

التنظيم القانوني لعمل البحارة على متن السفينة (دراسة مقارنة في ضوء اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦)

The legal regulation of Mariners Work on the ship (A comparative study in light of the Maritime Labor Convention at 2006)

م.د. صدام عبد الحسين رميش
كلية العلوم السياسية/جامعة ميسان

الملخص

تُعَدُّ اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦، من الاتفاقيات التي تعنى بحقوق البحارة العاملين على متن السفن، والتي وضعت ميثاق عام يمثل الحد الأدنى لتلك الحقوق، حيث نظمت الحد الأدنى لسن البحار العامل على متن السفينة، وشروط الاتفاق (عقد العمل البحري)، وكذلك نظمت ساعات عملهم وساعات راحتهم والأجور التي تدفع لهم مقابل عملهم ، والإجازات السنوية مدفوعة الأجر ومعاييرها ، بالإضافة الى الرعاية الصحية التي يحظى بها البحار على متن السفن، و كيفية الاهتمام بشكاوى البحارة على متن السفينة وعلى البر أيضاً. وعليه، ارتأينا لدراسة موضوع التنظيم القانوني لعمل البحارة على متن السفينة وفق إحكام اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ بالإضافة الى التشريعات المقارنة ذات الصلة بموضوع الدراسة.

Abstract

The Maritime Labor Convention of 2006 is considered one of the conventions concerned with the rights of seafarers working on board ships, which set a general charter that represents the minimum for those rights, as it regulated the minimum age of the sailor working on board the ship, the terms of the agreement (the maritime work contract), as well as their working hours. And the hours of their rest, the wages paid to them for their work, the annual holidays paid and their standards, in addition to

the health care that the sailor gets on board the ships, and how to take care of the complaints of sailors on board and on land as well.

Accordingly, we decided to study the legal regulation of seafarers' work on board the ship in accordance with the provisions of the Maritime Labor Convention of 2006, in addition to the comparative legislation related to the subject of the study.

المقدمة:

تُعَدّ الاتفاقيات الدولية التي تنظم علاقات العمل، خطوة كبيرة في توحيد أحكام قانون العمل، إلا أن تلك الخطوة تكون مقتصرة الأثر على عمال الدول المنظمة الى الاتفاقية فقط، ولغرض تطبيق تلك الاتفاقيات على نطاق واسع بحيث يشمل عمال الدول المنظمة للاتفاقية وعمال الدول الأجانب، لجأ القانون الدولي للعمل على عقد مثل تلك الاتفاقيات (١).

ومن هنا جاءت اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ من اجل تحدد حقوق البحارة في العمل على متن السفينة، بما في ذلك شروط العمل والصحة والسلامة، وظروف المعيشة والعمل، والحصول على الرعاية الطبية والضمان الاجتماعي، أي أن الاتفاقية أقرت الحد الأدنى لمعايير المعيشة والعمل لكل البحارة على متن السفن المبحرة تحت سلطة علم الدول التي صادقت على الاتفاقية، وتطبق تلك المعايير استناداً إلى علم السفينة وليس إلى جنسية البحارة، مما يضمن أن جميع الجنسيات العاملة على سفن ترفع أعلام دول مصادقة ستنمتع بكامل الحقوق التي تقرها الاتفاقية حتى لو تضمن الطاقم بحارة من جنسيات دول أخرى غير مصادقة، وقد دخلت الاتفاقية حيز التنفيذ في شهر أغسطس عام ٢٠١٣ (٢).

أهمية البحث:

أن اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ لا تُنظم شؤون البحارة وحدهم، وإنما تتوجه بالخطاب الى مالك السفينة والبحارة على حد سواء، ل ان علاقات العمل تنعقد بين مالك السفينة والبحارة ، ومن ثم فان أهمية البحث من حيث أن هذه الاتفاقية وضعت التنظيم القانوني للبحارة العاملين على متن السفينة ، حيث تألفت من ثلاثة أجزاء مترابطة مع بعضها، هي المواد واللوائح والمدونة، ويعتبر الجزءان الأول والثاني (المواد واللوائح) ممثلان للحقوق والمبادئ والالتزامات الأساسية للدول الأعضاء في الاتفاقية، والتي لا يجوز إجراء أي تعديل عليها إلا بالرجوع الى نص المادة (١٩) من دستور منظمة العمل الدولية، أما المدونة فهي

(١) انظر: السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ومشروع قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٠، ص ١٢٣.

(٢) انضم العراق الى اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ بتاريخ ٢٠٢٠/١٠/٢٦، إلا أن القانون لم ينشر في الجريدة لغاية الآن. جمهورية العراق الى اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ بتاريخ ٢٠٢٠/١٠/٢٦، إلا أن القانون لم ينشر في الجريدة لغاية الآن.

التي تمثل تفاصيل من اجل تنفيذ اللوائح، حيث تشمل الجزء (أ) معايير ملزمة، إما الجزء (ب) مبادئ توجيهية غير ملزمة.^(١)

وعليه، فإن اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ هي الاتفاقية الفريدة التي تعنى بالبحارة من حيث بيان الحد الأدنى لسن العمل وعقد العمل البحري وبيان ساعات العمل والراحة دفع الأجور، وبيان الإجازات السنوية مدفوعة الأجر والرعاية الصحية والطبية على متن السفن، وكذلك بيان كيفية الاهتمام بشكاوى البحارة وتداولها.

مشكلة البحث:

بينت اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ حقوق والتزامات كل من البحارة ومالك السفينة، على الرغم من أن اغلب قواعدها جاءت لحماية البحارة باعتباره الطرف الضعيف فيها، إلا أن أحكام تلك الاتفاقية تثير الكثير من التساؤلات وهي:

- ١- هل أن هذه الاتفاقية شملت جميع حقوق وامتيازات البحارة على متن السفينة من حيث شروط استخدامهم؟ أم تركت بعضها الى قوانين العمل الوطنية للدولة المنضمة في الاتفاقية؟
- ٢- هل جعلت هذه الاتفاقية ضمانات اجتماعية تكفل لهم العيش الكريم؟ أو ضمانات صحية تتمثل في توفير رعاية طبية وصحية لهم؟
- ٣- وأخيراً هل عالجت تلك الاتفاقية إجراءات شكاوى البحارة سواء على متن السفينة أو على البر؟

خطة البحث:

ومما تقدم، ارتأينا أن نخصص هذا البحث لدراسة التنظيم القانوني لعمل البحارة على متن السفينة ، لنلقي الضوء على شروط استخدام البحارة في اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ مقارنة مع قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ، كذلك بيان الضمانات الممنوحة للبحارة في ضوء تلك الاتفاقية ومنها الضمانات الاجتماعية والصحية والقانونية، من خلال تقسم هذا البحث الى المبحثين الآتيين:

المبحث الأول: مفهوم البحارة.

المبحث الثاني: الضمانات التي تحمي البحارة في مواجهة مالك السفينة.

المبحث الأول: مفهوم البحارة

لغرض بيان مفهوم البحارة ، لا بد لنا من بيان تعريفهم ، وبيان شروط استخدامهم على متن السفينة، لذا سوف نقسم هذا المبحث الى المطلبين الآتيين:

(١) انظر: نص المادة (٦/أولاً) من اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ ، وانظر كذلك: المذكرة التفسيرية الملحقه بالاتفاقية والخاصة باللوائح ومدونة الاتفاقية والتي لا تشكل جزء من الاتفاقية وإنما تعتبر دليل عام لها.

المطلب الأول: تعريف البحارة.

المطلب الثاني: شروط استخدام البحارة على متن السفينة.

المطلب الأول: تعريف البحارة^(١)

تقتضي دراسة تعريف البحارة، توضيح معناها في التشريع والفقه، لذا سنتناول في هذا المطلب تعريف البحارة في التشريع (فرع أول) وتعريفها في الفقه في (فرع ثان) وكما يأتي:

الفرع الأول: تعريف البحارة في التشريع

وردت عدة تعاريف للبحارة في التشريعات الدولية والوطنية، فعلى مستوى التشريعات الدولية، فقد عرفت المادة (١/أولاً/و) من اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ البحارة على أنهم (كل شخص يكون مستخدماً أو مشغلاً أو عاملاً بأي صفة كانت على متن السفينة).

ويؤخذ على هذا التعريف انه جاء بصيغة العموم، أي أعطى صفة بحار على جميع الأشخاص العاملين على متن السفينة، سواء كان عملهم بموجب عقد عمل ام لا، بالإضافة الى أن هذا التعريف أعطى صفة عامة للسفينة، أي أن انه يشمل جميع السفن سواء كانت سفن تجارية أو حربية، إلا أن الاتفاقية عادت في موضع آخر وقيدت عمل البحار على السفن التجارية فقط دون السفن الحربية أو الحربية المساعدة^(٢).

كما عرفت المادة (الأولى/ أ) من اتفاقية الضمان الاجتماعي للبحارة رقم ٧٠ لسنة ١٩٤٦^(٣)، البحارة على أنهم (كل شخص مستخدم على ظهر أي سفينة بحرية أو يعمل في خدمتها وتكون مسجلة في إقليم تسري فيه هذه الاتفاقية وتستثنى من ذلك السفن الحربية).

ويؤخذ على هذا التعريف ما يؤخذ على التعريف السابق، حيث أطلقت صفة البحارة على جميع الأشخاص العاملين على متن السفينة سواء كانوا عاملين بعقد عمل أو لا، إلا أن هذا التعريف حدد السفينة التي من يعمل فيها البحار وهي السفن التجارية دون الحربية.

^(١) وتسمى أيضاً (الملاحين) و (العاملين البحريين) و (الطاقم)، وبعد البحث في معاجم اللغة العربية، وجدنا أن تعريف البحارة هم: ملاحو السفينة، والبحارة جمع بحار، والبحار هو ملاح يوجه سفينة أو يعمل عليها. لمزيد من التفاصيل انظر: لويس مخلوف اليسوعي، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، دار المشرق، بيروت، ١٩٩٦، ص ٦٦.

^(٢) انظر: نص المادة (الثانية/٤) من اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦.

^(٣) وهي الاتفاقية المعنية بالضمان الاجتماعي للبحارة والتي اقراها منظمة العمل الدولية بدورتها الثامنة والعشرون بتاريخ ١٩٤٧/٦/٦ والتي تهدف الى وضع قواعد خاصة تبين الحد الأدنى للضمان الاجتماعي للبحارة العاملين على السفن التجارية.

كما عرفت المادة (الأولى / ١) من اتفاقية هوية وثائق البحارة رقم (١٨٥) لسنة ٢٠٠٣ (٢) البحار على انه (أي شخص يكون مستخدماً أو معيناً أو عاملاً بأي صفة على ظهر سفينة، غير حربية، تعمل عادة في الملاحة البحرية). إما في التشريعات الوطنية، فلم يتناول قانون التجارة البحرية العثماني لسنة ١٨٦٣ تعريف البحارة (٣)، إلا أن قانون هوية البحار رقم (٥١) لسنة ٢٠١٥ (٤) عرف البحار في المادة (الأولى/ف٤)، حيث عرفه على انه (الشخص المكلف بعمل في السفينة بأية صفة كانت).

ويؤخذ على هذا التعريف صفة العمومية أيضاً، حيث لم يحدد الأشخاص المكلفين بالعمل على متن السفينة والذين يعدون بحارة، بالإضافة الى عدم بيانه نوع العمل المكلفين به هؤلاء الأشخاص وطبيعته.

الفرع الثاني: تعريف البحارة في الفقه

عرف راوي (٥) في الفقه البحار على انه (كل شخص عدا الربان والمرشد والمتدربين المسجلين، يتم استخدامه أو الارتباط معه بأي صفة على ظهر أي سفينة).

ويؤخذ على هذا التعريف انه من ناحية حدد البحار بأشخاص من غير فئة الربان أو المرشد البحري أو الأشخاص المتدربين والمسجلين في السفينة، إلا انه من ناحية أخرى لم يحدد السفينة التي يعمل فيها البحار سواء كانت سفن تجارية أو حربية.

كما عرفه رأي آخر (٦) على انه (كل شخص مكلف بالعمل على متن السفينة لغرض القيام برحلة بحرية تجارية ومرتبطة بعقد عمل بحري ومسجل في سجل العاملين البحريين)

ومما تقدم من تعاريف سواء على مستوى التشريع أو الفقه ، نستطيع تعريف البحارة على أنهم (الأشخاص المكلفين بعمل على متن السفينة التجارية والمرتبطين بعقد عمل مع مالك السفينة).

(١) انضم العراق الى اتفاقية هوية وثائق البحارة رقم ١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ بموجب القانون رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٠ والمنشور بالجريدة الرسمية بالعدد (٤٦٠٩) في ٢٨/١٢/٢٠٢٠

(٢) أن قانون التجارة البحرية العثماني لسنة ١٨٦٣ تناول في المواد من (٨٩-٦٥) أحكام البحارة ، إلا أن تلك المواد تم إلغاؤها بموجب قانون التجارة رقم (٦٠) لسنة ١٩٤٣ (الملغى) إلا أن هذا الأخير تم إلغاؤه أيضاً بموجب قانون التجارة رقم (١٤٩) لسنة ١٩٧٠، والذي تم إلغاؤه أيضاً بموجب قانون التجارة الحالي رقم (٣٠) لسنة ١٩٨٤.

(٣) نشر بجريدة الوقائع العراقية بالعدد (٤٤١١) / ٤ ذو القعدة ١٤٣٧/ ٨ أب ٢٠١٦ / السنة الثامنة والخمسون.

(٤) انظر: عبد القادر حسين العطير، الوسيط في شرح قانون التجارة البحرية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٩٩، ص ١٨٩ وما بعدها.
(٥) انظر: راند صيوان عطوان، المركز القانوني للعامل البحري، بحث منشور في مجلة القانون للدراسات والبحوث القانونية، العدد ١، السنة ٢٠١٧، كلية القانون، جامعة ذي قار، ٢٠١٧، ص ٢٧٢.

وقد حاولنا من خلال هذا التعريف تحديد البحارة من خلال عملهم على السفن التجارية، سواء كانت مملوكة ملكية عامة أو خاصة دون السفن الحربية أو الحربية المساعدة، أو سفن الصيد القديمة، بالإضافة الى بيان ضرورة ارتباط البحارة بعقد عمل بحري مع مالك السفينة يحدد حقوقه ويبين واجباته إنشاء العمل .

المطلب الثاني: شروط استخدام البحارة على متن السفينة

نبينا فيما سبق، ومن هذه التفاصيل شروط استخدام البحارة على متن السفن، وقد حددتها المدونة بشروط شكلية وأخرى موضوعية، لذا سوف نتناول الشروط الشكلية في (فرع أول) والشروط الموضوعية في (فرع ثانٍ) وكما يأتي:

الفرع الأول: الشروط الشكلية

يشترط في البحارة العاملين على متن السفينة ، أن تتوفر فيهم شروط شكلية منها ما يتعلق باتفاقات شروط الاستخدام بين مالك السفينة والبحارة ، ومنها ما يتعلق بشرط تسجيل البحارة في سجل السفينة وان يتمتع بشهادة طبية تثبت قدرته على أداء واجباته في البحر، لذا سنتناول هذه الشروط بالتفصيل وكما يأتي:

أولاً: أن يكون هناك اتفاق للاستخدام.

اشتترطت اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ أن يكون هناك اتفاق استخدام للبحارة على متن السفينة لغرض حصول البحارة على ضمانات عادلة على متن السفينة، حيث لا يمكن تصور أن يعمل البحارة على متن السفينة دون أن يكون هناك اتفاق بينه وبين مالك السفينة. وهذا الاتفاق يبين حقوق والتزامات الطرفين وينظم العمل البحري، وهذا ما نصت عليه الاتفاقية في المعيار (أ/١/٢/أ) والتي نصت على انه(يكون في حوزة البحارة العاملين على متن السفن التي ترفع علمها اتفاق استخدام بحارة موقع من جانب البحار ومالك السفينة أو ممثل عن مالك السفينة) أو حيثما يكون البحارة غير مستخدمين، بينه تثبت وجود علاقات تعاقدية أو ترتيبات مماثلة) يوفر لهم ظروف عمل أو معيشة لائقة على متن السفينة وفقاً لما تشترطه هذه الاتفاقية).

وقد عرفت الاتفاقية المقصود باتفاق استخدام البحارة في المادة(٢/ز) والتي نصت على انه (يشمل تعبير اتفاق استخدام البحارة كل من عقد الاستخدام وبنو الاتفاق). ويتضح من نص المادة أعلاه أن هناك عقد عمل بحري بين مالك السفينة أو ممثل عنه والبحار، حيث يعرف عقد العمل البحري على انه(عقد يلتزم بمقتضاه شخص بان يعمل على ظهر السفينة مقابل اجر تحت إشراف المجهز أو (الربان).^(١)

(١) انظر: عبد القادر حسين العطير، الوسيط في شرح قانون التجارة البحرية، مرجع سابق، ص ١٩٢

ويعتبر عقد العمل البحري من العقود الرضائية، فيكفي تراضي الطرفين على انعقاده، بالإضافة الى كونه عقد ملزم لجانبيين ومن عقود المعاوضة^(١)، على أن يمنح البحار فرصة كافية لغرض دراسة بنود العقد قبل التوقيع عليه كما له الحق بطلب المشورة لغرض ما له من حقوق وما عليه من واجبات^(٢). كما واشترطت الاتفاقية أن يكون هذا الاتفاق مكتوباً، والكتابة هنا للإثبات وليس للانعقاد، حيث يستطيع مالك السفينة إثبات عقد العمل البحري بكافة طرق الإثبات^(٣)، ويتضمن هذا الاتفاق مجموعة من البيانات تحدد بموجب قانون ولوائح الدولة العضو في الاتفاقية^(٤)، ويكون هذا الاتفاق بثلاث نسخ احدهما تكون عند مالك السفينة أو ممثل عنه ، والأخرى تكون عند البحار^(٥)، إما النسخة الثالثة فتكون على متن السفينة ، على أن يكون هذا الاتفاق متاح باللغة الانكليزية بالإضافة الى اللغة التي يكتب بها الاتفاق، وهذا ما نصت عليه الاتفاقية في المعيار (أ) (٢-١/٢) والتي نصت على انه (حيثما يشكل اتفاق مفاوضة جماعية كلاً أو جزءاً من اتفاق استخدام البحارة، توفر نسخة من الاتفاق المذكور على متن السفينة، وحيثما تكون لغة اتفاق استخدام البحارة أو أي اتفاق مفاوضة جماعية سار خلاف اللغة الانكليزية، يتاح ما يلي بالانكليزية) باستثناء السفن العاملة في الرحلات الداخلية فقط^(٦) (أ) نسخة من نموذج الاتفاق. (ب) أجزاء اتفاق المفاوضة الجماعية الخاضعة لتفتيش دولة الميناء بمقتضى اللائحة (٣-٥).

ثانياً: أن يكون البحار مسجل في سجل السفينة.

يُعدّ تسجيل البحار في سجل السفينة من الشروط الأساسية التي وضعتها الاتفاقية لغرض استخدام البحارة على متن السفينة، وهذا ما نصت عليه الاتفاقية في المعيار (أ) (٢-١/١ هـ) والتي نصت على انه (يسلم كل بحار وثيقة تتضمن سجل استخدامه على متن السفن). وهذا يعني أن مالك السفينة يتولى تسجيل البحارة في سجل خاص يتضمن جميع بيانات البحارة وعملهم وما يطرأ عليهم من متغيرات أثناء الرحلة^(٧). بالإضافة الى ما يتضمنه السجل من معلومات كافية تمكن

(١) انظر: عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٢، ص ٣٠٣.

(٢) انظر: المعيار (أ) ١-٢/ب) من الاتفاقية.

(٣) انظر: محمود مختار احمد بري، قانون التجارة البحرية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٩، ص ٢٤١.

(٤) نصت الاتفاقية في المعيار (أ) ١-٢/١ رابعاً) من المدونة على انه (تعتمد كل دولة عضو قوانين ولوائح تحدد المسائل التي يتعين إدراجها في جميع اتفاقات الاستخدام البحارة التي تنظمها قوانينها الوطنية، وتتضمن = اتفاقات استخدام البحارة في جميع الحالات البيانات الآتية: أ- اسم البحار ولقبه وأي أسماء أخرى، وتاريخ الميلاد أو السن ومكان الميلاد. ب- اسم مالك السفينة وعنوانه. ج- مكان وتاريخ اتفاق استخدام البحارة. د- الصفة التي يستخدم بها البحار. هـ- مقدار أجر البحار أو، حيثما ينطبق ذلك، الصيغة المستخدمة لحسابه. ز- إنهاء الاتفاق وشروطه. ح- الإعانات الصحية و إعانات الإجازة السنوية مدفوعة الأجر أو، حيثما ينطبق ذلك، الصيغة المستخدمة لحسابها. ز- إنهاء الاتفاق وشروطه. ح- الإعانات الصحية و إعانات حماية الضمان الاجتماعي التي يتعين أن يوفرها مالك السفينة للبحار. ط- حق البحار في الإعادة الى الوطن. ي- الإشارة الى اتفاق المفاوضة الجماعية في حال انطباقها. ك- أي بيانات أخرى قد تقتضيها القوانين الوطنية.

(٥) انظر: المعيار (أ) ١-٢/ج) من الاتفاقية.

(٦) انظر: مجيد حميد الغنبي، القانون البحري العراقي، ط١، بيت الحكمة، بغداد، ٢٠٠٢، ص ٩٠.

البحار من الحصول على عمل آخر أو ترقية الى عمل آخر بعد استيفاء شروط الخدمة على متن السفينة، على أن تكون تلك الوثيقة مصحوبة بترجمة الى اللغة الانكليزية، وهذا ما نصت عليه الاتفاقية في المبدأ التوجيهي (ب/٢-١-١/أولاً) والتي نصت على انه (ينبغي أن تتكفل كل دولة في تحديد البيانات التي يتعين تسجيلها في سجل الاستخدام المشار اليه في الفقرة (٥/١) من المعيار (أ) ٢-١) أن تتضمن هذه الوثيقة معلومات كافية تصحبها ترجمة انكليزية لتسهيل الحصول على عمل آخر أو لاستيفاء اشتراطات الخدمة في البحر والحصول على وظيفة اعلى أو على ترقية، ويجوز أن يستوفي دفتر صرف البحار من الخدمة اشتراطات الفقرة (٥/١) من المعيار المذكور).

ثالثاً: أن يتمتع البحار بشهادة طبية.

اشتطت اتفاقية النقل البحري لعام ٢٠٠٦ على البحار الذي يؤدي عمل على متن السفينة أن يكون مؤهلاً من الناحية الصحية والبدنية، وهذا الشرط منطقي حيث تقتضيه طبيعة العمل البحري^(١)، على أن يثبت ذلك بشهادة طبية، وهذا ما في المعيار (أ) ٢-١ (أولاً) من المدونة والتي نصت على انه (تشتط السلطة المختصة أن يكون في حوزة البحارة قبل البدء بالعمل على متن السفينة شهادة طبية صالحة تثبت لياقتهم طبياً لأداء الواجبات المطلوبة منهم في البحر). كما اشتطت الاتفاقية أن تكون الشهادة الطبية صادرة من طبيب مختص، يتمتع بمهنية واستقلال تامين عند إجراء الفحص الطبي، أو أي شخص مؤهل لإصدار تلك الشهادة شريطة أن يكون معترف به من قبل السلطة المختصة^(٢). والسؤال الذي يثار هنا، ما هو الحكم في حال رفض منح البحار شهادة طبية؟

في حال رفضت السلطات المختصة منح البحار شهادة طبية أو فرضت قيود على عمله، فيحق له إجراء الفحص الطبي في مكان آخر ولدى طبيب مختص مستقل آخر، وهذا ما نص عليه المعيار (أ) ٢-١ (خامساً) من الاتفاقية^(٣). كما أجازت الاتفاقية وفي حالة الضروري القصوى أن تسمح للبحار بالعمل دون شهادة طبية صالحة استثناء من المعيار (أ) ٢-١ (أولاً) الى أن يصل الى المكان المقصود ويحصل على شهادة طبية من طبيب مختص، شريطة أن تكون في حوزة البحار شهادة طبية منتهية الصلاحية وان لا تتجاوز الفترة التي

^(١) انظر: راند صبيان عطوان، المركز القانوني للعامل البحري، مرجع سابق، ص ٢٩٩.

^(٢) انظر: المعيار (أ) ١-٢ (رابعاً) من الاتفاقية.

^(٣) انظر: المعيار (أ) ١-٢ (خامساً) من الاتفاقية.

يسمح بها بذلك ثلاثة أشهر وهذا ما نص عليه المعيار (أ) (٢-١) (ثامناً) من المدونة.)^(١)

مما تجدر اليه الإشارة أن الشهادة الطبية التي يتمتع بها البحارة تبقى سارية المفعول لمدة سنتين كحد أقصى، ما لم يكن البحار دون سن الثامنة عشر. أما في حال كون البحار دون سن الثامنة عشر من العمر، فإن الشهادة الطبية تكون سارية المفعول لمدة سنة واحدة كحد أقصى ، ما عدا الشهادة الطبية الخاصة بتمييز الألوان فإنها تبقى سارية المفعول لمدة ست سنوات، وهذا ما نص عليه المعيار (أ) (٢-١) (ثامناً) من المدونة.)^(٢)

الفرع الثاني: الشروط الموضوعية

إضافة الى الشروط الشكلية التي ألزمت بها اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ الدول الأعضاء، فإن هناك شروط موضوعية وردت في الاتفاقية أيضاً، تتمثل بالحد الأدنى لسن عمل معين، وان يكون مدرباً ومؤهلاً للعمل على متن السفينة. لذا سنتناول هذه الشروط بالتفصيل وكما يأتي:

أولاً: أن لا يكون البحار دون سن السادسة عشر.

نصت اللائحة (١-١) من الاتفاقية على انه (١-١) - لا يجوز استخدام أو تشغيل أو عمل أي شخص دون الحد الأدنى للسن على متن أي سفينة. ٢- يكون الحد الأدنى للسن عند الدخول الأولي لهذه لاتفاقية حيز النفاذ ١٦ سنة. ٣- يشترط رفع الحد الأدنى للسن في الظروف المحددة في المدونة).

ويتضح من نص اللائحة أعلاه ، أن اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ حظرت على الدول الأعضاء تشغيل أي شخص دون سن ١٦ من العمر على متن أي سفينة، وهذا الحظر يعتبر ملزم لجميع الدول الأعضاء في الاتفاقية^(٣)، كما بينت المدونة في المبدأ التوجيهي (ب) منها على أن يكون للدول الأعضاء في الاتفاقية عند وضعها قواعد تنظم ظروف العمل والمعيشة أن تتولى اهتماماً خاصاً للشباب دون سن ١٨ سنة.)^(٤)

أضف الى ذلك، أن الاتفاقية حظرت عمل البحارة دون سن ١٨ في العمل ليلاً، وهذا ما نصت عليه في المعيار (أ) (١-١) (ثانياً) من المدونة والتي نصت على انه) يحظر العمل ليلاً على أي بحار دون سن ١٨ سنة، وفي مفهوم هذا المعيار يُعرف تعبير (ليلاً) وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، ويغطي تسع

^(١) انظر: المعيار (أ) ١-٢ (ثامناً) من الاتفاقية.

^(٢) انظر: المعيار (أ) ١-٢ (سابعاً) من الاتفاقية.

^(٣) لم يحدد قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٤٣٨٦) بتاريخ ٩ / ١١ / ٢٠١٥م / السنة ٥٧ سن محدد للعامل ، وإنما ترك ذلك للقواعد العامة. كذلك الحال في قانون التجارة البحرية العثماني لسنة ١٨٦٣.

^(٤) انظر: المبدأ التوجيهي (ب) ١-١ من المدونة

ساعات على الأقل تبدأ في وقت أقصاه منتصف الليل وتنتهي في وقت أدناه الخامسة صباحاً). وهذا يعني أن الدول الأعضاء في الاتفاقية لا يجوز لها تشغيل أو استخدام أو عمل البحارة دون ١٨ سنة في الأعمال الليلية التي تبدأ من منتصف الليل وإلى الخامسة صباحاً.

وبالرجوع إلى قانون العمل العراقي، نجد انه حدد الساعات التي يجوز فيها تشغيل الأحداث دون السادسة عشر من العمل من خلال نص المادة (٩٨/أولاً) والتي نصت على انه (لا يجوز أن تزيد مدة عمل الحدث الذي لم يبلغ (١٦) السادسة عشرة من العمر على (٧) سبع ساعات يومياً).

كما لا يجوز عمل البحارة أو استخدامهم أو تشغيلهم الذين تقل أعمارهم دون الثامنة عشر في الأعمال التي تعرض حياتهم للخطر، وهذا ما نصت عليه الاتفاقية في المعيار (أ) (١-١) (رابعاً) من المدونة والتي نصت على انه (يحظر استخدام أو تشغيل أو عمل البحارة الذين دون سن الثامنة عشر في العمل المرجح أن يعرض صحتهم أو سلامتهم للخطر، وتحدد أنواع مثل هذا العمل في القوانين أو اللوائح الوطنية أو من قبل السلطة المختصة بعد التشاور مع منظمات ملاك السفن ومنظمات البحارة المعنية، وفقاً للمعايير الدولية ذات الصلة).

والسؤال هنا، ما هو موقف الاتفاقية من تشغيل البحارة النساء العاملات على متن السفينة؟.

لم تنص الاتفاقية على عمل النساء العاملات على متن السفينة، وإنما جاءت كلمة البحارة مطلقة ولم تميز بين الرجال والنساء في العمل على متن السفينة^(١)، وكان بالأجدر بوضعوا الاتفاقية بيان الأحكام الخاصة في عمل النساء البحارة من حيث سن العمل وساعات العمل في الليل وتوفير أماكن الراحة وتمتعهن بالإجازات، بالإضافة إلى نوع العمل، والهدف من ذلك حماية النساء من بعض الأعمال التي لا تتناسب مع طبيعتها وقدرتها البدنية لاعتبارات فسيولوجية وصحية^(٢).

ثانياً: أن يكون البحار مدرباً ومؤهلاً:

حتى يكون البحار قادراً على أداء العمل الموكل به على أتم وجه، اشترطت اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ أن يكون البحار مدرباً تدريباً كافياً ومؤهلاً للعمل على متن السفينة، ويثبت ذلك بموجب شهادة معتمدة، وهذا ما نصت عليه اللائحة (١-٣/أولاً) من الاتفاقية والتي نصت على انه (لا يجوز

^(١) ميز قانون العمل العراقي بين العامل الذكر أو الأنثى من خلال تعريف العامل في نص المادة (الأولى/٦) والتي نصت على انه (كل شخص طبيعي سواء أكان ذكراً أم أنثى يعمل بتوجيه وإشراف صاحب عمل وتحت إدارته، سواء أكان يعمل بعقد مكتوب أم شفوي، صريح أم ضمني، أو على سبيل التدريب أو الاختبار أو يقوم بعمل فكري أو بدني لقاء أجر أياً كان نوعه بموجب هذا القانون).

^(٢) انظر: غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١، ص ١٠٧.

لبحار أن يعمل على متن السفينة ما لم يكن قد تلقى تدريباً أو ما لم يكن حائزاً على شهادة كفاءة أو مؤهلاً خلاف ذلك لأداء واجباته). أما الفقرة (ثانياً) فقد نصت على انه (لا يسمح لبحار بالعمل على متن السفينة ما لم يكن قد اجتاز بنجاح التدريب على السلامة الشخصية على متن السفينة).

مما تقدم ، نجد أن الاتفاقية ألزمت البحار بأن يجتاز بنجاح جميع التدريبات التي يمكن أن تؤوله بالعمل على متن السفينة ويمنح شهادة تثبت ذلك.

المبحث الثاني: الضمانات التي تحمي البحارة في مواجهة مالك السفينة

لما كان البحار يمثل المحور الأساس في عمليات النقل والتجارة البحرية، فإن اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ إحاطتهم بمجموعة من الضمانات تتمثل بحمايتهم على متن السفينة وعلى البر أيضاً. وجاءت هذه الضمانات لغرض إيجاد نوع من التوازن بين مالك السفينة والبحارة ، وتتمثل هذه الضمانات بمجموعة من الضمانات الاجتماعية والصحية والقانونية التي يستطيع بموجبها البحار من أداء عمله على متن السفينة، لذا سوف نتناول هذه الضمانات من خلال المطلبين الآتيين:

المطلب الأول : الضمانات الاجتماعية والصحية.

المطلب الثاني: الضمانات القانونية.

المطلب الأول : الضمانات الاجتماعية والصحية

لغرض بيان الضمانات الاجتماعية والصحية للبحارة العاملين على متن السفينة، فإن الأمر يقتضي بيان الضمانات الاجتماعية في (فرع أول) وبيان الضمانات الصحية في (فرع ثان) وكما يأتي:

الفرع الأول: الضمانات الاجتماعية

تضمنت اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ مجموعة من الضمانات الاجتماعية والتي تتمثل بما يلي:

أولاً: أجور البحارة.

بينما فيما سبق، أن عقد العمل البحري من العقود الملزمة لجانبين من حيث آثاره، حيث تنشأ عنه التزامات متقابلة تتمثل بالتزام البحار بوضع قوة عمله تحت أمره مالك السفينة، مقابل التزام مالك السفينة بإعطاء الأجر للبحار، وهذا ما جاءت به اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ في اللائحة (٢-٢/أولاً) منها والتي نصت على

انه) تدفع لجميع البحارة بانتظام وبالكامل أجور مقابل عملهم وفقاً لاتفاقات استخدامهم (١).

وقد أفردت الاتفاقية أجور البحارة في اللائحة (٢-٢) تحت عنوان (الأجور) كضمانة اجتماعية للبحارة للدلالة على أن الأجر عنصر جوهري من عناصر عقد العمل البحري، وهو المقابل الذي يسعى اليه البحار من وراء إبرامه عقد العمل البحري، ويعتبر مقابل ضروري لحفاظ البحار على طاقته الإنتاجية وضماناً لعيشة الكريم له ولإفراد أسرته، إلا أن مجرد السكوت عن ذكر الأجر في العقد لا يعني في هذه الحالة أن البحار متنازل عنه أو متبرع به (٢).

وقد ألزمت الدول الأعضاء في الاتفاقية أن تدفع الأجور المستحقة للبحارة العاملين على متن سفينة ترفع علمها، ويكون دفع تلك الأجور على فترات فاصلة لا تتجاوز الشهر وفقاً لأي اتفاق جماعي ساري (٣).

كما ألزمت الاتفاقية مالك السفينة بان يعطي للبحار بيان شهري بالمستحقات والمدفوعات الشهرية، بما في ذلك الأجور والمستحقات الإضافية وسعر الصرف المستخدم إذا تم الدفع بعملة أو سعر صرف مختلف عما تم الاتفاق عليه (٤). كما لا يجوز استقطاع اجر البحار إلا إذا كان هناك حكم قضائي بموجب القوانين واللوائح الوطنية أو بموجب اتفاق جماعي، على أن لا يتجاوز ذلك الاستقطاع النسب المحددة بموجب تلك القوانين واللوائح الوطنية (٥).

ثانياً: تحديد ساعات العمل والراحة.

أن ساعات العمل اليومية الطويلة تؤثر سلباً على طاقة البحار الإنتاجية ،لان استمراره بالعمل يؤدي الى نتيجة معكوسة في الإنتاج، مما يستلزم الأمر أن يتمتع بفترة توقف يستعيد بها طاقته الإنتاجية. وبالتالي فان فترة التوقف هي أمراً طبيعياً، إذ من غير المتصور أن يواصل البحار العمل طوال الفترة المقررة له بمقتضى القانون واللوائح (٦)، لذا جاءت اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ بوضع

(١) تناول المشرع العراقي حق العامل في الأجر في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ بموجب نص المادة (٤١/ثانياً) والتي نصت على انه) يلتزم صاحب العمل بما يلي: ج- دفع أجور العامل وفق احكام هذا القانون (والمادة (٤٢/أولاً) والتي نصت على انه (يتمتع العامل بالحقوق الآتية: أ- تقاضي الأجر عن العمل الذي أداه).

(٢) انظر: عصام أنور سليم، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٣١٥.

(٣) انظر: المعيار (٢-٢/أولاً) من الاتفاقية.

(٤) انظر: المعيار (١/٢-٢/ثانياً) من الاتفاقية.

(٥) انظر: سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٠، ص ٣٤١، وانظر كذلك: المبدأ التوجيهي (ب) ٢-٢-٢/ج) من الاتفاقية. والمادة (٥٧/أولاً) من قانون العمل العراقي والتي نصت على انه (لا يجوز استقطاع أجر العامل إلا في الحالات التي يقرها القانون من بين عدة أمور منها: أ- النفقة الشرعية ب- المبالغ التي بذمة العامل لحساب دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعامل ج- اشتراكات النقابة العمالية وفقاً لأحكام قانون التنظيم النقابي، ثانياً- لا يجوز أن يزيد مجموع الاستقطاعات على (٢٠%) عشرين بالمائة من أجر العامل إذا كان ما يتقاضاه اقل من (٣) ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للأجر و (٣٠%) ثلاثين بالمائة من أجر العامل إذا زاد أجره عن ذلك الحد ، ولا تسري هذه النسب على استقطاع ديون النفقة الشرعية).

(٦) انظر: السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ومشروع قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص ٤١٦.

قواعد تنظم فترات عمل البحار وراحته، وهذا ما نصت عليه اللائحة (٢-٣) من الاتفاقية والتي نصت على انه (١- تكفل كل دولة عضو أن تكون ساعات عمل وساعات راحة البحارة منتظمة. ٢- تضع كل دولة عضو حد أقصى لساعات العمل وحد أدنى لساعات الراحة تعطى ضمن فترات زمنية معينة تتفق مع أحكام المدونة).

ويتضح من نص لللائحة أعلاه أن على الدول الأعضاء في الاتفاقية أن تبين بمقتضى القوانين الوطنية ساعات العمل وساعات الراحة للبحارة العاملين على متن السفينة وان تحدد المعيار المناسب في تحديد تلك الساعات ، كما وحددت الاتفاقية أن تكون ساعات العمل لمدة ثمان ساعات يومياً ويوم راحة واحد في الأسبوع ، بالإضافة الى أيام العطل الرسمية.(٢)

كما حددت الاتفاقية بصورة صريحة ساعات العمل والراحة للبحارة من خلال المعيار (أ) ٢-٣/خامساً من الاتفاقية والتي نصت على انه (تكون حدود ساعات العمل والراحة على النحو الآتي:أ- لا يجوز أن يتجاوز الحد الأقصى لساعات العمل عن ١٤ ساعة في فترة ٢٤ ساعة. و ٢٧ ساعة في فترة سبعة أيام . ب- لا يجوز أن تقل ساعات الراحة عن ١٠ ساعات في فترة ٢٤ ساعة و ٧٧ ساعة في فترة سبعة أيام. إما الفقرة (سادساً) من ذات المعيار فقد نصت على انه(لا يجوز أن تقسم ساعات الراحة الى ما يزيد عن فترتين، على أن لا يقل طول إحدى هاتين الفترتين عن ٦ ساعات، وان لا تتجاوز الفترة الفاصلة بين فترتي راحة متتابعتين عن ١٤ ساعة.)(٣)

ثالثاً: حق البحار في الحصول على إجازة.

أن استمرار البحار في العمل على متن السفينة لمدة طويلة يؤدي الى استنفاد طاقته، ولا يكفي ذلك منحه فترات راحة يومية أو أسبوعية، وإنما يقتضي

(١) انظر: المعيار (١) ٢-٣/ ثالثاً من الاتفاقية.

(٢) تناول المشرع العراقي ساعة العمل والراحة للعامل في قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، حيث تناول ساعات العمل من خلال نص المادة (٦٦) والتي نصت على انه (يقصد بساعات العمل الوقت المحدد قانوناً ليقوم العامل خلاله بالتزاماته المحددة في عقد العمل ولا تدخل فيه فترات الراحة وتناول الطعام ويحدد نظام العمل موعد بدء العمل وانتهائه . إما المادة (٦٧) فقد نصت على انه(أولاً- لا تزيد ساعات العمل اليومية على (٨) ثماني ساعات في اليوم أو (٤٨) ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع مع مراعاة الاستثناءات المنصوص عليها في هذا القانون. ثانياً- في الأعمال التي تؤدي بدوامين وفي الأعمال المنقطعة لا يجوز أن تزيد مدة بقاء العامل في مكان العمل على (١٠) عشر ساعات على أن لا تزيد ساعات عمله الفعلية على (٨) ثماني ساعات في اليوم. ثالثاً- تخفض ساعات العمل اليومية في الأعمال الخطرة والمرهقة أو الضارة بالصحة وتحدد هذه الأعمال والحد الأقصى لساعات العمل بموجب تعليمات يصدرها الوزير باقتراح المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية . إما ساعات الراحة فقد تناولها المشرع بموجب نص المادة (٦٨) والتي نصت على انه(أولاً- يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة راحة أو أكثر لا يقل مجموعها عن نصف ساعة ولا تزيد على ساعة ويحدد صاحب العمل مواعيدها عن طريق إعلانات تلصق في أماكن ظاهرة في أماكن العمل على أن لا تزيد ساعات العمل المتصلة على (٥) خمس ساعات . ثانياً- يمنح كل عامل فترة راحة لا تقل عن (١١) إحدى عشرة ساعة متواصلة بين كل يومي عمل تحسب من نهاية يوم العمل الفعلي وبداية يوم العمل التالي . ثالثاً- يمنح العامل في المشاريع التي لا يمكن أن يتوقف العمل فيها لأسباب فنية أو بسبب طبيعة الإنتاج أو العمل الذي يؤديه فترة راحة أو أكثر لا يقل مجموعها عن نصف ساعة. رابعاً- أ. في الأعمال ذات الدوامين لا يجوز أن تقل فترة الراحة بينهما عن (١) ساعة ولا تزيد على (٤) أربع ساعات ويمكن تحديد ذلك في عقود العمل الجماعية. ب. العمال الذين يعملون بأكثر من دوام فيستحقون فترة راحة (١١) إحدى عشرة ساعة متواصلة بين نهاية الدوام الأول وبداية الدوام الثاني . خامساً- لا يجوز تشغيل العامل السابق بالقيادة المتواصلة لأكثر من (٤) أربع ساعات دون فترة راحة وتحدد مدتها بتعليمات يصدرها الوزير .

الأمر أن يحصل البحار على إجازة يستطيع من خلالها تحسين نمط حياته بعيداً عن العمل، لذا جاءت اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ بتنظيم هذا النوع من الإجازات باعتبارها التزاماً يقع على عاتق مالك السفينة لصالح البحار ووضعت لها القواعد التي تؤدي الى تحقيق الغاية من سنها^(١)، لذا جاءت بالنص على منح البحار إجازة سنوية مدفوعة الأجر، وهذا ما نصت عليه اللائحة (٤-٢/أولاً) من الاتفاقية والتي نصت على انه(تشترط كل دولة عضو منح البحارة المستخدمين على سفن ترفع علمها إجازة سنوية مدفوعة الأجر في ظروف ملائمة، وفقاً لإحكام المدونة).

وهذا يعني أن البحار يستحق إجازة بصورة دورية عن كل سنة من سنوات الخدمة لدى مالك السفينة، وتكون هذه الإجازة باجر تام ليتسنى للبحارة العودة الى عملة بكل حيوية ونشاط.

وتحسب مدة الإجازة السنوية للبحار على أساس حد أدنى(٢،٥) يوم عن كل شهر، على أن يراعي في ذلك أي قانون أو لائحة أو اتفاق جماعي يتضمن أسلوب ملائم لحساب تلك الإجازة^(٢)، على أن لا تحسب مدة تلك الإجازة من أيام العطل الرسمية في دولة العلم، سواء تزامنت مع الإجازة السنوية أو لا، بالإضافة الى فترات العجز الناجمة عن العمل أو المرض أو الإجازة المؤقتة التي تمنح للبحار على البحر أو الإجازة التعويضية عن أي نوع^(٣).

والسؤال الذي يثار هنا، هل يحق للبحار أن يتمتع بإجازة مرضية في حال تعرضه الى ظرف صحي إثناء العمل على متن السفينة؟

لم تبين اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ تمتع البحار بإجازة مرضية إثناء تعرضه الى وعكة صحية تحول دون استمراره في العمل، وهذا يعد قصور تشريعي يقتضي تلافيه من خلال إضافة نص في اللائحة يضمن للبحار من الحصول على إجازة مرضية وباجر تام ولمده معينة يتم من خلالها مراجعة الأطباء أو المستشفيات والتزام الراحة حتى يشفى^(٤).

رابعاً: حق البحار بالعودة الى الوطن.

من الضمانات الاجتماعية التي منحتها اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ للبحارة العاملين على متن السفينة، حق البحارة بالعودة الى الوطن، وهذا ما جاءت

^(١) انظر: سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٣٤١.

^(٢) انظر: المعيار (٢-٤/ثانياً) من الاتفاقية، والمادة (٧٥) من قانون العمل العراقي والتي نصت على انه (أولاً- يستحق العامل بعد مضي سنة على خدمته إجازة باجر تام لمدة (٢١) واحد وعشرين يوماً في الأقل عن كل سنة عمل. ثانياً- يستحق العامل في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو الضارة إجازة باجر تام لمدة (٣٠) ثلاثين يوماً في الأقل عن كل سنة عمل).

^(٣) انظر: المعيار (٢-٤/رابعاً) من الاتفاقية، والمادة (٧٤/ثالثاً) من قانون العمل العراقي والتي نصت على انه (لا تحتسب من ضمن الإجازة السنوية أيام الأعياد والعطلات الرسمية التي تقع إثناء تمتع العامل بإجازته).

^(٤) نصت المادة (٨٠/أولاً) يستحق العامل إجازة مرضية باجر تام يدفع من صاحب العمل لمدة (٣٠) ثلاثين يوماً عن كل سنة عمل)

به اللائحة (٢-٥/أولاً) منها والتي نصت على انه) للبحارة الحق بالإعادة الى أوطانهم دون أن يتحملوا أي تكلفة في الظروف وبمقتضى الشروط المحددة في (المدونة)، وهذا يعني أن الاتفاقية ألزمت الدول الأعضاء بإعادة البحارة العاملين على متن السفن التي ترفع علمها الى أوطانهم دون أن يتحملوا أي نوع من تكاليف العودة في حال انتهاء عقد العمل البحري (اتفاق الاستخدام) بانتهاء مدته، أو إنهاء ذلك العقد من قبل مالك السفينة أو من قبل البحار نفسه في حال وجود أسباب مبرره للإلغاء)، أو في حال عدم قدرة البحار على أداء العمل المكلف به في عقد العمل البحري)، وتكون تكلفة الإعادة الى الوطن تقع على عاتق الدولة العضو بما في ذلك التكلفة بالوسائل السريعة كالنقل الجوي ، بالإضافة الى تكلفة الغذاء والإقامة والرعاية الصحية ونقل أمتعة البحار الشخصية وأي تكلفة أخرى ناجمة عن العودة الى الوطن).

خامساً: حق البحارة بالتعويض عن غرق السفينة أو فقدانها.

ألزمت اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ مالك السفينة بتعويض البحارة تعويضاً مناسباً في حال غرق السفينة أو فقدانها للحيلولة دون أن يبقى البحار دون مورد مادي معين، وهذا ما جاءت به اللائحة (٧-٢/أولاً) من الاتفاقية والتي نصت على انه) للبحارة الحق في الحصول على تعويض مناسب في حالة الإصابة أو الخسارة أو البطالة الناشئة عن فقد السفينة أو غرقها).

وهذا يعني أن مالك السفينة يدفع تعويض للبحارة عن الأيام التي يكون فيها عاطلاً عن العمل وبنفس الأجر الذي يدفع له بموجب عقد العمل (اتفاق الاستخدام)، وأجازت الاتفاقية لمالك السفينة أن يقتصر مجموع التعويض الذي يدفعه للبحار على شهرين فقط .)

الفرع الثاني: الضمانات الصحية

إضافة الى الضمانات الاجتماعية التي تضمنها اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦، فإن هناك مجموعة من الضمانات الصحية للبحارة العاملين على متن السفينة والتي تتمثل بما يلي:

أولاً: توفير الرعاية الطبية على متن السفينة.
أوجبت الاتفاقية على مالك السفينة توفير الرعاية الطبية للبحارة العاملين على متن السفينة، وذلك من خلال اللائحة (٤-١/أولاً) والتي نصت على انه (تكفل كل دولة عضو شمول جميع البحارة العاملين على متن السفن التي ترفع علمها

(١) انظر: عبد القادر حسين العطير، الوسيط في شرح قانون التجارة البحرية، مرجع سابق، ص ٢١٢.

(٢) انظر: المعيار (أ) ١-٥-٢ / أولاً من الاتفاقية.

(٣) انظر: المعيار (أ) ٢-٥-٢ / عاشراً من الاتفاقية.

(٤) انظر: المبدأ التوجيهي (ب) ١-٦-٢ / أولاً من الاتفاقية.

بتدابير ملائمة لحماية صحتهم وحصولهم على الرعاية الطبية الملائمة على الفور أثناء عملهم على متن السفينة).

وهذا يعني أن التزام مالك السفينة بتوفير الرعاية الطبية للبحارة العاملين على متن السفينة التي ترفع علم الدولة العضو هو التزام ضروري لحماية البحارة من أخطار العمل التي قد يتعرض لها البحار أثناء وبعد العمل، وتتمثل تلك الرعاية بتوفير الأدوية اللازمة والأجهزة الطبية اللازمة لتشخيص العلاج، على أن تكون على متن كل سفينة صيدلية طبية متكاملة بالإضافة الى دليل طبي شامل. كما أن الاتفاقية اشترطت على مالك السفينة الذي يحمل (١٠٠) شخص أو أكثر وتقوم برحلة مدتها (٣) أيام أن يكون هناك طبيباً مؤهلاً على متنها لغرض تقديم الرعاية الصحية والطبية لهم.^(١)

كما أن الرعاية الصحية والطبية لا تقتصر على وجود البحار على متن السفينة فقط، وإنما يلتزم مالك السفينة بتوفير الرعاية الصحية والطبية على البر أيضاً، حيث أجازت الاتفاقية للبحار من زيارة طبيب مؤهل أو طبيب الأسنان في البر داخل الميناء المقصود في حال احتياج البحار الى ذلك.^(٢)

أضف الى ذلك، أن جميع الخدمات المتعلقة بالرعاية الصحية أو الطبية هي خدمات مجانية دون أن يدفع العامل أي مقابل مادي، وهذا ما نصت عليه الاتفاقية في المعيار (أ) ٤-١/أولاً/د) والتي نصت على انه (أن تكفل توفير خدمات الرعاية الطبية والحماية الصحية للبحارة مجاناً أثناء وجودهم على متن السفينة أو حينما ترسو السفينة في ميناء أجنبي، إلى المدى الذي يتفق مع قوانين وممارسات الدولة العضو).

ثانياً: توفير وسائل السلامة والوقاية من الحوادث.

قد ينجم عن العمل وعن الآلات المستعملة فيه مخاطر أو إمرض تصيب البحارة ، مما قد يعرض حياتهم للخطر، لذا أوجبت الاتفاقية على الدول الأعضاء فيها من اتخاذ الاحتياطات والتدابير الوقائية لحماية البحارة من تلك المخاطر، وهذا ما نصت عليه الاتفاقية في اللائحة (١-٤/أولاً) والتي نصت على انه(تكفل كل دولة عضو أن يتمتع البحارة على السفن التي ترفع علمها بالحماية الصحية المهنية وأن يعيشوا ويعملوا ويتدربوا على متن السفينة في بيئة آمنة وصحية).

ويتضح من نص لللائحة أعلاه، أن الدولة العضو ملزمة بتوفير أدوات الحماية الشخصية والوقائية من إخطار العمل أو أمراض المهنة، كالملابس أو

(١) انظر: المعيار (أ) ٤-١/أولاً/ب) من الاتفاقية.

(٢) انظر: المعيار (أ) ٤-١/أولاً/ج) من الاتفاقية.

الأحذية وغيرها، بالإضافة الى إرشادهم على طريقة استخدامها والمحافظة عليها وعلى نظافتها.^(١)

كما تضمنت الاتفاقية أن تكون هناك نشرات توعية وإرشادات تتعلق بالسلامة والصحة والوقاية من الحوادث ، وتتخذ هذه الإرشادات صورة متعددة منها: عرض مواد تعليمية سمعية أو بصرية مثل الأفلام لاستخدامها في مراكز التدريب المهني للبحارة، وعرضها حيثما أمكن على متن السفن، بالإضافة الى عرض ملصقات على متن السفن؛ ونشر مقالات عن مخاطر العمل البحري وعن تدابير حماية السلامة والصحة المهنتين والوقاية من الحوادث المهنية، في الصحف الدورية التي يقرؤها البحارة؛ وأخيراً القيام بحملات خاصة تستخدم خلالها وسائل متنوعة للدعاية لتعليم البحارة، بما في ذلك إطلاعهم على ممارسات العمل المأمونة.^(٢)

المطلب الثاني: الضمانات القانونية

من اجل ضمان حصول البحارة على إجراءات قانونية تمكنهم من الحصول على حقوقهم المنصوص عليها في هذه الاتفاقية بصورة عادلة، تضمنت تلك الاتفاقية للبحارة مجموعة من الإجراءات القانونية المتعلقة بالشكاوى المقدمة من قبلهم ، وهذه الإجراءات بعضها يكون على متن السفينة، والبعض الآخر يكون على البر، لذا سنقسم هذا المطلب الى الفرعين الآتيين:

الفرع الأول: إجراءات الشكاوى على متن السفينة

الفرع الثاني: إجراءات الشكاوى على البر.

الفرع الأول: إجراءات الشكاوى على متن السفينة

في حال انتهاك حقوق البحارة من قبل مالك السفينة أو ممثله أو الربان أو من قبل بحار آخر، فان الاتفاقية ألزمت الدول الأعضاء أن تكون هناك إجراءات عادلة وسريعة لمعالجة الشكاوى المقدمة من قبل البحار في حال وجود انتهاك لحقوقه بمقتضى أحكام هذه الاتفاقية، وهذا ما نصت عليه اللائحة (٥-١-٥/أولاً) من الاتفاقية والتي نصت على انه (تقتضي كل دولة عضو أن يكون على متن السفن التي ترفع علمها إجراءات للمعالجة العادلة والفعالة والسريعة لشكاوى البحارة بدعوى انتهاك اشتراطات هذه الاتفاقية (بما في ذلك حقوق البحارة).

كما أن الاتفاقية حظرت على مالك السفينة أو ممثله أو الربان من فرض عقوبات أو اتخاذ أي من الإجراءات بداعي الانتقام أو الاقتصاص من البحار في حال تقديم شكوى.^(٣)

^(١) انظر: غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٦٢.

^(٢) انظر: المبدأ التوجيهي (٩-٣-٤/ثانياً) من الاتفاقية.

^(٣) انظر: اللائحة (٥-١-٥/ثانياً) من الاتفاقية.

وقد منحت الاتفاقية للبحارة حرية واسعة في تقديم الشكاوى على متن السفينة في أي مسألة تمثل انتهاكا لحقوقهم، وهذا ما نصت عليه الاتفاقية في المعيار (أ) ١-٥-٥/أولاً) والتي نصت على انه (يجوز أن يستخدم البحارة أي إجراءات على متن السفينة لتقديم الشكاوى بشأن أي مسألة بدعوى أنها تشكل انتهاكاً للاشتراطات هذه الاتفاقية (بما في ذلك حقوق البحارة)، وذلك دون المساس بأي نطاق أوسع قد تمنحه القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية).

أضف الى ذلك أن الاتفاقية حددت مجموعة من الإجراءات التي ينبغي مراعاتها من الدولة الأعضاء فيما يتعلق بتقديم الشكاوى من قبل البحارة على متن السفينة، وهذا الإجراءات التي نصت عليها في المبدأ التوجيهي (ب) ١-٥-٥/ثانياً) والتي نصت على انه (ينبغي كحد أدنى أن تشمل الإجراءات المناقشة خلال العملية الاستشارية المشار إليها في الفقرة ١ من هذا المبدأ التوجيهي، ما يلي كحد أدنى:-
أ- ينبغي أن توجه الشكاوى إلى رئيس إدارة البحار مقدم الشكاوى أو إلى المسؤول الأعلى للبحار.

ب- ينبغي أن يحاول رئيس الإدارة أو المسؤول الأعلى تسوية المسألة في حدود المهلة الزمنية المقررة التي تتلائم مع جسامه القضايا قيد البحث.
ج- إذا لم يتمكن رئيس الإدارة أو المسؤول الأعلى من تسوية الشكاوى بما يرضي البحار، يمكن لهذا الأخير أن يحيل المسألة إلى الربان الذي يتعين عليه معالجة المسألة شخصياً

د- ينبغي أن يكون للبحار الحق في جميع الأوقات في أن يصطحب معه بحاراً من اختياره يساعده أو يمثله على متن السفينة المعنية.
هـ- تسجل جميع الشكاوى والقرارات المتخذة بشأنها وتعطى نسخة منها للبحار المعني؛

و- إذا لم يكن في الإمكان تسوية الشكاوى على متن السفينة، تحال المسألة على البر إلى مالك السفينة، الذي يُمنح مهلة زمنية ملائمة لتسوية المسألة، عند الاقتضاء، بالتشاور مع البحارة المعنيين أو أي شخص قد يعينونه كممثل لهم.
ز- في جميع الأحوال، ينبغي أن يكون للبحار الحق في تقديم شكواه مباشرة إلى الربان ومالك السفينة والسلطات المختصة.

الفرع الثاني: إجراءات الشكاوى على البر

لا تقتصر الحماية القانونية للبحارة على متن السفينة فقط، وإنما تمتد تلك الحماية على البر أيضاً. فقد يحصل انتهاك لحقوق البحارة أثناء التواجد في موانئ إحدى الدول الأعضاء في الاتفاقية، ففي هذه الحالة ألزمت الاتفاقية الدول الأعضاء فيها من سماع تلك الشكاوى وتسهيل إجراءاتها، وهذا ما نصت عليه

اللائحة (٥-٢-٥) والتي نصت على انه (تكفل كل دولة عضو أن يكون للبحارة الموجودين على متن سفينة راسية في ميناء في أراضي دولة عضو، والذين يدعون انتهاك اشتراطات هذه الاتفاقية) بما في ذلك حقوق البحارة، الحق في تقديم مثل هذه الشكوى توخياً لتسهيل تصحيح الوضع على نحو سريع وعملي. ويكون تقديم الشكوى من قبل البحار في الميناء الذي ترسو فيه السفينة الى موظف معتمد، ويجوز لهذا الموظف أن يجري تحقيقاً أولياً في الشكوى^(١). والسؤال الذي يثار هنا، هل يتمتع الموظف المعتمد في الميناء بصفة قاضٍ؟ وما هي مؤهلاته؟.

لم تبين اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ صفة الموظف المعتمد في الميناء الذي ترسو فيه السفينة، والذي يتولى إجراءات التحقيق الأولي في الشكوى المقدمة من قبل البحارة، إلا أن تلك الاتفاقية بينت الوظائف التي يتولاها من خلال النظر في الشكوى، وهذا ما نص عليه المبدأ التوجيهي (ب) ٢-٥-٥ من الاتفاقية والتي نصت على انه (١- حيثما يقوم موظف معتمد ببحث الشكوى المشار إليها في المعيار (أ) ٢-٥-٢)، ينبغي لهذا الموظف أن يتحقق مما إذا كانت الشكوى ذات طبيعة عامة تتعلق بجميع البحارة على متن السفينة أو بفئة منهم أو ما إذا كانت تتعلق فقط بالحالة الفردية للبحار المعني.

٢- إذا كانت الشكوى ذات طبيعة عامة، ينبغي النظر في إجراء تفتيش متعمق وفقاً للمعيار (أ) ١-٢-٥.

٣- إذا كانت الشكوى تتعلق بحالة فردية، ينبغي بحث نتائج أي إجراء لمعالجة الشكاوى على السفينة لتسوية الشكوى المعنية، وإذا لم يستكشف مثل هذا الإجراء، ينبغي للموظف المعتمد أن يقترح على مقدم الشكوى الاستفادة من الإجراءات المتاحة، وينبغي أن يكون هناك أسباب وجيهة لبحث أي شكوى قبل استكشاف إجراءات معالجة الشكاوى على متن السفينة. وتشمل هذه الأسباب عدم ملائمة الإجراءات الداخلية أو بطأها بلا مبرر أو خشية مقدم الشكوى من التعرض للانتقام بسبب تقديم الشكوى.

٤- عند التحقيق في أي شكوى، ينبغي للموظف المعتمد أن يمنح الربان ومالك السفينة وأي شخص آخر تتناوله الشكوى، فرصة ملائمة للإعلان عن آرائه.

٥- يجوز للموظف المعتمد أن يمتنع عن المزيد من التدخل في معالجة الشكوى إذا بينت دولة العلم في رد على بالغ دولة الميناء وفقاً للفقرة ٥ من المعيار (أ) ٢-٥-٢، أنها ستعالج المسألة وأن لديها إجراءات فعالة لهذا الغرض وإذا قدمت خطة عمل مقبولة.

(١) انظر: المعيار (أ) ٢-٥-٢/أولاً من الاتفاقية.

ومما تقدم، تبين لنا الموظف المختص بالنظر في الشكاوى المقدمة من قبل البحارة يتمتع بصلاحيات واسعة تؤهله بالنظر في الشكاوى بدقة عالية وحيادية تامة، من حيث اتخاذ الإجراءات اللازمة فيما إذا كانت الشكاوى عامة أو خاصة، بالإضافة الى الصلاحيات التي يتمتع فيها معالجة تلك الشكاوى ووضع الحلول المناسب لها.

الخاتمة

في نهاية دراسة موضوع التنظيم القانوني لعمل البحارة على متن السفينة والتي تضمنت دراسة مقارنة في ضوء اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ مقارنة بالإحكام الواردة في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ توصلنا الى عدة نتائج تتمثل بما يلي:

- تُعرف البحارة على أنهم (الأشخاص المكلفين بعمل على متن السفينة التجارية والمرتبطين بعقد عمل مع مالك السفينة).
- يشترط في البحارة العاملين على متن السفينة ، أن تتوافر فيهم شروط شكلية، وهذه الشروط تتمثل بضرورة وجود اتفاقات شروط الاستخدام(عقد العمل البحري) بين مالك السفينة والبحارة ، ومنها ما يتعلق بشرط تسجيل البحارة في سجل السفينة، وأخيراً أن يتمتع بشهادة طبية تثبت قدرته على أداء واجباته في البحر.
- يشترط في البحارة العاملين على متن السفينة أن تتوافر فيهم شروط موضوعية، وهذه الشروط تتمثل بالحد الأدنى لسن عمل معين، بمعنى أن لا يكون البحار دون السادسة عشر من العمر، بالإضافة الى وان يكون مدرباً ومؤهلاً للعمل على متن السفينة.
- بينا أن البحارة يتمتعون بمجموعة من الضمانات لغرض إيجاد نوع من التوازن بينهم وبين مالك السفينة، وهذه الضمانات هي اجتماعية والصحية والقانونية التي يستطيع بموجبها البحار من أداء عمله على متن السفينة.
- بينا أن الضمانات الاجتماعية التي يتمتع بها البحارة وفق أحكام اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ تتمثل بالأجر كونه عنصر جوهري من عناصر عقد البحري، وتحديد ساعات عمل البحارة على متن السفينة وساعات راحته، بالإضافة الى ضمانات حق البحارة في الحصول على إجازة سنوية وباجر تام، وحققهم بالعودة الى الوطن، وأخيراً تعويض البحارة في حال فقد السفينة أو غرقها.
- بينا أن الضمانات الصحية التي يتمتع بها البحارة وفق أحكام اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ تتمثل بتوفير الرعاية الطبية على متن السفينة ، بمعنى أن مالك السفينة يلتزم بتوفير الرعاية الطبية للبحارة العاملين على متن

السفينة، وهو التزام ضروري لحمايتهم من أخطار العمل التي قد يتعرضون لها أثناء وبعد العمل، كما يلتزم مالك السفينة بتوفير الأدوية اللازمة والأجهزة الطبية اللازمة لتشخيص العلاج، كما يلتزم بتوفير أدوات الحماية الشخصية والوقائية من إخطار العمل أو أمراض المهنة، كالملابس أو الأحذية وغيرها، بالإضافة الى إرشادهم على طريقة استخدامها والمحافظة عليها وعلى نظافتها.

- بينا أن الضمانات القانونية التي يتمتع بها البحارة وفق أحكام اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ تتمثل بوجود إجراءات عادلة وسريعة لمعالجة الشكاوى المقدمة من قبل البحار في حال وجود انتهاك لحقوقه بمقتضى أحكام هذه الاتفاقية. ولا تقتصر الحماية القانونية للبحارة على متن السفينة فقط، وإنما تمتد تلك الحماية على البر أيضاً في حال انتهاك لحقوق البحارة أثناء التواجد في موانئ إحدى الدول الأعضاء في الاتفاقية.

التوصيات:

- لم تنص الاتفاقية على عمل النساء العاملات على متن السفينة، وإنما جاءت كلمة البحارة مطلقة ولم تميز بين الرجال والنساء في العمل على متن السفينة، وكان بالأجدر بوضعوا الاتفاقية بيان الأحكام الخاصة في عمل النساء البحارة من حيث سن العمل ونوع العمل وساعات العمل في الليل وتوفير أماكن الراحة وتمتعهن بالإجازات وغيرها .
- إضافة نص في اللائحة يضمن للبحار من الحصول على إجازة مرضية وباجر تام ولمده معينة يتم من خلالها مراجعة الأطباء أو المستشفيات والالتزام الراحة حتى يشفى، كون اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ لم تبين تمتع البحار بإجازة مرضية أثناء تعرضه الى وعكة صحية تحول دون استمراره في العمل، وهذا يعد قصور تشريعي يقتضي تلافيه.
- إضافة فقرة الى المبدأ التوجيهي (ب) ٢-٥-٥ من الاتفاقية يبين فيه صفة الموظف الذي يتولى إجراءات التحقيق في الشكاوى المقدمة من قبل البحارة ، كون اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦ لم تبين صفة الموظف المعتمد في الميناء الذي ترسو فيه السفينة، والذي يتولى إجراءات التحقيق الأولى في الشكاوى المقدمة من قبل البحارة.

المراجع

أولاً: الكتب:

- ١- د. السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ومشروع قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٠.

٢- د. بسيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٠.

٣- د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١.

٤- د. عبد القادر حسين العطير، الوسيط في شرح قانون التجارة البحرية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٩٩.

٥- د. عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٢.

٦- د. لويس معلوف اليسوعي، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، دار المشرق، بيروت، ١٩٩٦.

٧- د. محمود مختار احمد بريري، قانون التجارة البحرية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٩.

٨- د. مجيد حميد العنبيكي، القانون البحري العراقي، ط١، بيت الحكمة، بغداد، ٢٠٠٢.

ثانياً: المقالات والأبحاث:

د. رائد صيوان عطوان، المركز القانوني للعامل البحري، بحث منشور في مجلة القانون للدراسات والبحوث القانونية، العدد ١٥، السنة ٢٠١٧، كلية القانون، جامعة ذي قار، ٢٠١٧.

ثالثاً: الاتفاقيات الدولية:

١- اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦.

٢- اتفاقية هوية وثائق البحارة رقم (١٨٥) لسنة ٢٠٠٣.

٣- اتفاقية الضمان الاجتماعي للبحارة رقم ٧٠ لسنة ١٩٤٦.

رابعاً: القوانين:

١- قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

٢- قانون التجارة البحرية العثماني لسنة ١٨٦٣.

٣- قانون هوية البحار رقم (٥١) لسنة ٢٠١٥.