندی مشاغل در برخی از شرکتهای دریایی، در این سوال سعی شده اولویت و اهمیت اجرای این قانون را برای دریانوردان شاغل در این شرکتهای، به بحث و گفتگو گذاشته شود که نهایتاً طبق این نظر سنجی ۶۰ درصد اجرای این قانون را به عنوان یک مطالبه اصلی و با اهمیت در نظر دارند که بر این اساس باید انجمن و ارگانهای مربوطه ملزم به پیگیری آن همچنین عدم آشنایی ۳۲ درصد از شرکت کنندگان در این نظر سنجی لزوم اطلاع رسانی و آشنایی دریانوردان را مشخص می نماید. هر چند که انجمن صنفی از طریق تمامی امکانات رسانه ای و مجازی خود از قبیل وب سایت و نشریه و کانال تلگرامی سعی در آشنایی دریانوردان نموده که با توجه به این نتایج، تلاش بیشتر در این زمینه احساس می شود.

در راستای ارتباط کار آمد و مداوم با دریانوردان، انجمن صنفی در پاییز امسال، سیستم نظر سنجی اینترنتی را روی کانال رسمی انجمن راه اندازی نمود. تا از این طریق و با طرح مسائل روز و دغدغه های صنفی، با نظرات و دیدگاه دریانوردان و نظر غالب در هر موضوع آشنا گردد تا بر اساس نتایج حاصل از این نظر سنجی ها سیاستها و پیگیریهای خود را در موضوعات مختلف تبیین نماید.

### ۱. سوال نظر سنجی مهرماه

شما به عنوان یک دریانورد تا چه حد با جزئیات و قوانین MLC آشنایی دارید؟ متأسفانه تنها ۱۴ درصد از دریانوردانی که در این نظر سنجی شرکت کرده بودند با این قوانین آشنایی کامل داشتند و ۲۹ درصد تا حدودی و بخش اعظمی نسبت آن آشنایی چندانی نداشتند. با توجه به اهمیت و تاثیر مستقیم این قوانین در محیط کاری دریانوردان و لزوم شناخت ایشان از یک سو و حصول این نتایج از سوی دیگر، ضرورت توجه و تلاش بیشتر ارگانها و سازمانهای مسئول در زمینه آموزش و آشنایی دریانوردان در این موضوع حس می شود.



### نتایج نظر سنجی مهرماه و آبان ماه

## حضور فعال انجمن در همایش‌ها

در راستای سیاستها و برنامه‌های هیات مدیره انجمن صنفی، که همانا حضور فعال و موثر در رخدادهای، همایشها و مناسبتهای دریایی ملی و بین المللی و تعامل سازنده و تنگاتنگ با ارگانهای بین المللی از جمله ITF و سازمانهای دولتی و شرکتهای خصوصی فعال در عرصه دریا و دریانوردی بوده است، در پاییز امسال در دو همایش ملی و یک همایش بین المللی حضور فعال و پر رنگ داشته است. این حضور با رایزنی‌های مداوم و تلاشهای شبانه روزی و در راستای زمینه سازی و فرهنگ سازی و همچنین شناساندن و اثبات جایگاه دریانوردان ایرانی صورت پذیرفت و سعی شد که مطالبات و مشکلات حال حاضر این صنف را مطرح و از این رخدادهای بهترین نحو ممکن استفاده نماید. در اینجا علاوه بر شرح مختصر از این حضور به دستاوردهای آن در این ۳ رخداد اشاره می‌گردد.

### ۱- MRT (Marine Round Table) 2016

این اجلاس از ۲۰ تا ۲۳ سپتامبر ۲۰۱۶ با حضور ۵۵ کشور در مونترال کانادا برگزار شد. با توجه به گسترش رایزنی‌ها و فعالیتهای انجمن در عرصه بین المللی از انجمن صنفی نیز دعوت به عمل آمد. برگزار کنندگان بگونه‌ای علاقه‌مند به حضور نمایندگان انجمن بودند که بخش عمده‌ای از هزینه رفت و آمد و اسکان را نیز متقبل شدند. این موضوع بیانگر اعتبار ایران و دریانوردان ایرانی در عرصه بین‌المللی و اهمیت آنان می‌باشد. اما متأسفانه علی‌رغم انجام اقدامات اولیه جهت اخذ روادید و صرف هزینه‌های جانبی برای تهیه آن از طریق کشور ثالث (به علت نبود سفارتخانه کانادا در ایران)، روادید با تاخیر صادر شد و انجمن از حضور فیزیکی در این جلسه بسیار مهم محروم ماند. که پیرو آن انجمن مراتب اعتراض خود را در این خصوص به نهادهای زیربط ارائه نمود. از سوی دیگر با رایزنی مداوم با مسئولین جلسه، انجمن به صورت تله کنفرانس در ۲ روز از ۳ روز همایش حضور فعال و موثر داشت به نحوی که در پاره‌ای از موارد تاثیر آن از حضور فیزیکی پررنگ‌تر و موثرتر بود.

از دستاوردهای این جلسات، معرفی انجمن صنفی و دریانوردان ایرانی، توانمندی‌ها و قابلیت‌های آن به جامعه جهانی خصوصاً کشورها و نهادهای فعال در این زمینه بود. همچنین آشنایی و تبادل نظر با فعالین و بازرسان و متخصصین حقوق دریا و دریانوردی از کشورهای کانادا، هند، آلمان و آمریکا و... شد که هنوز هم تداوم دارد.

### ۲- هجدهمین همایش صنایع دریایی

هجدهمین همایش صنایع دریایی از ۲۷ تا ۳۰ مهرماه ۱۳۹۵ در جزیره کیش با حضور ارگان‌ها و سازمان‌های فعال در صنعت دریایی و با حضور مقامات کشوری و لشگری از جمله امیر دریادار شمخانی دبیر شورای عالی امنیت ملی، امیر دریادار سیاری فرمانده نیروی دریایی ارتش و... برگزار گردید.

همچون ادوار گذشته، انجمن صنفی در این دوره نیز حضوری فعال داشته است. از جمله فعالیتهای انجمن برپایی غرفه انجمن در نمایشگاه جانبی بوده است که با استقبال خوبی از سوی دریانوردان و بازدیدکنندگان این همایش مواجه گردید.

علاوه بر این، نمایندگان انجمن در جلسه کارگاه منابع انسانی با موضوع مشکلات صنفی دریانوردان مشارکت داشتند. در این جلسه، که با حضور نمایندگان از ارگان‌های دریایی از جمله اتحادیه مالکان، شرکت ملی نفتکش ایران و کشتیرانی جمهوری اسلامی و همچنین موسسات رده بندی و سازمان بنادر و کشتیرانی در مرکز همایش‌های بین المللی کیش - سالن ابوریحان برگزار



بنادر و دریانوردی به ریاست آقای پسند تشکیل شد محورهای زیر مورد بررسی قرار گرفت:

- موضوع کارورزی دانشجویان بخش عرشه برای دانشجویان غیر بورسیه
- مشکلات نظام وظیفه فارغ التحصیلان رشته دریانوردی
- ظرفیت مراکز آموزشی دریانوردی و تطبیق آنها با نیازشرکتهای دریانوردی
- جذب و نگهداری دریانوردان
- کیفیت افسران شناورهای زیر ۳۰۰۰ نزدیک به ساحل
- شرکتهای تامین نیروی دریانوردی
- تعیین حداقل حقوق و دستمزد دریانوردان.
- بررسی مسائل مالیاتی دریانوردان
- بحث جایگاه CBA و مشخص شدن آن به عنوان یک سند ملی که برای حمایت از حقوق دریانوردان می باشد

در خصوص بند اول شرکت ملی نفتکش ایران عدم توانایی خود را در خصوص تامین امکان برای کارورزی دانشجویان غیربورسیه اعلام کرد. خو شبخانه شرکت کشتیرانی ج.ا.ا به این مهم جواب مثبت داد. از آنجایی که کشتی کانتینری جدید قابلیت حمل دانشجو را دارند و هر کدام قادر به قبول ۸ تا ۱۰ دانشجو هستند. بسیاری از دانشجوها را در آینده پوشش خواهند داد. در این قسمت نیروی دریایی نیز ورود کرد و ناو خارک را که گنجایش بیش از ۲۵۰ دانشجو را دارد گزینه مناسبی دانست؟؟!! البته در خصوص افق بعد ۱۴۰۰ هیچ جوابی از شرکتهای کشتیرانیها نرسید و هیچ کدام برنامه برای بعد از سال ۱۴۰۰ را در دسترس نداشتند. نام برنامهها ۵ ساله است و تنها برنامه گسترش کشتیرانیها تا سال ۱۴۰۰ مشخص است.

در بخش دوم به دلیل پیچیده بودن قوانین و لحاظ نشدن بخش دریا در برنامه ششم و بعلاوه ممنوع کردن بورسیه توسط ارگانهای کشور در برنامه ششم توسعه باعث به وجود آمدن خلع بزرگی شده است برای حل آن نیز ارگانها توانایی ندارند و نیاز به داشتن قوانین بیشتری از سوی مجلس شورای اسلامی است.

در بخش سوم بحث استفاده از ظرفیت موسسات برای تربیت دانشجویان خارجی بحث شد و در اینجا بحث تفاهم نامه‌های بین پرچم مطرح شد. وجود این تفاهم نامهها کمک بسیاری برای کار دریانوردان در شرکتهای کشتیرانیهای خارجی می شود. همچنین عدم وجود نام رشته دریانوردی

شد، انجمن لازمه صنعت پیشرو و فعال را وجود و حیات صنفی پویا و با انگیزه اعلام نمود.

پیشنهادات مطرح شده از سوی انجمن در نهایت منتج به صدور ۳ ماده از ۱۵ ماده قطعنامه اصلی با موضوعیت مطالبات دریانوردان گردید این سه ماده به شرح ذیل می باشد.

**ماده ۱۲-** با توجه به اهمیت نقش نیروی انسانی در افزایش قابلیت و بهره‌وری ناوگان ملی و صنایع دریایی، ضروری است شغل دریانوردی در همه رده‌ها و عناوین، شاغل در انواع شناور ها، فارغ از حوزه تردد و ظرفیت، جزو، مشاغل سخت و زیان آور به رسمیت شناخته شود. همچنین به منظور ایجاد انگیزه در دریانوردان ایرانی معافیت‌های مالیاتی حقوق و دستمزد، تصریح شده در قوانین دریایی، اجرایی گردد. در این راستا همکاری و تعامل کلیه ارگانهای ذیربط و متولی امر، تا حصول نتیجه قطعی را خواستاریم.

**ماده ۱۳-** با توجه به وجود مغایرتها و تناقضات بین مقاله نامه کار دریایی ۲۰۰۶ و برخی از قوانین و مقررات جاری کشور، ضروری است اقدامات لازم جهت تفسیر، تطبیق و در صورت لزوم تنقیح قوانین جاری و با حمایت کلیه دستگاههای قانون گذار و مجری، صورت پذیرد.

بند اخر از ماده یک قطعنامه نیز برخواسته از تعامل و گفتمان مشترک انجمن دریانوردان و اتحادیه مالکان می باشد:

با توجه به رکود موجود در صنعت حمل و نقل دریایی و اثرات سوء آن در اشتغال، پرداخت دستمزد، رعایت مسائل ایمنی کار بر روی شناورها، و همچنین در راستای سیاستهای حمایتی از بخش خصوصی در دریا، اتخاذ و اجرای سیاستهای حمایتی همچون ایجاد صندوق حمایتی دریانوردان، اعطای سوخت یارانه‌ای و... ضروری است.

همگی این موارد علاوه بر اینکه نشان دهنده ثمره یک سال تلاش و همچنین حضور موثر در همایش و پنل تخصصی دارد، نشان از تدبیر والا و دید مثبت مسئولین و متولیان امر داشته که با قاطعیت همراه و همگام با انجمن صنفی دریانوردان گردیده‌اند و دغدغه‌های انجمن صنفی را به عنوان چالش‌های جدی این صنعت به رسمیت شناخته‌اند. امید است با چنین ظرفیت ایجاد شده، بتوان گام‌های موثری را در جهت احقاق حق و ارتقا جایگاه دریانوردان برداشت.

### ۳- گزارش جلسه کارگاه منابع انسانی در سازمان بنادر و دریانوردی

گزارش کارگاه نیروی انسانی که در تاریخ ۹۵/۵/۲۷ در محل سازمان

نظارت صحیح به عملکرد این شرکت‌ها، دریانوردان آزاد با مشکلات عدیده‌ای روبرو گشته‌اند. بعلاوه کلید تغییر قانون نظام وظیفه و احیا بند ۹ آن زده شد که همانطور که می‌دانید در هفته پیش این قانون احیا گردید.

در ضمن بحث پیگیری مفاد قانون دریایی و استفاده از معافیت دریانوردان از پرداخت مالیات نیز صحبت شد که باید انجمن پیگیری‌ها خود را در این راستا ادامه دهد

عرشه) در دفترچه رشته‌های کنکور امسال (۱۳۹۵) نیز مورد بررسی قرار گرفت که امری بسیار غلطی بوده و تبعات آن در آینده مشخص خواهد شد. در بخش چهارم بحث روش‌های نگهداری دریانوردان که شامل ارتقا حقوق آنها و ارائه موارد تسهیلات بهتر برای دریانوردان صحبت شد. در این قسمت بحث الحاق دریانوردان به کشتی از طرف انجمن به مان کشیده شد که البته هر دو شرکت کشتیرانی ج.ا.ا و شرکت ملی نفتکش



در انتها بحث حداقل حقوق مطرح و از آنجایی که دکتر فتاحی در این قسمت از طرف وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی توان ارائه و مطرح کردن موضوع را دارد و ایشان در جلسه نبودند نمایندگان وزارت کار بر این بحث ورود نکردند.

سازمان بنادر در استعلامی که از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در این باره به انجام رسانده بود بر این موضوع تاکید کرد که کشتی یک کارگاه محسوب می‌شود و به دلیل آن می‌تواند از جداول فعلی استفاده کنند.

اما از طرف انجمن تاکید شد که کشتی را نمی‌توان با کارگاه مقایسه کرد و کشتی شرایط خود را دارد و باید جداول حقوقی جدایی داشته باشد. در ضمن به دلیل عدم حضور دکتر فتاحی از سوی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بحث CBA مطرح نشد ولی از آنجایی که دکتر فتاحی در کارگاه خواهد بود به راحتی می‌توان با هماهنگی بحث CBA را در این قسمت جا انداخت

ایران بر این مسئله تاکید داشتند که کلیه هزینه‌های الحاق دریانوردان از منزل تا کشتی و بلعکس بر عهده آنان می‌باشد.

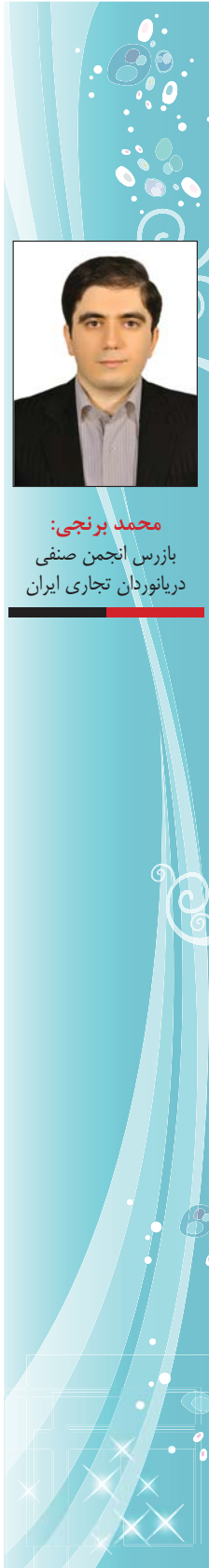
در بخش پنجم که در واقع انجمن و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ورود داشتند بحث مجوزهای شرکت‌های تامین نیرو به میان کشیده شد. بر این اساس مجوزها توسط مدیرکل دفتر هدایت و نیروی کار و کارایی‌ها وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی صادر خواهد کرد. اما در قسمت بازرسی و کنترل این کار به سازمان بنادر و کشتیرانی سپرده شده است.

البته بحث شرایط دریافت مجوزها هم بسیار پیچیده است و همچنان ابهامات زیادی در آن است که نمایندگان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی جواب مشخصی ارائه ندادند.

در این قسمت نکته مهم از طرف انجمن بر بی مسئولیت شرکت‌های تامین نیرو در پرداخت حقوق دریانوردان تاکید شد و بر این واقعیت که به دلیل عدم



## پاسخی به یک پرسش با نگاهی بر مقاله نامه کار دریایی (MLC 2006)



**محمد برنجی:**  
بازرس انجمن صنفی  
دریانوردان تجاری ایران

چندی پیش یکی از همکاران دریانورد پرسشی را مطرح نمودند که پاسخ به آن را زمینه مناسبی برای مرور بخش‌هایی از مقاله نامه کار دریایی دانستم، امید آنکه این گفتار مختصر زمینه‌ای برای تبادل نظر و مشارکت بیشتر دریانوردان، فراهم آورد.

### پرسش:

آیا تبعیض قابل شدن بین حقوق دریافتی نفراتی در یک رده شغلی در یک شرکت بر اساس ایرانی بودن و یا غیر ایرانی بودن قانونی می‌باشد؟ آیا هیچ شرکتی در دنیا اجازه دارد که بگوید من دلم می‌خواهد به این مثلا افسر دوم هندی ۳۰۰۰ دلار در ماه بدهم و به اون افسر دوم ایرانی ۱۵۰۰ دلار؟ آیا این مساله مغایر مفاد MLC و اصلا حقوق بشر که خواهان عدم تبعیض بر اساس رنگ و نژاد و ملیت است نمی‌باشد؟ لطفا بفرمایید انجمن آیا در این رابطه کاری انجام داده است یا خیر؟ با تشکر

### پاسخ:

همکار عزیز با سلام

از آنجایی که جنابعالی به مساله تبعیض و کنوانسیون کار دریایی اشاره فرمودید و احتمالا با MLC آشنا می‌باشید بنابراین تصمیم گرفتم پاسخ به سوال شما را دقیقا مطابق با متن کنوانسیون کار دریایی آماده نمایم به امید آنکه مفید فایده باشد. در سراسر کنوانسیون کار دریایی ۵ مرتبه کلمه discrimination که به معنی تبعیض می‌باشد به کار رفته است.

الف) یک مورد آن در مقدمه است که اشاره دارد به "کنوانسیون (شماره ۱۱۱) تبعیض (در استخدام و اشتغال) مصوب ۱۹۵۹" همانگونه که اطلاع دارید اساس MLC جمع کنوانسیون‌های سازمان جهانی کار که در ارتباط با

دریانوردان و مشاغل دریایی است، می‌باشد. قبل از پرداختن به سایر موارد توضیح قسمت‌های A و B این قانون ضروری است: طبق ماده ۶ این کنوانسیون قوانین و مقررات قسمت A قانون اجباری است و الزامات قسمت B اجباری نیست.

به این معنی هر یک از اعضا متعاقد (کشورها) باید ترتیبی اتخاذ نماید که حقوق و اصول ذکر شده در قسمت A اجرائی گردد. همچنین هر یک از اعضا می‌بایست نسبت به اجرای مسوولیت‌هایش که در قسمت B ذکر شده است، ملاحظات مقتضی را در نظر بگیرد (یعنی توصیه، راهنمایی، اختیار..... در نهایت فعلا بدون ضمانت اجرائی) حال سایر موارد تشریح می‌گردد.

ب) در بخش حقوق و اصول بنیادی، ماده ۳، بند d از کشورهای عضو خواسته شده به صورت رضایت بخشی اطمینان حاصل کنند که مطابق الزامات قوانین جاری کشورشان حق بنیادی رفع تبعیض در استخدام و اشتغال، بر مبنای متن کنوانسیون کار دریایی رعایت می‌گردد (این یک الزام اجباری در بخش A می‌باشد)

ج) در بخش B (یعنی بخش غیر الزامی، اختیاری، راهنما..... کنوانسیون) دو مورد کلمه تبعیض به کار رفته است. **اول** در راهنمای استخدام قید شده است که از ایجاد تبعیض در استخدام بر مبنای سن و جنسیت می‌بایست پیشگیری نمود (که فعلا در ارتباط با ما موضوعیت ندارد). **دوم** در بخش راهنمای محاسبه پرداخت‌ها قید شده که برای کاری با ارزش یکسان به دریانوردانی که بر روی یک کشتی استخدام شده‌اند بدون هیچ گونه تبعیض بر اساس نژاد، جنسیت، دین، عقاید سیاسی، ملیت و یا طبقه اجتماعی، دستمزد یکسان می‌بایست پرداخت شود. (این تنها بخشی است که به موضوع مورد اشاره شما ارتباط پیدا می‌کند که توجه به موارد ذیل ضروری می‌باشد):

از کشور در زمان لازم ممکن نباشد، شرکت کشتیرانی ممکن است مجبور شود جانشینی را با حقوق متفاوتی به استخدام در آورد. لذا مسئله حقوق و مزایا در عرف صنعت کشتیرانی رایج در دنیا واقعا براساس اصل عرضه و تقاضا است تا دیگر قراردادهای اجتماعی و موضوع استخدام دائمی در شرکت‌های اصلی کشور عزیز ما ایران موردی خاص و نادر در عرف دریانوردی محسوب می‌شود و به پیچیدگی‌های موجود می‌افزاید.

حال با توجه به مطالب ذکر شده حدود اختیارات و نفوذ انجمن در این مورد به نظر شما چقدر است؟ آیا در این مورد انجمن قصوری داشته است؟ باید در نظر داشت که قدرت و دایره نفوذ هر صنف و انجمن به تعداد اعضا، امکانات مادی و معنوی آن برای افزایش قدرت مذاکره، لابی‌گری و تعامل می‌باشد.

همانگونه که در بالا گفته شد بسیاری از این موارد در کنوانسیون کار دریایی غیر اجباری است و تا تبدیل آن به قانون الزام آور راه دشواری در پیش است. بدیهی است اثرگذاری تشکلی با عضویت اکثریت قاطع افراد یک صنف به مراتب بیشتر از تشکلی است که ۱۰ درصد افراد جامعه هدف در آن عضویت دارند و وزن و جایگاه آن در برنامه‌ها و ذهنیت سیاستگذاران و قانونگذاران ویژه و غیر قابل اغماض خواهد بود.

جهت اطلاع شما بزرگواران باید اشاره نمود که تنها بخشی از جامعه دریانوردی عضو انجمن می‌باشند، ولی همین تعداد کم توانستند کاری قابل توجه را صورت دهند. بدیهی است انجمن خدمت‌رسانی و حمایت از همه دریانوردان را وظیفه و رسالت خود می‌داند اما تعهد ویژه‌ای در برابر اعضا حقیقی انجمن دارد. به این امید که با افزایش آگاهی و دانش بتوانیم برای خود، خانواده، جامعه و میهنمان مفیدتر و موثرتر باشیم.

۱. مسوولیت اصلی به عهده کشورهای متعاقد از طریق ابزارهای قانونی آن کشورها می‌باشد.

۲. این قسمت یک توصیه اختیاری است نه یک اجبار.

۳. در محاسبه کارفرمایان حتی حق بازنشستگی و مالیات بر درآمد دریانوردان جزو حقوق پرداختی محاسبه می‌شود چون به هر حال این پول از جیب آنان خارج شده و به جیب دریانورد و یا خزانه دولت واریز می‌گردد.

۴. بر طبق محاسبات کارفرمایان و پژوهش‌های انجام شده تنها یک گروه دستمزدی اختلاف فاحشی با دریانوردان خارجی دارند (ملوانان، افسران جزء، افسران ارشد که هر دسته خود به دو بخش دریانوردان استخدام رسمی و قراردادی تقسیم میشوند) که بحث آن در این مقال نمی‌گنجد.

۵. در سایر موارد نژاد، جنسیت، دین، عقاید سیاسی یا طبقه اجتماعی تا کنون موردی گزارش نشده است

د) ذیل می‌بحث شماره ۵ کنوانسیون "اجرا و انطباق" عنوان شده است که دریانوردان و مالکان کشتی‌ها (کارفرمایان) مانند سایر افراد در برابر قانون یکسان هستند و از حمایت‌های قانونی یکسانی برخوردارند و برای حل اختلافات، مراجعه و دسترسی به مراجع قضایی، محاکم و مکانیزم‌های رفع اختلاف نباید در معرض تبعیض باشند.

همچنین باید به این نکته نیز اشاره گردد که با توجه به تنوع موجود در استخدام پرسنل کشتی (با توجه به بین‌المللی بودن حرفه دریانوردی و تنوع در بازار عرضه نیروی کار)، چون ملیت، سابقه، و مهمتر از همه ضرورت برنامه کاری کشتی، تفاوت در حقوق پرسنل در سمت‌های مشابه گاه غیر قابل اجتناب است. برای نمونه اگر یک کشتی در بندری مثلا یکی از دو افسر دومش را به دلیلی از دست داده و امکان اعزام جانشین

## انتظار، تلفیقی از اضداد در غم‌ها و امیدها

انتظار برای خوب شدن و بهتر بودن، انتظار برای دیدار، اتصال، صعود و نیل به هدف. هیچ‌گاه و هیچ‌کس منتظر سقوط نیست و وای بر آنان که منتظر سقوط و سکون برای دیگری هستند. و ارزش انتظار در نقطه و هدفی است که انتظارش را می‌کشیم. و من در این دنیا پرآشوب جمعیتی را می‌شناسم که تنها با واژه انتظار بیگانه نیست بلکه با آن زندگی می‌کنند. انتظاری به وسعت تمامی اقیانوسهای جهان و به مدت زمان طول حرفه‌ای و کاری یک دریانورد.

ناخدای کشتی ما سالهاست که نگاهش با افق‌های دور کرانه خو گرفته است و انتظار رسیدن به بندرگاه و عبور از طوفانها و تلاطم آبهای جهان حسی است همیشگی. و او خوب می‌داند که در ساحل امید کسی و یا کسانی هستند که به انتظارش نشسته‌اند و با اتکا به این انتظار غرش آبهای جهان را در هم می‌شکنند و پر صلابت و پر امید به وصال عزیزان می‌اندیشد و تلخی و سختی راه را با انتظار شیرین و پرحلاوت می‌کند.

پیرمرد دریا،....

و این درس و توانی است که دریانوردان کهن سالهاست از واژه‌های به نام انتظار آموخته‌اند و خوب می‌داند که عبور از دریا با امید و انتظار رسیدن به بندر سهل‌تر و امکان‌پذیر خواهد بود.

## مصاحبه

دو بخش اساسی دارد بازبینی و پیشگیری. انواع رایج کنترل اقتصادی، اداری و فرهنگی است. مسلماً انجمن نیز به عنوان یک سازمان دارای آرمان‌ها، اهداف و کارکردهایی است که برای دستیابی به آن‌ها و حفظ کیفیت و سلامت مطلوب نیاز به بازرسی دارد. وظایف و اختیارات بازرسان در اساسنامه انجمن قید شده است. بازرسان انجمن در واقع از سوی مجمع عمومی مسوول مراقبت در حسن جریان امور مالی و اداری هستند. همچنین بر کلیه اقدامات هیات مدیره و دبیر نظارت میکنند. اگر این نظارت به صورت سیستماتیک، مستمر، دقیق و با همراهی سایر اعضا صورت گیرد منافع و اهداف اعضا انجمن محقق خواهد شد.

**دلیل حضور دو بازرسی اصلی و یک بازرسی علی‌البدل چیست؟ نحوه تعامل و همکاری بازرسان چگونه است؟**

دلیل وجود دو بازرسی اصلی الزامی است که در اساسنامه مشخص شده است و به نظر من نشان از دوراندیشی تدوین‌کنندگان اساسنامه دارد. چون همواره کار گروهی و مشورت اثر بخشی بیشتری دارد. بازرسی علی‌البدل طبق اساسنامه در صورتی که یکی از بازرسان و یا هر دو بازرسی حسب شرایطی قادر به ادامه فعالیت نباشند عهده دار وظایف آنان خواهد شد و وظیفه بازرسی و نظارت تداوم خواهد داشت.

**اقدامات انجام گرفته توسط بازرسی در دوره هیات مدیره جدید را بیان نمایید؟**

مسلماً بخش اصلی فعالیت بازرسی مربوط به وظایف مشخص شده در اساسنامه بوده است. در این راستا ما بازرسی انجمن به صورت مستمر در جلسات هیات مدیره شرکت کرده‌ایم. به صورت دوره‌ای از دبیرخانه انجمن بازرسی داشته‌ایم و به صورت منسجم با سایر اعضا هیات مدیره ارتباط داشته‌ایم. همچنین مشاهدات و نقطه نظرات خود را از فعالیت ۶ ماهه نخست انجمن به صورت مکتوب به هیات مدیره ارائه کرده‌ایم. علاوه بر آن من و دو بازرسی

بدون تردید بسیاری از افراد با شنیدن نام بازرسی ممکن دچار ترس ناخودآگاه شوند. یکی از دلایل این ترس ذاتی آشنا نبودن به حوزه فعالیت بازرسی و وظایف آن می‌باشد. به همین دلیل نشریه کرانه مصاحبه‌ای با یکی از بازرسی‌ها محترم انجمن صنفی جهت آشنایی بیشتر با بازرسی و فعالیت‌های آن ترتیب داده است.

**با سلام و تشکر از فرصتی که در اختیار ما قرار دادید، لطفاً خودتان معرفی نمایید و نحوه آشنایی خود با انجمن را تشریح نمایید.**

به نام پروردگار بی‌همتا و با درود به شما و تمامی دریانونوردان ایرانی، من محمد برنجی، از افسران شاغل در ناوگان شرکت ملی نفتکش ایران هستم. مدت یکسال است که به عنوان بازرسی انجمن از سوی مجمع عمومی انتخاب شده‌ام. آشنایی من با انجمن از سال ۱۳۸۸ بوسیله مطالعه اعلامیه‌های انجمن و گفتگو با همکاران عضو انجمن آغاز شد. از آن زمان فعالیت‌ها و اخبار انجمن را دنبال می‌کردم تا اینکه در سال ۱۳۹۲ از طریق استاد ارجمندم جناب آقای کاپیتان مرتضی پیوست با جناب آقای سهیل ثنائی رییس وقت هیات مدیره انجمن آشنا شدم و با تشویق و ترغیب ایشان به عضویت انجمن درآمدم، پس از آن به صورت مداوم و منسجم با دوستان و همکاران در انجمن بویژه آقای رضایی نایب رییس انجمن در ارتباط نزدیک بوده‌ام.

**فلسفه حضور بازرسی در ارگان‌ها و سازمان‌ها چیست و انجمن با توجه به فعالیت‌هایش چه نیازی به بازرسی دارد؟**

ابتدا اجازه می‌خواهم توضیح مختصر و مقدماتی ارائه کنم. از دیدگاه مدیریت راهبردی، محاسبه و ارزیابی عملکرد و بازخورد گیری بخش مهمی از الگوی مدیریت محسوب می‌شود. از جنبه مدیریت عمومی کنترل یا بازرسی یعنی: فرآیند بازبینی فعالیت‌ها جهت اطمینان از انجام آن‌ها مطابق برنامه. این فرآیند شامل اصلاح کردن هر نقص و کاستی چشمگیر و انحرافی می‌شود. یعنی کنترل و بازرسی



**محمد برنجی:**  
بازرس انجمن صنفی  
دریانونوردان تجاری ایران

ریسه و مجمع عمومی خواهد بود. چنانچه در مقطعی نیاز به یاری ما باشد با تمام توان در خدمت اهداف انجمن خواهیم بود.

### در پایان اگر سخن خاصی دارید، بفرمایید؟

با تشکر از شما سخن پایانی خود را خطاب به برخی دریانوردان بویژه دریانوردان جوان بیان می‌کنم. دوستان عزیز در نظر داشته باشیم که قدرت و دایره نفوذ هر صنف و انجمن به تعداد اعضا، امکانات مادی و معنوی آن برای افزایش قدرت مذاکره، لابی‌گری و تعامل می‌باشد. پس اگر از انجمن انتظارات بزرگ و توقعات عالی داریم در قدم اول باید به تقویت آن پرداخت و سپس از آن انتظار به دوش کشیدن بارهای سنگین داشت. قدم اول عضویت در انجمن می‌باشد. بدیهی است انجمن خدمت‌رسانی و حمایت از همه دریانوردان را وظیفه و رسالت خود می‌داند اما تعهد ویژه‌ای در برابر اعضا حقیقی انجمن دارد. به این امید که با افزایش آگاهی و دانش بتوانیم برای خود، خانواده، جامعه و میهنمان مفیدتر و موثرتر باشیم. همواره به یاد داشته باشیم پیروزی و یاری از سوی خدا با جمع است، پس در راستای تقویت صنف خود بکوشیم و راهی را که پیشکسوتان ما با دوراندیشی آغاز نموده‌اند ادامه دهیم و بر دست‌آوردهای آنان بیافزاییم. برای تمامی دریانوردان و خانواده عزیز آنان آرزوی تندرستی و بهروزی دارم.

دیگر انجمن سعی نموده‌ایم به صورت چهره به چهره و نیز در فضای مجازی در حد امکان با دریانوردان در ارتباط باشیم و از نظرات آن‌ها آگاه شویم. همچنین بازرسان انجمن با توجه به نیاز انجمن در کمیته‌های مختلف عضویت دارند و به فعالیت می‌پردازند. از جمله این فعالیت‌ها میتوان به مشارکت در برگزاری کارگاه آموزشی، بازنگری پیمان‌های جمعی، ارتباط با مسوولان شرکت‌های مختلف برای رفع مشکلات دریانوردان و... اشاره نمود

**آیا بازرسی با توجه وظایف آن می‌تواند اقدامات پیشگیرانه جهت جلوگیری از وقوع جرم و یا تخلف انجام دهد؟ چگونه؟ اگر موردی دارید، بیان نمایید.**

مسئله چنانچه بازرسی‌ها به موقع و به صورت روشمند صورت پذیرد زمینه بروز انحراف در فعالیت‌ها بسیار کم‌رنگ خواهد شد. برای نمونه با انجام بررسی‌های ادواری و یادآوری نکات لازم از تحمیل هزینه‌های اضافی به انجمن جلوگیری شده است. البته این امر حاصل مشارکت و تعامل همه اعضا هیات ریسه انجمن بوده است

### برنامه‌های بازرسی برای آینده چیست؟ تشریح نمایید.

اصلی‌ترین برنامه ما اجرای صحیح وظایف بازرسان مطابق اساسنامه انجمن می‌باشد، پس از آن برقراری ارتباط بیشتر با اعضا انجمن جهت دریافت بازخوردها و دریافت نظرات جدید و انعکاس آن به هیات

## چرا داشتن اتحادیه اهمیت دارد

ITF بالغ بر ۶۵۰ اتحادیه دارد که حدود ۲۰۰ مورد آن مربوط به امور دریانوردان می‌باشد. دریانوردان زیر مجموعه‌ی این اتحادیه‌ها شامل افسران و ملوانان از حدود ۱۰۰ کشور جهان هستند. در صورت داشتن اتحادیه‌های متحد و سازمان یافته، دفاع از حقوق دریانورد بهتر صورت خواهد گرفت. عضویت در اتحادیه‌ها به عنوان نوعی بیمه و مرکزی برای دسترسی آسان به اطلاعات حقوقی خواهد بود چرا که در هر زمانی در دسترس دریانورد خواهند بود.

بهترین راه برای صیانت از حقوق یک دریانورد در محل کار، پیوستن به یکی از اتحادیه‌های زیرمجموعه ITF خواهد بود. هر یک از اعضای اتحادیه به دنبال شرایط کاری بهتر همراه با ایمنی و سلامت بیشتر در محل کار خود می‌باشد. دریانوردان افرادی جسور و قوی هستند و

با پیوستن به اتحادیه‌های دریانوردی همبستگی و انسجام بیشتری خواهند داشت "اتحادیه‌ها شما را قوی‌تر می‌کنند."

اتحادیه‌ها نقش مهمی در ارتقا دانش دریانورد در مورد شرایط کاری و حقوق کارگری داشته و در موقع لزوم به صیانت از آن می‌پردازند. اتحادیه‌ها به نمایندگی از دریانورد با تنظیم قراردادهای پیمان جمعی با شرکت‌های کشتیرانی کمک بزرگی در بهبود شرایط کاری و معیشتی آن خواهد داشت. شما هم با اتحادیه خود همگام و همراه باشید تا با همبستگی بیشتر در ارتقا و بهبود شرایط کاری سهیم باشید.





## ◀ قانون کار دریایی و تاثیر آن بر زندگی اجتماعی دریانوردان

و در پایان زمان کاری خود در محیطی طبیعی در اجتماع، هتل و یا در کنار خانواده، دوستان و یا خویشاوندان خود زمان استراحت را سپری میکنند. در مقایسه با این مشاغل، یک دریانورد در محیطی همراه با لرزش، حرکات کشتی، وضعیت جوی نامساعد، رطوبت، گرما و سرما، گازهای سمی و تغییرات زمانی مشابه برای چندین ماه و دور از خانواده در حال فعالیت است و اوقات خود را سپری می‌کند.

روی دیگر زندگی دریانورد شامل تطابق با زندگی اجتماعی است که اهمیت بیشتری نسبت به زندگی در دریا دارد. با فرض یک قرارداد عادی ۶ ماه و زمان استراحت ۴ ماه باشد، در یک بازه زمانی پنج ساله یا ۶۰ ماهه یک دریانورد ۴۰ ماه را در دریا و ۲۰ ماه باقی مانده را در خانه سپری خواهد کرد. زمان لازم برای ارتقا دریانورد و در عین حال اعتبار گواهینامه‌ها، شناسنامه دریایی و گذرنامه پنج سال است و در طی این مدت بدلیل پویایی صنعت دریایی قوانین و مقررات جدید وضع شده توسط سازمانهای دریایی در طی این مدت باعث اجباری شدن دوره‌های آموزشی جدید برای دریانورد خواهد شد. بنابراین یک دریانورد در زمان استراحت خود در خشکی زمان و هزینه‌ای را صرف شرکت در دوره‌های آموزشی برای بروزرسانی مدارک و یا ارتقا خواهد کرد.

هر دریانورد با ورود به کشتی برای تطابق با محیط جدید و همکاران چند ملیتی به زمانی بین یک تا دو هفته و گاهی یک ماه نیاز خواهد داشت که در این بین دستورالعمل‌های اجرایی، قوانین داخلی و تمرینات لازم بعد از الحاق به کشتی به سرعت بخشیدن به این امر نقش عمده‌ای خواهند داشت. اما متأسفانه بازه زمانی که برای بازگشت به زندگی عادی مورد نیاز این افراد است حدود یک ماه و گاهی بیشتر می‌باشد و در طی این مدت در زمانی که فرد احساس بازگشت به زندگی اجتماعی عادی را پیدا می‌کند زمان رفتن و شروع دوباره یک سفر دریایی

صدها سال پیش دریانوردان پیشگامان اشایه تمدن و پیشرفت به سرزمین‌های ناشناخته بودند اما امروزه سرزمین ناشناخته‌ای وجود ندارد و شرایط و استانداردهای زندگی بشر امروزی تغییر یافته، امروزه لوازم ارزان قیمت تولید شده توسط نیروی کار ارزان از طریق ارزانترین روش حمل و نقل در اختیار مصرف کننده قرار می‌گیرد.

حدود ۹۰٪ حمل و نقل جهانی از طریق دریا صورت می‌گیرد و این در حالی است که که بشر امروز با مردان و زنانی که سهم عظیمی در چرخه تجارت جهانی دارند آشنایی کافی ندارد. باید دید که دریانورد بودن در قرن ۲۱م، در جهانی انسان مدار و با سرعت در حال پیشرفت به سوی جهانی سازی چه منافعی دارد.

همه ساله مبالغ زیادی برای آموزش و پرورش دریانوردان برای افزایش بازدهی، ایمنی و بقا در دریا توسط شرکت‌های کشتیرانی اختصاص پیدا میکند. قوانین و مقررات و کتابچه‌های آموزشی و همچنین قوانین و مقررات جدید سازمان جهانی دریانوردی<sup>۱</sup> کشتیرانی مدرن را به بروکراسی جدید با دریایی از کاغذ دوبرابر دریاهای طبیعی تبدیل کرده است.

برای غلبه بر مشکلات دریا و اجرای درست مسئولیت‌های محوله، دریانورد مدرن باید آموزش دیده، سلامت و از لحاظ روحی و روانی سالم باشد. با این وجود بر اساس آمارها حدود ۸۰٪ از سوانح دریایی به علت خطای انسانی رخ می‌دهد. زمانی که به دنبال ریشه این سوانح هستیم خستگی، استرس و کم تجربگی جزو عوامل اصلی خواهند بود.

یک خلبان و یا راننده قطار هر دو به دلیل کار با ماشین آلاتی که به سرعت در حال کار هستند شرایط محیطی سخت و تحت استرس و فشار بالا می‌باشند با همه این احوال تمام استرس و سختی که این افراد با آن مواجه هستند معمولاً یک بازه زمانی بین ۲ تا ۱۲ ساعت خواهد بود



ترجمه و تدوین:  
حمید نیک بین  
افسر اول ناوگان شرکت ملی  
نفطکش ایران



حقیقت این است که صنعت کشتیرانی و دریانورد به هم وابسته هستند. دلیل اینکه یک دریانورد کار خود را رها میکند پایین بودن دستمزد نیست بلکه آنها دوست دارند شهروند عادی جامعه‌ای باشند که به آن تعلق دارند. شاید شرایط فعلی برای نسل جدید یعنی جوانانی که در این دنیای تکنولوژی و ارتباطات زندگی میکنند قانع کننده نباشد و جذابیت‌های لازم را برای آنها نداشته باشد. کار در دریاها به اتمام نرسیده ولی شاید روش‌های ایجاد انگیزه ناکارآمد باشند.

شرایط خاص استخدام، کار و زندگی در دریا مانند موقتی بودن و سختی‌های آن نیاز به قانونی داشت تا نیازهای یک دریانورد را برآورده کند. نگرانی اولیه دریانوردان سلامت و رفاهشان بود چرا که آنها مدت طولانی را جدا از اجتماع و زمانی را نیز در بنادر خارجی سپری میکنند، نگرانی دیگر آنان تعدیل نیروی کار در کشتی توسط مالکان با توجه کاهش هزینه‌های عملیاتی کشتی بود که به تبع آن فشار کاری بیشتر به کارکنان کشتی وارد می‌آمد. قانون کار دریایی که از آن به عنوان سند حقوقی دریانوردان نام برده میشود در سال ۲۰۰۶ میلادی تصویب و از سال ۲۰۱۳ میلادی اجباری گردید از جمله قوانین موثر برای حمایت از حقوق دریانورد بود که دولتهای پذیرنده قانون را مجاب کرد که در آیین نامه‌ها و قوانین داخلی‌شان حقوق یک دریانورد در نظر گرفته و به آن احترام گذاشته شود. این حقوق اساسی شامل:

ایجاد اصناف و انجمنهای دریانوردی و آزادی و اختیار افراد برای انتخاب و عضویت در این انجمن‌ها.  
 به رسمیت شناختن حقوق دریانورد و تعامل شرکتها با انجمنهای صنفی

فرا خواهد رسید. بر خلاف محیط کشتی اینکه بعد از این غیبت طولانی هیچ دستورالعمل، قانون و یا آیین نامه‌ای برای انطباق با جامعه و خانواده و احساس اجتماعی بودن برای این فرد وجود ندارد. به عبارت دیگر این فرد آمادگی مواجه با شرایط غیرقابل پیشبینی دریا را دارد در حالی که در اجتماع گاهی در مورد ساده ترین مسایل با مشکل مواجه خواهد شد. زمانی که کشتی در یک بندر مشغول تخلیه و بارگیری میباشد بهترین زمان برای دریانورد است تا به محیط اجتماعی نزدیکتر شود. ترمینالهای تخلیه و بارگیری مبالغ زیادی را برای توسعه زیرساختهای لازم برای تخلیه و بارگیری و به مراتب آن کاهش زمان تخلیه و بارگیری و کوتاه کردن زمان توقف کشتی در بندر کرده‌اند و این در حالی است که اغلب این ترمینالها خارج از شهرها و در نزدیکی جاده‌های ترانزیت ساخته میشوند. در این شرایط حداقل زمان لازم برای رفتن و برگشتن از محلی در شهر و یا کلپ دریانوردی برای ارسال نامه، ایمیل و یا تماس با خانواده حدود دو ساعت خواهد بود. با وجود این شرایط خیلی‌ها استراحت در کشتی را بعد از یک شب بیخوابی بعلت انجام وظیفه به این رفت و آمدها ترجیح میدهند که نتیجه آن دوری از اجتماع و عدم ارتباط با خانواده خواهد بود. سمپوزیومی که به مناسبت روز جهانی دریانوردی در ماه سپتامبر ۲۰۱۵ برگزار شد، بر لزوم شفافیت صنعت دریانوردی برای عموم مردم تاکید شد و از دسترسی راحت به اینترنت بر روی کشتی‌ها از جمله عوامل موثر برای جذب جوانان به حرفه دریانوردی صحبت به میان آمد. شاید این راهکار، تسهیلات و امکانات جذابیت‌های این شغل را برای نسل جوان و ارتباط دریانوردان با اجتماعی که به آن تعلق دارند را افزایش دهد.

قانون کار دریایی به منظور ایجاد شرایط بهتر و افزایش امنیت اجتماعی دریانوردان، دولت‌ها را تشویق به فراهم کردن شرایط بهتر در چهارچوب قوانین ملی آن کشورها کرده است. در برخی کشورها دولت مالیات پرداختی را صرف تامین مصونیت اجتماعی افراد میکند و در سایر کشورها شرکتهای خصوصی بیمه گر و یا شرکتهای کشتیرانی از طریق برنامه‌های سازمانی خود عهده دار این مسیولیت خواهند بود. این مصونیت‌ها شامل: مراقبت‌های پزشکی، بیمه بیکاری، بیمه از کارافتادگی، بیمه دوران بیماری، بیمه بازنشستگی، بیمه خانواده، بیمه آسیب در محل کار و بیمه عمر در حدود قوانین کشورها می‌باشند. امروزه صنعت کشتیرانی نیاز فراوان به نیروهای کارآموده به خصوص افسران و همچنین در سطح مدیریت دارد. نگرش جدید به کار دریایی

برای توافق بر سر حقوق دریانورد<sup>۲</sup>. پرداخت به موقع حقوق دریانورد و ممنوعیت کار اجباری در کشتی‌ها. ممنوعیت بکارگیری افراد کم سن و وجود محدودیت سنی برای بکارگیری فرد برای کار در کشتی. احترام به حقوق دریانورد بدون در نظر گرفتن مذهب، نژاد، ملیت، جنسیت و یا دیدگاه‌های سیاسی و برابری حقوق دریانوردان با یکدیگر. بطور خلاصه فراهم کردن محیط کار ایمن و استاندارد همراه با برقراری عدالت و زندگی مناسب در کشتی، حمایت‌های اجتماعی مانند دسترسی به مراکز درمانی و بهداشتی‌ها و همچنین در دسترس بودن خدمات رفاهی برای دریانورد از جمله اهداف قانون کار دریایی می‌باشند. دریانورد امروزی را دیگر نمیتوان مانند یک کارگر فصلی استخدام کرد،



از سالها پیش آغاز گشته و نمود آن به ثمر نشستن قوانین جدید برای ایجاد انگیزه در دریانوردان سابق و جذاب کردن و تشویق نیروهای جوان به سمت شغل دریانوردی است. شاید قانون جدید روح تازه‌ای به صنعت دریانوردی بدمد، گذر زمان تاثیرات و کاستی‌های این قانون را برایمان روشنتر خواهد کرد.

و قوانین جدید قدمهای موثری برای برقراری امنیت اجتماعی و شغلی همانند کارگرانی که در بخش صنعت در خشکی مشغول بکار هستند برداشته اند.

قانون کار دریایی دولت‌ها را ترغیب به ساخت مراکزی جهت ارائه خدمات رفاهی مانند اتاقهای گفتگو و تفریح، امکانات ورزشی، امکانات آموزشی و مذهبی و یا حتی مشاوره‌های خصوصی به دریانوردان در محدوده بنادر خود کرده است، این مراکز باید بدون در نظر گرفتن ملیت و رنگ پوست، نژاد، تابعیت و یا حتی پرچم کشتی برای یک دریانورد در دسترس باشند و در عین حال به منظور آرامش دریانوردان امکاناتی فراهم شود تا بعد از پهلوگیری کشتی در بنادر دریانورد امکان دسترسی آسان به این مراکز را داشته باشد.

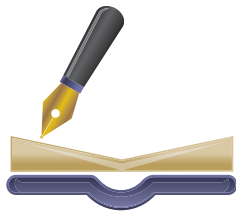
#### فهرست منابع:

An ITF Guide for Seafarers to the ILO Maritime Labour Convention, 2006

Adaptation of the seafarer to the life in the Society as an important motivation By captain Martin a. Bankov

<sup>2</sup> Collective Bargaining Agreement (CBA)





## داستان‌های Duty Mess

قسمت اول

به قلم کاپیتان پرویز طوبایی

در ادامه گفت: نه همه را نگفنی، باید می‌گفتی به دستور فرمانده. دوباره اعلام کن و بگو به دستور فرمانده اضافه کاری سر ملوان قطع می‌گردد. همانطوری که دستور داده بود دوباره میکروفن بلندگوی کشتی را برداشتم و اعلام کردم: به دستور فرمانده اضافه کار سر ملوان قطع می‌گردد!

وقتی کاپیتان صدای من را از بلندگو شنید، کمی آرام گرفت. نمی‌دانستم علت این رفتار او در صبح به این زودی چیست، اما خوب می‌فهمیدم که حتماً اتفاق خاصی روی داده است. البته باید منتظر می‌شدم تا خودش شروع به صحبت کند و ماجرا را شرح دهد. چرا که در صورت پرسش من حتماً ناراحت می‌شد و بدیهی است که در این صورت نمی‌شود به راحتی همه داستان را یکباره از او پرسید.

چند ماهی می‌شد که بر روی این کشتی مشغول کار بودم، اولین سفرم بود که به عنوان افسر اول و دستیار کاپیتان مشغول کار شده بودم. حدود ۱۵ سال می‌شد که در دریا در سمت‌های مختلف عرشه از کارآموز تا افسر دوم عرشه مشغول خدمت بودم. با افراد مختلف و ملیت‌های گوناگون مرتباً کار کرده بودم و فرماندهان زیادی را دیده بودم. ولی این کشتی در نوع خودش خاص و منحصر به فرد بود و برای من که برای اولین بار داشتم به عنوان افسر اول کار می‌کردم واقعاً یک چالش بزرگ به حساب می‌آمد.

انواع اقسام پرسنل با رفتارهای مختلف یک جا جمع شده بودند. سر ملوان کشتی پیرمرد تپلی بود با کله طاس که فرورفتگی کوچکی هم در طرف چپ فرق سرش او را از دیگران متمایز می‌کرد. کله و صورتی گرد با ته ریش کوتاه که همیشه به صورت آفتاب سوخته اش چسبیده بود، به او قیافه یک دریانورد قدیمی را می‌داد. قد نسبتاً کوتاهی داشت برای همین همیشه موقع راه رفتن سرش را بالا می‌گرفت تا شاید کوتاهی قدش را بپوشاند. شکم گرد و کوچکی داشت و درحالی که همواره لباس کار کثیفی به تن می‌کرد و بسیاری از مواقع کلاه ایمنی خراشیده شده و چرکی بر سر و چاقوی به کمر بسته بود، در روی عرشه می‌چرخید.

از صبح ساعت ۸ روی عرشه حرکت می‌کرد تا ساعت ۱۰ و زمان چای، دوباره پس از ساعت ۱۰ و نیم به این چرخش‌ها ادامه می‌داد تا ساعت ۱۲ و بعد از ظهر هم به همین ترتیب، بدون استراحت و بی وقفه از سمت

ساعت ۶ صبح بود. در مسیر حرکت به سمت خلیج فارس در جنوب خلیج بنگال و اقیانوس هند در حرکت بودیم آخرین روزهای زمستان نیم کره شمالی را پشت سر می‌گذاشتیم و دریای آرامی در این فصل سال پیش رویمان بود. در حالی که داشتیم از نعمت آرامش دریا بهره می‌بردیم و در اعماق افکارم غوطه ور می‌شدم بی‌خبر از طوفانی بودم که در حال شکل گرفتن بود.

افق پاک و با طراوتی جلوی رویم بود و کرانه‌های دوردست و گسترده دریا به زیبایی هر چه تمام‌تر دیده می‌شد. از دور نوک دکل کشتی‌ای را که دو ساعت پیش از کشتی ما سبقت گرفته بود می‌دیدم که کم‌کم در دامن افق بی‌پایان دریا محو می‌شد. ناگهان کاپیتان با صورتی برافروخته وارد پل فرمانده‌ای شد. مثل همیشه سلام کردم اما جواب محکمی نگرفتم، با سنگینی خاصی سرش را به علامت جواب تکان داد و گفت: چیف<sup>۱</sup> همین الان از بلندگو اعلام کن که به دستور فرمانده اضافه کار بوس<sup>۲</sup> من قطع می‌گردد.

گفتم: کاپیتان الان ساعت شش صبح است و همه خوابیده‌اند. کسی متوجه صدای بلندگو نمی‌شود.

ناخدا با تحکم بیشتر و تاکید گفت: بهت می‌گویم همین را که گفتم اعلام کن.

می‌دانستم زمانی که کاپیتان دستوری بدهد دیگر نمی‌توان از آن سر پیچی کرد و چاره‌ای نداشتم جزء اینکه دستورش را اجرا کنم. در حالی که در ذهنم مرور می‌کردم که چه عاملی باعث شده که کاپیتان چنین تصمیمی گرفته است گوشه میکروفن را برداشتم و اعلام کردم: توجه، توجه اضافه کار بوس من در این ماه قطع می‌شود. گوشه بلندگو را سر جایش گذاشتم و به پشت پل فرمانده‌ای که اتاق نقشه‌های کشتی است رفتم تا به کاپیتان بگویم که دستورش را اجرا کردم.

کاپیتان با لحنی کنایه آمیز پرسید، آیا تمام آن چیزی را که گفته بود در بلندگو اعلام کردم؟

من در جواب گفتم: بله کاپیتان عیناً همان صحبت شما را اعلام کردم.

۱- چیف عنوان کوتاه شده (chief officer افسر اول) است که به سر مهندس، سر آشپز و افسر اول برق هم اطلاق می‌شود.  
 ۲ بوس من نام تغییر داده شده توسط ملوانان ایرانی به کلمه Bosun انگلیسی به معنای سر ملوان است (سرملوان Bosun)



# داستان



و قایقی دیده نمی‌شد. دوربین دیده بانی را برداشتم و با دقت تمام مسیر افق را بررسی کردم. کشتی یا قایق در دور دست دیده نمی‌شد و کشتی ما خرامان خرامان راه خود را در دریا به آرامی می‌شکافت.

کاپیتان داخل پل فرمانده‌ای شد و با ته لوجه شیرینی که داشت ادامه داد: این بوسمن من را خسته کرده است. امروز صبح چیف کوک آ به من گفت که کله بره‌ای را که برای سفر قربانی کرده بودیم روی عرشه در پاشنه کشتی گذاشته بوده تا پاک کند و برای صبحانه فردا آماده کند، ولی وقتی برگشته تا دیگ آب جوش را بیاورد دیده خبری از کله گوسفند نیست. من اطمینان دارم کار بوس من است. تنها او است که به هیچ چیز رحم نمی‌کند. حتماً کله گوسفند را هم او برداشته تا برای خودش درست کند.

وقتی فهمیدم که همه سر و صداها برای یک کله گوسفند ناقابل است، از یک طرف خیالم راحت شد که مسئله مهمی نیست چرا که ترسیده بودم شاید کار بدتری از سر ملوان سر زده که ممکن بود ایمنی کشتی را به خطر انداخته باشد اما از طرف دیگر به هر حال پیدا کردن کله گوسفند کاپیتان هم چندان کار آسانی نیست و صد البته که پیدا نشدن آن هم مصیبت بزرگی برای پرسنل کشتی و گناه نابخشودنی برای سر ملوان عزیز من خواهد بود. اطمینان داشتم کاپیتان به هیچ وجه از چنین گناهی نمی‌گذرد و کسر اضافه کاری او کمترین مجازاتی است که می‌توان برای او تصور داشت.

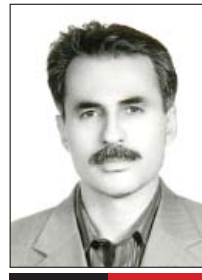
ادامه دارد....

چپ عرشه به جلو کشتی می‌رفت. چند جا را سرک می‌کشید و کار ملوانان را مثلاً بازرسی می‌کرد و دوباره از سمت راست به سمت عقب کشتی بر می‌گشت.

از کوچکترین ذره فلزی که ممکن بود پیدا کند، گذشت نمی‌کرد. چند جای مهم در انباری‌های کشتی داشت که برای جاسازی اقلام بدرد نخور مثل تکه‌های فلزات بی ارزش از پیچ و مهره‌های مستعمل گرفته تا وسائل برقی و الکترونیکی خراب همه را جمع می‌کرد. حتی به لباس‌های کهنه هم رحم نداشت و در بنادر خارجی لباس کهنه‌ها را جمع آوری کرده می‌شست و اطو می‌کرد و در گونی‌های خاص نگه می‌داشت.

من در طول سالهای کارم کسی را با انرژی و پرکار مثل او ندیده بودم. هر وقت هم مرا می‌دید که برای سرکشی و کار پرسنل به عرشه کشتی می‌روم به سرعت جاروی دسته بلندی را بر می‌داشت و مشغول جارو کردن محدوده‌ای می‌شد یعنی اینکه مشغول کارم و سرم شلوغ است. اما من خوب می‌دانستم که در واقع دارد چه کار می‌کند. با اطلاع از قابلیت او و کارهایش، خوب فهمیده بودم که باید دسته گلی به آب داده باشد که کاپیتان را وا داشته که صبح خیلی زود چنین اعلامی بکند. اما این خرابکاری چه بود هنوز برایم روشن نشده بود.

همچنان مانند آدمها گنگ و بی اثر، خودم را بی خیال نشان می‌دادم تا کاپیتان فکر نکند که منتظر دانستن علت این اعلان هستم. گویا مثلاً این یک امر عادی است که کاپیتان صبح ساعت ۶ همه را از خواب بیدار کند و چنین پیامی قرائت گردد. روی صفحه رادار خم شدم و داخل آن را برای دیدن نقطه‌ای و یا کشتی در اطراف بررسی کردم. هیچ کشتی



سید علیرضا نواب صفی‌الدین - کارشناس قوانین و روابط کار و مسئول کمیته CBA و MLC

## پیمان جمعی چیست و چه نقشی در روابط کار ایفا می‌کند؟

➤ دفاع از حقوق کارکنان

➤ دفاع از حقوق کارفرما

➤ اجتناب از طرح شکایات و دعاوی پرهزینه و طولانی

➤ افزایش رضایت طرفین از شرایط کار، و

➤ افزایش کارایی و بازدهی صنعت

بدین ترتیب کارکنان و کارفرما در یک مجموعه کاری می‌توانند درخصوص هرگونه مسایلی، از شرایط و ایمنی محیط کار، شرایط رفاهی پرسنل، نحوه تعیین دستمزد و مرخصی استحقاقی گرفته تا روش‌های ممکن برای افزایش بازدهی و کاهش ضایعات و هزینه‌ها، میزان تخصص و مهارت‌های کاری لازم، آموزش، و و... مذاکره و پیمان جمعی عقد کنند. شایان ذکر است که رعایت مفاد پیمان‌های جمعی، حسب قانون، تا اتمام دوره آن برای طرفین لازم الاجرا خواهد بود و معمولاً نهادی که به نیابت از کارکنان یک مجموعه صنعتی اقدام به عقد پیمان جمعی با کارفرمایی کرده است مسئول نظارت بر اجرای مفاد آن نیز خواهد بود. بدین لحاظ و با توجه به اهمیت ویژه این مبحث، فصل هفتم قانون کار کشور تحت عنوان "مذاکرات و پیمان‌های دسته جمعی کار" به اهمیت پیمان‌های جمعی، و جاهت قانونی آن، و چگونگی تنظیم و اجرای آن می‌پردازد.

در این خصوص ماده ۱۳۹ قانون کار می‌گوید: "هدف از مذاکرات دسته جمعی، پیشگیری و یا حل مشکلات حرفه‌ای و یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات و تأمین مشارکت طرفین در حل آنها و یا از راه تعیین و یا تغییر شرایط و نظائر اینها، در سطح کارگاه، حرفه و یا صنعت با توافق طرفین تحقق می‌یابد. خواست‌های طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلائل و مدارک لازم باشد." در ادامه ذیل ماده ۱۴۱ می‌گوید: "پیمان‌های دسته جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرائی خواهند داشت که:

الف- مزایائی کمتر از آنچه در قانون کار پیش‌بینی گردیده است در آن تعیین نشده باشد،

از ابتدای شکل‌گیری جوامع بشری و زمانیکه اشخاصی برای انجام کاری در استخدام کارفرمایی درآمدند، شرایط ناظر بر کار، چون مدت زمان کار، گستره وظایف محوله، نحوه انجام وظایف، مباحث حقوق و دستمزد، مرخصی و ..... مورد بحث و نقد و گاهی مجادله قرار می‌گرفت.

بدین لحاظ، با پیشرفت قوانین مدنی حاکم بر روابط اجتماعی و صنایع در دنیا، قوانین متنوعی برای نظم بخشیدن به روابط کارکنان و کارفرما و دفاع از حقوق طرفین بوجود آمد. بدیهی است در هر صنعت و حرفه‌ای که کارگری برای انجام کاری دراستخدام کارفرمایی درمی‌آید، اجرای تعهدات طرفین باید منطبق بر قراردادی شفاف و کامل باشد تا حتی الامکان از ایجاد ابهام و درگیری بین طرفین اجتناب شود. در این راستا فصل دوم قانون کار کشور (مصوب آبان ۱۳۶۹) تحت عنوان "قرارداد کار" به نحوه تنظیم و شرایط اساسی قرارداد کار، شرایط تعلیق و شرایط خاتمه کار می‌پردازد.

با این وجود تجربه نشان داده که در بسیاری مواقع قراردادهای کار به تنهایی پاسخگوی کلیه مسایل مطروح بین کارکنان و کارفرما در یک محیط کاری نیستند. به همین دلیل از دیرباز به جهت صیانت از حقوق قشر زحمت کش کارگر از یک طرف و تسهیل گردش چرخ صنعت از طرف دیگر، نیاز به تنظیم و عقد پیمان‌های جمعی بین کارگران و کارفرما بیشتر و بیشتر حس می‌شد.

پیمان‌های جمعی در دنیا تاریخچه‌ای دیرینه دارد. در واقع به نظر می‌رسد با رشد صنعت در اروپا اولین بار عنوان "پیمان جمعی" در سال ۱۸۹۱ میلادی توسط خانم بیتریس وب، یکی از فعالان صنعت در انگلستان مطرح شد. پیمان جمعی در واقع توافقی است کتبی که در نتیجه مذاکرات مستقیم بین سازمان‌های کارگری (به نمایندگی از کارگران) و کارفرمایی (به نمایندگی از کارفرما) جهت شفاف سازی شرایط کار و حقوق و تعهدات طرفین و ایجاد فضای احترام و تفاهم متقابل تنظیم می‌گردد. از جمله اهداف تنظیم پیمان جمعی میتوان به نکات ذیل اشاره کرد:

1- collective agreement



در سال ۲۰۱۲، پیمان‌های جمعی منعقد بین آن انجمن و شرکت‌های کشتیرانی در ایران مورد تایید و قبول ITF قرار گرفت. بدین ترتیب کشتی‌های ایرانی که با پرچم‌های مصلحتی فعالیت می‌کنند و پیمانی جمعی با IMMS عقد کرده‌اند از گزند بازرسی‌های موردی و گاه هدفمند ITF و عواقب سوء عدم تطابق با استانداردهای آن فدراسیون و تحمل هزینه‌های آن در امان می‌باشند.

در این مقال بجا است به مقوله نامه کار دریایی<sup>۱</sup> نیز که در فوریه سال ۲۰۰۶ در ۹۴مین کنوانسیون بین‌المللی کار به تصویب رسید و در سال ۱۳۸۹ مورد تایید و تصویب مجلس شورای اسلامی ج.ا. نیز قرار گرفت اشاره کرد. اگرچه این مقوله نامه نیز منحصرأ به شرایط زندگی و محیط کار کارکنان کشتی‌ها می‌پردازد، اما به دلیل تنوع مسائل مطرح در این صنعت در بیش از ۶۰ مورد در متن مقوله نامه، تبیین شرایط کار دریانوردان و تفسیر الزامات مقوله نامه در هر کشور، به عهده شوراهای سه جانبه با حضور نمایندگان دولت، کارفرما و دریانوردان گذاشته شده است و در ۵۰ مورد نیز به اهمیت پیمان‌های جمعی در تبیین شرایط کار کارکنان در کشتی‌ها پرداخته است.

در انتها به طور خلاصه می‌توان گفت هدف واقعی از مذاکره جمعی و عقد پیمان جمعی نیل به توافقی است همه جانبه بین کارکنان و کارفرما در یک کارگاه برای ایجاد محیطی خالی از دغدغه و اضطراب که افراد نه به عنوان کارگر و کارفرما بلکه به عنوان شریکانی مورد اطمینان و وثوق بتوانند با تحکیم روابط به حداکثر بازدهی خود و پیشرفت و ارتقاء تولید و حصول اهداف آن مجموعه کمک کنند، و با توجه به نقش تاثیرگذار پیمان‌های جمعی در تبیین روابط کار، تعریف استانداردهای شفاف و تعیین محدوده تعهدات و الزامات طرفین، می‌توان با عقد پیمان‌های جمعی چشم اندازی ارزشمند و رونق اقتصادی در هر شاخه صنعتی ترسیم نمود.

ب- با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات و مصوبات قانونی دولت مغایر نباشد، و

ج- عدم تعارض موضوع یا موضوعات پیمان با بندهای الف و ب، به تأیید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی برسد.

در صنعت کشتیرانی نیز با شکل گرفتن روند اتخاذ پرچم مصلحتی<sup>۲</sup> توسط برخی شرکت‌های کشتیرانی در دنیا به جهت گریز از مشکلات قانونی آن شرکت‌ها با قوانین سخت کشورهای متبوعه در زمینه‌های پرسنلی، تعدادی از اتحادیه‌های دریانوردی اروپایی به جهت دفاع از حقوق دریانوردان، شرکت‌های کشتیرانی‌ای را که با پرچم مصلحتی در محدوده آب‌های ساحلی آن کشورها فعالیت می‌کردند مجبور به عقد پیمان‌های جمعی نمودند. در این بین فدراسیون جهانی کارکنان حمل و نقل<sup>۳</sup> یکی از شاخص‌ترین اتحادیه‌های دریانوردی در دنیا می‌باشد که سالهاست به نمایندگی از تعداد کثیری از دریانوردان در جهان اقدام به عقد پیمان‌های جمعی با شرکت‌های کشتیرانی می‌کند.

ITF فعالیت خود را از سال ۱۸۹۶ آغاز نمود و اکنون به نمایندگی از حدود ۴/۵ میلیون کارگر از نزدیک به ۷۰۰ اتحادیه در ۱۵۰ کشور جهان در نشست‌هایی با نهادهای بین‌المللی چون سازمان جهانی کار<sup>۴</sup>، کمیته بین‌المللی کارفرماهای دریایی<sup>۵</sup> و سازمان جهانی دریانوردی<sup>۶</sup> شرکت می‌کند.

شایان ذکر است اولین پیمان جمعی در صنعت کشتیرانی در ایران بین کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران و ITF در سال ۱۳۸۶ منعقد شد. پس از آن با شکل گرفتن انجمن‌های رسمی دریانوردی در کشور در سالهای اخیر و بدنبال رایزنی‌های انجمن صنفی کارگری دریانوردان تجاری ایران<sup>۷</sup> با ITF

2- Flag Of Convenience-FOC

3- International Trade workers' Federation-ITF

4- International Labor Organization-ILO

5- International Maritime Employers' Committee-IMEC

6- International Maritime Organization-IMO

7- International Merchant Mariners' Syndicate-IMMS

8- Maritime Labor Convention- MLC2006

## خبرهای دریایی

به گزارش مارین نیوز

### دومین جشنواره ملی "دریا مسیر پیشرفت" برگزیدگان خود را شناخت



در مراسم اختتامیه دومین جشنواره ملی "دریا مسیر پیشرفت"، برگزیدگان بخش دانش آموزی و دانشجویی معرفی و با حضور مسعود پزشکیان نایب رئیس اول مجلس شورای اسلامی، علی زرافشان معاون متوسطه وزارت آموزش و پرورش، امیر دریادار پیمان جعفری طهرانی معاون هماهنگ کننده نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران و همچنین محمدسعید سیف دبیر ستاد توسعه فناوری و صنایع دانش بنیان دریایی معاونت علمی ریاست جمهوری از آنها تقدیر و جوایزی اهدا شد.

دومین جشنواره دریا مسیر پیشرفت به همت ستاد توسعه فناوری و دانش بنیان دریایی، ستاد توسعه فرهنگ علم، فناوری و اقتصاد دانش بنیان معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری و با مشارکت وزارت آموزش و پرورش و سازمان‌های دریایی از ۱۷ تا ۱۹ آبان ماه ۱۳۹۵ در باغ موزه دفاع مقدس تهران برگزار شد. انجمن صنفی کارگری دریانوردان تجاری ایران نیز با برپایی غرفه در بخش نمایشگاه، همکاری با برگزار کنندگان همایش جهت معرفی شغل دریانوردی در مدارس و همچنین طراحی سوالات بخش مسابقه خانوادگی حضوری فعال در این جشنواره داشته است.

به گزارش مارین نیوز

### دریا منبع غنی درآمد و بستری برای اشتغال‌زایی کشور



دبیر ستاد توسعه فناوری و صنایع دانش بنیان دریایی معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری در مراسم اختتامیه دومین جشنواره ملی دریا مسیر پیشرفت گفت: بسیاری از کشورها تنها به منظور کسب بخشی از دریا وارد جنگ شده‌اند از همین رو کشور ایران با وسعت وسیع دریایی که دارد باید قدر این مزیت الهی را بداند و در مسیر توسعه اشتغال گام بردارد. محمدسعید سیف با اشاره به دوران هشت سال دفاع مقدس بیان کرد: مفتخریم که با سنگ بنای ایجاد شده در باغ موزه دفاع مقدس دامنه این رویداد را برای بار دوم بنا نهادیم تا بتوانیم به یک قدرت دریایی تبدیل شویم.

محمدسعید سیف وجود دریا را بستری برای اشتغال‌زایی در کشور دانست و ابراز کرد: باید با بسیج همگانی از ظرفیت‌های حوزه دریا به خوبی بهره برداری شود. گستردگی و تنوع فعالیت‌های دریایی کشور و اهمیت استراتژیک آن ضرورت توجه بیشتر به این حوزه را دوچندان می‌نماید.

دبیر ستاد دانش بنیان دریایی معاونت علمی ریاست جمهوری در پایان بیان داشت: توجه به مسایلی نظیر اشتغال‌زایی و توسعه اجتماعی در سواحل، کاهش ذخایر نفت و گاز دنیا، جایگاه استراتژیک خلیج فارس و منابع بسیار حائز اهمیت آن‌ها، ایجاب می‌کند که با تأمل بیشتری به موضوع دریاها پرداخته شود.



## برگزاری هجدهمین همایش صنایع دریایی در کیش



هجدهمین همایش صنایع دریایی از تاریخ ۲۷ الی ۳۰ مهر ۱۳۹۵ با مشارکت گسترده ارگان‌ها و سازمان‌های دریایی و با حضور مقامات کشوری، لشگری، مسئولین، مدیران و دانشجویان دریایی کشور در جزیره کیش برگزار گردید. مدیریت و اقتصاد دریایی، دریانوردی و حمل و نقل دریایی، قوانین، مقررات و استانداردها، شرایط محیطی دریا، تأسیسات ساحلی و فراساحلی، سرمایه‌های انسانی و... از جمله محورهای اصلی همایش بوده‌اند. انجمن صنفی نیز با حضور در همایش و برگزاری کارگاه منابع انسانی و نمایشگاه جانبی آن حضوری فعال داشته است.

## همایش ارگان‌های دریایی کشور با صدور قطعنامه پایان یافت



بیست و چهارمین همایش هماهنگی ارگان‌های دریایی کشور که در روزهای شش و هفت مهرماه در پژوهشگاه نیرو در تهران به میزبانی کشتیرانی جمهوری ایران برپا شد با صدور قطعنامه به کار خود پایان داد. به گزارش خبرنگار مانا، بیست و چهارمین همایش هماهنگی ارگان‌های دریایی کشور که با شعار "دریا و کشتیرانی ضرورت اجتناب ناپذیر توسعه کشور" در روزهای شش و هفت مهرماه سال جاری در تهران و به میزبانی کشتیرانی جمهوری ایران و با حضور و مشارکت همه ارگان‌های دولتی، خصوصی و فعالان حوزه حمل و نقل دریایی کشور برگزار شد. این همایش روز هفتم مهرماه با صدور قطعنامه‌ای در ۱۳ بند به کار خود پایان داد.

## تدوین پیش نویس لایحه قانون جدید دریایی ایران



معاون امور دریایی سازمان بنادر و دریانوردی درباره تدوین پیش نویس لایحه قانون جدید دریایی ایران گفت: با توجه به اینکه از تدوین قانون دریایی ایران بیش از ۵۰ سال گذشته است، شرایط روز، توسعه فناوری‌ها و رویکردهای نوینی که در صنعت کشتیرانی ایجاد شده است این ضرورت را ایجاد می‌کند که قانون دریایی ایران بازنگری شود.

محمد راستاد با بیان اینکه در تدوین قانون جدید دریایی ایران باید از نظرات ذی نفعان هم بهره‌مند شویم، گفت: از این رو، این پیش نویس به انجمن شرکت‌های کشتیرانی و خدمات وابسته، شرکت ملی نفتکش ایران و کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران ارسال شده تا اگر دیدگاه‌هایی داشته باشند برای نهایی شدن این لایحه اعلام کنند.

راستاد تأکید کرد: یکی از انگیزه‌های تدوین قانون دریایی جدید ایران این است که قانونی متناسب با ملزومات و نیازهای داخلی کشور و هماهنگ با ماهیت بین‌المللی صنعت کشتیرانی تدوین گردد.

### تسلیت

#### انا لله و انا اليه راجعون

متأسفانه با خبر شدیم **کاپیتان امیر جنید** فرمانده کشتی گل افروز دو روز پس از نجات قهرمانانه هشت دریانورد گمشده در اقیانوس اطلس جنوبی بعثت سگته قلبی به دیار باقی شتافت.

انجمن صنفی مصیبت وارده را به خانواده ایشان و جامعه دریانوردی کشور تسلیت عرض نموده و از خداوند منان صبر جمیل برای خانواده ایشان مسئلت می‌نماید. روحش شاد.

رئیس و اعضاء هیات مدیره انجمن صنفی دریانوردان تجاری ایران

درگذشت غم‌انگیز و جانگداز همکاران عزیزمان **جناب مهندس علی چشم دهمام** از شرکت ملی نفتکش ایران و مهندس محمد خیرخواه از شرکت کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران را خدمت خانواده‌های داغدار آنان و جامعه دریانوردی تسلیت عرض نموده و از خداوند منان علو درجات را برای آن تازه گذشته و صبر جزیل را برای بازماندگان خواستاریم.

انجمن صنفی کارگری دریانوردان تجاری ایران

مصیبت وارده را به همکاران ذیل تسلیت عرض نموده و از خداوند منان علو درجات را برای آن تازه گذشته‌گان و صبر جزیل را برای بازماندگان آنان خواستاریم

• **کاپیتان توتونچی** • **کاپیتان بابک مدنی** • **جناب آقای محمد صفایی**

انجمن صنفی کارگری دریانوردان تجاری ایران

### تسلیت

#### انا لله و انا اليه راجعون



انجمن صنفی دریانوردان تجاری ایران درگذشت بازیگر توانای سینما و تلویزیون مرحوم **حسن جوهرچی** را به خانواده ایشان تسلیت عرض می‌نماید. از خداوند منان برای آن مرحوم علو درجات و برای بازماندگان صبر جزیل خواستاریم. مرحوم جوهرچی با ایفای نقش ماندگار خود در فیلم سینمایی **تا مدار ۱۰ درجه** مشکلات و مخاطرات شغل دریانوردی را تبیین نمود.

با توجه به ماهیت و نوع  
شغل دریانوردی و امکان  
بازدید از بنادر مختلف جهان  
در حین ماموریت و کار بر  
کشتی، بر آن شدیم که در  
هر شماره یکی از این بنادر  
مهم را معرفی نماییم تا  
دریانوردان عزیز با شناخت  
کامل، بتوانند از اوقات  
استراحت و توقف خود در  
آن بندر، بهترین استفاده  
را ببرند و بتوانند با روحیه  
کامل به کار و تلاش خود در  
کشتی ادامه دهند.  
ابوذر کریم پور



## آشنایی با بنادر جهان

### این قسمت: لیورپول

مقدمه:



**لیورپول**<sup>۱</sup> شهری بندری در شمال غربی انگلستان واقع در منطقه مرزی ساید<sup>۲</sup> است. این شهر در کنار رود مرزی قرار دارد. لیورپول در سال ۱۲۰۷ روستایی کوچک بود که در سال ۱۸۸۰ به یک شهر تبدیل شد. لیورپول چهارمین منطقه شهری پر جمعیت در بریتانیا است. ساکنان بومی (سفیدپوستان) شهر لیورپول اسکاوس خوانده می‌شوند. در سال ۲۰۰۷ جشن هشتاد سالگی شهر لیورپول برگزار شد و یک سال بعد، این شهر در سال ۲۰۰۸ به عنوان پایتخت فرهنگی اروپا نام گرفت. از شاخصه‌های شهرت این شهر برگزاری بزرگترین مسابقه سالانه اسب سواری در جهان به نام "گرند نشنال" و باشگاه فوتبال لیورپول هستند.

لیورپول، بر خلاف گذشته‌ی صنعتی‌اش، اکنون دیگر یک شهر صنعتی و آلوده نیست. برعکس، پر از تفریحات لذت‌بخش و فرهنگ و هنر و موسیقی است. مردم لیورپول فوتبال دوست هستند. همچنین به شعر و شاعری و ادبیات اهمیت زیادی می‌دهند و اکثرشان اشعار زیادی را از شعرای بزرگ انگلستان حفظ هستند. در مراکز تئاتر شهر، هر هفته تئاتری از نمایشنامه‌های شکسپیر برگزار می‌شود. ساختمان یونیتی تئاتر این شهر قدمتی ۳۰۰ ساله دارد که همیشه مملو از تماشاچیان علاقه‌مند به تئاتر است. یکی دیگر از علایق مردم شهر لیورپول این است که در تمامی مراسم مناسبتی، آتش‌بازی به راه می‌اندازند.

### اماکن دیدنی لیورپول

#### ۱- موزه‌ی جهان

این موزه که در نزدیکی تالار سنت جورج واقع شده با داشتن مجموعه‌هایی از تاریخ طبیعی، علوم و تکنولوژی، یکی از غنی‌ترین موزه‌های انگلستان است و تنها آسمان‌نمای رایگان این کشور هم در آن وجود دارد. این موزه بسیار سرگرم‌کننده است و چهار بخش عمده دارد: انسان، طبیعت، زمین و فضا. این موزه نیز مانند سایر موزه‌های لیورپول، رایگان است.



1- Liverpool  
2- Merseyside





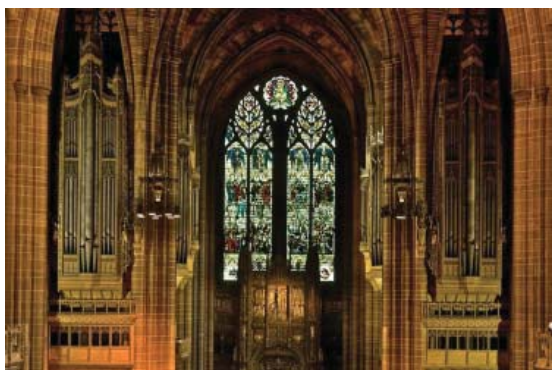
## ۲- موزه‌ی بین‌المللی بردگی<sup>۳</sup>

شهر لیورپول که امروز تنها به واسطه تیم فوتبال آن در جهان شهرت دارد، گذشته تاریکی دارد که کمتر از آن سخن گفته شده است. این شهر به مدت یکصد سال مهمترین بندر تجارت برده و در واقع پایتخت تجارت برده در جهان بوده است. اقتصاد این شهر اساسا به واسطه تجارت برده شکوفا شده و امروزه بسیاری از خیابان‌ها آن هنوز به نام تجار بزرگ برده در قرن ۱۸ و ۱۹ است. اسناد و مدارک مربوط به انتقال میلیون‌ها برده آفریقایی با کشتی‌های لیورپول به قاره آمریکا امروز در «موزه بین‌المللی تاریخ برده داری» نگه‌داری می‌شود.



## ۳- دانشگاه لیورپول

این دانشگاه که در سال ۱۸۸۲ میلادی تأسیس شده است، برای قدم زدن و گذراندن یک بعدازظهر دوست‌داشتنی، محیط بی‌نظیری دارد. همچنین می‌توانید از تورهای همراه با راهنما برای بازدید از پردیس‌ها و دانشکده‌های آن استفاده کنید. یکی از افتخارات این دانشگاه این است که هشت برنده جایزه نوبل از این دانشگاه بوده‌اند.



## ۴- کلیسای جامع لیورپول

کلیسای جامع لیورپول، که در انتهای جنوبی خیابان هوپ واقع شده، بزرگترین کلیسای انگلستان و بزرگ‌ترین کلیسای جامع آنجلیکن در دنیا به شمار می‌رود. معماری این کلیسا، یکی از شاهکارهای گیلبرت اسکات، معمار مشهور انگلیسی و مبتکر طرح باجه‌های تلفن قرمز معروف لندن است در روزهایی که هوا پاک است، برج این کلیسا، چشم‌انداز نفس‌گیری از لیورپول و مرزیساید را در معرض دیدگان شما به نمایش می‌گذارد.



## ۵- تونل‌های ویلیامسون

در اوایل قرن ۱۸ میلادی، یک تاجر تنباکو به نام جوزف ویلیامسون<sup>۴</sup> سازه‌ای متشکل از تونل‌های هزار تو در اطراف شهر ساخت. دیدن این تونل‌ها خالی از لطف نیست. تونل‌ها در ابعاد و اندازه‌های متفاوتی ساخته شده‌اند. وسعت این تونل‌ها بصورت دقیق مشخص نیست و بسیاری از آن‌ها بوسیله سنگ‌ها مسدود شده‌اند. در مورد علت ساخت این تونل‌ها گمانه زنی‌های بسیاری وجود دارد و عده‌ای آن را به باورهای مذهبی مالک آن نسبت می‌دهند.

3- International Slavery Museum

4- Joseph Williamson





## ۶- مرکز خرید سنت جان

این مرکز، بزرگ‌ترین مرکز خرید لیورپول است. نمایشگاه وسیعی از محصولات غذایی و بیش از ۱۰۰ مغازه در این مرکز وجود دارد. این مجموعه‌ی عظیم، بسیار محبوب و پرطرفدار است. در این مرکز، هم می‌توانید خرید کنید و هم این فرصت را دارید تا با اهالی شهر به گفتگو بپردازید. اگر از محصولات دست‌ساز با طراحی‌های خاص و منحصر به فرد خوشتان می‌آید، پیشنهاد می‌کنیم سری به مرکز خرید بلوکوت بزنید. حتماً چیزهای جالبی پیدا خواهید کرد.

یکی دیگر از مکان‌های مناسب برای خرید و گشت و گذار، گرند سنترال است. این مرکز خرید، حدود ۴۰ مغازه دارد که در آنها از لباس‌های عجیب و غریب گرفته تا اسباب و اثاثیه‌ی دست دوم می‌فروشند.



## ۷- آلبرت داک

آلبرت داک یا بارانداز آلبرت یکی از بزرگ‌ترین جذابیت‌های توریستی لیورپول است و از حدود ۳ هکتار آب تشکیل شده که با ساختمان‌های چدنی و آجری و چندین انبار عظیم احاطه شده‌اند. آلبرت داک در زمان خودش (سال ۱۸۴۶) تحول خیلی مهمی محسوب می‌شده چون هم اولین انبار ضدحریق جهان بوده، و هم کشتی‌ها می‌توانستند مستقیماً بارشان را در انبار خالی کنند یا از انبار بار بزنند. مجموعه‌ی آلبرت داک در فهرست میراث جهانی یونسکو هم ثبت شده و در انگلستان، یکی از پر بازدیدترین مراکز توریستی خارج از لندن به شمار می‌رود. مرکز شهر لیورپول آن قدر وسیع نیست که نتوانید پیاده آن را بگردید؛ اما اگر

اهل پیاده‌روی نیستید، تاکسی و اتوبوس فراوان است. در مرکز شهر، اتوبوس‌ها مرتباً از ایستگاه وان و میدان کوبین به سمت سایر نقاط شهر حرکت می‌کنند. در هر دوی این ایستگاه‌ها افرادی مستقر هستند که بتوانند از آنها راهنمایی بگیرید که کدام اتوبوس را سوار شوید. از همان جا هم می‌توانید بلیت‌های سیواوی، سولو و تریو را خریداری کنید. با بلیت سیواوی، می‌توانید در یک روز به طور نامحدود از اتوبوس و قطار استفاده کنید، بلیت‌های سولو فقط مخصوص اتوبوس هستند و بلیت‌های تریو برای اتوبوس، قطار و قایق قابل استفاده‌اند.



➡ مرکز شهر لیورپول آن قدر وسیع نیست که نتوانید پیاده آن را بگردید؛ اما اگر اهل پیاده‌روی نیستید، تاکسی و اتوبوس فراوان است. در مرکز شهر، اتوبوس‌ها مرتباً از ایستگاه وان و میدان کوبین به سمت سایر نقاط شهر حرکت می‌کنند. در هر دوی این ایستگاه‌ها افرادی مستقر هستند که بتوانند از آنها راهنمایی بگیرید که کدام اتوبوس را سوار شوید. از همان جا هم می‌توانید بلیت‌های سیواوی، سولو و تریو را خریداری کنید. با بلیت سیواوی، می‌توانید در یک روز به طور نامحدود از اتوبوس و قطار استفاده کنید، بلیت‌های سولو فقط مخصوص اتوبوس هستند و بلیت‌های تریو برای اتوبوس، قطار و قایق قابل استفاده‌اند.

➡ برای اقامت در هاستل‌ها باید شبی در حدود ۲۰ تا ۳۵ پوند و در صورتی که بخواهید اتاق دوتخته‌ی خصوصی کرایه کنید باید ۸۰ پوند بپردازید. یک اتاق دوتخته در یک هتل ارزان قیمت لیورپول، شبی ۴۵ تا ۱۰۰ پوند هزینه دارد.

در لیورپول رستوران و کافه زیاد پیدا می‌شود، بویژه در محله روپواکس، خیابان‌های هاردمن و هوپ. اسکاوز یکی از غذاهای مشهور لیورپول است. البته این غذا در اصل به کشورهای اسکاندیناوی بازمی‌گردد و در واقع یادگار دریانوردان نروژی است که در قرن‌های ۱۸ و ۱۹ به لیورپول می‌آمده‌اند. اسکاوز یک‌جور خوراک گوشت است. در لیورپول به روش‌های مختلف طبخ می‌شود و تمام‌شان خوشمزه‌اند! اصل غذا، برش‌های گوشت (معمولاً بره یا گوسفند) است با هویج و سیب‌زمینی فراوان که باعث می‌شود خوراک حسابی لعاب داشته باشد. سایر مواد را آشپز غذا، به سلیقه‌ی خودش اضافه می‌کند. در این شهر گزینه‌های زیادی برای صرف غذای ارزان‌تر وجود دارد. چپیس و ماهی فقط ۵ پوند قیمت دارد. اغذیه‌فروشی‌ها، ساندویچ‌های ارزانی به قیمت ۵ تا ۷ پوند و رستوران‌های هندی نیز وعده‌های ناهار را با قیمت ۶ پوند به گردشگران عرضه می‌کنند. غذا خوردن در رستوران‌های مجلل، هزینه‌های سنگینی برای شما خواهد داشت. به ازای هر وعده غذا به همراه نوشیدنی، چیزی در حدود ۲۱ پوند (۱۲۶٫۸۹۲ تومان) باید بپردازید.

این شهر، موزه‌های رایگان متعدد، پارک‌های زیبا و رستوران‌های بی‌نظیر و مجللی دارد. در سفر به این شهر، سعی کنید که در یکی دو فستیوال خیابانی شرکت کنید. اگر در ماه آگوست به لیورپول می‌روید، فستیوال Matthew Street را از دست ندهید و از شرکت در بزرگ‌ترین رویداد موسیقی اروپا، لذت ببرید.

6- Scouse

## تبریک

انجمن صنفی سالروز تولد همکاران ذیل را تبریک عرض نموده و برای آنان توفیق روز افزون را آرزو دارد.

نادر همتی گنجه	منوچهر سهراب زاده برنطین	حسین غفاریان	سلیمان نغین راز	علی اجرائی
بهروز سید مومنی	عبدالحمید قاسمی	اکبر مهربان	عبدالواحد احسانی پور	سیدمحمد سیفی
عبدالمحمد کریمی	سید حسین پرینچی	محمد رضا زارعیان	سید قاسم میرحبیبی رودسری	وحید انصاری دزفولی
مسعود بختیاری میزوجی	پویا شریفی	ایمان مظلومی	مسعود پربری	اسماعیل شکری احمد آبادی
محمدعلی پربری	هادی شکوفه	محمد نصیری زاهد	حسن ایراوانی	عظیم علی نسب
امید حاجی‌ها یزدی	محمدرضا طوافی اسمعیلی	محمدصادق آل بویه	بهروز بافنده	محمدهادی رضاپور
مقداد دزواره	سلیمان عزیزپور	محمد احسانی	ایرج باقری	محمد اسمعیلی
جلال حسینی	عزت الله روغنیان	علی اکبر غفوری بیداخویدی	عظیم افسری کیا	سیدرضا حسینی کوهی
کیوان شادرو	کاوه فاضل	مصطفی اقبال پور	علی رضا خندان	محمد رضا قهرمانی
اشکان قهرمانی	شهباز برنوس	عبدالمحمد دشتی	کریم بندری	اکبر رازقی
رضا کدخدا	عبدالامیر قییم	عباس کاظمی	عادل بن سعید	شهریز رضایی
یوسف کندوری	میلاد محمدی	محمد کیانیان گل افشانی	پیام تقی خانی	وحید رهنما باغی
ابراهیم محمدی	محمد امین گل تاج	بابک حسینی جلیلیان	احمد سماک حرفه	علی منصوری
حسن لطفی	کامبیز حسین پور چای بجار	مهران سیاسی	جلال نصودی	امیر محمدی
محمد رضا درکه	فرزاد نظری	محسن شاهین فر	علیرضا مددی عسگرآبادی	محمد رضا دماوندی
شاهرخ صادقی نیا	علی اکبر نفیسی	احسان مستقیمی نائینی	کوروش دهقان	ایمان عبدی
غلام حسن علی داداشی	سعید مظاهری دشت ارزندی	حامد روزگار	رضا عزتی	

## مسئولیت مالکان شناورها در برابر دریانوردان بر اساس الزامات مقاله نامه کار دریایی

قسمت اول

پیام برهمند- کارشناس حقوقی و مسئول کمیته حقوقی انجمن

### چکیده:

همچنانکه مستحضرید مطابق ماده ۸ کنوانسیون، کشور عزیزمان نیز پس از گذشت یکسال از مبادله اسناد مقاله نامه کار دریایی ۲۰۰۶، در نهایت در خردادماه ۱۳۹۳ عملاً "متعهد به اجرای این کنوانسیون گردیده است و می توان اذعان نمود که با عنایت به سایر الزامات قانونی از جمله ماده ۹ ق.م که می فرمایند: "مقررات عهدی که بر طبق قانون اساسی بین دولت ایران و سایر دول، منعقد شده باشد در حکم قانون است." هم اکنون این مقاله نامه در حکم قانون کار دریایی ایران و حتی فراتر از آن بشمار می آید، چرا که علاوه بر وصف ملی دارای آثار بین المللی نیز می باشد و با عنایت به ماده ۹ خود کنوانسیون حداقل تا ده سال پس از الحاق نیز برای کشور عزیزمان و شناورهای مشمول کنوانسیون و تحت پرچم ایران الزام آور خواهد بود.

### مقدمه:

شده را تحت شعاع قراردادده و از سال ۲۰۱۳ که زمان اجرای آن بوده است به ایی برای عرض اندام سایر کنوانسیون های مرتبط قبلی باقی نگذاشته است.

آنچه مسلم است، ورود هر قانون و نظایر آن چون مقاله نامه های مصوب، به منظور بهبود شرایط موجودی می باشد که در نتیجه عدم تعادل و یا بروز مسایل و مشکلاتی دیگر نمود پیدا کرده اند. مثلاً درجایی که چپاولگران بی وجدان از نیروی کار دریانوردان و جوانان بهره کشی می کردند ولی از پرداخت حقوق و دستمزد خبری نبود و یا با تاخیر چند ماهه در پرداخت همراه بوده است، و یا در نهایت با التماس و واسطه گری نهادها و سازمان های غیر مسئول بخشی از دستمزد این قشر پرداخت می شدند. متأسفانه به دلیل عدم وجود نهاد مسئول و پاسخگو، این اقدامات مرتب تکرار و تکرار می شدند، تا اینکه این کنوانسیون تاسیس و اجرایی گردید و در کشورهای عضو و حتی غیر عضو نهادهای نظارتی و مسئول و پاسخگو در برابر نقض حقوق دریانوردان ایجاد گردید. هر چند هنوز اول راه هستند ولی مسیر کاملاً روشن و مشخص است.

لذا عمده این مسائل در کنوانسیون کار دریایی به خوبی دیده شده بطوریکه مالکان موظف شده اند دستمزد دریانوردان را حداکثر با تاخیر یک ماهه پرداخت نمایند (مطابق بند ۱ استاندارد ۲،۲ الف). همچنین درجائیکه حقوق بازماندگان دریانورد متوفی با بی مسئولیتی پاره ای از مالکان به

آنددر در سطح بین المللی وجود ظلم و ستم در عرصه کار دریایی زیاد گردید که در نهایت موج بی انگیزگی از رفتن به دریا و دریانوردی در تمامی جهان پدیدار شد. بطوریکه خطر بدون پرسنل ماندن شناورها از دریانوردان متخصص، متعهد، وفادار و مجرب عمده مبحثی بوده و هست که سیستم حمل و نقل دریایی را در سطح جهانی و در تمامی ادوار تهدید نموده است. لذا به منظور بهبود شرایط لازم شد که مالکان نه تنها با قرارداد و عرف های کاری مسلم ملزم به قبول تعهدات پراکنده موجود در برابر دریانورد شوند، بلکه ناچاراً و در درازای زمان و با اجماعی جهانی با تاسیس مقاله نامه کار دریایی ملزم به رعایت مسئولیت های یکپارچه ناشی از آن بشوند، و به نوعی با سیاست تحدید منافع خود از خطری بالقوه جلوگیری نمودند، چرا که در غیر این صورت خطرات مالی دیگری متوجه مالکان می بود و چه بسا بر محدوده حمل و نقل این شرکتها در سطح بین المللی اثرات منفی بجا می گذاشت.

ورود مقاله نامه کار دریایی در عرصه بین المللی، تاثیر عمیقی بر حقوق مرتبط با حرفه دریانوردی که منشأ آنان، عمدتاً "یکسری توافقات و کنوانسیون های پراکنده بوده و یا ناشی از عرف و رویه های شناخته شده بین المللی و ملی و محلی بوده اند را به همراه داشته است، تاجائیکه در ماده ۱۰ مقاله نامه کار دریایی حدود ۳۷ کنوانسیون مصوب و اصلاح

خصوص تحقیق و اجراء کامل اصول و حقوق تدوین شده در مواد این مقاله نامه و نیز تعهدات خاص پیش بینی شده در عنوانهای (۱)، (۲)، (۳) و (۴) آن را تعیین می نماید.

۲- بندهای (۳) و (۴) ماده (۶) که اجراء بخش «الف» این مجموعه قوانین را از طریق مفاد اساساً مشابه مجاز دانسته، در مورد بخش «الف» مجموعه قوانین در این عنوان اعمال نمی شود.

### توضیح: پس احتمالات پذیرفته شده در بندهای ۳ و ۴ ماده ۶ (article 6) قابل تسری به بخش الف استانداردهای تحت عنوان ۵ ( موافقت و اجرا) نیست.

۳- طبق بند (۲) ماده (۶)، هر عضو باید مسئولیت های خود را به موجب مقررات به نحوی که در استانداردهای بخش «الف» مجموعه قوانین در این مجموعه قوانین ارائه شده است، اجراء نموده و توجه مقتضی را نیز نسبت به دستورالعملهای معادل در بخش «ب» این مجموعه قوانین، مبذول نماید.

۴- مفاد این عنوان باید با در نظر داشتن این که دریانوردان و مالکین کشتی، همانند تمامی افراد دیگر، در مقابل قانون یکسان هستند و مستحق حمایت یکسان از جانب قانون می باشند و نباید مشمول هیچ گونه تبعیضی در خصوص دسترسی آنها به دادگاه ها، هیأت های داوری یا هرگونه سازوکار دیگر حل اختلاف باشند، اجراء شود. مفاد این عنوان صلاحیت قضائی یا محل دادگاه را تعیین نمی نماید. همچنین در مقرر ۵، ۱- مسؤولیتهای کشور صاحب پرچم تحت عنوان موافقت و اجرا در خصوص مسئولیت های مقام اجرا کننده این کنوانسیون را مباحثه می نماید.

### بخش ۲- حقوق مرتبط با کار دریانوردان مستنبط از کنوانسیون کار دریایی:

صرف نظر از کلیات علم حقوق در خصوص تعهدات و الزامات و مسئولیت های قانونی و قراردادی و مهمتر از همه الزامات خارج از قراردادها و مباحث مسئولیت های مدنی، آنچه به استحضار خواهد رسید بررسی پاره ای از تعهدات و مسئولیت های مالکان شناورها بر مبنای مقاله نامه کار دریایی و تحلیل آنها بر مبنای آثار و گاه لوازم عمده آنها است که به ترتیب عناوین ۵ گانه به شرح ذیل تقدیم می گردد:

#### عنوان ۱: شرایط حداقل دریانوردان برای کار بر روی کشتی

تحت عنوان ۱ کنوانسیون، مقررات ذیل تعیین شده است:

تاراج می رفت، امروزه دیگر در زیر ذره بین سیستم های نظارتی و قضاوتی خواهد رفت و این در حالی است که هر دو مثال فوق از معمولی ترین وظایف هر مالک یا شرکت مالکی بوده است، که در برابر نیروی متخصص خود دارند و هم اکنون چشم امید دریادلان دریانورد به عملکرد مقام اجرا کننده هر کشور عضو دوخته شده است که این حداقل حقوق خود را محفوظ نگه داشته و حداقل انگیزه های رفتن به دریاها خشکیده نشوند.

### اما آیا عملکرد مقاله نامه کار دریایی در همه مسایل حقوق کاری دریانوردان، جامع و کامل است ؟

در پاسخ به پرسش فوق می توان اذعان نمود که علیرغم تاسیس مقاله نامه کار دریایی و علیرغم خواست جهان و همه جوامع دریایی جهت حل معضلات و مشکلات دریانوردان که قدمت آنها ریشه در تاریخ دریانوردی و وسعت تبعات آنها نیز حتی گریبانگیر کنسولگری ها و دولت ها بوده است، اما باز هم به نظر می رسد که مواردی در خصوص باز بودن باب تعارض و نقض قوانین و متاسفانه فرار از ایفای تعهدات قانونی باز مانده باشد که نیازمند اصلاحات و تغییرات اساسی و شالوده ای در خود مقاله نامه کار دریایی و ساختار آن خواهد بود.

### مقوله ب) عمده حقوق کار دریانوردان بر مبنای مقاله نامه کار دریایی ( کنوانسیون مصوب)

علی ایها الحال در این مبحث عمده حقوق کار دریانوردان را بر مبنای مقاله نامه کار دریایی ( کنوانسیون مصوب) در ۳ بخش با هم شروع و مرور میکنیم که عبارتند از:

- بخش ۱- میزان و شدت رعایت الزامات کنوانسیون
- بخش ۲- حقوق مرتبط با کار دریانوردان مستنبط از کنوانسیون کار دریایی
- بخش ۳- بررسی ضمانت اجرای تعهدات و مسئولیت مالکان در جهت رعایت حقوق مذکور

#### بخش ۱- میزان و شدت رعایت الزامات کنوانسیون:

لازم به ذکر است که مطابق ماده ۶ ( article 6) مقاله نامه کار دریایی که از این به بعد کنوانسیون ذکر می شود، تنها مفاد بخش "ب" الزام آور نیست و مابقی مفاد آن الزام آور بوده بطوریکه در عنوان ۵ ( title 5)، موافقت و اجرا بیان می دارد:

"بند ۱- مقررات این عنوان (عنوان ۵)، مسئولیت های هر عضو در



دریانورد اطلاع کامل داشته باشند و این موارد و چند مورد دیگر را در قالب تعهدنامه و به ضمانت نامه ضم به ذمه طولی تضمین نمایند. اما مباحثه در مورد شرکت‌های تامین نیرو زیاد بوده و خود از مباحث عمده است و از کلیات مسئولیت مالکان خارج است و انشالله در مقوله‌ای جداگانه آنرا مورد تدقیق و بررسی قرار می‌دهیم.

## عنوان ۲: شرایط کار

عنوان ۲ کنوانسیون سرشار از مسئولیت، تعهدات مالی و غیرمالی مالکان و شرکت‌های مالک در برابر دریانوردان است که به ترتیب اهمیت آنان، همانا از مقرر ۲،۱ در رابطه با قرارداد کاری دریانوردان و بررسی آثار آن شروع می‌نماییم و در مبحث بعدی ادامه مباحث این عنوان را از سر می‌گیریم.

مقرر ۱-۲: حقوق مرتبط با قرارداد کار دریانوردان

الف) دریانورد باید دارای قرارداد مکتوبی باشد که

۱- قبل از امضا مفاد آنرا آزادانه بررسی و همچنین مشاوره‌های لازم را کسب نموده باشد.

۲- مطابق بند ۳ مقرر ۲،۱ و فراتر از آن مستفاد از مواد قانونی فصل ۶ قانون کار، قرارداد کار دریانوردان باید به گونه‌ای باشد که امکان در بر گرفتن هرگونه پیمان جمعی قابل اجرایی را داشته باشد.

۳- مطابق پاراگراف ۱ بند ۱ استاندارد ۲،۱ الف، قرارداد امضا شده باید به نحوی باشد که مطابق با الزامات این مقوله‌نامه، شرایط کار و زندگی شایسته بر روی کشتی را برای دریانورد فراهم کند.

۴- هرکدام از طرفین قرارداد باید یک نسخه از قرارداد امضا شده را داشته باشند و یک نسخه از قرارداد بر روی شناور جهت ارائه به مأموران مقام صلاحیت‌دار در دسترس داشته باشند که با نسخه در دست دریانورد نیز منطبق باشد.

۵- علاوه بر قرارداد کار، لازم است سندی حاوی اطلاعات مربوط به کاری که برای آن تعیین شده نیز به دریانورد ارائه گردد. آنچه به عنوان سند ذکر گردیده است در واقع در کشتی‌ها در فرم‌های مخصوصی قرارداده شده و در قالب owner manual معمولاً موجود است که در آن وظایف هر پستی به خوبی نشان داده شده است.

اگر در جایی که یک پیمان جمعی شامل تمام یا بخشی از یک قرارداد کار دریانوردان باشد، یک نسخه از آن باید در کشتی موجود باشد و در صورت لزوم به زبان مورد استفاده در قرارداد کار نیز ترجمه شده و موجود باشد.

ادامه دارد....

مقرر ۱-۱ حداقل سن

مقرر ۲-۱ گواهی نامه پزشکی

مقرر ۳-۱ آموزش و کیفیت

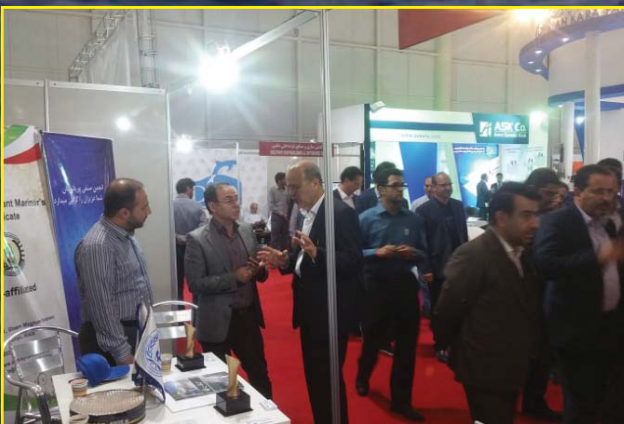
مقرر ۴-۱ استخدام و کارایی

**نکته:** مورد مبهم و مهم مقرره‌های تحت عنوان ۱ مقوله‌نامه، همانا مقرر ۴ می‌باشد که به نوعی کنوانسیون و کشورهای عضو خواسته‌اند توجه جامعه جهانی را به مسئولیت پذیری شرکت‌های تامین نیروی انسانی در برابر دریانوردان معطوف نمایند و از مقام صلاحیت‌دار هر کشوری که به آن ملحق گردیده است صراحتاً می‌خواهد که هم در زمان تاسیس این موسسات و شرکت‌ها و هم صدور مجوز و بررسی صلاحیت‌ها و هم بر عملکرد شان نظارت داشته باشند و باید تضمین نماید که خدمات مذکور به نحوی انجام می‌شود که حمایت و ارتقاء حقوق اشتغال دریانوردان را همان گونه که در این مقوله‌نامه تصریح شده است، در برداشته باشد.

اما مبرهن است که تضمینی که از این شرکت‌ها خواسته شده تضمینی است که در طول تعهدات مالک شناور قرار خواهد گرفت و به نوعی ضمانت ضم به ذمه طولی یا وثیقه‌ای شرکت‌های تامین نیرو با مالکان شناورها خواهد بود، چرا که در وهله اول تعهدات مالک متوجه خود مالک شناور است، مثل مواردی چون ورشکستگی و اعسار و غرق کشتی که منجر به سرگردانی دریانورد در بنادر می‌شوند در اصلحیه جدید کنوانسیون صراحتاً تأکید شده است که، شرکت مالک باید تامین مالی بسپارد ( این شیوه سپردن تامین مالی می‌تواند با راهکارهای مختلف بیمه‌ای، بانکی، ایجاد صندوقی رسمی تحت لوای وزارت کار با قابلیت استفاده از آن تحت شرایط اثبات شده در حکم مراجع کار و یا با روش‌های دیگر چون کمک از رسالت کاری و حمایتی شرکت‌ها و کلوپ‌های بیمه‌ای پی‌اند آی).

اما در مواردی که مالک ورشکسته نشده و یا شناورش غرق نشده، ولی به دلایلی مختلف از ایفای تعهدات خود مثل پرداخت حقوق پرسنل یا بازگشت به وطن آنان شانه خالی می‌کند و یا دریانورد را بی سرپناه و غذا در بنادر رها می‌کند، آنگاه تکلیف چیست؟ قطعاً " در این مورد و موارد مشابه تعهدات مالک قابل تسری به شرکت‌های تامین نیرو هستند، و دریانوردی که به واسطه اقدام آنان با مالک وارد قرارداد شده‌اند، می‌بایست بر مبنای شناختی صورت گرفته باشد که در واقع وظیفه شرکت‌های تامین نیرو ست تا با شناخت کامل از توانگری و حسن اخلاق مالک در برابر

## گزارش تصویری از هجدهمین همایش صنایع دریایی کشور در کیش







## گزارش تصویری از حضور فعال انجمن در دومین جشنواره دریا مسیر توسعه و پیشرفت



