

تازه نفس ایرانی به ناوگان شرکت‌های دریانوردی داخلی موجب هجوم گسترده دریانوردان کشورهای دیگر به این ناوگان گردید. این دریانوردان اغلب از نظر سطح دانش و تجربه در مقایسه با دریانوردان داخلی پایین‌تر بوده‌اند که این امر برای کارفرمایان نیز موجب بروز خسارت‌های فراوان و کاهش بهره‌وری می‌گردد.

بی‌تردید حمایت‌های مناسب دولت از این طرح می‌تواند در اجرای بهتر آن راهگشا باشد. همگان به خاطر دارند که بسیاری از صنایع داخلی سالیان زیادی است تنها در سایه حمایت‌های مالی دولت و وضع قوانین خلق‌الساعه توانسته‌اند ادامه حیات بدهند. به همین دلیل این کمترین حق جامعه دریانوردی است که انتظار حمایت دولت از این طرح را داشته باشند. به‌علاوه این طرح می‌تواند گام مهمی در راستای تحقق اقتصاد مقاومتی ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری در جامعه دریانوردی باشد.

علی‌رغم تصویب و اجرایی شدن این طرح، هنوز جامعه مظلوم دریانوردی نیازمند توجه بیشتر می‌باشد. قرار گرفتن شغل دریانوردی در میان مشاغل سخت و زیان‌آور تجربه خوبی است که نشان می‌دهد احقاق سائر حقوق معطل مانده جامعه دریانوردی تنها در صورت مشارکت، یکدل بودن و هم‌صدایی تمامی ارکان مؤثر این قشر انجام می‌پذیرد. یک مؤسسه مردم‌نهاد مانند انجمن صنفی، انرژی و پشتوانه خود را از اعضای آن که شما دریانوردان عزیز می‌باشید، دریافت می‌کند. به همین دلیل انجمن صنفی دریانوردان به عنوان یکی از نهادهای قانونی حمایت از حقوق صنفی جامعه دریانوردی، از تمامی همکاران عزیز دعوت می‌نماید تا به حمایت‌های خود از انجمن تا رسیدن به نقطه مطلوب ادامه دهند. همچنین از همکاری کارفرمایان محترم با انجمن صنفی در راه استیفای حقوق جامعه دریانوردی استقبال می‌کند.

در پایان بر خود وظیفه می‌دانم که از طرف خود و اعضای هیأت‌مدیره منتخب، از حضور پرشور شما دریانوردان عزیز در انتخابات مهرماه ۹۴ و حسن اعتماد شما به خدمتگزاران فعلی کمال تشکر را داشته باشم.

### همکاران و دوستان همیشه همراه سلام

اعلان شغل دریانوردی در شرکت ملی نفتکش ایران به عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور پس از کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران موجی از امیدواری را در میان دریانوردان موجب گردید. یادمان باشد سالیان زیادی است مشاغلی که سخت بودن و زیان‌آوری آن‌ها در مقایسه با دریانوردی بسیار کمتر می‌باشد، در این فهرست قرار دارند. به همین دلیل اعلان دریانوردی به عنوان مشاغل سخت و زیان‌آور در دو شرکت عمده کشتیرانی داخلی حق دریانوردان عزیز می‌باشد.

بی‌شک دریانوردان و خانواده‌های آنان با توجه به شرایط کاری دور از خانواده، در معرض تنش‌ها و استرس‌های بالایی می‌باشند. علاوه بر این، ماهیت شغلی کار بر روی شناورها نیز خطرات زیادی را در مقایسه با سایر مشاغل با خود همراه دارد. اجرایی شدن این طرح به دلیل مشکلاتی که در جهت پیاده‌سازی آن وجود داشت سالیان زیادی معطل مانده بود. اما در نهایت پیگیری‌های به‌عمل آمده و نظر مساعد مسئولین امر از یک سو و هم‌صدایی، حمایت و مشارکت دریانوردان از سوی دیگر، موجب شد تا تمامی مقاومت‌ها و موانع در راه تصویب این طرح بی‌اثر گردد. تردیدی نیست برکات و اثرات اجرای صحیح و مناسب این طرح تمامی جامعه دریانوردی اعم از دریانوردان و کارفرمایان را شامل خواهد شد. افزایش انگیزه شغلی در دریانوردان، گرایش بیشتر جوانان تحصیل‌کرده به این رشته و افزایش بهره‌وری در عملیات‌های صورت گرفته بر روی کشتی‌ها تنها گوشه‌ای از مزایای اجرای این طرح می‌باشد. هم‌زمان شدن اجرای این طرح در یکی از شرکت‌های بزرگ کشتیرانی داخلی با اجرایی شدن کنوانسیون کار دریایی (MLC) این اطمینان را برای دریانوردان ایجاد می‌کند که قانونگذاران و مسئولین این حوزه در داخل و خارج از کشور صدای آنان را شنیده و با گوشه‌ای از سختی‌های شغل دریانوردی آشنا می‌باشند. شاید بسیاری از همکاران با سابقه به خاطر داشته باشند که عدم رعایت حقوق صنفی دریانوردان موجب گردیده بود تا استقبال از این شغل در میان جوانان جویای کار کاهش یابد. کاهش ورود نیروی



سخن سر دیر

# اعلام

## فهرست

- سخن سردبیر..... ۳  
 قصه آن روز پاییزی (گزارش انتخابات) ..... ۴  
 مصاحبه با رئیس هیأت‌مدیره ..... ۶  
 مصاحبه با نائبرئیس هیأت‌مدیره ..... ۹  
 چگونگی برخورداری از مفاد قانونی اشتغال به مشاغل سخت و زیان‌آور (قوانین) ..... ۱۲  
 خبرهای دریایی ..... ۱۴  
 پرسش و پاسخ در خصوص مفاد قانون کار - طبقه‌بندی مشاغل ..... ۱۶  
 آشنایی با بنادر جهان (رتدام) ..... ۱۹  
 معرفی کمیته‌های انجمن صنفی کارگری دریانوردان تجاری ایران ..... ۲۲  
 بررسی دغدغه‌ها و ابهامات دریانوردان در خصوص حقوق کاری خود و تحلیل آن‌ها (حقوقی) ..... ۲۴  
 عوامل مؤثر بر افزایش و کاهش انگیزش کارکنان (صنفی) ..... ۲۷

## قابل توجه خوانندگان گرامی:

- ۱- درج مطالب نویسندگان مختلف در نشریه به معنای تایید محتوی و موضوع آنها نمی‌باشد.  
 ۲- انتشار مطالب نشریه در سایر نشریه‌ها 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 می‌کند.  
 لازم به ذکر است که مطالب ارسالی شما به نام خودتان درج خواهد گشت.

Email: office@imm-syndicate.com

Telegram: @imms1

## شناسنامه



### نشریه داخلی

انجمن صنفی کارگری  
دریانوردان تجاری ایران

صاحب امتیاز: انجمن صنفی کارگری دریانوردی تجاری ایران

مدیرمسئول: آرمان جهان‌بیگلری

زیر نظر کمیته علمی پژوهشی انجمن صنفی دریانوردی

سردبیر: ابوذر کریم‌پور

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: ۰۰۹۸۹۳۹۲۷۰۴۹۷۲

http:// www.imm-syndicate.com



## قصه آن روز پاییزی

بعد از ظهر یکی از روزهای زیبایی پاییزی بود و جنب و جوش مهر ۹۴ و آغاز به کار مدارس و دانشگاه ها، فضای شهر را پر از امید و پویایی کرده بود و من در برزخ حضور و یا عدم حضور در یک همایش و مجمع بزرگ از همکاران امروز و همکلاسان سابق درس و دانشگاه بودم و در این فکر که آیا این تجمع و اجتماع می‌تواند نقطه عطفی برای عبور و رفع مشکلات حاکم بر صنعت دریا و صنف دریانورد باشد؟ آیا توقف روند افزایش و کثرت مصائب جاری در تار و پود این صنف را امیدی هست؟ وظیفه من و بهتر است بگویم ما در این بین چیست؟ اما یقین داشتم که تغییرات و اصلاح اساسی همواره از پایین هرم، موثرتر و پایدارتر خواهد بود. شاید این تجمع بهترین و تنهاترین راه باشد؟

مکان مؤسسه به شیآن در جریان بود، بیشتر از هر چیزی توجه ام را جلب کرد. به سالن رسیدم، انتظار چنین جمعیتی را نداشتم. خیلی‌ها آمده بودند؛ از جوانان و با سابقه ها، از افسران تا ملوانان، از کشتیرانی، نفتکش حتی شرکت‌های خصوصی، از شمال، جنوب، شرق و غرب کشور... و فرصت مناسب برای تجدید دیدار با دوستان قدیمی. از طرف دیگر چهره تعداد کثیری نیز برایم ناآشنا بود که در طول مراسم ۵ ساعته، باب آشنایی و دیدار فراهم گردید. پس از تلاوت قرآن کریم، کاپیتان سمیعی رئیس جلسه، پس از معرفی هیأت رئیسه جلسه و ناظرین به ترتیب زیر، دستور جلسه را جهت تصمیم‌گیری مجمع اعلام نمود:

اگر بهترین هم نباشد حداقل به رسالت خود به عنوان یک عضو کوچک از جامعه متخصص دریانوردی عمل نموده ام. اما از سوی دیگر، متأسفانه تجربه ای وارداتی به نام انجمن و همان سندیکا در کشورهای جهان سوم، تجربه ای ناموفق و ناقص داشته و آن گونه که باید و شاید، نتوانسته و یا فرصت حضور و تأثیر مثبت در فرآیندها را نداشته است. یا فعال نبوده اند و یا در برخی، روح حاکم بر فعالیت‌هایشان با گرایش و منافع شخصی، گروهی و یا سیاسی گره خورده است...

در این جدال فکری، تصمیم برای حضور و یا عدم حضور بودم، که با صدای توقف تاکسی به خود آمدم، راننده شیشه را پایین کشید و مسیر را جویا شد و من آدرس مؤسسه کشتیرانی در منطقه شیآن را دادم. آری من راهی مجمع عمومی انتخابات انجمن صنفی دریانوردی،

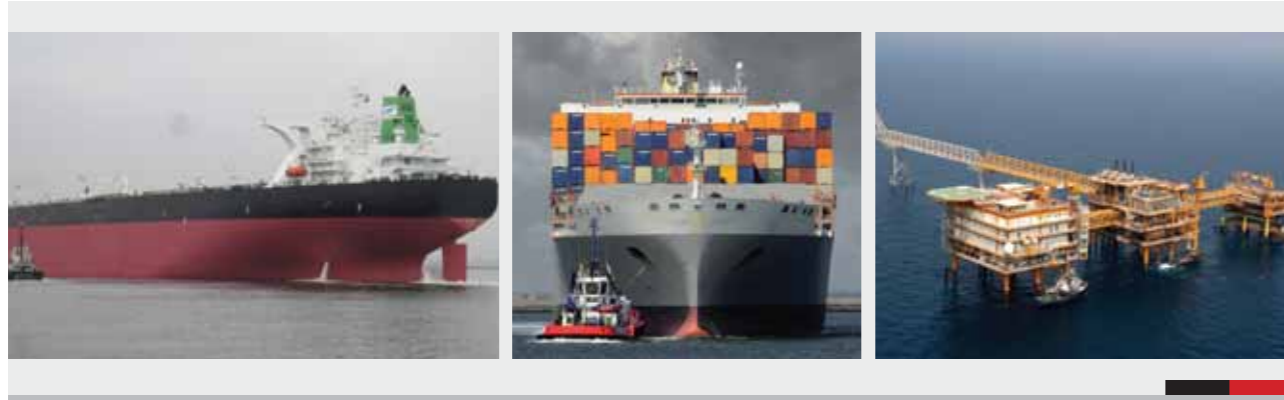
بودم که فراخوانش از طریق اس ام اس و روزنامه کثیرالانتشار عصر اقتصاد (۱۳۹۴/۶/۳۰) به دستم رسیده بود. با برخی از کاندیدهایش آشنایی داشتم و با توجه به تحقیقاتی که انجام داده بودم، اندکی امید برای تغییر در ذهن آشفته‌ام ایجاد شده بود. به مؤسسه رسیدم، فعالیت‌های ساختمانی که به واسطه انتقال اخیر



خیلی‌ها آمده بودند؛ از جوانان و با سابقه‌ها، از افسران تا ملوانان، از کشتیرانی، نفتکش حتی شرکت‌های خصوصی، از شمال، جنوب، شرق و غرب کشور...

- رئیس: کاپیتان محمد سمیعی
- نایب رئیس: مهندس علیرضا نواب صفی‌الدین
- منشی: مهندس مسعود ایزدی فر
- ناظر اول: کاپیتان غزال زاده
- ناظر دوم: کاپیتان رجایی

در ابتدا کاپیتان طوبایی رئیس هیأت‌مدیره، گزارشی از فعالیت‌های سه‌ساله انجمن ارائه نمود که مورد تأیید اکثریت مجمع عمومی قرار گرفت. هیچ‌گاه تصور این حجم کار و فعالیت از سوی انجمن از یک سو و گستردگی و کثرت مشکلات پیش‌رو را نداشتم. هم راضی از حرکت‌های



صورت‌گرفته و هم نگران برای آینده.

حال نوبت کاندیداها شده بود که به ترتیب پشت تریبون رفته و علاوه بر معرفی خود، شرح مختصری از برنامه‌ها و طرح‌هایشان را در زمانی کوتاه ارائه می‌دادند. **هر چه بیشتر می‌گذشت، بیشتر به اهمیت موضوع و انتخاب درست‌م برای حضور در جلسه پی می‌بردم.**

حال نوبت رأی‌گیری شده بود. با توجه به برنامه‌های ارائه‌شده و شناختی که از برخی از کاندیداها داشتم، نفرات مورد نظر را در برگ رأی نوشتم. از وزارت کار هم ۲ بازرس آمده بودند که بر فرآیند برگزاری انتخابات، نظارت دقیقی داشته باشند.

سه نفر از دوستانم در دریا بودند و مشتاق حضور در این مجمع و من از جانب ایشان برای دادن رأی در این جلسه وکیل بودم. وقتی به یادم می‌آید که به چه سختی توانسته بودند و کالت‌نامه رسمی را برایم بفرستند، از اینکه به قول خویش وفا نموده و می‌توانستم عاملی برای اعمال نظر دوستانم در این فرآیند باشم، بسیار خوشحال و راضی بودم. لذا از طرف ایشان هم برگه‌های رأی را تکمیل کردم.

آرا جمع و هیأت رئیسه جلسه و ناظرین مشغول شمارش آرا شد. به علت طولانی شدن زمان جلسه، تعدادی جلسه را ترک کرده بودند و به صورت تلفنی نتیجه را پی‌گیری می‌کردند. نهایتاً در ساعت ۲۳:۳۰ نتایج نهایی اعلام شد. که نفرات زیر حائز اکثریت آرای ماخوذه شدند. هیأت رئیسه:

آقای سامان رضایی (اصلی)  
آقای آرمان جهان بیگلری (اصلی)  
آقای خسرو سپهر تمدنی (اصلی)  
آقای مجید نقیان (اصلی)

آقای مهران هدایت‌فر (اصلی)  
آقای اردوان اسفندیاری (علی البدل اول)  
آقای پرویز طوبایی (علی البدل دوم)  
بازرسان:

آقای محمد برنجی (اصلی)  
آقای مهدی امامی (اصلی)  
آقای حشمت‌الله صادقی (علی البدل)

نیمه شب بود و من با امید به اینکه سرانجام این حضور پر شور و انتخاب، سبب خیر، ارتقا و بهبود شرایط حاکم گردد، سالن مجمع را به سمت منزل ترک کردم. **باشد که منتخبین قدر این اعتماد و اعتقاد را بدانند و در پیگیری امور صنفی و مطالبات دریانوردان توانا و کوشا باشند.**





رئیس هیأت‌مدیره:  
کاپیتان آرمان جهان‌بیگلی

با برگزاری انتخابات هیأت‌مدیره انجمن صنفی کارگری دریانوردان تجاری ایران در مهرماه سال ۹۴، ترکیب اعضای هیأت‌مدیره برای یک دوره سه ساله مشخص گردید. نکته بارز در ترکیب اعضای جدید هیأت‌مدیره حضور چند چهره جوان و پرانرژی در کنار دریانوردان باتجربه می‌باشد. همچنین اعضای هیأت‌مدیره غالباً از دریانوردان دو شرکت بزرگ دریانوردی کشور یعنی شرکت ملی نفتکش ایران و شرکت کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران می‌باشند. علاوه بر این با مطالعه در سوابق کاری اعضای جدید می‌توان دریافت که اغلب اعضای هیأت‌مدیره افرادی پرتلاش و دانش‌محور بوده‌اند. تمامی این ویژگی‌ها موجب می‌گردد تا بتوان نسبت به برنامه‌ها و فعالیت‌های هیأت‌مدیره جدید ابراز امیدواری نمود.

جهت آگاهی از فعالیت‌های انجام شده هیأت‌مدیره جدید و برنامه کاری آنان برای آینده مصاحبه‌ای با کاپیتان آرمان جهان بیگلی رییس هیأت‌مدیره انجمن صورت گرفته است.

کاپیتان با سلام و تشکر از وقتی که در اختیار نشریه قرار داده‌اید، لطفاً بفرمایید ارزیابی شما از انتخابات برگزار شده در مهرماه ۹۴ و ترکیب هیأت‌مدیره جدید چگونه می‌باشد؟

خوشبختانه در این دوره از انتخابات انجمن، شاهد حضور فعالانه نسل جوان و پرانرژی دریانوردان در عرصه فعالیت‌های صنفی بودیم. البته وقتی از لفظ جوان استفاده می‌کنیم باید به خاطر داشت که غالب این افراد حداقل از تجربه کاری ده ساله در زمینه‌های تخصصی خود برخوردار هستند. شاید بتوان گفت که ترکیب این نسل جوان و پرانگیزه در کنار اعضای قدیمی و کارآزموده انجمن می‌تواند نیروی بالقوه مناسبی را برای دستیابی به اهداف انجمن فراهم کند. در مجموع می‌توان گفت در حال حاضر انجمن از بدنه کارشناسی مناسب به‌همراه تجربه و توان

کاری، نیروهای جوان و پرنشاط، روابط و ارتباطات مطلوب و مؤثر با سازمان‌ها و تشکل‌های ذی‌ربط برخوردار است. البته من رسیدن به این مرحله را مرهون تلاش و کوشش همقطاران و دوستان مؤسس و گسترش‌دهنده این نهاد به همراه حضور مسئولانه و آگاهانه تک‌تک اعضای انجمن و مشارکت فعال آنان می‌دانم. با فرض بر اینکه نتیجه این انتخابات رأی به برنامه و اهداف بوده، امیدوارم که انجمن بتواند به آن اهداف دستیابی پیدا کند.

لطفاً برنامه‌های هیأت‌مدیره جدید انجمن را برای دوره سه ساله آینده تشریح نمایید.

با در نظر گرفتن نیازسنجی‌های انجام شده و جلسات همفکری که قبل از انتخابات هیأت‌مدیره انجمن صنفی صورت گرفته بود، سیاست‌ها و برنامه‌های کلان تیم فعلی در ۶ محور اصلی پیشنهاد گردید. خوشبختانه این سیاست‌ها با همراهی و استقبال اعضای محترم انجمن صنفی همراه گردید و شاهد آن رأی حداکثری دوستانی بود که در انتخابات شرکت کرده بودند.

این اهداف و سیاست‌ها را می‌توان در ۶ بند جمع‌بندی نمود:

- ارتقای نقش انجمن در جهت نزدیکی بیشتر دیدگاه کارفرما و دریانوردان و ایجاد درکی مشترک و صحیح و تلاش در جهت ایجاد صنفی پویا و سالم
- ایجاد زیرساخت‌ها و امکانات پایه از قبیل سایت و گروه‌های گفتگو (انتقال تمامی فرآیندها از انتخابات الکترونیکی تا ثبت‌نام و ثبت شکایات و...) و تقویت مسیرهای ارتباطی با اعضا و دریانوردان به صورت مداوم و گسترده
- راه‌اندازی کمیته‌ها و زیرمجموعه‌های تخصصی با به‌کارگیری دریانوردان متخصص و فعال در این زمینه و بسترسازی مناسب

• تقویت جایگاه و معرفی انجمن در نهادهای ملی و بین‌المللی و ارتقای نقش آن در فرآیندهای تصمیم‌گیری و تعیین سیاست‌های بالادستی برای این صنعت و صنف به عنوان مشاور

• ایجاد زمینه‌های مناسب جهت ارائه خدمات رفاهی به دریانوردان

• افزایش گستره جغرافیایی اثرگذاری انجمن با به‌کارگیری دفاتر نمایندگی در شهرستان‌های دریانوردخیز و اجتناب از تمرکز صرف در تهران

فعالیت‌های هیأت‌مدیره انجمن را در دوره زمانی هفت‌ماهه بیان نمایید؟

دوره ۷ ماهه گذشته دوره استقرار و شروع به‌کار هیأت‌مدیره جدید و آماده‌سازی شرایط برای فعالیت‌های انجمن بوده و اهم فعالیت‌های آن عبارت است از:

۱- ادامه پیگیری شکایات دریانوردان ایرانی و غیرایرانی از طریق دبیرخانه انجمن و سازمان‌ها و شرکت‌های مربوطه.

۲- تدوین اولویت‌ها و راهبردهای انجمن برای دوره‌های یکساله و سه‌ساله.

۳- ایجاد و شروع به کار کارگروه‌های تخصصی انجمن با هدف تسریع در روند فعالیت‌های انجمن و زمینه‌سازی برای مشارکت فعال اعضا انجمن در قالب این کارگروه‌ها

۴- افزودن قابلیت‌های جدید به پایگاه اینترنتی انجمن و ایجاد زیرساخت‌های نرم‌افزاری مورد نیاز برای فعالیت‌های آتی (چت‌روم و اپلیکیشن/ اتوماسیون تحت وب/ ثبت‌نام و شکایات/ انتخابات الکترونیکی)

۵- الکترونیکی کردن تمامی داده‌ها

۶- انجام مطالعه در ارتباط با طبقه‌بندی مشاغل نفتکش و پیگیری موضوع مشاغل سخت دریانوردان رسمی نفتکش

۷- برگزاری جلسات متعدد با کارفرمایان و شرکت‌های عمده دریایی جهت انعقاد پیمان جمعی و رایزنی جهت بهبود شرایط کاری دریانوردان.

متأسفانه در طی سال‌های اخیر ارتباط بین دریانوردان و شرکت‌های دریانوردی حالت تقابلی داشته است. این امر موجب کاهش بهره‌وری شرکت‌ها از یک سو و پایمال‌شدن حقوق دریانوردان محترم از سوی دیگر گردیده است. آیا انجمن برنامه‌ای جهت برطرف نمودن این مشکل و استیفای حقوق دریانوردان دارد؟

به نظر من عمده این مشکلات می‌تواند به دو دلیل ایجاد گردد:

۱- آشنا نبودن به قوانین و مقررات و البته در برخی از موارد عدم شفافیت آیین‌نامه‌های اجرایی و تفسیری متفاوت توسط افراد؛ ۲- در برخی موارد عدم وجود یک رابطه تعاملی، درک مشترک و عدم اعتقاد به معادله

برد-برد است.

در این راستا انجمن تلاش نموده است با اطلاع‌رسانی و جلب اعتماد دریانوردان عزیز قبل از اینکه خواسته‌های صنفی دریانوردان مستقیماً به کارفرما ارایه شود، حتی‌الامکان با بررسی دقیق و کارشناسانه پیرامون موضوع نظرات کارشناسی به دریانوردان اطلاع‌رسانی شود. این موضوع باعث افزایش سطح آگاهی‌های حقوقی و قانونی دریانوردان می‌گردد. علاوه بر این در بررسی موضوع باری از دوش کارفرما برداشته شود.

همچنین انجمن سعی می‌نماید با داشتن حسن نیت و صداقت، بی‌غرض بودن خود را به کارفرمایان اثبات نماید. ما معتقدیم انجمن می‌تواند حامی حقوق دریانوردان و مشاور امین کارفرما باشد و معتقدیم چنانچه کارفرما نباشد بازار کاری برای دریانوردان نخواهد بود و چنانچه نیروی کار متعهد و با انگیزه نباشد، منافع کارفرما قطعاً حفظ نخواهد شد (چنین اعتقاد داریم و در جهت ترویج آن هم می‌کوشیم).

همانطور که کارفرمایان عزیز قطعاً آگاهند در نگرش‌های نوین مدیریت، از منابع انسانی به‌عنوان یکی از منابع حیاتی هر سازمان یاد می‌شود که می‌تواند علاوه بر امکان دستیابی به قابلیت‌ها و توانمندی‌های مورد نیاز سازمان باعث خلق مزیت رقابتی و دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان نیز شود. انجمن امیدوار است کارفرمایان عزیز را در جهت پرورش، بهسازی و به‌کارگیری موثر این منبع حیاتی در نیل به اهداف سازمان کمک کند.

متأسفانه در سالیان گذشته تلاش شایسته‌ای جهت معرفی بهتر شغل دریانوردی صورت نگرفته است. به همین دلیل دریانوردان عزیز علی‌رغم شرایط سخت کاری از جایگاه اجتماعی مناسبی برخوردار نمی‌باشند. به نظر شما راهکار غلبه بر این مشکل چیست و انجمن در این مسیر چگونه می‌تواند ایفای نقش نماید.

عوامل متعددی در این مورد مؤثر بوده‌اند؛ از قبیل عدم شناخت فرهنگ دریایی در کشور، پراکندگی محل سکونت دریانوردان در کشور، تمرکز فعالیت‌های دریایی در بنادر اصلی (علی‌رغم وجود سواحل طولانی در شمال و جنوب کشور)، وجود سازمان‌ها و مرکز متعدد تصمیم‌سازی، تصمیم‌گیری و اجرایی در زمینه مسایل دریایی و...

با توجه به مواردی که ذکر شد ملاحظه می‌کنید امکان توسعه و تصحیح بسیاری از این موارد خارج از توان و اختیار انجمن است ولی دلیلی بر این نیست که کاری از دست ما بر نیاید، بر عکس شاید انگیزه‌ای باشد که با همدلی و لطف خدا کاری بزرگ انجام دهیم.

انجمن سعی خواهد نمود با حضور فعال در سطح جامعه دریایی به نوبه خود در ایجاد هویت و جایگاه اجتماعی برای دریانوردان نقش محوری ایفا





نماید. مزیت نسبی انجمن در این فضا متکی بر جمع بودن آن است. اما نباید فراموش کرد در صحنه‌های اجتماعی، صنفی و... وزن و اثرگذاری یک تشکل به تعداد اعضا و نیز مشارکت فعال اعضا باز می‌گردد.

دست‌آوردهای انجمن در کنفرانس ITF دبی می‌تواند چه تأثیری در جامعه دریانوردی داشته باشد؟

نشست سالیانه دبی با حضور هیأت نمایندگی ITF، نمایندگان انجمن و نمایندگان شرکت‌های کشتیرانی جمهوری اسلامی و شرکت ملی نفتکش ایران برگزار شد. در این جلسه برخی از بندها و موارد در CBA مطرح و مورد بررسی و تبادل نظر قرار گرفت و نیز در رابطه با CBA برای شناورهای زیر ۳۰۰ و ۵۰۰ GT و OFFSHORE با توجه عدم امکان اجرای CBA-IBF و CBA‌های موجود برای شرکت‌های کوچک و مالکین محلی و سنتی، مقرر گردید تا بر اساس شرایط منطقه‌ای خود و توانمندی مالکین با حفظ حقوق دریانوردان شاغل در این زمینه، CBA و مقاوله‌نامه‌ای از طرف انجمن تهیه و به همراه اطلاعات تکمیلی به ITF جهت تنظیم نهایی و تأیید ارائه گردد که مورد استقبال نماینده ITF قرار گرفت. مقرر گردید تا کارگروهی تخصصی از اعضا و همچنین کارشناسان و متخصصین برای اجرای این طرح تشکیل گردد.

با توجه به عملکرد قابل قبول انجمن و اثبات کارآمدی این تشکل پیرو رایزنی‌های صورت‌گرفته با هیأت نمایندگان ITF در جلسه مقرر گردید تا در راستای ارتقای سطح همکاری‌های فی‌مابین انتخاب بازرس ITF در ایران و منطقه خاورمیانه از طریق معرفی بازرس به ITF توسط انجمن صورت پذیرد که امتیازی مهم برای ایران به شمار می‌آید. همچنین با

توجه رفع تحریم‌ها و گشایش در روابط خارجی و جایگاه ایران در روابط بین‌الملل و دوران پس‌اثر جام، از مسئولین ITF و آقایان برانکو و دیگر حاضرین در جلسه برای بازدید از انجمن در ایران به عنوان نماینده فعال ITF دعوت شد که مورد استقبال ایشان قرار گرفت و امیدواریم با انجام این سفرها، جایگاه برجسته ایران را به‌نجوی شایسته نشان دهیم.

با توجه به مسیری که انجمن از ابتدای تشکیل تا کنون طی نموده و برنامه‌ای که هیأت‌مدیره جدید دارد، آینده انجمن را چگونه ارزیابی می‌نمایید؟

ترسیم آینده قطعاً ریشه در تلاش امروز ما دارد. با نگاه به روند جاری به‌نظر می‌رسد انجمن حرکتی رو به رشد دارد و با توجه به توان بالقوه، امکانات و اعضای فعال، با امید به خدا آینده روشنی را پیش روی انجمن می‌بینیم.

در پایان اگر سخن خاصی با دریانوردان عزیز دارید، لطفاً به‌صورت مستقیم با آن‌ها در میان بگذارید.

در پایان ضمن ادای احترام به همه زحمت‌کشان جامعه دریایی، مجدداً مراتب احترام و قدردانی خود را از پیشکسوتانی که به هر طریق در اعتلای جامعه دریانوردی کوشیده‌اند، ابراز می‌دارم. همچنین از تمامی اعضای انجمن بابت اعتمادی که به همکاران منتخب خود داشته‌اند تشکر می‌کنم و تقاضا دارم به صورت فعال در امور انجمن مشارکت و فعالیت داشته باشند که واقعا نیازمند این همکاری هستیم. انجمن همواره خود را مکلف به پیگیری درخواست‌های کلیه دریانوردان عزیز این کشور در چهارچوب قانون و عرف این صنعت می‌داند. برای تمامی عزیزان از درگاه خداوند یکتا سلامتی و موفقیت را خواهانم.

## مصاحبه



نائب‌رئیس هیأت‌مدیره:  
مهندس سامان رضایی

در یک از روزهای پایان سال ۹۴ در دفتر انجمن و پس از پایان جلسه هیأت‌مدیره فرصتی پیش آمد تا با مهندس رضایی نائب‌رئیس هیأت‌مدیره گپ و گفتی صمیمی در خصوص فعالیت‌های انجمن و هیأت‌رئیسه جدید و جوان انجمن داشته باشیم که خلاصه آن به شرح زیر می‌باشد.

مهندس آشنایی شما با انجمن صنفی دریانوردی چگونه بوده و انگیزه شما و دوستانتان از ورود به انجمن چه بوده است؟

در تابستان ۹۱ از طریق مهندس ثنا با انجمن آشنا شدم و با توجه به نیاز عملیاتی آن زمان، ایشان از من خواستند تا در امور کامپیوتر و IT انجمن فعال باشم. در انتخابات مهرماه ۹۱ متوجه فاصله و عدم آشنایی قشر عظیمی از دریانوردان خصوصاً نسل جوان، با انجمن شدم. البته در زمان آقای مهندس ثنا کارهای خوبی شروع شده بود که متأسفانه با رفتن ایشان به خارج از کشور، ترس آن بود که این جرقه‌ها هم خاموش گردد. لذا تنها کار اساسی و پایه‌ای را اطلاع‌رسانی و تشویق دریانوردان و همکاران برای حضور در انجمن و آشنایی آن‌ها با این نهاد قانونی دانستم.

با توجه به ماهیت شغلی دریانوردان برقراری ارتباط با آن‌ها مشکل می‌باشد، آیا برای حل این مشکل چاره‌ای اندیشیده‌اید؟

دقیقاً به نکته مهمی اشاره کردید. در آغاز تأسیس انجمن شبکه‌های اجتماعی تازه شروع به کار کرده بودند و مثل حالا همه‌گیر نشده بودند. اما نسل جوان با این مقوله آشنا بودند. لذا شاید بتوان گفت برای اولین بار در کشور در آن زمان از قابلیت این شبکه‌ها استفاده شد. در نتیجه بخش قابل توجهی از دریانوردان نفتکش در ارتباط با یکدیگر قرار گرفتند.

حالا چرا فقط نفتکش، پس بقیه دریانوردان در کشتیرانی و شرکت‌های دیگر و حتی دریانوردان آزاد کجای این قضیه قرار می‌گیرند؟

آن موضوع شروع یک حرکت بزرگ بود. بسیاری از دریانوردان سایر شرکت‌ها ما را نمی‌شناختند. در هر صورت این حرکت باید از یک جا شروع می‌شد؛ چه نفتکش و چه کشتیرانی. نباید مالکیتی برای آن متصور بود. آغاز و ریشه تأسیس همین انجمن توسط دریانوردان کشتیرانی صورت گرفته است. من به‌شخصه این حرکت را قائم به فرد و یا گروه خاصی نمی‌دانم و هر مجموعه تا یک مسیری این بار مسئولیت را به‌دوش می‌کشد و بعد مانند دوی مارتن به دیگری می‌سپارد.

اما مسلماً حضور و فعالیت همه دریانوردان در یک نهاد قانونی و مجموعه مردم‌نهاد به نام انجمن صنفی می‌تواند سبب پویایی و ارتقای سطح کیفی فضای کار در دریا باشد. این حضور از خیلی از انحرافات و انفعالات نامبارک جلوگیری می‌کند و شرایط برای ایجاد یک فضای تعاملی بین نیروی کار و کارفرما فراهم می‌نماید.

انتخابات هیأت‌مدیره انجمن در مهر ماه ۹۴ چگونه ارزیابی می‌کنید؟

در انتخابات مهر ۹۲ با اطلاع‌رسانی‌ای که در شبکه‌های اجتماعی انجام شد، تعداد قابل توجهی از همکاران دریانورد با این نهاد قانونی آشنا شدند. در ابتدا بنده برنامه‌ای برای حضور در هیأت‌مدیره نداشتم و بیشتر علاقه‌مند به فعالیت در بخش بودم. اما متأسفانه به دلیل مشکلاتی که وجود داشت احساس می‌شد که برای پیشبرد اهداف انجمن، نیاز به یک تیم جوان و با انگیزه و هماهنگ هست لذا با توجه به اتمام دوره هیأت‌مدیره سابق در تابستان ۹۴، مجدداً برای تعیین هیأت‌مدیره جدید فراخوان داده شد که خوشبختانه با استقبال خوبی همراه شد و خروجی آن اعضای فعلی هیأت‌مدیره می‌باشند. البته



صحیح در رابطه کارگر و کارفرما هستند چرا که در این صورت رانتها و ارتباطات ویژه‌ای که دارند بی‌اثر و ناکارآمد خواهد بود. از سوی دیگر در بخش کارفرما نیز کسانی هستند که نحوه عملکرد و پیشرفت شخصی خود در سیستم را منوط به همین بیگانگی و عدم شناخت صحیح استوار کرده‌اند و این نزدیکی و گردش صحیح اطلاعات را به ضرر منافع شخصی می‌پندارند. خوشبختانه این گونه افراد در هر دو بخش کم هستند اما نمی‌شود کاملاً وجود ایشان را کتمان کرد.

کار دشوار است و انجمن به‌عنوان یک مجموعه مردم‌نهاد توان و انرژی را از اعضا و دریانوردان می‌گیرد و حضور پررنگ و فعال دریانوردان در آن، تنها راه برای حفظ استقلال و اجتناب از انحراف آن خواهد بود. هیأت‌مدیره جدید با راه‌اندازی کمیته‌ها، بستر مناسب را برای این حضور ایجاد کرده و با عملکرد چند ماه اخیر اثبات کرده که مصمم به اهداف اولیه خودش است. باشد که با حضور دریانوردان متخصص و متعهد شاهد نتایج مثبت در این مقوله باشیم.

و سخن پایانی؟

ضمن تشکر از همه همکاران و دریانوردان عزیز به خاطر حمایت‌ها و مشارکت در فعالیتهای انجمن، به عنوان یک عضو کوچک از خانواده بزرگ دریانوردی، درخواست می‌کنم که در ادامه این مسیر تا دستیابی به هدف نهایی انجمن، ما را همراهی نمایند. بی‌شک حمایت و مشارکت آن‌ها در انجمن، علاوه بر این که برای خدمتگزاران آن‌ها مایه دلگرمی خواهد بود، موجب اعتلای بیشتر جامعه دریانوردی و انجمن صنفی (به‌عنوان تنها نهاد قانونی حامی حقوق صنفی دریانوردان) خواهد گردید.

می‌نمایم که انجمن صنفی نه تنها مسئله نیست بلکه بخشی از راه‌حل و جواب است و می‌تواند به‌عنوان یک مشاور توانا که از دل مجموعه نیروی کار بیرون آمده، در ایجاد یک فضای پویا و فعال به کارفرما و در نهایت به کارگر کمک کند. این شدنی است و عملکرد ما در مسائل مختلف در گذشته، سندی بر این مدعا است.

من با توجه به سمتی که در مجموعه دارم باید مدافع منافع شرکت هم باشم؛ اما تا آنجا که می‌دانم منافع عمومی و رسمی شرکت ملی نفتکش هیچ تضادی با منافع دریانوردان شاغل در آن ندارد. جا دارد از این جمله معروف دکتر حسینی که در پاسخ به یک دانشجوی سوئدی که تعریفی از جهان سوم را طلب کرده بود، یاد کنم: "جهان سوم جایی است که کسانی که می‌خواهند مملکت خویش را آباد کنند، باید خانه خویش را ویران کنند و کسانی که می‌خواهند خانه خویش را آباد کنند، باید مملکت خویش را ویران نمایند." ما آمده‌ایم تا این روال را عوض کنیم و خارج از برخورد‌های حماسی و انقلابی‌گری، منطقی و معقول در یک فضای تعاملی، به دنبال منافع عمومی باشیم. همه به دنبال منفعت شخصی هستیم و ایثار و فداکاری واژه‌ها و ارزش‌های مقدسی است که الزامی برای همه ندارد. ما می‌خواهیم فضایی را برای کمک به همگان ایجاد کنیم تا منافع شخصی در راستای منافع عمومی تعریف شود. به عبارت بهتر، فرد جهت نیل به منافع شخصی مجبور به تأمین منافع عمومی باشد و راه دستیابی به منافع شخصی را در گروهی تأمین منافع عمومی بدانند.

اما این حرکت یک سری مخالفینی هم در دو اردوگاه دارد. متأسفانه کسانی در بخش نیروی کار هستند که عملاً مخالف نزدیکی و فهم

IMMS

SET PHOTO

Info  
تنها کانال رسمی انجمن صنفی دریانوردان ایران  
www.imm-syndicate.com  
Email = Office@imm-syndicate.com  
021-88523362  
Link: https://telegram.me/imms1

اعضای هیأت‌مدیره جدید که اغلب از کارمندان شرکت‌های کشتیرانی می‌باشند، چگونه می‌توانند از حقوق دریانوردان در مقابل کارفرمایان دفاع نمایند؟

بسته به دیدگاه و نظری است که به این حرکت می‌شود داشت. ما هیچ‌وقت پرچم عدالت‌طلبی و قیام بر ظالم را در دست نگرفتیم که حالا کارفرما بخواهد مقابله کند. در اصل حرکت ما تقابلی نیست بلکه تعاملی است و به این معتقدیم که نیروی متخصص کار دریایی و کارفرما در کنار هم بقا دارند. اگر نیروی کار نباشد کارفرمایی نخواهد بود و اگر کارفرما نباشد نیروی کار نخواهد بود. این دو لازم و ملزوم یکدیگر هستند. همان‌طور که در سخنرانی روز انتخابات در سالن اجتماعات شیان گفته شد، دیدگاه من و اکثر دوستانم در انجمن این هست که ما دو اردوگاه داریم یکی اردوگاه نیروی کار و دیگری اردوگاه کارفرما.

به علت شرایط غلط و تصمیمات نامناسب و یک‌طرفه بین این دو فاصله زیادی ایجاد شده و متأسفانه شناخت مناسبی از یکدیگر ندارند. کارفرما دستورات و تصمیماتی را در فضای کسب و کار می‌گیرد که بخشی از آن هیچ سنخیت و هماهنگی با وضعیت کار ندارد و عملاً بر خلاف سلامت و پویایی کسب و کار است و نگاه بیشتر دستوری و مقطعی است. از سوی دیگر نیروی متخصص کار به علت عدم شناخت مطالبات، درخواست‌های معقول و نامعقول را مطرح می‌کند که با شرایط و مشکلاتی که کارفرما با آن درگیر است، با کیفیت مورد نظر قابل اجرا نیست.

انجمن صنفی به عنوان وجه سوم و بخش مستقل می‌تواند نظر و دیدگاه این دو اردوگاه را به هم نزدیک کند و رابطه را از حالت دستوری به حالت همدلی و هماهنگی تبدیل کند. نظر کارفرما را به این مقوله جلب

خیلی از دوستان و همکاران در پشت صحنه مشغول به فعالیت هستند که در آینده جامعه دریانوردی بیشتر با ایشان آشنا خواهد شد. به عنوان یکی از اعضای هیأت‌مدیره چطور با دریانوردان در ارتباط هستید؟

گروه‌های اجتماعی تجربه خوبی بود. لذا در این چند ماه که هیأت‌مدیره جدید فعالیت خود را آغاز نموده است، سایت جدید انجمن با امکانات و زیرساخت‌های ارتباطی مناسب راه‌اندازی گردیده است و انشاءالله در سال جدید به صورت کامل به بهره‌برداری می‌رسد. در این سایت هر عضو انجمن یک پورتال و USER ACCOUNT مخصوص به خود دارد. علاوه بر آن کانال تلگرامی رسمی انجمن هم راه‌اندازی شده است که تاکنون تعداد زیادی عضو آن شده‌اند. از طریق سایت می‌شود شکایات را ثبت و حتی عضویت را انجام داد و انجمن برنامه‌های مؤثرتری را برای ارتباط با همکاران در نظر دارد.





## چگونگی برخورداری از مفاد قانونی اشتغال به مشاغل سخت و زیان آور



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

### قوانین:

این مقاله جهت آشنایی بیشتر دربانوردان شریف کشتیرانی و شرکت ملی نفتکش ایران تهیه شده است (عبارات داخل گیومه عیناً از متون قانونی مندرج در کتب مرتبط نقل شده‌اند).

عطف به مفاد تبصره ماده ۵۲ قانون کار مصوب ۱۳۶۹، «کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی به موجب آئین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورای عالی تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.» (آیین نامه مذکور مصوب سال ۱۳۷۱ به شرح پیوست ۱ ضمیمه این مقاله می‌باشد).

دیگر شرایط ویژه اشتغال به کارهای سخت و زیان آور مندرج در قانون کار به شرح ذیل می‌باشد:

«ماده ۵۲- در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید.

ماده ۶۱- ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک سخت و زیان آور انجام می‌دهند ممنوع است.

ماده ۶۵- مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند، ۵ هفته می‌باشد. استفاده از این مرخصی، حتی‌الامکان در دو نوبت و در پایان هر شش‌ماه کار صورت می‌گیرد.

ماده ۷۵- انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است. دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۸۳- ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و حمل بار با دست، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگر نوجوان ممنوع است.

ماده ۹۶- به‌منظور اجرای صحیح قانون و ضوابط حفاظت فنی، اداره کل بازرسی وزارت کار و امور اجتماعی با وظایف ذیل تشکیل می‌شود: نظارت بر اجرای مقررات ناظر به شرایط کار به‌ویژه مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت و زیان آور و خطرناک...»

در این راستا، تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی (فصل هفتم، بازنشستگی) در بند «الف» به تبیین کارهای سخت و زیان آور و در بند

«ب» به حمایت‌های قانونی از کارگران شاغل به کارهای سخت و زیان آور می‌پردازد.

بند الف تبصره ۲ ماده ۷۶ می‌گوید: «کارهای سخت و زیان آور کارهایی است که در آن‌ها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار، غیراستاندارد بوده و در اثر اشتغال کارگر تشیی به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد گردد که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن بوده و بتوان با به‌کارگیری تمهیدات فنی، مهندسی، بهداشتی و ایمنی و... صفت سخت و زیان آور بودن را از آن مشاغل کاهش یا حذف نمود.

۱- کارفرمایان کلیه کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی که تمام یا برخی از مشاغل آن‌ها حسب تشخیص مراجع ذی‌ربط سخت و زیان آور اعلام گردیده یا خواهند گردید، مکلفند ظرف دو سال از تاریخ تصویب این قانون نسبت به ایمن‌سازی عوامل شرایط محیط کار مطابق حد مجاز و استانداردهای مشخص شده در قانون کار و آیین‌نامه‌های مربوطه و سایر قوانین موضوعه در این زمینه اقدام نمایند.

۲- کارفرمایان کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی مکلفند قبل از ارجاع کارهای سخت و زیان آور به بیمه‌شدگان، ضمن انجام معاینات پزشکی آنان از لحاظ قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با نوع کارهای رجوع داده شده (موضوع ماده ۹۰ قانون تأمین اجتماعی)، نسبت به انجام معاینات دوره‌ای آنان که حداقل در هر سال نباید کمتر از یک بار باشد، نیز به منظور آگاهی از روند سلامتی و تشخیص به‌هنگام بیماری و پیشگیری از فرسایش جسمی و روحی اقدام نمایند. وزارتخانه‌های بهداشت، درمان و

آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی مکلفند تمهیدات لازم را در انجام این بند توسط کارفرمایان اعمال نمایند.»



بند «ب» تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی، تحت عنوان «حمایت‌ها» از جزء ۱ الی ۶ به شرح ذیل، به سوابق کاری لازم برای بازنشستگی پیش از موعد، ضریب محاسبه سنوات، نرخ حق بیمه کارگران مشمول این قانون و آیین نامه تشخیص سختی کار می‌پردازد.

«جزء ۱- افرادی که حداقل بیست سال متوالی و بیست و پنج سال متناوب در کارهای سخت و زیان آور (مخل سلامت) اشتغال داشته باشند و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند می‌توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند. هر سال سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور یک و نیم سال محاسبه خواهد شد.

جزء ۲- در صورتی که بیمه‌شدگان موضوع این تبصره قبل از رسیدن به سابقه مقرر در این قانون دچار فرسایش جسمی و روحی ناشی از اشتغال در کارهای سخت و زیان آور گردند با تأیید کمیسیون‌های پزشکی (موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی) به هر میزان سابقه خدمت از مزایای مندرج در این تبصره برخوردار خواهند شد.

جزء ۳- در مورد سایر بیمه‌شدگان حداقل سابقه پرداخت حق بیمه برای استفاده از مستمری بازنشستگی از تاریخ تصویب این قانون هر سال یک سال افزایش خواهد یافت تا آنکه این حداقل به بیست سال تمام برسد.

جزء ۴- از تاریخ تصویب این قانون جهت مشمولان این تبصره، چهار درصد (۴٪) به نرخ حق بیمه مقرر در قانون تأمین اجتماعی افزوده خواهد شد که آن هم در صورت تقاضای مشمولان قانون، به طور یکجا یا به طور اقساطی توسط کارفرمایان پرداخت خواهد شد.

جزء ۵- تشخیص مشاغل سخت و زیان آور و نحوه احراز توالی و تناوب اشتغال، نحوه تشخیص فرسایش جسمی و روحی و سایر موارد مطروحه در این تبصره به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که حداکثر ظرف مدت چهار ماه توسط سازمان تأمین اجتماعی و وزارتخانه‌های کار و امور اجتماعی و

بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید. (آیین نامه موضوع جزء ۵ بند «ب» ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی تحت عنوان «آیین نامه اجرایی بند ۵ جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) الحاقی ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی» (صفحه ۱۱۷ قانون تأمین اجتماعی) با آخرین اصلاحات به شماره ۱۵۳۵۶/۵/۲۶۰۰۵ در تاریخ ۱۳۸۶/۲/۵ به تصویب هیأت وزیران رسید. (آیین نامه مذکور به شرح پیوست ۲ ضمیمه این مقاله می‌باشد).



جزء ۶- بیمه‌شدگانی که دارای سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور به تاریخ قبل از تاریخ تصویب این قانون باشند می‌توانند با استفاده از مزایای این قانون درخواست بازنشستگی نمایند در این صورت با احراز شرایط توسط بیمه شده کارفرمایان مربوطه مکلفند حق بیمه مربوطه و میزان مستمری برقراری را تا احراز شرایط مندرج در تبصره ۲ همچنین چهار درصد (۴٪) میزان مستمری برقراری نسبت به سنوات قبل از تصویب این قانون را یکجا به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نمایند.»

و لذا در راستای احقاق حقوق کارکنان دریایی شرکت ملی نفتکش ایران پس از ماه‌ها پیگیری مستمر مدیریت شرکت و ارائه مستندات و مدارک ذی‌ربط به مراجع قانونی، طی فروردین‌ماه سال ۱۳۹۴ کلیه مشاغل دریایی آن شرکت توسط مراجع ذی‌صلاح در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی سخت و زیان آور شناخته شد.

بدین ترتیب، عطف به مفاد قانونی مرتبط (آیین نامه اجرایی بند ۵ جزء ب ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی و اصلاحات بعدی آن) کارکنان دریایی شرکت که عضو صندوق بیمه و بازنشستگی سازمان تأمین اجتماعی می‌باشند، با حداقل ۲۰ سال سابقه کار متوالی یا بیست و پنج سال سابقه کار متناوب در سمت‌های دریایی می‌توانند نسبت به بازنشستگی پیش از موعد (با ۳۰ روز حقوق) اقدام نمایند.



**بدینوسیله درگذشت همکار گرامی جناب آقای کاپیتان بهمن خسروی را به خانواده محترم ایشان و بازماندگان تسلیت عرض نموده و برای روح آن مرحوم طلب مغفرت را از خداوند متعال خواهانیم.**

رئیس و اعضای هیأت مدیره انجمن صنفی کارگری دریانوردان تجاری ایران

## برگزاری مراسم روز جهانی دریانورد



ملی نفتکش را جهت تمجید از دریانورد نمونه در این مراسم معرفی نمود.

مراسم روز جهانی دریانورد در تاریخ اول تیرماه امسال در مجتمع آموزشی فرمانیه سازمان بنادر و دریانوردی برگزار شد. سازمان جهانی دریانوردی ۲۵ ژوئن مصادف با ۴ تیرماه را به عنوان روزی جهت تقدیر از دریانوردان تعیین نمود. شعار امسال روز دریانورد "دریا برای همه" انتخاب شده است که ارتباط تنگاتنگی با شعار روز جهانی دریانوردی یعنی "کشتیرانی، ضرورت اجتناب‌ناپذیر در جهان" دارد.

در این مراسم که با حضور مقامات ارشد کشوری و لشگری مانند دکتر آخوندی وزیر محترم راه و شهرسازی و امیر دریادار موسوی برگزار گردید، از دریانوردان منتخب سازمان‌های دریانوردی تقدیر گردید.

انجمن صنفی دریانوردان نیز به عنوان یکی از نهادهای قانونی فعال در مسائل صنفی دریانوردان آقای علیرضا ساعدی از افسران اول شاغل در شرکت

خبرگزاری مارین تایمز

## برگزاری مسابقه شناورهای تندرو در کیش

انجمن مهندسی دریایی ایران با همکاری سایر ارگان‌های دریایی، مسابقات شناورهای موتوری را برگزار می‌کند. این مسابقات مهرماه ۹۵ همزمان با هجدهمین همایش و نمایشگاه صنایع دریایی، در جزیره کیش برگزار خواهد کرد. شناورها در سه مرحله سرعت، شتاب و مانور با یکدیگر به رقابت خواهند پرداخت.



## خبرهای دریایی

### حضور فعال انجمن صنفی در نمایشگاه هفدهمین همایش صنایع دریایی در کیش



صنایع دریایی و دریانوردی از تاریخ ۲۷ مهر ۱۳۹۵ تا ۳۰ مهر ۱۳۹۵ توسط انجمن مهندسی دریایی ایران و تحت حمایت سیوبلیکا در جزیره کیش برگزار خواهد شد.

هفدهمین همایش صنایع دریایی و نمایشگاه بین‌المللی صنایع دریایی و دریانوردی از یکم تا چهارم دی‌ماه نود و چهار در مرکز نمایشگاه بین‌المللی جزیره کیش برگزار گردید. حضور گسترده مسئولین از جمله دکتر جهانگیری معاون اول رئیس جمهوری و جناب آقای مهندس نعمت‌زاده وزیر محترم صنعت و معدن در همایش‌ها و نمایشگاه‌های صنایع دریایی و دریانوردی نشان از اهمیت این همایش دارد. انجمن صنفی دریانوردان نیز که برای نخستین بار در آن حضور یافته بود، حضور فعالی در نمایشگاه داشت. بسیاری از بازدیدکنندگان از تاسیس انجمنی با هدف دفاع از حقوق دریانوردان اظهار خوشحالی می‌نمودند. توجه ویژه به صنعت دریا و تلاش برای هدایت سرمایه بانک‌ها به سمت آن، از جمله موضوعات مطرح شده در این همایش بود.

همچنین هجدهمین همایش صنایع دریایی و نمایشگاه بین‌المللی

توسط معاونت علمی و فناوری؛

## دومین جشنواره ملی دریا مسیر پیشرفت



دانش آموزان، حمایت از خلاقیت‌های دانش آموزان در حوزه دریا و هدایت به سمت کارآفرینی و تجاری‌سازی ایده‌های آنان و علاقه‌مند کردن دانش آموزان به مشاغل مرتبط با دریا است.

دومین دوره جشنواره دانش‌آموزی در بخش‌های «ترویج و فرهنگ‌سازی»، «مسابقه (طراحی و ساخت)» و «نوآوری و خلاقیت» برگزار می‌شود. مهلت ارسال آثار به دبیرخانه این جشنواره تا پایان مردادماه سال ۹۵ است.

دومین جشنواره دانش‌آموزی دریایی در آبان‌ماه سال ۹۵ با هدف توسعه و پیشرفت صنایع دریایی برگزار می‌شود.

به گزارش خبرنگار مهر، جشنواره دانش‌آموزی دریا با تأکید بر اهمیت اطلاع‌رسانی و ترویج صنعت دریا در اقبال دانش‌آموزی برگزار می‌شود که معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری به واسطه حضور چندین میلیونی دانش‌آموزان در سطح کشور اقدام به برگزاری آن کرده است.

بهنام رضایی، دبیر کارگروه ترویج ستاد توسعه فناوری و صنایع دانش‌بنیان دریایی معاونت علمی و فناوری، با اعلام این مطلب افزود: به‌منظور جلب توجه جامعه به‌خصوص نسل جوان به اهمیت راهبردی دریا و صنایع دریایی کشور، دومین دوره جشنواره دانش‌آموزی دریا را با شعار «دریا مسیر پیشرفت» برای دانش‌آموزان مقطع ابتدایی و متوسطه برگزار خواهد شد.

وی افزود: هدف از برگزاری چنین جشنواره‌ای آشنایی دانش‌آموزان و خانواده‌ها با دریا و اهمیت آن در کشور، تبدیل امور دریایی به موضوعی مهم در فعالیت‌های دانش‌آموزی، هدایت تحصیلی دانش‌آموزان نخبه و علاقه‌مند به سمت رشته‌های تحصیلی مرتبط با دریا، هدایت شغلی



## پرسش و پاسخ در خصوص مفاد قانون کار - طبقه‌بندی مشاغل

۱- کارگاه‌های تولیدی و صنعتی از چه زمانی بایستی نسبت به تهیه طرح طبقه‌بندی مشاغل اقدام نمایند؟

با توجه به بخشنامه شماره ۱۲۰۹۶ مورخ ۷۴/۹/۲ معاونت تنظیم روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی و در اجرای ماده ۱ آئین‌نامه اجرایی تبصره ۱ ماده (۴۹) قانون کار واحدهایی که از ۱۳۷۵/۴/۱ به بعد به حد نصاب ۵۰ نفر کارگر یا بیش از آن می‌رسند، مشمول اجرای طرح می‌شوند و زمان رسیدن به حد نصاب ۵۰ نفر کارگر، زمان شمول اجرای طرح می‌باشد.

۲- آیا شرکت‌های پیمانکاری نیز ملزم به اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل می‌باشند؟

طبق دستورالعمل شماره ۶۱۴۲۹ مورخ ۸۳/۷/۱۹ کلیه پیمانکاران اعم از حقیقی یا حقوقی با هر نوع فعالیت و هر تعداد کارگر مشمول اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل می‌باشند.

۳- پرداخت مزد کارگران بر اساس طرح طبقه‌بندی مشاغل از چه زمانی باید صورت گیرد؟

از تاریخ تصویب پیش‌نویس طرح.

۴- پرداخت تبعات مزدی کارگران از چه تاریخی طبق مزد طبقه‌بندی مشاغل صورت می‌گیرد؟

از تاریخ تصویب پیش‌نویس طرح.

۵- آیا کارگران با قرارداد موقت نیز مشمول اجرای طرح طبقه‌بندی می‌باشند؟

کلیه کارگران مشمول قانون کار در کارگاه، اعم از دائم، موقت، فصلی و... از زمانی که کارگاه حد نصاب لازم برای اجرای طرح طبقه‌بندی را داشته باشد، مشمول اجرای طرح می‌باشند.

۶- ملاک تطبیق کارگران با طرح طبقه‌بندی مشاغل چیست؟

کلیه کارگران با توجه به وظایفی که عملاً در زمان تهیه طرح طبقه‌بندی مشاغل عهده‌دار باشند، با شغل مربوط تطبیق خواهد یافت.

۷- ما به التفاوت مزد ناشی از اجرای طرح چیست؟

تفاوت مزد ثابت روزانه پرداختی کارگر قبل از اجرای طرح با مزد مبنای روزانه تعیین شده در طرح طبقه‌بندی مشاغل را ما به التفاوت مزد ناشی از اجرای طرح می‌گویند.

۸- تفاوت تطبیق چیست؟

کارگرانی که پس از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل مزد مبنای آنان نسبت به مزد ثابت قبل از اجرای طرح کاهش می‌یابد، مبلغ مزبور تحت عنوان تفاوت تطبیق در مورد آنان برقرار می‌شود.

۹- آیا تفاوت تطبیق جزء مزد مینا می‌شود؟

خیر، این مبلغ طی چهار نوبت اعطای پایه که بر اساس مصوبات شورای عالی کار اعلام می‌شود مستهلک شده و باقیمانده احتمالی کماکان جدا از مزد گروه و پایه به کارگر پرداخت می‌شود.

۱۰- ارتقای شغلی به چه معناست؟

قرار گرفتن فرد به شغلی که در گروه بالاتری نسبت به شغل مورد تصدی قرار دارد را ارتقای شغلی می‌گویند.

۱۱- آیا می‌توان کارگری را بیش از یک گروه ارتقاء داد؟

در دستورالعمل اجرایی طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل محدودیتی از نظر تعداد گروه‌هایی که یک فرد می‌تواند ارتقاء یابد پیش‌بینی نشده است به شرط آنکه فرد ذی‌ربط شرایط احراز برای ارتقاء به گروه مورد نظر را داشته باشد.

۱۲- آیا ارتقای شغلی کارگر می‌تواند منجر به کاهش ۷ مزد مبنای وی گردد؟

با توجه به تبصره ۲ ماده (۱۲) دستورالعمل اجرایی طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل در هیچ شرایطی ارتقاء نباید موجب کاهش مزد مبنای کارگر شود، مگر آنکه این امر کتباً مورد موافقت وی قرار گرفته باشد.

۱۳- تنزل شغلی چیست؟

تنزل شغلی کارگر یعنی آنکه کارگر از شغلی که وی تصدی آن را به عهده دارد به شغل دیگری که گروه آن پایین‌تر است، منصوب گردد.

۱۴- آیا کارفرما می‌تواند کارگری را از شغلی به شغل دیگری که گروه کمتری دارد به کار گمارد؟

با توجه به تبصره ۱ ماده (۱۳) دستورالعمل اجرایی طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل تغییر شغل هر یک از کارگران در صورتی که منجر به تنزل گروه گردد، موکول به اعلام موافقت کتبی آنان می‌باشد.

۱۵- آیا کارفرما می‌تواند بعد از اجرای طرح، پرداخت‌هایی که به کارکنان تحت عناوین مختلف نظیر فوق‌العاده شغل، بدی آب و هوا و... داشته است را پرداخت نماید؟

مطابق ماده ۱۸ دستورالعمل اجرایی طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل پس از اجرای طرح، کلیه پرداخت‌هایی که تا قبل از تصویب طرح در ارتباط با شرایط شغلی و به تبع شغل پرداخت می‌شده است از قبیل حق جذب، سختی کار، فوق‌العاده شغل و... به دلیل منظور نمودن امتیازها در ارزیابی شغل پرداخت نمی‌شود، مگر آنکه طبق تبصره ۲ ماده مذکور برای مشاغل تخصصی که زمینه آن‌ها در بازار کار با کمبود مواجه است یا مشاغلی که بنا

به ماهیت شغل و نوع وظایف و سختی و صعوبت یا شرایط نامساعد محیط کار انگیزه و تمایل برای آن‌ها ضعیف است، با موافقت مدیریت و تصویب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مزایای تحت عنوان فوق‌العاده جذب برقرار و پرداخت شود.

۱۶- ترکیب اعضای کمیته طبقه‌بندی مشاغل به چه صورت می‌باشد؟

الف- دو نفر نماینده کارکنان

ب- دو نفر نماینده مدیریت

ج- یک نفر نماینده سرپرستان

۱۷- کارگاه‌هایی که فاقد انجمن صنفی یا تشکلات قانونی می‌باشند انتخاب نماینده کارگران (کارکنان) به چه صورت می‌باشد؟



نمایندگان کارگران با رأی اکثریت کارگران انتخاب می‌شوند.

۱۸- آیا کارگران می‌توانند فردی را که عنوان مدیر داشته باشد، به عنوان نماینده خود انتخاب نمایند؟

بله چنانچه کارگران بخواهند فردی را که مدیر می‌باشد به عنوان نماینده خود انتخاب نمایند، این موضوع مغایر با ضوابط مربوط به انتخاب و وظایف کمیته‌های طبقه‌بندی مشاغل کارگاه‌ها نمی‌باشد.

۱۹- در صورتی که نماینده سرپرستان در حین عضویت در کمیته طبقه‌بندی به شغل دیگری که ماهیت سرپرستی نداشته باشد منصوب گردد آیا این امر مانع از ادامه فعالیت وی در کمیته می‌باشد؟

خیر، این تغییر شغل مانع از ادامه فعالیت وی در کمیته به عنوان نماینده سرپرستان نخواهد گردید.

۲۰- مدت عضویت کمیته طبقه‌بندی مشاغل چند سال است؟

مدت عضویت در کمیته تابع محدودیت زمانی خاصی نیست.

۲۱- دفتر مشاوره فنی در انتخاب و تشکیل کمیته طبقه‌بندی مشاغل چه نقشی دارد؟

دفتر مشاوره فنی نقش راهنما و مشاوره را دارد.

۲۲- شرایط لازم برای داوطلب شدن در کمیته طبقه‌بندی مشاغل چیست؟

الف- اشتغال در یکی از مشاغل سازمانی کارگاه.

ب- دارا بودن حداقل دو سال سابقه خدمت در کارگاه در مورد نمایندگان

کارکنان و سرپرستان.

ج - دارا بودن حداقل مدرک تحصیلی دیپلم.

د- طی نمودن دوره آموزشی طبقه‌بندی مشاغل و موفقیت در آزمون مربوط.

۲۳- در کارگاه‌هایی که مدت تأسیس آن کمتر از دو سال باشد آیا لازم است نمایندگان کارکنان و سرپرستان دو سال سابقه خدمت در کارگاه را داشته باشند؟

خیر در کارگاهی که مدت تأسیس آن کمتر از دو سال باشد، رعایت دو سال سابقه خدمت در کارگاه برای نمایندگان کارکنان و سرپرستان منتفی می‌باشد.

۲۴- آموزش اعضای کمیته توسط طراح چگونه باید انجام شود؟

آموزش اعضای کمیته طبقه‌بندی مشاغل توسط طراح لازم است به صورت حضوری صورت گیرد.

۲۵- تصمیمات کمیته طبقه‌بندی مشاغل در چه صورتی اعتبار دارد؟

تصمیمات کمیته با رأی حداقل ۳ نفر از اعضا که حداقل یک نفر از آنان بایستی از نمایندگان کارکنان باشد، معتبر خواهد بود.

۲۶- کارگاه‌هایی که از نظر تعداد کارگران مشمول تهیه و اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل باشند ولی کارگاه در حال نصب و راه‌اندازی باشد و هنوز به بهره‌برداری نرسیده باشد، از چه تاریخی مشمول تهیه و اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل می‌باشد؟

تاریخ شمول و اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در مورد این کارگاه‌ها، تاریخ صدور پروانه بهره‌برداری آنان خواهد بود.

۲۷- مدت اعتبار طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل چند سال است؟

مدت اعتبار طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل محدود به زمان خاصی نمی‌باشد.

۲۸- آیا در روند تهیه طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل لازم است اعضای کمیته طبقه‌بندی مشاغل نمودار سازمانی را تأیید نمایند؟

خیر مستندات مربوط به طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل به غیر از نمودار سازمانی، لازم است مورد بررسی و تأیید کمیته واقع گردد و تأیید نمودار سازمانی تنها به عهده مدیریت کارگاه‌ها می‌باشد.

۲۹- در اجرای ماده (۴۹) قانون کار انتخاب مشاور (طراح) طبقه‌بندی مشاغل برای تهیه و اجرای طرح در کارگاه به عهده کیست؟

انتخاب دفتر مشاوره فنی برای تهیه و اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل به عهده مدیریت کارگاه می‌باشد.

۳۰- آیا انجمن صنفی می‌تواند نماینده کارگر (کارکنان) را در کمیته طبقه‌بندی مشاغل را انتخاب نماید؟

بله در کارگاه‌هایی که دارای شورای اسلامی کار باشد انتخاب نماینده کارکنان توسط شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی صورت می‌گیرد.

۳۱- در کارگاه‌های دارای طرح طبقه‌بندی مشاغل مصوب وزارت کار کدامیک از موارد ذیل در محاسبه مزایای پایان کار کارگر (سنوات خدمت)



لحاظ می‌گردد؟

➔ **مزد شغل (گروه) / مزد سنوات (پایه) / مزایای ماندگاری پست / حق پست / فوق‌العاده جذب / بازار کار / فوق‌العاده خارج از مرکز / حق مسکن / حق اولاد / خوار و بار و بن / ایاب و ذهاب / بهره‌وری**  
در واحدهای واجد طرح طبقه‌بندی مشاغل مصوب وزارت کار مبنای محاسبه سنوات خدمت فرد گروه و پایه (مزد مینا) و نیز مزایای ماندگار پست و حق پست موضوع بندهای یک لغایت چهار خواهد بود و ارقام ۵ تا ۱۱ در محاسبه مزایای پایان کار منظور نمی‌گردد مگر اینکه کارگاه در احتساب این ارقام جزو سنوات خدمت دارای عرف و روال باشد که در این صورت رویه مستقر در کارگاه معتبر خواهد بود.

➔ **۳۲- شرکتی دارای طرح طبقه‌بندی مشاغل بوده از سال‌های قبل بخشی از حقوق پرسنل در قالب حق جذب و فوق‌العاده شغل پرداخت گردیده و همچنین در محاسبات اضافه‌کاری لحاظ شده است. آیا این رویه از نظر قانونی درست است یا خیر؟**

➔ **با توجه به ضوابط و قواعد مربوط به اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل، مزد کارگران کارگاه‌های واجد طرح همان مزد مینا یا گروه و پایه می‌باشد که ملاک**



محاسبه مزایا و فوق‌العاده‌ها از جمله اضافه‌کاری خواهد بود؛ به این ترتیب در این قبیل واحدها حق جذب و فوق‌العاده شغل جزء مزد محسوب نشده و در محاسبه اضافه‌کار نیز منظور نمی‌گردد؛ با وجود این چنانچه رویه کارگاهی مبتنی بر احتساب این فوق‌العاده‌ها جزء مزد در محاسبه اضافه‌کاری قرار گرفته و تاکنون استمرار یافته باشد روال مزبور در کارگاه معتبر خواهد بود.

➔ **۳۳- وظایف کارفرما در خصوص مرخصی‌های استفاده نشده کارگران در طی سال به چه صورت است و میزان مرخصی‌های که کارگر می‌تواند برای هر سال ذخیره نماید، چند روز می‌باشد؟**

➔ **میزان مرخصی استحقاقی که کارگر می‌تواند هر سال برای سنوات بعد ذخیره نماید ۹ روز می‌باشد به این ترتیب برای مثال کارگران می‌توانند برای ده سال سابقه ۹۰ روز مرخصی ذخیره داشته باشند. لازم به یادآوری است که در قرارداد کار مدت موقت چنانچه در انقضای مدت هر قرارداد بین طرفین تسویه حساب به عمل آمده و سنوات خدمت کارگر پرداخت شده و متعاقب**

آن تجدید قرارداد به عمل آید کارفرما مکلف است در پایان هر قرارداد مزد و مزایای تمام مرخصی استفاده نشده کارگر را تأدیه نماید.

➔ **۳۴- وضعیت کارگری که با قرارداد موقت مشغول به کار بوده و در پایان قرارداد تسویه حساب کلی نموده است، در انعقاد قرارداد مجدد با همان کارگاه و در سال جدید چگونه می‌باشد؟**

➔ **در قراردادهای کار با مدت موقت وقتی بعد از انقضای قرارداد بین طرفین تسویه حساب قطعی صورت می‌گیرد و مطالبات کارگر من جمله سنوات خدمت وی پرداخت می‌گردد؛ انعقاد قرارداد جدید برای ادامه همکاری تابع شرایط و تعهدات متقابل خواهد بود که کارگر و کارفرما با رعایت حداقل‌های قانونی من جمله مصوبات مزدی شورایی کار روی آن به توافق می‌رسند. به این ترتیب کارگری که در پایان سال ۹۰ به رابطه قراردادی خود با کارفرما خاتمه دهد مزد وی در قرارداد کاری که برای سال ۹۱ منعقد می‌شود با توافق فی مابین تعیین می‌گردد مشروط بر آنکه از حداقل مزد سال جاری مصوب شورایی کار کمتر نباشد.**

➔ **۳۵- بازنشستگان تأمین اجتماعی که پس از بازنشستگی در شرکت‌های خصوصی مشغول به کار می‌گردند، آیا مشمول قانون کار هستند؟**

➔ **اشخاصی که پس از بازنشستگی، مبادرت به انعقاد قرارداد کار می‌نمایند، مشمول قانون کار هستند و فقط کمک هزینه عائله‌مندی موضوع مواد ۸۶ و ۸۷ قانون تأمین اجتماعی به آن‌ها تعلق نمی‌گیرد.**

➔ **۳۶- پرداخت سنوات پایان کار به سنوات ارفاقی موضوع ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی برای کارگران بازنشسته مشمول مشاغل سخت و زیان‌آور چگونه است؟**

➔ **کارگرانی که با داشتن سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان‌آور بازنشسته می‌شوند همانند سایر کارگران به نسبت سابقه کارگاهی برای هر سال سابقه مشمول دریافت یکماه پاداش بازنشستگی قرار می‌گیرد.**

➔ **۳۷- چنانچه پس از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل، حقوق تعدادی از کارگران کمتر شده و با رعایت اینکه مابه‌تفاوت تطبیق در حکم ایشان لحاظ گردیده است (۱) آیا جهت محاسبه عیدی و پاداش پایان سال رقم تفاوت تطبیق در محاسبه منظور می‌گردد یا فقط مزد شغل (مزد پایه) (۲) در محاسبات ذخیره مزایای پایان خدمت مبلغ تفاوت تطبیق به چه نحو در محاسبه منظور می‌شود؟**

➔ **ما به تفاوت تطبیق ناشی از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل از اجزای مزد به حساب نیامده و به این لحاظ در محاسبه عیدی و پاداش و مزایای پایان کار (سنوات خدمت) نیز منظور نمی‌گردد.**

➔ **۳۸- آیا کلیه بیمه‌شدگان قانون تأمین اجتماعی مشمول قانون کار هستند؟**

➔ **نظر به بند یک ماده (۲) قانون تأمین اجتماعی صرف قرار داشتن در دایره شمول مقررات قانون مذکور الزاماً به معنای شمول مقررات قانون کار نسبت به بیمه‌شده نخواهد بود.**



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 کریم‌پور

## این قسمت : رتردام

مقدمه:

شهر و بندر رتردام در استان هلند جنوبی در کشور هلند واقع شده‌است. رتردام با جمعیتی در حدود ۷۰۰ هزار نفر و مساحت بخش ۳۰۴،۲۲ کیلومتر مربع، در سال ۱۳۴۰ توسط کنت هلن به عنوان شهر اعلام شد و به تدریج به مرکز اصلی ترابری و اقتصادی تبدیل گشت. امروزه رتردام بزرگترین بندر اروپا و دومین شهر پرجمعیت هلند است. رتردام به خاطر چندفرهنگه بودن شهر، دانشگاه اراسموس، معماری مدرن، بمباران رتردام در جنگ جهانی و چشم‌اندازهای کناره رودخانه‌ای خود شهرت دارد. ویرانی تقریباً کامل مرکز این شهر در طول جنگ جهانی دوم، که به عنوان حمله رعد آسای رتردام شناخته می‌شود، سبب وجود چشم‌اندازهای متنوع معماری از جمله آسمان‌خراش‌ها شده که در دیگر شهرهای هلند غیرمعمول است.

## جاذبه‌های رتردام:

### ۱- خانه‌های مکعبی رتردام

در رتردام خانه‌های مکعبی شکلی را خواهید دید که توسط معمار معروف پیت بلوم در سال ۱۹۸۴ طراحی و ساخته شد. خانه‌ها با زاویه پنجاه و چهار درجه ساخته شده و تعداد آن به سی و هشت مکعب می‌رسد. هر آپارتمان حدود صد متر مربع می‌باشد و یک‌چهارم فضای خانه به‌دلیل نوع معماری مکعبی بلااستفاده می‌باشد. این خانه‌ها بر اساس مفهوم زندگی به عنوان یک سقف شهری ساخته شده‌اند. این طراحی نشان‌دهنده یک دهکده در داخل یک شهر، که هر یک از این خانه‌ها نشان‌دهنده یک درخت، و تمام خانه‌ها با هم، یک جنگل را به تماشا می‌گذارند. این خانه به یکی از جاذبه‌های شهر رتردام تبدیل شده است و بازدیدکنندگان بسیاری را به سوی خود جذب کرده است.





## ۲- پل اراسموس رتردام

این پل یکی از زیباترین پل‌های جهان به شمار می‌رود که در رتردام واقع شده است. این پل که بر روی رودخانه ماس واقع شده است، نیمه شمالی و جنوبی شهر رتردام را به همدیگر وصل می‌کند. این پل، توسط بن وان برک طراحی شد و ساخت این پل در سال ۱۹۹۶ به انجام رسید. پل مذکور هشتصد و هشت متر ارتفاع دارد و دارای یک ستون غیر متقارن به بلندی صد و سی و نه متر می‌باشد. در میان طاق جنوبی پل و ستون آن یک پل باسکولی به بلندی هشتاد و نه متر وجود دارد که این امکان را می‌دهد که کشتی‌ها بتوانند از زیر طاق جنوبی پل عبور کنند.



## ۳- ایستگاه راه‌آهن رتردام

ایستگاه راه‌آهن و مترو در رتردام هلند، بین رتردام و دورچت واقع شده است. این ایستگاه در قلب شهر، در نزدیکی خانه‌های مکعب قرار گرفته است. در سال ۱۸۷۷، ایستگاه راه‌آهن برای اولین بار در این مکان گشایش یافت و پس از آن به نام رتردام بروس شناخته شد. بعد از آنکه ایستگاه در طول جنگ جهانی دوم ویران شد، ایستگاه جدیدی در سال ۱۹۵۳ گشایش یافت که رتردام بلاک نام گرفت. هنگامی که ایستگاه مترو زیرزمینی، که در تاریخ ششم مه ۱۹۸۲ افتتاح شد، فضایی در ایستگاه راه‌آهن زیرزمینی تعبیه کردند که در زیر آن ایستگاه مترو قرار گرفت. در پانزده سپتامبر ۱۹۹۳، این ایستگاه مترو زیرزمینی نیز تأسیس گردید. این تونل زیرزمینی برای داشتن ایستگاه راه‌آهن و ایستگاه مترو در یک تونل، بسیار شناخته شده است.



## ۴- برج یوروما رتردام

این برج معروف سمبل شهر رتردام می‌باشد با صد و هشتاد و شش متر ارتفاع، در پارک هاون رتردام واقع شده است. این برج تلویزیونی، بین سال‌های ۱۹۵۸ و ۱۹۶۰ توسط هیوماسکانت طراحی و ساخته شده است. این ساختمان بتنی، دارای قطر داخلی نه متر و ضخامت دیواری سی سانتی‌متر می‌باشد. ساختمان اصلی برج، دارای صد و یک متر ارتفاع می‌باشد که بلندترین برج در رتردام می‌باشد. رستوران واقع در این برج، نمای شگفت‌انگیزی از تمام شهر و بندر را عرضه می‌کند. یکی از جاذبه‌های زیبای این برج، یک کابین معلق در هوا می‌باشد که محل برگزاری متناوب یک سری نمایشگاه‌ها است.



## ۵- مسجد مولانا رتردام

این مسجد بسیار زیبا در جنوب هلند و شمال غربی شهر رتردام قرار گرفته است که در ششم اکتبر سال ۲۰۰۱ گشایش یافت. مردم هلند در نظرسنجی‌های انجام شده از این مسجد به عنوان جذاب‌ترین ساختمان هلند نام بردند. مسجد مولانا در رتردام هلند به احترام مولانا شاعر و عارف قرن سیزدهم نام نهاده شده است. این مسجد یکی از بزرگترین مساجد هلند می‌باشد که فعالیت آن از سال ۲۰۰۱ تا کنون ادامه یافته است. ارتفاع مناره‌های مسجد مولانا چهل و یک متر است. این ساختمان دارای سه طبقه است و ظرفیت ۱۵۰۰ نمازگزار را دارد. معماری این ساختمان براساس معماری دوره عثمانی می‌باشد. طراحی این مسجد توسط بریت تورمان معمار هلندی انجام گرفته است. در این کشور یک میلیون مسلمان زندگی می‌کنند.



## ۶- مارکتال

ساختمان عظیم «مارکتال» در سال ۲۰۱۴ توسط ملکه «ماکسیم» افتتاح شد. این ساختمان فروشگاه‌های اغذیه کوچکی را در خود جای داده که تنوع آن از دونات و شیرینی گرفته تا فینگر فود و غذای چینی و سورینامی (کوچک‌ترین کشور آمریکای جنوبی) را در برمی‌گیرد. مارکتال مکانی هیجان انگیز است که واقعا ارزش دیدن دارد و روزنامه‌گردین از آن به عنوان سردمدار بازارهای غذا فروشی اروپا یاد می‌کنند! اگر به رتردام سفر کردید، حتما از این بازار دیدن کنید.



## ۷- باغ وحش رتردام

این باغ‌وحش یکی از بزرگ‌ترین جاذبه‌های گردشگری کشور هلند می‌باشد. سالانه بیشتر از ۵/۱ میلیون نفر رو از قاره‌های مختلف از این باغ وحش دیدن می‌کنند. در این باغ‌وحش زندگی هر حیوانی شبیه‌سازی شده و برای بازدیدکنندگان به نمایش گذاشته می‌شود. مثلا گوریل در دشت، زرافه در مراتع، تمساح در دریاچه، ببر در جنگل و... زندگی می‌کنند. دیدن این باغ وحش برای بچه‌ها و بزرگترها هیجان انگیز خواهد بود.



حتی بین شهرها از دوچرخه استفاده می‌کنند.

بلیط ورودی موزه‌ها ۲۰ یورو بوده و ورود به کلیساها نیز رایگان است.

در طول فصل تابستان، کمتر کسی در خانه یا فضاهای بسته می‌ماند. می‌توانید لیست برنامه‌های محلی شهرها را ببینید و در آن‌ها به دنبال کنسرت‌ها، فستیوال‌ها، برنامه‌های نمایشی و یا نمایشگاه‌های رایگان بگردید. همین که هوا گرم می‌شود، تقویم‌های محلی و اجتماعی پر از این برنامه‌ها می‌شود.

هر وعده غذایی ساده در فست‌فودها یا رستوران‌هایی مانند مائوز (Maoz) یا واک تو ووک (Walk to Wok) در حدود ۱۰ یورو خرج دارد. رستوران‌های بزرگ‌تر برای یک وعده غذایی اصلی به همراه نوشیدنی، مبلغی بین ۱۵ تا ۲۵ یورو دریافت می‌کنند. فست‌فودهایی هم مانند فبو (Febo) و برخی غذاهای محلی هلندی، بین ۵ تا ۱۰ یورو قیمت دارند.

قیمت بلیط قطار در هلند بین ۵/۱۲ تا ۳۰ یورو است. این قیمت برای فواصل کوتاه تا حدود ۵ یورو نیز کاهش می‌یابد. از آنجا که هلند کشوری مسطح است، به همین دلیل بیشتر مردم برای رفت و آمد داخل شهرها و یا





با توجه به سیاست هیأت‌مدیره در جهت ایجاد زمینه مناسب برای حضور موثر و فعال دریانوردان در انجمن و فعالیت‌های صنفی، کمیته‌های پنجگانه تشکیل گردید. پیرو آن با گذشت چند ماه از تشکیل هیأت‌مدیره جدید، در حال حاضر ۴ کمیته آغاز به کار نمودند و کمیته اقتصادی و رفاهی در آینده نزدیک و پس از فراهم شدن بسترهای لازم و حمایت دریانوردان فعالیت خود را آغاز خواهد کرد. در اینجا ضمن معرفی تعدادی از آن‌ها از تمامی دریانوردان تقاضا می‌شود که از طریق فعالیت در این کمیته‌ها به همکاران و هم‌صنفان خود در اصلاح و ارتقای سرنوشت عمومی کمک نمایند.



## معرفی کمیته‌های انجمن صنفی کارگری دریانوردان تجاری ایران

### کمیته حقوقی با مسئولیت آقای برهمند

در راستای ترسیم و تبیین خط مشی احقاق حقوق دریانوردان به روش‌های قانونی، کمیته‌ای تحت عنوان کمیته حقوقی زیر نظر هیأت‌مدیره انجمن دریانوردان تشکیل گردید. این کمیته وظیفه دارد تا با استفاده از کلیه روش‌های قضایی و غیرقضایی و با حق مراجعه به کلیه مراجع ذی‌ربط و در حدود اختیارات، نسبت به تأمین و حفظ حقوق قانونی دریانوردان تلاش نماید.

#### اهداف و وظایف کمیته حقوقی:

- تأمین و حفظ کلیه حقوق شغلی دریانوردان عضو انجمن با استفاده از روش‌های حقوقی و مراجعه به مراجع ذی‌ربط.
- تلاش برای تشکیل کمیته داوری مشترک با انجمن مالکان کشتی‌ها جهت حل و فصل دعاوی و مشکلات موجود بین اعضای هر دو انجمن.
- ارتباط با وکلا و مؤسسات حقوقی در صورت نیاز، جهت پیشبرد بهتر امور با در نظر گرفتن مصلحت انجمن و اعضای آن.

### کمیته منابع انسانی و امور ملوانان به مسئولیت آقای افلاطونی

این کمیته‌ها با هدف ارتقای نقش موثر و مثبت ملوانان در انجمن و پیگیری مسائل صنفی در اردیبهشت سال ۹۵ با مسئولیت آقای ایمان افلاطونی از ملوانان شاغل در شرکت ملی نفتکش تشکیل گردید. که در آغاز اهداف زیر را در دستور کار خود قرار داده است:

- ایجاد یک فضای ارتباطی مناسب و کارآمد بین انجمن و ملوانان

- آشنایی ملوانان با قوانین PMO و حقوق خود
- تسهیل حضور فعال ملوانان در انجمن و مسائل صنفی
- ایجاد یک ارتباط کارآمد و ویژه با جامعه ملوانی کشور و شناسایی توانمندی‌ها و قابلیت‌های بالقوه
- انتقال مطالبات و خواست‌های صنفی خاص ملوانان به انجمن و نهادهای قانون‌گذار و سازمان‌های فعال در امر دریا و دریانوردی
- برگزاری همایش‌ها و گردهمایی‌های خاص ملوانان در شهرهای دریانوردخیز

### کمیته علمی و پژوهشی با مسئولیت مهندس کریم‌پور

کمیته علمی پژوهشی نهادی است که بر اساس رسالت‌های علمی و پژوهشی انجمن در جهت افزایش سطح بلوغ شغلی دریانوردان عزیز و ارتقای فن‌آوری‌های بکار گرفته شده در صنایع دریایی کشور فعالیت می‌نماید.

#### اهداف

- ایجاد بستر مناسب جهت مشارکت دریانوردان و شرکت‌های دریایی در فعالیت‌های پژوهشی مرتبط با صنعت دریایی
- ترویج و ارتقای فرهنگ پژوهش در صنعت دریایی به منظور بهره‌وری بهتر که موجب کاهش هزینه‌ها و خسارت‌های ناشی از به‌کارگیری فن‌آوری‌های قدیمی و از رده خارج شده
- ارتباط نزدیک با دانشگاه‌های دریایی داخلی و بین‌المللی و اساتید دانشگاه‌ها و بهره‌گیری از دانش و تجربیات آنان در جهت بهبود فعالیت‌های پژوهشی
- آشنا نمودن مؤسسات دریایی داخلی با دانشگاه‌ها و اساتید خیره دریایی داخلی و ایجاد یک ارتباط پایدار و مستمر بین آن‌ها

### کمیته روابط کار و پیمان جمعی و MLC با مسئولیت آقای مهندس نواب

نیاز دریانوردان به آشنایی بیشتر با قوانین، اهمیت روابط بین نیروی متخصص کار و کارفرما، نیاز ایجاد شده به تعریف و تبیین پیمان‌های جمعی و همچنین اجرایی شدن مقاوله‌نامه کار دریایی از جمله مسائل مهم جامعه دریانوردی می‌باشد. به همین دلیل به منظور انجام تخصصی امور یاد شده این کمیته تشکیل گردید.

#### اهداف:

- تهیه پیمان‌های جمعی جهت عقد با شرکت‌های کشتیرانی و

به منظور بهره‌مندی مؤسسات دریایی از ظرفیت‌های بالقوه دانشگاه‌ها در جهت انجام فعالیت‌های پژوهشی

- شرکت در کنفرانس‌های دریایی معتبر داخلی و بین‌المللی به منظور معرفی توانمندی‌های صنعت دریایی و ایجاد یک ارتباط و تعامل فن‌آورانه با شرکت‌ها و مؤسسات بین‌المللی دریایی معتبر
- استفاده بهینه از تجارب دریانوردان در زمان مرخصی و استراحت در خشکی
- ایجاد فرصت برای شناسایی و شکوفایی ایده‌های پژوهشی برتر دریانوردان
- ایجاد نشاط علمی و پویایی در راستای فعالیت‌های علمی و پژوهشی دریانوردان
- ایجاد زمینه مناسب به منظور حمایت‌های مادی و معنوی کمیته و شرکت‌های دریایی ذی‌نفع از فعالیت‌های پژوهشی دریانوردان

### شرکت‌های تأمین نیرو

- شرکت در جلسات مرتبط به نمایندگی از انجمن با نمایندگان شرکت‌های فوق‌الذکر جهت چانه‌زنی و عقد پیمان جمعی
- بررسی نقطه نظرات مطروح در خصوص مفاد مندرج در پیمان‌های جمعی منعقد شده بین انجمن و شرکت‌های فوق‌الذکر و اصلاح پیمان‌های مذکور در صورت لزوم
- حضور در مجامع حقوقی و قانونی به نمایندگی از انجمن جهت ارائه نقطه نظرات در حوزه فعالیت کمیته
- ارائه نظرات کارشناسی در خصوص مفاد مقاوله‌نامه کار دریایی در تعامل با قوانین کار جمهوری اسلامی ایران



## بررسی دغدغه‌ها و ابهامات دریانوردان در خصوص حقوق کاری خود، و تحلیل آن‌ها



پيام برهمند - کارشناس حقوقی و مسئول کمیته حقوقی انجمن

### مقدمه:

با عنایت به فرمایشات و احکام رهبر آزاده و پرچمدار عدالت‌طلبی کشورمان، به مناسبت روز کارگر ۹۵ که مرتبط با حق و حقوق کارگران در سال جاری بود، و همچنین با وجود پرسش‌ها و درخواست‌های مکرر همکاران ارجمند حوزه دریایی در خصوص آشنا نمودن آنان با حقوق مرتبط با کارشان و همچنین رفع ابهاماتی که در این خصوص از جانب آنان مطرح می‌شد، اینجانب را برآن داشت که، مواردی از مجموعه تحقیقاتم در حوزه کار دریا که در این چند سال اخیر صورت گرفته را در این مقاله جهت آگاه‌سازی و آشنایی دریانوردان با عمده حقوق ناشی از کارشان تقدیم نمایم. امیدوارم مؤثر و مفید باشد و مهمتر از همه مورد قبول شهدا که تمام وجودمان از برکت ایشان ایشان است، واقع گردد.

بنابر این با توجه به عمده ابهامات و دغدغه‌های مطرح‌شده از سوی عده‌ای از دریانوردان و همچنین موارد تجربه‌شده برای این حقیر که بر اساس تجربیات کاری خود در بخش‌های دولتی و خصوصی و مواجهه با تنوعاتی کاری مختلف و به تبع آن دست به گریبان بودن با مشکلات متنوع معیشتی متأثر از آن مشاغل بوده است، اهم موضوعات را در دو مقوله ذیل به تفصیل تقدیم می‌دارم:

### اهم مقوله‌ها:

الف) حق و حقوق مربوط به ایام کار بر روی کشتی.  
ب) سایر حق و حقوق مربوط به دریانوردان.

### بررسی حقوق شناخته‌شده در مقوله ب:

در ابتدا مسائل و موضوعات مقوله (ب) را بررسی می‌نمایم که عمدتاً به آئین‌نامه‌های داخلی شرکت‌ها و در رابطه با مسائل انگیزشی هر کاری مربوط می‌شود و صرفاً جهت شناخت کارکنان معرفی می‌شوند که عبارتند از:

۱- مدت زمان استراحت ناشی از کار که از حداقل قانونی نمی‌تواند کمتر باشد و در همه شرکت‌ها یکسان نیستند و اختلاف آن‌ها منطقی است.

۲- در مواردی که دریانورد ناخواسته مشمول زمان استراحتی می‌شود که فراتر از حق استراحت قانونی‌اش است، از آنچه که از گذشته بیاد دارم، شرکت‌های عمده مثل نفتکش به‌خوبی این مسئله را مدیریت نموده بودند.

۳- در خصوص پاره‌ای مسائل رفاهی مثل استفاده از مهمانسرا و... به

عرض می‌رساند که این مسائل کاملاً در حیطه صلاحیت هر شرکت و مدیران آن می‌باشد و مختارند که بپردازند یا نپردازند؛ به شرطی که این خدمات در مجموع دریافتی‌های سالیانه دریانوردان لحاظ نشده باشد و به نوعی بابت آن از مزد سالیانه‌شان کم نشود و یا در جداول پرداختی ارائه شده به ITF و یا نمایندگان آن نیز توافق نشده باشد. زیرا در غیر این دو حالت باید به نوع دیگری در ارائه خدمات به کارکنان اقدام نمایند. مثل استفاده از امکانات رفاهی مستقر در سایر شهرها همچون مشهد و... در صورتی که جزو خدمات فرخته شده به کارکنان باشد و در حقوق سالیانه تک‌تک کارکنان لحاظ شده باشد.

پس لازم به ذکر است که این موضوعات رفاهی در صورتی که در مجموع دریافتی‌های سالیانه دریانوردان وارد نشده باشد آنگاه صرفاً جهت ایجاد انگیزه در میان منابع انسانی شرکت‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد و روش تخصیص آن خدمات با حالت اول می‌تواند متفاوت باشد. مثل استفاده از امکانات رفاهی مستقر در سایر شهرها همچون مشهد و... جهت رفاه حال تمامی کارکنان آن شرکت در حالی که صرفاً جهت رفاه کارکنان آن شرکت باشد.

۴- در خصوص مسائل دیگری چون انواع وام‌ها که در واقع یکی از مکانیزم افزایش انگیزش کارکنان می‌باشد و نیز از روش‌های بهبود شرایط سرمایه‌های انسانی اعم از کارکنان ستادی، کارکنان عملیاتی و کارکنان منطقه‌ای است، کاملاً در اختیار و صلاحیت شرکت و مدیران آن است. اما شاید با رقابت مشاغل در عصر جدید، در الزامی بودن این مقوله نیز درنگی جایز نباشد و اما ابهامات و اختلافات ایجادشده تنها در نحوه تخصیص آن می‌باشد و قطعاً قابل حل می‌باشند.



۵- در پایان مقوله (ب)، حفظ نیروهای کاری و فعال هر شرکت مهم خواهد بود. لذا به عرض می‌رساند که برای مدیران هر شرکتی همان اندازه که حفظ نیروهای عملیاتی مهم و واجب است، حفظ سرمایه‌های انسانی و نیروهای کارآمد ستادی نیز از اهم واجبات است و زمانی شرکت و مدیران آن موفق هستند که بتوانند این دو نیروی کار را با کمترین هزینه و در بهترین حالت ممکن در جهت اهداف و تعاملات شرکت خود از بدو ورود تا زمان خداحافظی با انگیزه و مجرب و... بکارگمارند.

همانطور که قبلاً به استحضار شما رسید، موارد پنجگانه مذکور در بند (ب) موارد پنجگانه مذکور به‌جز مورد ۱)، اصولاً در صلاحیت شرکت‌ها و مدیرانش است، اما باز هم تأکید می‌نمایم که **در عصر تکنولوژی و برخواستنه بر شالوده رقابت که قطعاً در امور دریایی و دریانوردی به علت وصف بین‌المللی داشتن، نهادینه‌تر و سریع‌تر اتفاق افتاده است. به منظور حفظ سرمایه‌های انسانی مجرب و خیره بهتر است نمایندگان بر حق دریانوردان در هر مجموعه (آن هم می‌تواند با ساز و کار دقیقتری انتخاب گردند)، جهت بهبود شرایط معیشتی خود در ایام کار و استراحت، با مدیران و مالکانشان رایزنی نمایند و با توجه به ظرفیت‌های موجود در هر شرکت و بودجه‌های آتی آنان، بهترین حالت تعادل را برای نیروهای عملیاتی و ستادی**

**خود در نظر بگیرند**، که منطبق بر حقوق قانونی و یا قراردادی و عرفی طرفین و به منظور نیل به اهداف ذیل باشد:

- ۱- بهبود انگیزش کارکنان .
- ۲- جلوگیری از مهاجرت نیروهای کارآموده و متخصص بخش دریایی از کشور و حفظ سرمایه‌های انسانی اعم از ستادی، عملیاتی و منطقه‌ای با کمترین هزینه‌ها (تنها هزینه پیشگیری خواهد بود و نه درمان)
- ۳- بهبود کیفیت زندگی پرسنل عملیاتی، ستادی از بدو شروع تا زمان بازنشستگی و حتی بعد از آن و استفاده بهینه از شیوه تجمیع و مشارکت این نیروها با زندگی در کلان‌شهرها و حتی فراتر از آن و به دیده ملی و جهت تمرکزگرایی در کلان‌شهرها و حتی فراتر از آن و به دیده ملی و جهت عمران و آبادی و کمک به اشتغال در شهرها و روستاهای دور افتاده .
- ۴- اجرای الزامات و تعهدات قانونی و قراردادی شرکت‌ها با کمترین هزینه.
- ۵- رفع تبعیض بین پرسنل با وجود تنوع قراردادهای کاری بین آن‌ها.
- ۶- حفظ سرمایه‌های انسانی شرکت‌ها برای مدتی بالغ بر ۲۵ سال کاری و حتی فراتر از آن و جلوگیری از هدر رفت ظرفیت‌های آنان با نگاهی متقابل انجام گیرد و حتی با مشارکت نمایندگان سازمان تأمین اجتماعی نیز به‌طور سه جانبه و با گوشه چشمی به مسائل و مشکلات بیمه‌های تأمین اجتماعی و مشکلات روبروی آن‌ها در صورت بازنشسته شدن زود هنگام پرسنل نیز امکان‌پذیر است.
- ۷- و...



به منظور جلوگیری از اطاله کلام و صرفاً جهت اطلاع، به ذکر همین نکته بسنده می‌کنم که با ارائه طرح‌های کلی و یا اختصاصی با کمترین تغییرات و بار مالی برای تمامی شرکت‌های دریایی می‌توان شاهد تغییر و تحولاتی بنیادین و ماندگار برای یک دوره کاری موثر بیست تا چهل



ساله (بسته به سیاست‌گذاری مدیران آن شرکت‌ها دارد) در آن شرکت‌ها باشیم که عمدتاً علاوه بر موارد ۶ گانه فوق‌تر گذار خواهند بود، در حوزه‌های کلان کاری نیز نمود پیدا می‌نماید.

بررسی حقوق شناخته‌شده در مقوله الف

اما در خصوص حق و حقوق مذکور در مقوله الف که همانا شامل حقوق ایام زمان کار بر روی کشتی می‌باشد و به طور خلاصه می‌توان آن را در دسته‌بندی‌های ذیل بررسی نمود:

۱- حقوق مرتبط با شرایط محیطی و زندگی که در قانون کار دریایی ایران (کنوانسیون مشهور MLC) به صراحت توضیح داده شده است. فارغ از هر پیش‌دوری و صرفاً بر اساس تجربیات شخصی و کاری خود که در مقدمه ذکر گردید، لازم است به عرض برساند که شرکت ملی نفتکش ایران جزء بهترین ناوگان‌های دریایی جهان در رعایت این بند بوده به طوری که در بدترین شرایط ناشی از تحریم‌های ظالمانه علیه کشورمان تلاش شد این موارد را به خوبی و حتی فراتر از توانش رعایت و عملی نماید و چنانچه بر شناوری مسایل و مشکلاتی مثل کمبود آذوقه یا از این دست مشاهده می‌شد، گاهاً نباید از نقش سوءمدیریت فرمانده و پرسنل کلیدی آن شناور به نحو سحوی و همچنین در مواردی نادر عمدی که در جهت ایجاد آن شرایط موثر بوده است غافل ماند و حتی در مواردی نیز این امکان وجود داشته که مشکلات خارج از پیش‌بینی و محاسبات هر فرمانده متعارف و دلسوزی بوده باشد و تنها اثرات مسیر VOYAGE و عدم برنامه‌ریزی صحیح ستادی موجب تشدید شرایط ناگوار را فراهم نموده باشد. به‌رحال خطای انسانی اهم ایجاد مشکلاتی از این دست بوده و قطعاً به‌راحتی قابل حل هستند.



۲- مسئولیت مالکان کشتی در برابر دریانوردان بر مبنای قانون کار

دریایی ایران (کنوانسیون مشهور) موجود است و همچنین سایر قوانین موجود و فعال مرتبط با کار دریایی و تحلیل مشروح این مسئولیت‌ها.

۳- مسئولیت مالکان کشتی در برابر دریانوردان بر اساس قراردادهای پیمان جمعی و حتی قراردادهای الحاقی و یک‌طرفه.

۴- حق و حقوق دریانوردان و خانواده‌های آنان در ارتباط با شرکت‌ها و مؤسسه‌های بیمه و کلوپ‌های بیمه (P & I) به‌ویژه در زمانی که دریانورد دچار حادثه می‌گردد با ارائه راهکارها به منظور رفع مشکلات موجود.

۵- حق و حقوق دریانوردان در جریان اختلافات ناشی از کار و یا قراردادی با مالکان چه در دریا و چه در خشکی.

۶- حق و حقوق کنسولی دریانوردان در کشورهای بیگانه.

۷- حق و حقوق دریانوردان در سایر قوانین

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری:

با نگاهی اجمالی به سرتیترهای فوق به خوبی هویدا است که پروژه و کار بسیار سنگین و زمان‌بر است چرا که مباحث عمده کار دریایی است و نتیجه می‌گیریم که:

۱- عمده مباحث مرتبط با مقوله «ب» در صلاحیت و حیطه اختیارات مدیران هر شرکت می‌باشد، لذا از مسایل این مقوله عدول می‌نمایم، و عمده مطالبی که به عرض شما بزرگواران خواهد رسید عبارت از پاره‌ای حقوق مرتبط با مسائل و مشکلات مقوله (الف) خواهد بود، که همانا حقوق دریانوردان در برابر مالکان در حین کار می‌باشد و امید است بتوانم آن‌ها را در چند مقاله و به‌طور خلاصه تقدیم شما بزرگواران نمایم.

۲- با توجه به اینکه در ازای هر حقی مسئولیتی هم وجود دارد، در حد توان تلاش می‌کنم که در کنار حقوق ناشی از کار دریانوردان، مواردی مهم نیز در خصوص مسئولیت دریانوردان ایرانی در زمان کار بر روی کشتی در قبال دولت و مالک شناور، مستفاد از قوانین مدون به جهت مزید اطلاع نیز تقدیم گردد.

۳- بنابراین، در آینده نزدیک موضوع «مسئولیت مالکان کشتی در قبال دریانوردان» را صرفاً از منظر قانون کار دریایی برای شروع تقدیم می‌نمایم.



## عوامل مؤثر بر افزایش و کاهش انگیزش کارکنان



دکتر ولی‌الله رضایی نصرتی  
مشاوره در حوزه مدیریت منابع انسانی (روابط کار، طرح طبقه‌بندی مشاغل، ارزیابی عملکرد کارکنان، رضایت شغلی)

انگیزش به دودسته عوامل درونی و عوامل بیرونی تقسیم می‌شوند. برای اینکه مدیران بتوانند در کارکنان ایجاد انگیزش کنند ابتداء باید عوامل نارضایتی کارکنان خود را خوب تشخیص دهند سپس به فراخور حالات کارکنان عوامل انگیزشی مناسبی را انتخاب نمایند.

### عوامل ایجاد و افزایش انگیزه در نیروی کار

۱- پاداش مالی و پولی: پول انگیزه‌ای است پیچیده زیرا آنچه‌ان با دیگر نیازها از جمله نیازهای مربوط به فیزیولوژی در هم آمیخته شده که به اشکال مختلف می‌توان بر اهمیت آن تأیید گذاشت. ویلیام اف وایت از تحقیقات جامعی که بر روی انگیزه پول انجام داده به این نتیجه رسیده است که پول این ابزار قدیمی و مورد اعتماد و انگیزاننده، آنچه‌ان هم که تصور می‌رفته است «قادر و توانا» نیست، به‌ویژه برای کارگران مولد. براساس کشف مایو برای هر کارگر، عامل کلیدی دیگری وجود دارد که نامش گروهی است که در آن کار می‌کند.

۲- انگیزش از طریق طراحی شغل: روش‌های مختلفی جهت ایجاد انگیزش از طریق طراحی شغل وجود دارد که عبارتند از:

- گسترش شغلی: یعنی افزودن فعالیت‌های هم سطح (افقی) به شغل فعلی کارمند به‌گونه‌ای که کار وی از حالت یکنواختی خارج شود.
- گردش شغلی: اگر بتوان افراد را در مشاغل هم خانواده و همگون که با آن‌ها آشنایی دارند، جابه‌جا نمود، گردش شغلی ایجاد می‌شود. به‌واسطه اینکار افراد با مشاغل بیشتری آشنا شده و در کار خود از تنوع و گوناگونی بالاتری برخوردار می‌شوند و انگیزه کار در آنان تقویت می‌شود.
- مدل خصوصیات ویژه شغل: این مدل روش دیگر افزایش انگیزه می‌باشد که مشخص می‌کند چگونه می‌توان شغل‌ها را طراحی مجدد کرد که کارکنان خود و شغل خود را مهم بدانند و به عبارتی احساس اهمیت کنند. براساس این مدل هر شغل را می‌توان برحسب پنج بعد اساسی تشریح کرد. این پنج بعد عبارتند از: ۱- گوناگونی مهارت ۲- هویت وظیفه ۳- استقلال در کار ۴- اهمیت (وظیفه) ۵- بازخورد.
- مهندسی شغل: هدف از مهندسی شغل آن است که با مطالعه کار،

پدیده انگیزش، غالباً به علل رفتار و تعبیر و تفسیر انسان از رفتارهای گوناگون توجه دارد. روان‌شناسان معتقدند، مسائل اساسی که در روان‌شناسی انگیزش مطرح می‌شود، عبارتند از اینکه: چرا رفتار خاصی پدید می‌آید؟ چرا رفتار هدفدار است؟ چرا رفتار معینی برای مدت زمانی طولانی ادامه می‌یابد؟ (رمضانی، ۱۳۷۹)

در تعریف انگیزه می‌توان گفت: انگیزه یا نیاز عبارت است از حالتی درونی و کمبود یا محرومیتی که انسان را به انجام یک سری فعالیت وا می‌دارد (سید جوادین، ۱۳۸۶، ص ۴۵۵). تعریف دیگر انگیزه به این شکل می‌باشد که «میل به کوشش فراوان در جهت تأمین هدف‌های سازمان به‌گونه‌ای که این تلاش در جهت ارضای برخی از نیازهای فردی سوق داده شود» (استیفن پی رایینز، ۱۳۷۷، ص ۳۲۶)

یکی از وظایف اولیه مدیر فراهم نمودن موجبات انگیزش کارکنان در سطح بالایی از عملکرد می‌باشد. یعنی مدیر باید اطمینان پیدا کند که افراد کار می‌کنند، به‌طور منظم سرکار حاضر می‌شوند و سهم مثبتی از رسالت سازمان دارند. عملکرد شغلی به توانایی، محیط و همچنین انگیزش مرتبط است (محمدزاده و مهر وژان، ۱۳۷۵، ص ۱۲۰)

برخی از مدیران احساس می‌کنند که کارکنان زیر نظارت آنان باید در انجام کارهایشان مسئولیت‌پذیری بیشتری از خود نشان دهند. به نظر آنان کارکنان برای یافتن پاسخ پرسش‌های خود منتظر راهنمایی آنان می‌مانند. از سوی دیگر مدیران خود نیز به دنبال اطلاعاتی هستند تا با آگاهی از آن بتوانند کارکنان را در انجام وظایف خود به افرادی با انگیزه و مشتاق تبدیل کنند. که این اطلاعات را می‌توان از طریق اصلی که «مدیریت انگیزش» نامیده می‌شود، مورد بررسی قرار داده و اکتساب کرد. نکته اصلی در مدیریت انگیزش این است که بدانیم کارکنان به وسیله چیزی برانگیخته می‌شوند که تحقق آن را باور دارند و این تحقق، نه به وسیله وعده و وعید مدیران، بلکه با سه شرط لازم انگیزش یعنی اعتماد به نفس، اطمینان و رضایت به وسیله ایجاد محیطی که در آن سه شرط فوق تقویت شوند، می‌توانند در کارکنان خود انگیزش ایجاد کنند. (عوامل

زمان‌سنجی و روش‌سنجی، بتوان بهترین راه کار را به‌دست آورد. به کمک مهندسی شغل فرد می‌تواند با خستگی کمتر و سرعت بیشتر کار کند و بازدهی و مزایای بیشتری حاصل نماید.

۳- تعدیل کار هفتگی: مزایای ضمنی تعدیل، برای کارکنان روشن است، ساعات فراغت آن‌ها بیشتر می‌شود و زمان زیادتری را در کنار خانواده خود می‌گذارند و در صورت نیاز می‌توانند یک شغل جنبی انتخاب نمایند. کاهش هزینه‌های رفت و آمد به محل کار، یکی دیگر از مزایای کار هفتگی مترکام است. این اقدام به بهبود ترافیک شهری نیز کمک می‌کند و اخیراً در بعضی از کشورها سعی شده از طریق تعدیل کار هفتگی و در نتیجه ایجاد رضایت کارکنان، عملکرد و بازدهی آنان را افزایش دهند (نایلی، ۱۳۷۳، صفحه ۲۵).

۴- شناور ساختن ساعات کار: یکی از استراتژی‌های بهبود شرایط کیفی کار، شناور ساختن ساعات‌های کار به دلخواه کارکنان است. در سال‌های اخیر، نوآوری‌هایی که در بعضی از کشورها به وجود آمده برنامه ثابت هفتگی را دگرگون کرده است. برنامه کار انعطاف‌پذیر که ساعات‌های کار را برای کارکنان شناور می‌سازد، یکی از این دگرگونی‌ها است. با این اقدام کارکنان نسبت به کنترل ساعات کار خود اختیار لازم را به‌دست می‌آورند. افزایش کنترل و انعطاف‌پذیر ساعات کار دارای مزایایی است. از جمله اینکه اجازه می‌دهد تا کارکنان به کارهای شخصی خود سر و سامان بدهند.

۵- هدف گذاری: مدیران که در برانگیختن کارمندان موفق می‌باشند اغلب محیط را به‌گونه‌ای می‌سازند که هدف‌های مناسبی برای ارضای نیازها در آن محیط وجود داشته باشد.

۶- اشتراک مساعی: کارکنان در هر رده سازمانی می‌توانند در تصمیم‌گیری‌های مربوط به شغل خود شرکت کنند. آن‌ها ممکن است با توجه به تخصص و تجربه‌ای که درباره شغل خود دارند، قادر باشند تصمیم‌هایی برای افزایش بهره‌وری بگیرند. در نتیجه، اشتراک مساعی منجر به انگیزش می‌شود. علاوه براین، اشتراک مساعی یک وسیله شناخت و قدردانی از کارکنان می‌باشد.

۷- اصلاح رفتار: در این نگرش اعتقاد بر این است که تقویت رفتار مطلوب سبب تکرار آن می‌شود. هر چه تقویت مثبت به زمان و وقوع رفتار نزدیکتر باشد، احتمال تکرار رفتار بیشتر است. به‌سبب وجود فاصله زمانی بین رفتار مطلوب و عامل تقویت‌کننده مانند پول، دانشمندان علوم رفتاری استفاده از تقویت‌کننده‌های دیگری از قبیل تحسین کردن، شناخت و قدردانی کردن و سایر روش‌های کلامی را توصیه کرده‌اند

(ایران نژاد پاریزی و ساسان گهر، ۱۳۷۳، صفحه ۴۱۴).

۸- عدالت در پرداخت‌ها: به‌طور کلی کارکنان، کوشش‌ها و پاداش‌های خودشان را برای کار مشابه، با کوشش‌ها و پاداش‌های دیگران مقایسه می‌کنند. به عبارت دیگر بر مبنای این تئوری، همه ما داده‌های خودمان به سازمان (مانند تجربه، تحصیل و کوشش) با آنچه از سازمان دریافت می‌داریم (مانند حقوق، مزایا و پاداش) با اشخاص دیگری که در سازمان کار می‌کنند مقایسه کرده و اگر برابر باشد احساس برابری می‌کنیم (استیفن پی رابینز، ۱۳۷۷، صفحه ۴۰۷).

### عوامل کاهش انگیزش کارکنان:

۱- شرایط کاری: مطالعات نشان داده که شرایط کاری در اکثر کارخانجات نسبت به گذشته دشوارتر شده است. فشار به پرسنل جهت کار بیشتر و اضافه کاری برای کسب بهره‌وری بیشتر باعث شده که کارکنان کمتر به مسائل خانوادگی بپردازند و احساس کنند بین کار و روابط خانوادگی می‌بایست یکی را انتخاب کنند که این مسئله باعث عدم رضایت آن‌ها می‌شود.

۲- شیفت‌های کاری: عامل دیگری که باعث کاهش انگیزه کارکنان می‌شود افزایش شیفت‌های کاری است که عصبانیت و اضطراب در محیط کار را افزایش می‌دهد. قبل از جنگ جهانی دوم فقط ۱۵ درصد از کارگران شب‌کار بودند اما اخیراً تمایل به دستیابی به تولید بالا باعث به هم زدن ساعت کارخانجات ۲۴ ساعته و در سه شیفت کار کنند. شیفت‌های کاری باعث به هم زدن ساعت بیولوژیک کارکنان شده که پیامد آن بروز خستگی، کج‌خلقی، بی‌خوابی، بی‌اشتهایی، عدم تمرکز و ضعف حافظه است. کارکنانی که به شکل کم‌خوابی دارند و تولید هورمون سروتونین بدنشان به میزان به ۲۰ درصد کاهش پیدا می‌کند که خود عاملی جهت بروز افسردگی می‌شود (دی کلارک، ۱۹۹۹)

۳- فقدان اعتماد: فقدان اعتماد به نفس که یک مشکل درون گستر انگیزشی است، زمانی رخ می‌دهد که انتظارات از سطح عملکرد غیرواقعی بوده، حجم کار به‌طور غیر ممکن زیاد و آموزش به اندازه نیازهای کارکنان توسعه نیافته باشد. وقتی در یک سازمان ناکارآمد، بسیاری از نیازهای انسانی (که ما زلو می‌گفت)، از طریق سازمان رسمی و فرهنگ حاکم بر آن تأمین نشود، گروه‌های غیر رسمی زیادی در سازمان شکل می‌گیرد. گروه‌های غیر رسمی که به آن‌ها سازمان غیر رسمی نیز گفته می‌شود و چهره دوم سازمان و سایه سازمان است که در عین حال بر سازمان رسمی نیز اثر می‌گذارد (هام، دابلیوو مایر، ۲۰۰۲)

### رهبران بزرگ نه سیستم‌ها، نه فرایندها، نه تکنولوژی و نه وظایف را رهبری می‌کنند بلکه آن‌ها انسان‌ها را رهبری می‌کنند



۴- رفتار خشونت آمیز: کارکنان گاهی وقت‌ها جهت تخلیه عصبانیت خود در محیط کارشان به رفتارهای خشونت‌آمیز دست می‌زنند. امروزه این رفتارهای کارکنان پرهزینه‌تر، زیرکانه و پیچیده‌تر شده است که از این جمله می‌توان به خرابکاری‌ها، کارشکنی، دزدی و ویروس‌های کامپیوتری اشاره کرد که همه‌ساله میلیاردها دلار به اقتصادی جهانی ضرر می‌رساند. همانطور که انجمن مدیریت منابع انسانی اعلام کرده تقریباً ۷۹ درصد افراد به علت بی‌توجهی و اینکه کسی قدرشان را ندانسته، شغل خود را ترک کرده‌اند، در حقیقت آن‌ها برای پول بیشتر سازمان را ترک نکرده‌اند، کلیه آن‌ها سرپرستان خود را ترک کرده‌اند. این‌ها نکات بسیار ظریفی است که بر روی رضایت و ترک خدمت تأثیرگذار است.

۵- تبعیض و بی‌عدالتی: تبعیض و بی‌عدالتی در نظام پرداخت حقوق و دستمزد موجب خواهد شد که کارایی بهره‌وری نیروی انسانی جامعه کاهش یابد و موجب ترویج فسادهای گوناگون از جمله رشوه، دزدی، کم‌کاری، بی‌توجهی به ارباب رجوع و... گردد، علاوه بر این موجب خواهد شد که کارکنان بخش‌های مختلف یک کشور همیشه طلبکار باشند و به وظایف خود به صورتی جدی تن در ندهند. به‌منظور اطمینان از پیشرفت هماهنگ در اهداف شرکت، باید همه سیستم‌های برنامه‌ریزی در سازمان یکپارچه شوند. (دی . کلارک، ۱۹۹۹)

### نتیجه‌گیری

کارمندان تنها منبع مشترک بین ما و رقیبان ما هستند و بکارگیری این منابع است که باعث سودآوری خواهد شد. امروزه نقش و اهمیت نیروی انسانی در فرایند تولید و ارائه خدمات در جوامع بشری به عنوان مهم‌ترین

عامل مشخص شده است.

رهبران بزرگ نه سیستم‌ها، نه فرایندها، نه تکنولوژی و نه وظایف را رهبری می‌کنند بلکه آن‌ها انسان‌ها را رهبری می‌کنند زیرا منابع انسانی مزیت رقابتی بالقوه‌ای هستند که سازمان‌ها باید اقدامات مناسب و درست، آن‌ها را نیرویی مربی و بالفعل تبدیل کرده و با افزایش ظرفیت‌ها و توانمندی‌ها، در جهت اهداف سازمان، رشد و توسعه حرکت کنند. آن‌ها باید از طرح‌ها و برنامه‌هایی جهت به‌کارگیری موثر افراد استفاده نمایند تا از نامرئی شدن آن‌ها جلوگیری کنند که نتیجه تشکیل سازمانی از کارکنان بهره‌ور است که حس می‌کنند مربی‌اند، به آن‌ها توجه شده، ارزش داده شده و مورد قدردانی قرار می‌گیرند که این باعث ارتقای بهره‌وری، اثربخشی، کارایی و کیفیت خدمات و استفاده بهینه از منابع می‌گردد.

### منابع و مأخذ:

- استیفن پی رابینز (۱۳۷۳)، رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: نوبهار، چاپ اول
- ایران‌نژاد پاریزی مهدی و ساسان گهر پرویز (۱۳۷۳)، سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، تهران: مؤسسه بانکداری ایران، چاپ دوم
- رضائی، خسرو؛ روان‌شناسی تربیتی، یاسوج، فاطمیه، (۱۳۷۹)، چاپ اول، ص ۱۱۹ و ۱۲۰.
- سید جوادین سید رضا (۱۳۸۶)، مبانی سازمان و مدیریت، نگاه دانش، چاپ دوم
- محمدزاده عباس و مهر وزان آرمین (۱۳۷۵)، رفتار سازمانی، تهران: دانشگاه علامه طباطبائی، چاپ اول
- نایلی محمد علی (۱۳۷۳)، انگیزش در سازمانها، اهواز: دانشگاه شهید چمران، چاپ اول
- نجفی، زهرا، بررسی نظریه‌های انگیزش، (۱۳۸۷)، سایت راهکار مدیریت





برگزاری جلسات هیات مدیره



حضور انجمن در جلسات با ارگان‌ها و سازمان‌های دریایی



➡ نشریه کرانه در نظر دارد اخبار مربوط به ارتقای شغلی، ازدواج و تولد فرزندان دریانوردان را عزیز را اطلاع‌رسانی نماید. لذا خواهشمند است مستندات خود را از طریق ایمیل به دبیرخانه انجمن ارسال نمایید که در این راستا تعامل شما عزیزان راهگشا خواهد بود.

➡ خاطرات طنز کوتاه خود بر روی کشتی را جهت چاپ در نشریه کرانه به آدرس ایمیل انجمن صنفی کارگری دریانوردان تجاری ایران و یا کانال تلگرامی آن ارسال نمایید.

در بیان اسامی سعی شود تا از نام‌های غیر واقعی استفاده گردد.

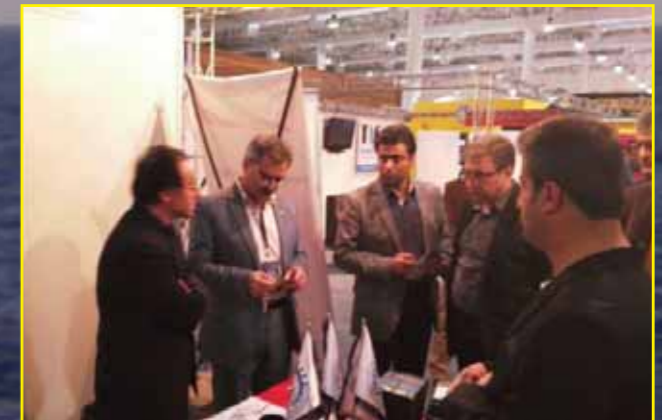
## حضور انجمن در همایش‌ها و نمایشگاه‌های داخلی و خارجی



برگزاری انتخابات انجمن در مهرماه ۱۳۹۴



غرفه انجمن در هفدهمین نمایشگاه صنایع دریایی



حضور نمایندگان انجمن در جلسه ITF با شرکت‌های کشتیرانی



حضور نمایندگان انجمن در هیات داورى اولین جشنواره ملی دریا مسیر توسعه و پیشرفت