

اتفاقية العمل البحري ٢٠٠٦ التوجه نحو عمل بحري لائق

الدكتورة ماموني فاطمة الزهرة
أستاذة محاضرة بكلية الحقوق و العلوم السياسية

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم الجزائر
المخلص :

تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع العمل البحري في الجزائر ، ومقدار الحماية القانونية التي توفرها الأطر التشريعية الحالية لإدراك الثغرات القانونية التي تحول دون تعزيز العمل اللائق في قطاع العمل البحري والدعوة إلى تحسين ظروف عمل وعيش البحارة لما له من انعكاس على التنمية في كل أبعادها.

توصلت الدراسة إلى أن الاستثمار في المورد البشري في قطاع العمل البحري من شأنه أن ينعكس إيجابا على العمال وتحسين أدائهم إلى جانب حماية مالكي السفن الذين يلتزمون بتقديم ظروف عمل ومعيشة لائقة للبحارة وفق معايير اتفاقية العمل البحري من المنافسة غير العادلة للسفن التي لا تحترم المعايير نفسها. فضلا عن تفادي خطر احتجاز السفن في الموانئ الأجنبية. أوصت الدراسة ببيان الضرورة الملحة لتعزيز العمل اللائق في القطاع البحري من خلال وضع شروط وظروف عمل البحارة من جهة وضمان احترامها من خلال فرض الرقابة على مالكي السفن ومنح البحارة حق التظلم في حالة خرق حقوقهم من جهة أخرى.

الكلمات المفتاحية: العمل اللائق، دولة الميناء، التفتيش، الشكاوى، دولة العلم.

Maritime Labor Agreement 2006: Going towards a decent maritime work

Email : fatimazohra mamouni@yahoo.fr

Abstract :

The study aims to shed light on the reality of maritime work in Algeria, the amount of legal protection provided by the current legislative frameworks to recognize legal gaps that prevent the promotion of decent work in the maritime labor sector and to call for improving the working and living conditions of seafarers because of its impact on development in all its dimensions.

The study concluded that investing in the human resource in the marine work sector would positively reflect on the workers and improve their performance in addition to protecting ship owners who are committed to providing decent work and living conditions for seafarers according to the criteria of the maritime labor agreement from unfair competition for ships that do not respect the same standards. In addition to avoiding the danger of holding ships in foreign ports.

The study recommended explaining the urgent need to promote decent work in the marine sector by setting conditions and conditions for seafarers' work on the one hand and ensuring their respect by imposing oversight on ship owners and granting seafarers the right to complain in the event of a violation of their rights on the other hand.

Key words: decent work, port state, inspection, complaints, flag state.

مقدمة :

إن من أكثر الآثار السلبية المترتبة عن انتهاج السياسات الاقتصادية المعاصرة التي فرضتها قوى العولمة، ما انعكس منها على قطاع العمل من مختلف جوانبه. حقيقة أن للعولمة إيجابيات عديدة من حيث التفتح على الاقتصاد والمجتمعات وحركة التبادل للأموال والأفكار والمعارف، مع ذلك فهي بالنسبة للغالبية العظمى من النساء والرجال لم تستجب لهدفهم المشروع والبسيط " عمل لائق " ومستقبل مضمون لأولادهم. خاصة وأن المبادئ الاقتصادية التي تقوم عليها العولمة والتي تنطلق من مفاهيم المنافسة الدولية وإنتاج أكبر قدر ممكن من السلع بأقل التكاليف الممكنة دون التطرق للنواحي الاجتماعية أفرز أشكالاً متنوعة ومتزايدة من العمل ، تتسم بالمرونة وضعف الحماية كالعامل المؤقت، العمل بدوام جزئي والعمل بعقود محدودة المدة والمقاولة غير المشروعة في إطار ما يعرف بالعمل غير النمطي.

من بين القطاعات التي تنتشر فيها هذه الأنواع من العمل غير نمطي القطاع البحري ، حيث ثبت أن العديد من البحارة على متن سفن العالم - التي توظف اليوم أكثر من ٢، ١ مليون بحار وتنقل ٩٠ % من التجارة العالمية - يعملون في ظروف صعبة وخطرة وقذرة تهدد سلامتهم وأحيانا حياتهم^١، سيما أمام غياب سياسات اجتماعية وطنية كفيلة بتوفير الحماية الكافية لعمال البحر أمام اختلاف مصالحهم مع مالكي السفن في عالم العمل.

إشكالية الدراسة: من هذا المنطلق هل ستمكن الجزائر من تبني أنظمة المراقبة والتفتيش والشكاوى وضرورة معالجتها، وما مدى خضوعها وعدم تعارض سيادتها مع ذات الأنظمة؟ ما مدى ملائمة الأطر التشريعية والتنظيمية المعتمدة لتطوير وتنفيذ اتفاقية العمل البحري في الجزائر. وما مدى إمكانية تحديث قوانين العمل بما يضمن ظروف عمل ومعيشة لائقة لعمال البحر؟

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع العمل البحري في الجزائر والحقوق والضمانات التي توفرها الأطر التشريعية ومدى كفايتها وهذا بغرض إبراز النقص ومحاوله تداركها. والدعوة إلى تطبيق التوصيات المنصوص عليها في اتفاقية العمل البحري وبحث السبل والوسائل الكفيلة للتطبيق الأمثل للاتفاقية في مجال ظروف العمل وتشغيل البحارة، لما لها من قدرة على تعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمستدام وتوفير العمل اللائق لعمال البحر والقضاء على الفقر .

أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في بيان الحاجة لوجود حماية من نوع خاص للبحارة، خاصة أن البحارة قد يستنتون من قوانين العمل الوطنية، والدعوة إلى تحديث وتطوير التشريع وتبني الآليات المناسبة بما يخدم الهدف في التوجه نحو وظائف لائقة.

منهج البحث: سعياً لبناء سليم للدراسة، اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي وهذا بجمع المعلومات حول المفاهيم لتشخيص وضع عمال البحر والحماية المقررة لهم والتعرف على مضمون اتفاقية العمل البحري في كل ما يتعلق بتحديد المشمولين بالاتفاقية، الحقوق الأساسية لعمال البحر، متطلبات الحد الأدنى للعمل على متن السفينة وشروط التوظيف والأحكام الخاصة

^١ - تعزيز الشغل النوعي و العمل اللائق في عرض البحار. مجلة عالم العمل ، العدد ٤٦ ابريل ٢٠٠٩ ص ٤٣ .

بالرفاه ،مسؤولية دولة العلم، ودولة الميناء إلى جانب مسؤولية شركات تزويد العمالة وإبراز موقف المشرع الجزائري الحالي بعد المصادقة على الاتفاقية.

مخطط الدراسة: إدراكا لأهمية الفرص الإنمائية المرتبطة بتحسين ظروف العمل والمعيشية لعمال البحر، سيما ما يتعلق منها بالنمو والتوظيف والدخل، نعرف من خلال هذه الدراسة بواقع وآفاق العمل البحري في الجزائر (المبحث الأول) وبحث البناء التأسيسي لاتفاقية العمل البحري لضبط كل ما من شأنه تعزيز العمل اللائق لعمال البحر من حقوق وآليات و ضمانات (المبحث الثاني).

المبحث الأول : واقع وآفاق العمل البحري في الجزائر

يعد اتساع ظاهرة البطالة السبب الرئيسي في التحولات التي أصابت سوق العمل من خلال ظهور صيغ جديدة لعلاقات العمل والتي لا يمكن للعاملين فيها، الانتفاع بالحماية المقررة لهم في التشريعات العمالية كالعمل المؤقت والعمل بدوام جزئي والعمل بعقود محدودة المدة. وهذا لجعل سوق العمل أكثر مرونة من خلال خلق قوة عمل طارئة يلجأ إليها عند الحاجة، مما فرض التحول عن نظام العمل الدائم لما يتطلبه من تكاليف و ضمانات كبديل لما كان يعرف سابقا بالأجير اليومي. ذلك هو واقع العمل البحري في الجزائر في ظل العولمة (المطلب الأول) مما أدى إلى تراجع سياسة الاستخدام عن هدفها في تأمين انتظام سوق العمل، وهذا ما تعكسه الحماية القانونية المقررة لعمال البحر (المطلب الثاني).

المطلب الأول : واقع العمل البحري في الجزائر

تظهر هذه الأصناف غير نمطية من العمل في قطاع العمل البحري، حيث تنتشر فئة "الدواكرة" كعمال يوميين إلى جانب العمال المؤقتين، خاصة وأن المرسوم ٠٥-١٠٢ المتعلق بالنظام النوعي لعلاقات عمل مستخدمي الملاحين لسفن النقل البحري أو الصيد البحري يوسع صلاحيات المستخدم بمنحه الحرية الواسعة في إمكانية اللجوء إلى عقود العمل المحدودة المدة^١. والتي لن يتوارى عن اختيارها كوسيلة بدافع المرونة والمنافسة وتعظيم الربح، رغم كل ما يترتب عن ذلك من آثار سلبية في تراجع الأمن الوظيفي ، فضلا عن ظروف عملهم بعيدا عن ذويهم وأسرهم ومواجهة المخاطر في ظل ظروف عمل قاسية نتيجة عدم دفع أجورهم وعدم احترام عقود عملهم وسوء أنظمة الغذاء وظروف العيش المتدنية وإمكانية إهمالهم والتخلي عنهم في موانئ أجنبية. هذا ما سجل على مستوى الموانئ الجزائرية التي تحصى اليوم أزيد من ١٥.٠٠٠ عامل عبر الموانئ . وهذا الرقم يخص الذين استفادوا من عقود دائمة أو مؤقتة في حين لا يمكن احصاء عدد " الدواكرة" اليوميين الذين يتربصون صباح كل يوم قدوم البواخر لطلب الشغل مهما كان متعبا ومنهكا وترقب الاستفادة من عقود مؤقتة على الأقل.

تأكد أن هذه الشريحة العمالية قهرتها ظروف العمل المزرية في ظل قيامها بنشاطات مرهقة في الموانئ البحرية منذ سنوات السبعينيات، حيث كانوا تابعين لشركة " سوناما " التي لم توفر لهم أي حماية مهنية أو اجتماعية. حيث كانوا الدواكرة يعاملون كالعبيد من فرط ما كانوا يواجهونه وهم يقومون بأشغال الشحن وتفريغ السفن في ظروف مهنية صعبة تدوم أكثر من ١٣ ساعة عمل. وعاشوا مهمشين ومحرومين من حقوقهم الاجتماعية مقابل أجور زهيدة تتراوح ما بين ٥٠ الى ١٥٠ دج، دون التمتع بأي منح عائلية أو تعويضات عن الأدوية أو حوادث العمل أو الوفاة. وهذا إلى سنة

^١ - حيث نصت المادة ٩ من المرسوم السالف الذكر على انه " يمكن أن يكون عقد التوظيف المبرم بين المستخدمين الملاحين ومجهز السفينة إما لمدة محدودة أو لمدة غير محدودة " أنظر المادة ٩ من المرسوم ٠٥-١٠٢ المتعلق بالنظام النوعي لعلاقات عمل مستخدمي الملاحين لسفن النقل البحري أو الصيد البحري الصادر بتاريخ ٢٦ مارس ٢٠٠٦ . ج ر رقم ٢٢ المؤرخة في ٢٧ مارس ٢٠٠٦ .

٢٠٠٨ قبل أن يتم صياغة عقود جزئية لصالح هذه الفئة لتعويض العمل اليومي الذين جعلهم يجتمعون يوميا أمام مداخل الموانئ ترقبا لضمان شغل مؤقت يقبضون من خلاله ٧٥٠ دينار مع ضمان أجر أدنى من خلال فترة عمل متواصلة مدتها ١٣ يوما . ورغم مساعي الفيدرالية الوطنية لعمال الموانئ في الاهتمام بشريحة الدواكرا وبعد نضال طويل لم تتوصل إلا إلى منحهم عقود مؤقتة تتجدد كل ٣ أشهر^١.

المطلب الثاني: الحماية القانونية للعمل البحري وفقا للتشريع الجزائري

تطبيقا لأحكام المادة ٠٤ من قانون ٩٠- ١١ المنظم لعلاقات العمل^٢، صدر المرسوم التنفيذي رقم ١٠٢-٠٥ بغرض تحديد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري. لتخضع بذلك لأحكام نوعية خاصة مستقلة عن القانون المنظم لعلاقات العمل. وإن كانت أحكام عامة تقتفر إلى الدقة وتقتصر على معالجة بعض المسائل، مما يحول دون تحقيق التشريع الخاص بعمال البحر لهدفه في استقرار الأمن الوظيفي.

بالرجوع إلى المادة ٥- ١ من قانون العمل البحري الفرنسي المضافة بالقانون رقم ٢٠٠٦ - ١٠^٣ نجدها أخضعت هذه الفئة من العمال لأحكام قانون العمل في مجالات الحرية الفردية والجماعية في علاقات العمل وممارسة حق الاضطراب ومدة العمل والراحة التعويضية والعطل السنوية مدفوعة الأجر وعطلة الأمومة وعطلة المناسبات العامة، عطلة الأبوة، أيام الأعياد، الحد الأدنى للأجر، دفع الأجر، تعويض الساعات الإضافية، شروط الوضع في الخدمة، الضمانات الممنوحة للعمال من طرف المؤسسات العمل المؤقت فيما يخص قواعد الأمن، الصحة، النظافة في العمل والمراقبة الطبية، التمييز والمساواة المهنية بين النساء والرجال، السن الأدنى المسموح به للعمل، تشغيل الأطفال، مدة العمل، العمل الليلي، العمل غير المشروط.... الخ^٤. وهذا بخلاف المشرع الجزائري الذي اقتصر من خلال المرسوم رقم ١٠٢-٠٥ على المجالات التالية:

أولا: مسألة ضمان الحق في العمل واستمراره

نصت المادة ٠٤ من المرسوم رقم ١٠٢-٠٥ " غير أنه يمكن لربان السفينة أن يأمر مستخدميه الملاحين في حالة طارئة أو ضرورة خدمة قسوى بأداء عمل غير العمل المخصص لهم ... " . حاول المشرع من خلال هذا النص منح المستخدم مرونة واسعة من حيث سلطاته في أمر مستخدميه الملاحين بأداء عمل ذو طبيعة تختلف عن العمل المكلفين بأدائه تحت غطاء الحالة الطارئة، خاصة وأنه لم يحدد مفهوم الحالة الطارئة لم يحصر ظروفها ، مما يولد خطر العمل الجبري^٥. هذا بخلاف المشرع الفرنسي مثلا الذي كان دقيقا في هذا المجال حيث حصر من خلال

^١ - وهذا بعد اتفاق بين وزارة العمل وشركة تسيير الموانئ " سوجيبور" والاتحاد العام للعمال الجزائريين . انظر جريدة الخبر الجزائر ، مقال " لا وجود لقانون يحميهم " الصادرة بتاريخ ١١ أكتوبر ٢٠١١ .

^٢ - تنص المادة ٠٤ من قانون ٩٠- ١١ المنظم لعلاقات العمل على أنه "تحدد عند الاقتضاء أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم النوعي لعلاقات العمل التي تعني مستخدمى السفن التجارية والصيد البحري وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون وفي إطار التشريع المعمول به. أنظر القانون رقم ٩٠- ١١ المنظم لعلاقات العمل المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم الصادر بتاريخ ٢١ ابريل ١٩٩١ ، جريدة رسمية عدد ١٧ المؤرخة في ٢٥ أفريل ١٩٩٠ .

^٣ - وهي المادة ٤٣ من القانون ٢٠٠٦- ١٠ الصادر بتاريخ ٠٥ جانفي ٢٠٠٦ .

^٤ - حيث نصت المادة ١-٥ " الأشخاص المستخدمين على متن السفينة و المستعملة من اجل تقديم خدمات الشحن و الحمل و التفريغ في المياه الإقليمية او الخارجية الفرنسية يخضعون للأحكام التشريعية و التنظيمية و الاتفاقية لمكان تقديم الخدمات و المطبقة في مجال قانون العمل على الاجراء المستخدمين من طرف مؤسسات نفس القطاع الموجودة في فرنسا و هذا فيما يخص المجالات المذكورة . بالإضافة الى التكوين و التدريب على مؤسسات التجهيز البحري و اثبات عقد العمل البحري. طبقا للمادة ٨ من قانون العمل البحري المضافة بموجب القانون رقم ٩٧-١٠٥١ الصادر بتاريخ ١٨ نوفمبر ١٩٩٧ . أنظر قانون العمل الفرنسي لسنة ٢٠٠٨ ص ٢٧١٤ .

^٥ - أشارت اتفاقية العمل الجبري إلى أنه " يشمل كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة و لم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره. يستثنى من هذا التعريف الأعمال و الخدمات التالية: أي أعمال أو خدمات

الأمر ٢٠٠٤-٦٩١ الحالات التي يمكن فيها للمستخدم أن يطلب من البحار تنفيذ ساعات عمل إضافية للقيام بعمل ضروري للتدخل من أجل : أمن السفينة والأشخاص الموجودين على متنها أو الحمولة أو من أجل تقديم مساعدة لسفينة أخرى أو لأشخاص يواجهون مشاق في البحر^١ .
حرص من المشرع الجزائري على مصالح المستخدمين التي تتطلب تحقيق أكبر نجاعة ممكنة في العمل، والتي لن تتم سوى بتحرير المبادرة وحرية التعاقد بالنظر إلى سلطته القانونية في الإدارة والتوجيه وامتلاك وسائل العمل، من خلال خلق نوع من المرونة في إبرام علاقة العمل. فبالرجوع للمادة ٩ من المرسوم ٠٥-١٠٢ نجده ترك فرصة الخيار للمستخدم ما بين إبرام عقد إما لمدة محدودة و إما لمدة غير محدودة دون تحديد أي شروط تتعلق بالمدة والحالة. لينقل بذلك نظام العقود المحددة المدة من إطارها المحدد القائم على حصر حالته الى نظام آخر على النحو الذي يحول دون إعطاء الفرصة إلى كل من يتعامل معه بان ينحرف به عن الحدود التي رسمها المشرع لهذا النظام ، مما يجعله الأكثر شيوعا وانتشارا و ذلك من خلال تفضيل المستخدمين لهذا النوع من العقود باعتباره يخدم مصالحهم الاقتصادية.

إن سعي المشرع إلى إضفاء مرونة أكثر في اللجوء إلى التعاقد عن طريق العقود المحدودة المدة دون ادنى قيد، يمكن ان يتحول إلى وسيلة في يد أرباب العمل لهدر قوام علاقة العمل الذي يتميز أساسا بطابع الديمومة. ليصبح هو الاستثناء ، ويتجه الاهتمام أكثر إلى إساءة تميز النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين بأنه قائم على الحرية المطلقة في التعاقد. ومما لا شك فيه أن لذلك آثار سلبية اجتماعية على درجة كبيرة من الخطورة من حيث انتهاك الحق في العمل بإلغاء نظام العمل الثابت خاصة وأن العمال المؤقتون لا يمارسون العمل الا عندما تتاح لهم فرصة الحصول عليه مقابل أجور تقل بكثير عن أجور نظرائهم الذين يحضون بفرص العمل الدائم. إلى جانب أيام عطل مدفوعة أجر أقل ، الحصول على معاشات تقاعدية وتعويضات صحية قليلة لا تتجاوز ثلث الذي يحصلون عليه العمال الدائمون. فضلا عن إضعاف قوة العمل المأجور على تحقيق عملية الاندماج الاجتماعي وهدم فكرة السلم الاجتماعي وارتفاع حوادث الشغل المرن^٢ . وهذا بخلاف المشرع الفرنسي الذي حدد حالات وشروط اللجوء إلى التعاقد عن طريق عقود عمل محددة المدة.

ثانيا: مسألة الأجر

جاء المرسوم التنفيذي رقم ٠٥-١٠٢ خاليا من الإشارة إلى الأسس التي يجب أن يقوم عليها سياسة الأجور، فيما يخص الحماية والضمانات، حيث اكتفى ببعض الأحكام العامة التي تحول

تغضب في حالات الطوارئ، أي في حالة نشوب حرب أو وقوع كارثة، أو وجود ما يهدد بوقوع كارثة كحريق أو فيضان أو مجاعة، أو وباء أو مرض وبائي، أو غزو من حيوانات أو حشرات أو أفات زراعية. و بوجه عام أي ظرف يهدد بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم. ... حسب التعريف الوارد في الاتفاقية رقم ٢٩ الصادرة سنة ١٩٣٠ المتعلقة بالعمل الجبري. في حين لم يحدد المشرع الجزائري أي مفهوم للظروف الطارئة. يستخدم أيضا للتعبير عن العمل الجبري العمل القسري و الإلزامي. أنظر قاموس المصطلحات، نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، "كوثر"، ٢٠١٠، ص ٢٣ و ٢٤ .

١ - حيث نصت المادة ٢٢ من قانون العمل البحري الجزائري الموافقة للمادة ٨ من الأمر ٦٩١-٢٠٠٤ الصادر بتاريخ ١٢ جويلية ٢٠٠٤ " يمكن لقائد السفينة ان يطلب من البحار تنفيذ ساعات عمل إضافية لقيام بعمل ضروري و التدخل من اجل الحالات المذكورة أعلاه و التي يمكن خلالها تعليق التنظيم العادي لساعات العمل او الراحة و عندما تنتهي هذه الظروف يمكن للقائد ان يمنح البحار الذي أنجز عملا خلال فترة راحته عطلة لمدة مماثلة. كما نصت المادة ١٩ على انه يمكن لقائد السفينة ان يحدد الظروف التي يمكن خلالها البحار الذي ليس لديه التزامات النزول للأرض. أنظر قانون العمل الفرنسي السلف الذكر، ص ٢٧١٧.

٢ - Gérard Lyon- Caen. Le droit du travail. Une technique réversible. Dalloz, 1995, p. 29.

للمستخدم استعمال الأجور كوسيلة للتنمية ورفع الإنتاج تبعا لمعطياتها وظروفها الخاصة، حيث يتم ربطها بالإنتاج والمردودية والكفاءة وروح المبادرة. ليعتبر بذلك تدخل المشرع في تحديد الحد الأدنى للأجور تدخلا هامشيا لم يحقق الغرض منه. ويستدل على ذلك بما يلي:

- تحديد الأجور بناء على معايير العلاوات والتعويضات والمساهمة في النتائج، ومنح المستخدم فرصة الخيار ما بين دفع الاجر الثابت أو الحصاص. مما يعني أن تحديد الحد الأدنى للأجر يتم بمراعاة درجة من المرونة تجعله لا يستجيب لدواعي الضرورات الاجتماعية لصالح المقتضيات الاقتصادية، كون مراعاة هذه المعايير من شأنه أن يؤدي إلى انخفاض مستوى الاجر المخصص للعمال^١.

- كرس نص القانون مبدأ الحرية التعاقدية لتحديد مستوى الأجر الثابت أو الحصة .
- خلو النص من أي ضمانات للأجور، فهو وإن نص في المادة ٤٨ على ضرورة اتحاد الإجراءات والتسهيلات اللازمة لتمكين ذوي الحقوق من تقاضي الأجر أو من تسبيق الأجر، إلا أنه أغفل مسائل أهم حول مصير الأجر والتعويضات المستحقة. وهذا في حالات مثلا: تمديد مدة الرحلة، اختصار الرحلة، ظروف القوة القاهرة، الغرق، الافلاس، وفاة البحار، قتله في حالة دفاع عن السفينة، غيابه وفقده، إتمام مهام إضافية.... الخ. وهذا على غرار المشرع الفرنسي الذي سد كل الثغرات ضمانا لحماية أجور عمال البحر.

- احالة المادة ٤٩ من المرسوم المذكور إلى أحكام المادة ٨٨ من القانون رقم ٩٠-١١ فيما يخص الدفع المنتظم للأجور. رغم خصوصية عمل البحار والذي يستدعي تنظيم أحكام خاصة بمكان وزمان دفع الأجور وحالات تسبيق الأجور أو التفويض في الأجور، بذلك يمكن القول أن المرسوم التنفيذي تضمن بعض الأحكام العامة في مجال الأجر، مما يستدعي مراجعة التشريع الخاص بالأجور على نحو يكفل عدم تخلفها عن أداء وظيفتها الاجتماعية.

ثالثا: مسألة إنهاء علاقة العمل

لم ينظم مرسوم ٠٥-١٠٢ أي أحكام خاصة بانتهاء علاقات عمال البحر، رغم خصوصية نشاطهم واكتفى بالإحالة إلى المادة ٦٦ من قانون ٩٠-١١^٢ مشيرا إلى أن انتهاء علاقات العمل في البحر ينتج عن نفس أسباب انتهاء علاقات العمل المنظمة بموجب القانون المذكور، مركزا على الاستقالة كسبب للانتهاء في كل ما يخص شروط قبولها ومهلة الإشعار المسبق لتقدمها. وفي هذا فراغ قانوني يضر بمصالح عمال البحر، خاصة المتعاقدين منهم بموجب عقد محدود المدة، وأمام توسيع حرية المستخدم في مجال إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة له عن طريق العزل والتسريح لتقليص عدد العمال وإنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، وهذا كلما تعرض لصعوبات مالية أو تقنية أو إدخال تعديلات تنظيمية وهيكلية على المؤسسة بهدف تطويرها ورفع مردوديتها وفعاليتها . ومما لا شك فيه أن ذلك سيؤدي إلى الاستغناء عن جزء كبير من اليد العاملة لما يترتب عن ذلك من تقليص لنفقات الإنتاج وسعر التكلفة خاصة أمام المناداة بخصوصية الموانئ الجزائرية وإنقاص خمس العمال^٣. وهذا بخلاف المشرع الفرنسي الذي خصص ثلاثة فصول لهذا المجال تتناول الأحكام

^١ - انظر المواد ٤٧، ٥٠، و ٥١ من المرسوم التنفيذي رقم ١٠٢-٠٥ السابق الذكر.

^٢ - حيث نصت المادة ٥٢ من المرسوم المذكور أعلاه على أنه: "تنتهي علاقات العمل في الحالات المنصوص عليها في المادة ٦٦ من القانون رقم ٩٠-١١. وكذا في حالة فقدان صفة المستخدمين الملاحين".

^٣ - انظر جريدة الأحداث اليومية، العدد ٢٨٦٤ الصادرة بتاريخ ١١ أكتوبر ٢٠١١. و جريدة الفجر الجزائر الصادرة بتاريخ ٠٥-١١-٢٠١١.

المشتركة بين كل العقود، أحكام خاصة بانتهاء عقود العمل محدودة المدة وعقود الرحلة و أحكام خاصة بانتهاء عقود العمل محدود المدة^١.

المبحث الثاني: مضمون اتفاقية العمل البحري ٢٠٠٦

منذ عام ١٩٢٠ اعتمدت منظمة العمل الدولية حوالي ١٧٠ اتفاقية وتوصية لضمان العمل والمعيشة اللائقتين للبحارة في عرض البحر وفي الميناء. لكن رغم حجم هذه الصكوك وتفصيلها، إلا أن الواقع أثبت هشاشة الأنظمة الاجتماعية للقطاع البحري، مما دفع منظمة العمل الدولية إلى مراجعة كل المعايير التي تبنتها وكيفية مراقبة تنفيذها، سعياً منها إلى تحديث العديد من الصكوك لكي تعكس التغييرات التكنولوجية والتشغيلية في القطاع من خلال اتفاقية العمل البحري لعام ٢٠٠٦^٢.

شكلت اتفاقية العمل البحري لسنة ٢٠٠٦ حدثاً مهماً في تاريخ العمل من خلال هدفها في: التوجه نحو عولمة عادلة وعمل لائق لرجال البحر وحمايتهم بموجب معايير دولية للعمل. وتوفير ظروف العمل اللائق لتكريس منافسة نزيهة وتحقيق فرص متكافئة لمالكي السفن النوعية وحماية عالمية للبحارة في العالم^٣. وتسلب الاتفاقية الضوء على تطورات مهمة على صلة باحترام الأنظمة وتطبيقها ويكمن الهدف الرئيسي من ذلك في ضمان تطبيق معايير العمل بفعالية على غرار اتفاقيات المنظمة البحرية الدولية حول السلامة على متن السفن والأمن والحماية البيئية من قبل دول العلم ودول الميناء^٤.

تجمع الاتفاقية بين حقوق الاستخدام والحقوق الاجتماعية للبحارة من خلال المادة ٤ والتي تؤكد على أنه لكل بحار الحق في: - مكان عمل مأمون وخال من المخاطر يستوفي معايير السلامة. - شروط استخدام عادلة. - ظروف عمل ومعيشة لائقة على متن السفينة. - الحماية والرعاية الصحية والتمتع بتدابير الرفاهية وسائر أشكال الحماية الاجتماعية. (المطلب الأول) والأهم أنها تقدم نظاماً يسمح للدول العالم بالتثبت من أن ظروف عمل البحارة على متن السفينة المعنية تحترم متطلبات " العمل اللائق " التي تنص عليها الاتفاقية (المطلب الثاني).

المطلب الأول : مبادئ ومؤشرات العمل البحري اللائق

١ - انظر المواد ١٠٣ إلى ١٢٣ من قانون العمل البحري المنظمة أحكامه بموجب: القانون رقم ١٠-٢٠٠٦ الصادر بتاريخ ٥ جانفي ٢٠٠٦. والقانون رقم ٩٧-١٠٥١ الصادر بتاريخ ١٨ نوفمبر ١٩٧٩ والأمر رقم ٦٩١-٢٠٠٤ الصادر بتاريخ ١٢ جويلية ٢٠٠٤. والقانون رقم ٧٣-٢٠٠٢ الصادر بتاريخ ١٧ جانفي ٢٠٠٢. انظر قانون العمل الفرنسي لسنة ٢٠٠٨ ص ٢٧٣٤.

٢ - اعتمدت منظمة العمل الدولية اتفاقية العمل البحري في فبراير ٢٠٠٦ بجنيف من خلال الدورة ٩٤ لمؤتمر العمل الدولي. تحدد هذه الاتفاقية حق عمال البحر في عمل لائق وتأسيس منافسة نزيهة بالنسبة لملاك السفن. كما تشكل الركيزة الرابعة للقانون الدولي في مجال النقل البحري، إلى جانب الاتفاقيات الثلاث لمنظمة البحر الدولية OMI واتفاقية حماية وأمن الحياة البشرية في البحر SOLAS واتفاقية الوقاية من التلوث في البحر MARPOL. فضلا على أنها تجمع ما بين كل الاتفاقيات و التوصيات المرتبطة بالعمل البحري والتي تم تبنيها منذ سنة ١٩٢٠ أكثر تفصيل انظر

Le Droit Maritime Français, Spécial Gens de Mer. 59 année Février 2007. Lamy p 110.

٣ - اول قرار حول ضمان المنافسة العادلة بين مالكي السفن من خلال فرض المساواة في اجور البحارة و ظروف عملهم، قرار ميناء "جان" باباطاليا رقم ١٧٩-٩٠ الصادر بتاريخ ١٠ ديسمبر ١٩٩١ المتعلق بتفريغ بضائع السفن داخل ميناء ايطالي، حيث كان القانون الايطالي يمنح حق احتكار عمال و مؤسسات الموجودين في ميناء الايطالي القيام بخدمات الشحن و التفريغ للسفن التي تزور الميناء و رفض الاستعانة بالتكنولوجيا و بخدمات عمال آخرين لضمان تكاليف أقل، إلا أنه و أمام منح هذا الحق الامتيازي لعمال الدولة المصدرة للتشريع، وجدت السفن نفسها ملزمة بدفع تكاليف باهضة. لذلك قرر مجلس العدل الأوربي بأن هذا الاحتكار لعملية التفريغ يشكل هيمنة في السوق و منافسة غير عادلة الأمر الذي يشكل خرقاً لنص المادة ٨٥ من معاهدة روما. انظر، ماموني فاطمة الزهرة، حرية المنافسة والانسجام الاجتماعي، حلقة بحث لتحضير رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران الجزائر ٢٠٠١.

٤ - مجلة عالم الشغل، تعزيز الشحن النوعي و العمل اللائق في عرض البحار، منظمة العمل الدولية، العدد ٦٤ افريل ٢٠٠٩ ص ٤١.

نصت المادة الأولى من اتفاقية العمل البحري ٢٠٠٦ على ان : " تتعهد كل دولة عضو تصادق على هذه الاتفاقية بتنفيذ أحكامها تنفيذا كاملا لكي يتسنى ضمان حق جميع البحارة في العمالة اللائقة^١. وهذا بضمن حقوق الاستخدام والحقوق الاجتماعية للبحارة. ليصبح هدف منظمة العمل الدولية هو جعل العمل اللائق هدفا عالميا تسعى كل الدول الى تكريسه من خلال تحسين وضع البشر في العالم بالعثور على فرص مستدامة لعمل لائق ومنتج في ظل ظروف توفر لهم الحرية والعدالة والأمن والكرامة الإنسانية^٢.

لكي يكون العمل ذو نوعية مقبولة، يجب ان يكون كافيا بمعنى أن يتوفر للجميع الإمكانية التامة للوصول إلى فرص كسب الدخل مع الاحتفاظ بكافة الحقوق في العمل. وأن يكون منتجا وأن يكون كاملا. فهل ستتمكن السياسات الاجتماعية للدول من بلوغ هذا المفهوم للعمل اللائق بكل أهدافه. للإجابة عن هذا الإشكال حدد مكتب العمل الدولي مؤشرات كفيلا لبلوغ ذلك من خلال مراعاة ما يلي: أولاً: المشمولين بالاتفاقية

تشمل اتفاقية العمل البحري كل من البحارة والسفن. هذا وتعرف الاتفاقية البحارة بأنهم "جميع الموظفين أو المشاركين أو العاملين بأي صفة كانت على متن سفينة تسري عليها الاتفاقية". بمعنى أي شخص موظف، أو يعمل أو يرتبط بأي صفة على متن سفينة تطبق عليها الاتفاقية. وهذا لا يتضمن الطاقم المشارك في الإبحار أو تشغيل السفينة فحسب، بل يشمل العاملين في وظائف فندقية تقدم خدمات للركاب على متن السفن السياحية وكذا عمال النظافة المتواجدين على متن السفينة وهذا يشمل^٣:

- مجموعة العمال الذين يتم إحضارهم على متن السفينة كعمالة إضافية
 - موظفي الفنادق على متن السفن السياحية
 - أي شخص يعمل على متن السفينة
 - طبقا لنص المادة الثانية من ذات الاتفاقية، تشمل أحكامها جميع السفن سواء أكانت مملوكة ملكية عامة أو خاصة، والتي تعمل عادة في الأنشطة التجارية، السفن العاملة في رحلات دولية أو وطنية أو محلية باستثناء:
 - السفن التي تبحر فقط في المياه الداخلية، أو فقط بالقرب من الشاطئ، أو في مياه محمية أو مناطق تطبق عليها قوانين الميناء.
 - سفن صيد السمك.
 - السفن ذات البناء التقليدي، مثل المراكب والسفن الشراعية .
 - السفن الحربية والمساعدات البحرية.
 - من الممكن للدولة صاحبة العلم استثناء السفن التي لا تقوم برحلات دولية وحمولتها الإجمالية أقل من ٢٠٠ طن من بعض المتطلبات بشرط تغطية حقوق البحارة الهامة من قبل القوانين الوطنية، والاتفاقيات الجماعية، أو أي تدابير أخرى.
- ثانيا : الشروط الدنيا لعمل البحارة على متن السفن وشروط الاستخدام

^١ - Le Droit Maritime Français. Spécial Gens de Mer. Op.cit p113.

^٢ - عرف مكتب العمل الدولي العمل اللائق على انه " العمل المنتج الذي يؤدي في ظروف تسويتها الحرية والإنصاف والأمن وكرامة الإنسان، والذي يحصل عليه النساء والرجال على قدم المساواة، انظر قاموس المصطلحات المرجع السابق ص ٩.

^٣ - الاتحاد الدولي لعمال النقل، دليل للبحارة من الاتحاد الدولي لعمال النقل للبحارة حول اتفاقية منظمة العمل الدولية للعمل البحري ٢٠٠٦، مكتب العالم العربي، ٢٠٠٦، ص ٢.

- ١- الشروط الدنيا لعمل البحارة على متن السفن : تتمثل الشروط الدنيا لعمل البحارة على متن السفن فيما يلي
- الحد الأدنى للسفن: يحضر استخدام أي شخص دون سن ١٦ سنة على متن أي سفينة. كما يحضر العمل ليلا على أي بحار دون سن ١٨ سنة، ما لم يبرر ذلك التدريب الفعلي للبحارة المعنيين والعمل الذي يعرض صحتهم وسلامتهم للخطر.
 - الشهادة الطبية : حيث لا يجوز أن يعمل أي بحار على متن أي سفينة ما لم يقدم شهادة تثبت لياقته الطبية للأداء واجباته^١.
 - التدريب والمؤهلات: حيث لا يجوز لبحار أن يعمل على متن سفينة مالم يكن قد تلقى تدريباً أو ما لم يكن حائزاً على شهادة كفاءة أو مؤهلاً لأداء واجباته.
 - التعيين والتوظيف: حيث يتعين تمكين جميع البحارة من الوصول الى نظام يتسم بالكفاءة والكفاية والمساواة للعثور دون مقابل على عمل على متن السفينة.
- ٢- شروط الاستخدام: تتمثل شروط الاستخدام فيما يلي:
- اتفاقات استخدام البحارة : حيث يحدد شروط وأحكام استخدام البحارة في اتفاق واضح يصاغ كتابة بطريقة قانونية تضمن للبحار فرصة دراسة الاتفاق وشروطه بحيث يقبلها بحرية قبل التوقيع ويكون هذا الاتفاق واجب النفاذ.
 - الأجور: تشترط كل دولة عضو أن تدفع المبالغ المستحقة للبحارة العاملين على متن سفن ترفع عملها على فترات فاصلة لا تتجاوز الشهر. هذا وتجدد الاتفاقية التزامات ملاك السفن في تحرير بيان شهري بالمدفوعات المستحقة وإمكانية تحويلها إلى عائلاتهم أو المعالين والمستفيدين قانونياً. كما تحدد مفاهيم كل من الأجر الأساسي والأجر الإجمالي^٢، ساعات العمل كما يبين طرق الحساب والدفع للحد الأدنى لأجور البحارة.
 - ساعات العمل وساعات الراحة: تكفل كل دولة عضو أن تكون ساعات العمل وساعات راحة البحارة منظمة. وهذا بوضوح حد أقصى لساعات العمل وحد أدنى لساعات الراحة، تعطي ضمن فترات زمنية معينة. هذا وتوضح الاتفاقية مفاهيم ساعات العمل وساعات الراحة مع مراعاة الأحكام الخاصة بالبحارة الشباب دون سن الثامنة عشر سنة. كما تشترط مسك سجلات خاصة بساعات العمل ضماناً للتقيد بأحكام الاتفاقية.
 - الحق في الإجازة: تشترط الاتفاقية على كل دولة عضو منح البحارة المستخدمين على سفن ترفع علمها إجازة سنوية مدفوعة الأجر في ظروف ملائمة مع مراعاة مدة الخدمة، التغيب^٣.
 - الإعادة إلى الوطن: حيث يتعين ضمان تمكين البحارة من العودة إلى أوطانهم دون أن يتحملوا أي تكلفة حيث تشترط كل دولة عضو على السفن التي ترفع علمها أن تقدم ضمانات مالية لتحقيق ذلك.

^١ - تثبت كل شهادة طبية أن سمع البحار و بصره في حالة مرضية و انه لا يعاني من أي حالة طبية يحتمل ان تتفاقم بحكم العمل في البحر. تظل الشهادة سارية لفترة سنتين كحد أقصى. انظر اتفاقية العمل البحري ٢٠٠٦.

^٢ - انظر اتفاقية العمل البحري . الباب الثاني، شروط الاستخدام ، المبدأ التوجيهي باء -٢-٢ - الأجور.

^٣ - تؤكد الاتفاقية على انه: لا يحسب ما يلي كجزء من الإجازة السنوية مدفوعة الأجر: العطلات الرسمية والمعتادة المعترف بها كأيام عطلة دولة العلم، سواء تزامنت أو لم تتزامن مع الإجازة السنوية مدفوعة الأجر. فترات العجز عن العمل الناجمة عن المرض أو الإصابة أو الوضع، بشروط تحددها السلطة ذات الصلة في كل بلد. الإجازة المؤقتة على السير التي تمنح للبحار اثناء اتفاق الاستخدام- الإجازة التعويضية. انظر المبدأ التوجيهي باء ٢-٤ الحق في الإجازة - اتفاقية العمل البحرية ٢٠٠٦.

- تعويض البحار في حالة فقد السفينة أو غرقها: للبحارة الحق في الحصول على تعويض مناسب في حالة الإصابة أو الخسارة أو البطالة الناشئة عن فقد السفينة أو غرقها. وضحت الاتفاقية كيفية وطرق حساب تعويض البطالة.

- مستويات تزويد السفن بالأطعم : حيث يشترط كل عضو أن تكون جميع السفن التي ترفع علمها مزودة بعدد كاف من البحارة المستخدمين على متنها لضمان سلامة وفعالية تشغيل السفينة، مع إيلاء اعتبار الواجب للأمن في جميع الظروف. على أن يؤخذ في الاعتبار الحرص على تجنب الإرهاق المفرط للطاقم والطبيعة و الطاقم الخاص بالرحلة.

- التطور الوظيفي وتنمية المهارات وفرص الاستخدام للبحارة: حيث تضع كل دولة عضو سياسات وطنية ترمي إلى تقرير الاستخدام في القطاع البحري وتشجيع التطور الوظيفي وتنمية المهارات وزيادة فرص الاستخدام للبحارة المقيمين في أراضيها.

ثالثا: الضمان الاجتماعي

تهدف اتفاقية العمل البحري إلى توفير مظلة حماية اجتماعية واسعة للبحارة. وعلى الدول الموقعة على الاتفاقية تأمين ثلاثة جوانب على الأقل من القائمة التي تشمل: العناية الطبية، الإعانة المرضية، إعانة البطالة، إعانة الشيخوخة، إعانة إصابة العمل، الإعانة العائلية. استحقاقات الأمومة، إعانة العجز، إعانة الورثة. وان كانت أهم الجوانب الموصى بها هي: العناية الطبية، والإعانة المرضية، وإعانة إصابة العمل.

تجيز الاتفاقية للاستفادة البحار العامل من الضمان الاجتماعي الخيار في إتباع قانون دولته الأم أو قانون الدولة صاحبة العلم، من خلال اتفاق مع الدولة صاحبة العلم أو من خلال صاحب العمل أو النقابة. ولا يجوز أن تكون المنافع أقل من تلك التي يحصل عليها العمال على اليابسة في تلك الدولة.

رابعا: رفاه عمال البحر

لا يوجد تعريف موحد وشامل لمفهوم " الرفاه " في حين فكرة الرفاه في قانون العمل الفرنسي تحمل معنيين مختلفين؛ الأول الآخذ بعين الاعتبار كل مجالات علاقات العمل التي يمكن أن توفر الراحة بما فيها البيئة الاجتماعية والعائلية للعامل. والثاني مفهوم يقتصر على مراعاة الصحة السلامة في أماكن العمل والوقاية من الأخطار المهنية والحماية الاجتماعية. في حين يظهر المفهوم القانوني للرفاه على أنه وسيلة لتحسين الإطار العام لنشاط العامل أو وسيلة لضمان صحة العامل والنظافة والأمن.

يعرف القانون البلجيكي الصادر ٤ أوت ١٩٩٦ والمعدل بموجب القانون ٠٩ مارس ٢٠٠٥ المتعلق بالرفاه في العمل في المادة ١/٣ على أنه "مجموع العوامل الخاصة بالظروف والشروط التي يجب أن ينفذ فيها العمل على النحو المحدد في المادة ٢/٤". في حين تنص هذه الأخيرة على انه: "يتحقق الرفاه باتخاذ معايير تتعلق بالأمن في العمل، حماية صحة العمال في العمل، التكفل البسيكولوجي أثناء العمل، بيئة العمل، النظافة في العمل، تجميل مكان العمل، حماية العمال ضد العنف والتحرش المعنوي والجنسي في العمل".

بالرجوع إلى اتفاقية العمل البحري، نجدتها اعتمدت لتحديد مفهومه الجمع بين مجالات النظافة والأمن من جهة والراحة في العمل وخلال أوقات الراحة من جهة أخرى. كما أنها فصلت ما بين الاتفاقية والتوصية لسنة ١٩٨٧ من خلال التمييز ما بين الرفاه الواجب توفيره في البحر والرفاه في الميناء (الباب الثالث اللائحة ٤-٤ الوصول الى مرافق الرعاية على البر). وفي كلتا الحالتين ينظر إليه كفضاء منعزل عن علاقات العمل البحرية ويركز على راحة العمال .

بالرجوع الى الباب الثالث من الاتفاقية المتعلق بأمكان الإقامة والتسهيلات الترفيه والغذاء وتقديم الواجبات نجده أعاد صياغة أحكام الاتفاقية رقم ١٦٣ والتوصية رقم ١٧٣، وهذا لضمان

توفير أماكن إقامة وتسهيلات ترفيه لائقة للبحارة على متن السفن وهذا بمراعاة حجم الغرف وغيرها من أماكن الإقامة والتدفئة والتهوية والوقاية من الضجيج والاهتزازات وغيرها من العوامل المحيطة في مكان العمل والمرافق الصحية والإضاءة والعيادة^١.

هذا فضلا عن تسهيلات الترفيه والترتيبات الخاصة بالبريد وزيارة السفينة، حيث يعاد النظر في تسهيلات وخدمات الترفيه على فترات متقاربة لضمان ملائمتها على ضوء التغييرات في احتياجات البحارة^٢. فضلا عن مراعاة الغذاء وتقديم الوجبات وهذا لكفالة حصول البحارة على غذاء ومياه للشرب ذات نوعية جيدة في ظل ظروف صحية منظمة.

بالرجوع إلى الباب الرابع المتعلق بالحماية والرعاية الصحية والرفاه والحماية الاجتماعية، تكون اتفاقية ٢٠٠٦، قد أعادت صياغة صكوك سنة ١٩٨٧ والتي تهدف إلى حماية صحة البحارة وضمان حصولهم على الفور على الرعاية الطبية على متن السفن وتحميل ملاك السفن المسؤولية لضمان حماية البحارة من العواقب المالية الناجمة عن المرض أو الإصابة أو الوفاة التي تحدث أثناء أداء عملهم وهذا بمنحهم المساعدة والدعم الماديين الكافيين. والعمل على أن يعيشوا أو يعملوا و يتدربوا على متن السفينة في بيئة آمنة وصحية. وكذا إلزام ملاك السفن بتوفير أجهزة الوقاية من الحوادث وتقديم التقارير وجمع الإحصاءات بجميع الحوادث المهنية والإصابات والأمراض المهنية وإجراء تحقيقات حول أسبابها وظروفها^٣.

فضلا عن ضمان اعتماد تدابير تهدف الى استفادة البحارة من حماية الضمان الاجتماعي في مجالات الرعاية الطبية وإعانة المرض وإعانة البطالة وإعانة الشيخوخة وإصابات العمل والإعانة العائلية والأمومة وإعانة العجز والورثة.

جديد الاتفاقية هو أنها أدخلت تعديلات على الاتفاقيات السابقة والتي سبق وأن صادقت عليها الدول. فبالرجوع إلى المبدأ التوجيهي المعيار الف-٤-٤، نجدها تفرض على الدول: - ضمان وصول البحارة العاملين على متن السفينة إلى مرافق وخدمات الرعاية على البر لضمان صحتهم ورفاهيتهم. - ضمان حرية استخدام مرافق الرعاية حيثما وجدت دون تمييز - تشجيع الدول الأعضاء على إقامة مجالس الرعاية التي توفر مرافق وخدمات الرعاية بشكل منتظم - التكيف مع مرافق الترفيه وجعلها في متناولهم . في حين جديد المبدأ التوجيهي باء-٤-٤ يكمن في دعوة الأعضاء الى اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تسهيل حرية تداول مواد الترفيه مثل الافلام - الكتب - المجلات - و الأدوات الرياضية بين السفن ووكالات الإمداد المركزية ومنشات الرعاية ليستخدمها البحارة على متن سفنهم وفي مراكز الرعاية على البر. ما يفسر على أنه أساس جديد للمطالب الحالية الخاصة بتحسين ظروف وشروط وصول المتطوعين من الجمعيات التي تلقتي السفن من أجل التبادل.

نخلص بذلك إلى أن الاهتمام برفاه رجال البحر واستنادا على مختلف النصوص التي تناولتها منظمة العمل الدولية والتي لها صلة بالموضوع مر بمراحل ثلاثة:

المرحلة الاولى: التوصية رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٦ و رقم ١٣٨ لسنة ١٩٧٠ المتعلقة بشروط و ظروف إقامة البحارة في الميناء ورفاه عمال البحر ، تتطلب هذه النصوص تحسين ظروف الملاحة تحت

^١ - تحدد الاتفاقية كل شروط المتعلقة بارتفاع الغرف و مساحتها و عدد الاشخاص المقيمين و حمولة السفينة، الاثاث، مفروشات المضاجع و اواني المائدة و غيرها. انظر اللائحة ٣-١ أماكن الإقامة و تسهيلات الترفيه. اتفاقية العمل البحري السابقة الذكر.

^٢ - يعتبر من الترفيه :خزانة، كتب لتسهيل القراءة والكتابة والألعاب، غرف التدخين مشاهدة برامج التلفزيون، عرض الافلام، المعدات الرياضية، ادوات اللعب ، تسهيلات السباحة و تسهيلات لممارسة الحرف اليدوية، معدات الكترونية، امكانية الاتصال الهاتفي بين السفينة و البر مقابل رسوم معقولة . انظر المبدأ التوجيهي ب - ١١-١. تسهيلات الترفيه و الترتيبات الخاصة بالبريد و زيارة السفينة.

^٣ - كما يكون موضوع التحقيق: بيئة العمل مثل الاسطح التي تؤدي عليها العمل وتصميم آلات الإضاءة، معدل وقوع الحوادث المهنية و الإصابات والأمراض، المشاكل الناجمة عن الاجهاد البدني نتيجة زيادة عبئ العمل.

رعاية سفينة دولة العلم، كما تركز على الترفيه والحياة الأسرية للبحار وهذا لضمان الصحة والوقاية من المخاطر كالإدمان على الكحول و قمع الاستدراج للتوظيف في الموانئ المجاورة الى جانب عولمة النقل البحري وبلوغ أنشطة الرفاه دون تمييز.

المرحلة الثانية: الاتفاقية رقم ١٦٣ و التوصية رقم ١٧٣ لسنة ١٩٨٧ المتعلقة برفاه عمال البحر في الموانئ، أعادت هذه النصوص صياغة النصوص السابقة و عملت على تحديثها وتوسيع مفهوم الرفاه ليشمل أبعادا جديدة فيما يخص تحسين شروط وظروف عمل البحارة على المستوى الدولي. وفعلا أثبتت الدراسات المنجزة أنه سنة ١٩٧٠ عرفت حركة السفن التجارية فقط ١ % حالة توقف تقل عن ١٢ ساعة. في حين سنة ١٩٩٨ فترات التوقف لأقل من ١٢ ساعة خصت ٢٧ % من السفن. أما التوقف ما بين ١٢ الى ٢٤ ساعة فقد خص ٤٧ % من السفن. والتوقف عن مدة تزيد عن ٤ أيام تخص ٣ % فقط من السفن وهذا لضمان حياة صحية في البحر خاصة وأن التوقف يسمح بممارسة كل الأنشطة^١.

المرحلة الثالثة: اتفاقية العمل البحري لسنة ٢٠٠٦ فرضت إنشاء مجالس الرفاه بموجب الجزء "أ" الملزم من المدونة وفقا لما يعرف بدور المرافق الاجتماعي وضرورة التوقف في الموانئ من أجل متابعة عمال البحر وظروف عملهم^٢. في حين أن النصح بالرفاه لم تتضمنه سابقا سوى التوصية رقم ١٧٣ لسنة ١٩٨٧ الخاصة بالعمل البحري. الى جانب مراكز الاستقبال لمنح التسهيلات اللازمة على الشاطئ لتحقيق سلامة النقل البحري وخلق أنظمة التفتيش، الشكوى.

خامسا: موقف المشرع الجزائري من اتفاقية العمل البحري ٢٠٠٦

صادقت الجزائر على اتفاقية العمل البحري بموجب المرسوم الرئاسي رقم ١٥-٢٠٠٦ الصادر سنة ٢٠١٦^٣، وكان من المفروض أن تدخل حيز التنفيذ بتاريخ ٢٢ يوليو ٢٠١٧. صرح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بتاريخ ١٩ نوفمبر ٢٠١٩، بأن الجزائر ستحترم كل الاتفاقيات التي صادقت عليها سواء من الجوانب القانونية أو التقنية، مؤكدا على أن الجزائر ستعمل على تطبيق كل التوصيات المنصوص عليها في الاتفاقية وبحث السبل والوسائل الكفيلة للتطبيق الأمثل لاتفاقية العمل البحري في مجال عمل وظروف تشغيل البحارة من خلال ما يلي:

- إرسال تقرير أولي إلى لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية لتقييم مدى تطبيق الجزائر لما ورد في الاتفاقية الدولية.

- إدراج العمل البحري في كلية الحقوق والمعاهد المتخصصة.

- تحسين ظروف العمل للعاملين في القطاع البحري.

- مراجعة تدخل مصالح وزارة العمل في قطاع النقل البحري، حيث سيتم تكثيف العمل لوضع تشريع لتحسين ظروف العمل في السفن التجارية.

- دعوة كل شركات الشحن والنقل البحري إلى ضرورة إعداد وتحسين معايير حماية البحارة.

^١ - خلال الدورة ٧٤، تبنى مؤتمر العمل الدولي معياران يتعلقان برفاه عمال البحر والموانئ. يتعلق الأمر ب الاتفاقية رقم ١٦٣ و التوصية رقم ١٧٣. تهدف الى تزويد عمال البحر بالوسائل الكفيلة بضمان الرفاه لهم و تحسين مستوي معيشتهم، صادقت على هذه الاتفاقية ١٢ دولة الى جانب فرنسا سنة ٢٠٠٤. هذا الالتزام برفاه عمال البحر سبق و ان تناولته فرنسا من طرف فدرالية جمعية البحارة و الوسيط L'AGISM.

^٢ - يمكن لمجالس الرفاه تطوير المهارات و تنسيق اجراءات الوقاية، و أن تصبح مكانا لمناقشة ضوابط النظافة و السلامة لتأمين الحماية الكافية للبحارة اثناء ممارسة عملهم و خلال اوقات الراحة. فضلا عن كونها قادرة على خلق شراكة على مستوى الميناء، سيما وانه فضاء قانوني معقد حيث يتواجد عمال يخضعون لأنظمة قانونية مختلفة.

^٣ - المرسوم الرئاسي رقم ١٥-٢٠٠٦، المؤرخ في ٧ أكتوبر سنة ٢٠١٥، المتضمن التصديق على اتفاقية العمل البحري، الجريدة الرسمية العدد ٥، الصادرة بتاريخ ٣١ يناير ٢٠١٦.

- اتخاذ إجراءات لتقليص أعباء النقل البحري من خلال منح الأولوية للأسطول الوطني، مشيراً إلى أن مصالح دائرته الوزارية تعمل على متابعة تطبيق السلامة المهنية في السفن حيث تم وضع آليات لمراقبة ذلك.

المطلب الثاني: الحماية القانونية للعمل البحري اللائق وفقاً لاتفاقية ٢٠٠٦

تقدم اتفاقية العمل البحري نموذجاً معيارياً فريداً من حيث بنيتها ومحتواها. ما يميز هذه الاتفاقية هو أنها تقدم تعاريف موحدة لكل المفاهيم المرتبطة بعلاقات العمل البحري (العمل البحري، البحار، اتفاق استخدام البحارة، السفينة، مالكي السفن). كما وحدت نطاق تطبيق الاتفاقية على جميع السفن سواء أكانت عامة أم خاصة^١. ليكمن التقدم المنجز من طرف هذه الاتفاقية في نظام المراقبة المبتكر من خلال توزيع المسؤوليات بين مورد اليد العاملة ودولة العلم دولة الميناء^٢. والتفتيش للتحقق من أن ظروف عمل البحارة على متن السفينة المعنية تحترم متطلبات "العمل اللائق" التي تنص عليها الاتفاقية وشهادة العمل البحري والشكاوى. هذا كله يرجح أن تكون هذه الاتفاقية أكثر فعالية بالنسبة لمجموع أحكامها مقارنة مع الاتفاقيات السابقة^٣.

أولاً: مسؤوليات دولة العلم

ما يميز اتفاقية العمل البحري، ما ورد في الباب الخامس المتعلق بتقييد الدول الأعضاء لتنفيذ التزاماتها والحد من مسؤولية دولة العلم بإلزامها بأن تضع نظاماً فعالاً للتفتيش حول مدى احترام ظروف وشروط عمل البحارة وإصدار شهادة تثبت ذلك.

طبقاً لما ورد في هذا الباب، كل دولة علم قامت بالتصديق على الاتفاقية مسؤولة عن التحقق من تطبيق شروط اتفاقية العمل البحري على متن السفن التي تحمل أعلامها. في سبيل تحقيق ذلك يتعين على دولة الجزائر مثلاً، التأكد بأن القوانين الوطنية، والتشريعات أو التدابير الأخرى الموجودة كفيلة بتحقيق شروط الاتفاقية. كأن تتحقق الدولة الجزائرية باعتبارها الدولة التي تحمل السفينة علمها من شرط الحد الأدنى لسن البحار ومدى مطابقته للقانون الوطني والذي يجب أن يمنع أي شخص تحت سن ١٦ عام من العمل. أو شرط تحقق على الأقل ثلاثة من جوانب الضمان الاجتماعي. في حالة ما إذا كنت السفينة تتوافق مع معايير دولة العلم ومع شروط الاتفاقية تقوم الدولة الجزائرية بمنح شهادة العمل البحري وتكون الشهادة صالحة لمدة لا تزيد عن خمس سنوات وإعلان بالتقييد بشروط العمل البحري^٤. وفقاً لما يلي:

١ - تتكون اتفاقية العمل البحري من ثلاثة أجزاء مختلفة و لكن مترابطة وهي المواد و اللوائح و المدونة. تضع المواد و اللوائح الحقوق و المبادئ و الالتزامات الأساسية للدول الاعضاء و المصادقة على الاتفاقية. و لا يمكن تغيير المواد و اللوائح الا من جانب المؤتمر العام لمنظمة العمل وفقاً للمادة ١٩ من دستور المنظمة. أما المدونة فتضع التفاصيل لتنفيذ اللوائح و هي تشمل الجزء - أ - يتضمن معايير ملزمة و الجزء يتضمن مبادئ توجيهية غير ملزمة. أما بالنسبة لمجمل أحكام الاتفاقية فهي تؤكد على ولاية كل دولة عضو فيما يخص انفاذ و تنفيذ القوانين و التقاضي و الاشراف على السفن. انظر: Le Droit Maritime Français. Spécial Gens de Mer. Op.cit p114.

٢ - يقع على عاتق الدولة العضو مسؤولية ضمان تنفيذ شروط هذه الاتفاقية فيما يتعلق بتعيين و توظيف البحارة و كذلك توفير حماية الضمان الاجتماعي للبحارة من مواطنيها المقيمين او المتوطنين على اراضيها. لائحة ٥ - ٣ مسؤوليات توريد اليد العاملة من الاتفاقية.

٣ - كالاتفاقية رقم ١٦٣ التي تقف عند المراقبة بموجب التقارير المقدمة لمنظمة العمل الدولية.

٤ - هذا بالنسبة للسفن التي تبلغ حمولتها الإجمالية أو تتجاوز ٥٠٠ طن و تعمل في رحلات دولية وفقاً لما تقضي به اتفاقية العمل البحري. تنص اللائحة ٥-١ حول مسؤوليات دولة العلم من اتفاقية العمل البحري في الفقرة ٢ " تضع كل دولة عضو نظاماً فعالاً للتفتيش و إصدار شهادات شروط العمل البحري يكفل أن ظروف عمل و معيشة البحارة على متن السفن التي ترفع عملها يستوفي و تواصل استيفاء المعايير الواردة في هذه الاتفاقية.

٥ - الاتحاد الدولي لعمال النقل، دليل للبحارة من الاتحاد الدولي لعمال النقل للبحارة حول اتفاقية منظمة العمل الدولية للعمل البحري ٢٠٠٦، المرجع السابق، ص ٥٣.

١- **شهادة العمل البحري:** على كل سفينة تزيد حمولتها الإجمالية عن ٥٠٠ طن، وتبحر في المياه الدولية أو بين موانئ مختلفة، أن تحصل على شهادة العمل البحري صادرة عن دولة العلم أو عن منظمة معترف بها نيابة عنها. وتكون الشهادة صالحة لمدة لا تزيد عن خمس سنوات. الشهادة تؤكد على تقوم بذلك نيابة مطابقة السفينة لشروط الاتفاقية ويجب التحقق من ما يلي :

- الحد الأدنى للعمر- الشهادة الطبية-مؤهلات البحارة- اتفاقيات توظيف البحارة- الاستعانة بأي شركات توظيف خاصة مرخصة أو موثقة أو منظمة - ساعات العمل وساعات الاستراحة - أعداد العاملين على السفينة - السكن - المرافق الترفيهية على متن السفينة -الطعام والمطاعم - الصحة والسلامة والوقاية من الحوادث - العناية الطبية على متن السفينة - طرق تقديم الشكاوى على متن السفينة - دفع الرواتب - ضمان مالي من أجل الإعادة إلى الوطن - ضمان مالي يتعلق بمسؤولية مالك السفن- يجب التفتيش على السفينة للتأكد من صلاحية الشهادة والتأكد من تجديدها عند نهاية فترة الصلاحية. إذا كانت الشهادة صالحة لمدة خمس سنوات، فلا بد من إجراء تفتيش في الفترة بين السنة الثانية والثالثة. هذا وتبطل صلاحية شهادة العمل البحري عندما لا تتم التفتيشات خلال الفترة المحددة- لا يصادق على الشهادة من قبل دولة العلم أو المنظمة التي تحولها - تقوم السفينة بتغيير علمها - يتغير مالك السفينة - تحصل تغييرات جوهرية على أجهزة السفينة أو على بنائها.

٢- **إعلان المطابقة للعمل البحري:** مرفقا بشهادة العمل البحري لا بد من وجود إعلان المطابقة للعمل البحري. يتضمن هذا الأخير جزاءن: الجزء الأول يشتمل على قوائم تبين كيفية توافق تشريعات دولة العلم مع الاتفاقية، الجزء الثاني يوضع من قبل مالك السفينة لبيان توافق السفينة مع الجزء الأول. ويجب أن يتم التصديق على إعلان المطابقة للعمل البحري من ممثل مخول من قبل دولة العلم أو من قبل منظمة معترف بها نيابة عن دولة العلم، مثل هيئات تنظيم قطاع البحارة. على أن يتم الاحتفاظ على متن السفينة بنتائج التفتيشات، شاملة العيوب والإجراءات المتخذة لتصحيحها. ويجب أن تكون إعلان المطابقة للعمل البحري، وشهادة العمل البحري والوثائق ذات الصلة، جاهزة للتفتيش من قبل مسؤولي دولة العلم ودولة الميناء، ومن قبل ممثلي البحارة ومالكي السفن.

٣- **التفتيش والتنفيذ:** يجب التفتيش على كل متطلبات اتفاقية العمل البحري الخاصة بظروف معيشة وعمل البحارة، على متن السفن، وحتى على السفن التي لا يشترط حصولها على شهادة العمل البحري.

في حال كان تفتيش دولة العلم غير مرض، يمتنع المفتش عن إصدار الشهادة أو يرفض تأييدها أو في أسوأ الحالات يسحبها، خاصة وأن شهادة العمل البحري المستكملة بإعلان التقييد بشروط العمل البحري بينة ظاهرة على أن السفينة قد تم التفتيش عليها من جانب الدولة العضو التي ترفع علمها وأن شروط هذه الاتفاقية في كل ما يتعلق بظروف عمل ومعيشة البحارة قد استوفيت إلى يوم منح الشهادة^١. وهذه أكبر سلطة يمكن أن يتمتع بها المفتشون وفق النظام الحالي . فضلا عن ذلك تغطي الاتفاقية الرفاه الاجتماعي للبحارة حيث تجيز للمفتشين احتجاز السفينة أو منعها من خوض البحر في حال تم انتهاك حقوق العمل أو الحقوق الاجتماعية، مثل حالات الأجور غير المدفوعة أو سجلات الاستخدام غير المنظمة مثلاً^٢. والقضايا التي تشكل خطراً على السلامة والصحة والأمن.

يجب في هذه الحالة على مفتش دولة العلم إرسال تقارير التفتيش لدولة العلم وإعطاء نسخة للقبطان وتعليق نسخة على متن السفن. في الحالات التي لا يكون فيها خرق خطير للاتفاقية، فمن الممكن للمفتش طلب الإصلاح بحلول موعد محدد. وعندما يكون سجل السفينة السابق جيد ويعتبر

١ - أنظر الفقرة ٤ من اللائحة ٥-١-١ مبادئ عامة . مسؤوليات دولة العلم. اتفاقية العمل البحري ٢٠٠٦ .

٢ - عن مجالات التفتيش انظر ص ٤٠ من الاتفاقية . احتجز سنة ٢٠٠٧ ، ٢٥ من أصل ٨٢ سفينة تم تفتيشها بموجب رقابة دولة الميناء. أنظر مجلة عالم الشغل، تعزيز الشحن النوعي و العمل اللائق في عرض البحار، المرجع السابق ص ٤١ .

المفتش أن الخرق للاتفاقية ليس خطيرا فإنه بإمكانه إسداء النصيحة بدلا من اتخاذ هذه الإجراءات. كما يتعين على دولة العلم القيام بما يلي^١:

- الاحتفاظ بسجلات التفتيشات التي تبين ظروف البحارة على متن السفن وعليها إصدار تقارير سنوية حول نشاطات التفتيش.
- التأكد من زوال الخروق وتقرير نوعية العقوبات.
- تسليم التقارير الخاصة بالحوادث الهامة خلال شهر واحد من التحقيق.
- اتخاذ على متن السفينة التي ترفع علمها إجراءات للمعالجة العادلة والفعالة والسريعة لشكاوى البحارة بدعوى انتهاك حقوق البحارة وفقا لاشتراطات الاتفاقية، خاصة وأن الاتفاقية تخول للبحار الحق في تقديم شكواه وفقا للنسخ إجراءات الشكاوى والسارية على متن السفينة مباشرة إلى الربان ومالك السفينة والسلطات المختصة^٢.

ثانيا: مسؤوليات دولة الميناء

تجري عمليات تفتيش دولة الميناء على متن السفن الأجنبية التي تزور ميناء البلد المعني^٣ بغض النظر عما إذا كانت صادقت على الاتفاقية أم لا. بذلك توفر عمليات التفتيش التي تقوم بها دولة الميناء ميكانيكية دائمة للتأكد من المطابقة، فعمليات التفتيش لا تصمم لتعزيز أو إتمام عمليات تفتيش دولة العلم وحسب، بل لحماية مالكي السفن الذين يلتزمون بتقديم ظروف عمل ومعيشة لائقة للبحارة وفق معايير اتفاقية العمل البحري من المنافسة غير العادلة للسفن التي لا تحترم المعايير نفسها والتي تستعمل أعلام بلدان لم تصادق على الاتفاقية أو على الأقل لديها مستوى أدنى من معايير تطبيق هذه الاتفاقية.

تمكن هذه الاتفاقية الدول من القيام بعملية التفتيش على متن السفن الأجنبية التي تزور موانئها والسفن من البلدان حتى التي لم تصادق على الاتفاقية^٤. لكن في حال رفعت سفينة علم بلد صادق على الاتفاقية وقدمت شهادة مقبولة أصدرتها دولة العلم، يجب أن تقبل دولة الميناء بهذه الوثائق كدليل على احترام المعايير، باستثناء بعض الظروف الخاصة^٥. وإن كان عادة ما يصعد إلى متن السفينة مفتش سيطرة دولة الميناء للتفتيش فقط على صلاحية شهادة العمل البحري وعلى صلاحية إعلان مطابقة العمل البحري. ومن الممكن القيام بتفتيش تفصيلي أكثر في الظروف التالية^٦:

- عند عدم إبراز الوثائق، أو كانت الوثائق منتهية الصلاحية أو مزورة.

^١ - الاتحاد الدولي لعمال النقل، دليل للبحارة من الاتحاد الدولي لعمال النقل للبحارة حول اتفاقية منظمة العمل الدولية للعمل البحري ٢٠٠٦، المرجع السابق، ص ٥٤.

^٢ - لا يقتصر تقديم الشكاوى علي البحار وحده فقط، فقد عرفت الاتفاقية الشكاوى على أنها " كل المعلومات المقدمة من قبل البحارة أو نقابة مهنية أو جمعية و بصفة عامة كل شخص له مصلحة في سلامة السفينة و حمايتها من المخاطر التي تهدد صحة و سلامة البحارة علي متنها". انظر اللائحة ٥-١-٥ حول إجراءات الشكاوى على متن السفن من الاتفاقية السابقة الذكر.

^٣ - طبقا لللائحة ٥-٢-١ التفتيش في الموانئ: يجوز أن تخضع كل سفينة ترسو في مسار نشاطها العادي أو لسبب يتعلق بتشغيلها في ميناء دولة عضو للتفتيش بغرض التحقق من التزامها باشتراطات هذه الاتفاقية (بما في ذلك حقوق البحارة) المتعلقة بظروف عمل و معيشة البحارة على متن السفينة. انظر اتفاقية العمل ٢٠٠٦.

^٤ - مجلة عالم الشغل، تعزيز الشحن النوعي و العمل اللائق في عرض البحار المرجع السابق ص ٤٣.

^٥ - بمعنى أن كل دولة عضو تقبل شهادة العمل البحري وإعلان التقيد بشروط العمل البحري باعتبارها دليل على التزامها باشتراطات هذه الاتفاقية (بما في ذلك حقوق البحارة) أي أن يقتصر التفتيش في موانئها على النظر في الشهادة و الإعلان، باستثناء الحالات المذكورة أعلاه. فقرة ٢.

^٦ - الاتحاد الدولي لعمال النقل، دليل للبحارة من الاتحاد الدولي لعمال النقل للبحارة حول اتفاقية منظمة العمل الدولية للعمل البحري ٢٠٠٦، المرجع السابق، ص ٥٧.

- وجود أسس لدى المفتش للاعتقاد بأن ظروف معيشة وعمل البحارة دون المستوى المنصوص عليه في الاتفاقية .
- قيام السفينة بتغيير العلم في محاولة منها لتجنب الامتثال للاتفاقية .
- تقديم شكوى محددة عن ظروف ومعيشة البحارة، من قبل بحار، أو اتحاد عمالي، أو أي شخص أو لمصلحة صحة وسلامة البحارة على متن السفينة وعند وجود عيوب، فعلى المفتش إبلاغ القبطان ومنحه موعدا نهائيا لإصلاحها. كما تكفل كل دولة عضو التحقيق في الشكوى المقدمة من البحارة بدعوى انتهاك حقوق البحارة إلى موظف معتمد في الميناء الذي ترسو فيه سفينة البحار توخيا لتسهيل تصحيح الوضع في نحو سريع وعملي . وإذا وجدت الظروف على متن السفينة بحالة خطيرة على الصحة، والسلامة أو الأمن أو كانت هناك خروق خطيرة أو متكررة لشروط الاتفاقية، فمن الممكن عند ذلك حجز السفينة وحتى حل المشاكل من الحالات التي تستدعي حجز السفينة .
- وجود أي بحار على متن السفينة دون سن الـ ١٦ عام .
- توظيف أي بحار دون سن الـ ١٨ عام للقيام بعمل من المرجح أن يعرض صحته أو سالمته للخطر .
- وجود عدد غير كافي من العمال على متن السفينة .
- أي مخالفات أخرى تشكل انتهاكا للحقوق والمبادئ الأساسية و انتهاكا لحقوق الضمان الاجتماعي للبحارة.
- وجود عدم مطابقة بحيث تؤدي إلى انتهاك تلك الحقوق كتأمين سكن دون المستوى بناء على عرق أو جنس أو النشاط النقابي للبحار .
- تكرار وجود بحارة على نفس السفينة بدون اتفاقية توظيف البحارة .
- تكرار عمل البحار لأكثر من الحد الأقصى لساعات العمل أو حصوله على ساعات استراحة أقل من الحد الأدنى.
- عدم عمل التهوية و/ أو التبريد و/ أو التدفئة بشكل كافي .
- كمية ونوعية الطعام ومياه الشرب غير مناسبة لطبيعة الرحلة .
- عدم وجود دليل طبي أو أجهزة طبية على متن السفينة وكما هو مطلوب .
- عدم وجود طبيب على متن سفن نقل الركاب التي تقوم برحلات دولية لأكثر من ثلاثة أيام. وتحمل ١٠٠ مسافر أو أكثر على متنها.
- تكرار حالات عدم دفع الرواتب أو عدم دفع الرواتب لفترة محددة من الزمن أو تزوير حسابات الرواتب أو وجود أكثر من كشف لحسابات الرواتب.

ثالثا: مسؤوليات شركات تزويد العمالة

تؤكد اتفاقية العمل البحري بأن تقوم كل دولة عضو بالنهوض بمسؤولياتها المنصوص عليها في هذه الاتفاقية والمتعلقة بتوظيف البحارة وتعيينهم وحمايتهم. على الدول المزودة للعمالة كدولة العلم أو كدولة الميناء، التأكد بأن شركات خدمات التوظيف والتعيين التي تم التعاقد معها هي شركات منظمة قانونا وقد يترتب عليها مسؤوليات توفير مظلة الضمان الاجتماعي.

تغطي هذه الاتفاقية ضوابط التوظيف من خلال الشركات العامة والخاصة والنقابات ومن خلال الحصول على وظيفة مباشرة عن طريق مالك السفينة ، وتؤكد على ضرورة التأكد من مصداقية وكالات تزويد العمالة أو من شركات التوظيف، من خلال قيام شركات التوظيف القيام ما يلي^١:

١ - الاتحاد الدولي لعمال النقل، دليل للبحارة من الاتحاد الدولي لعمال النقل للبحارة حول اتفاقية منظمة العمل الدولية للعمل البحري ٢٠٠٦، المرجع السابق، ص ١٤.

- الاحتفاظ بسجل محدث عن كل البحارة الذين قامت وكالات توريد العمالة بتوظيفهم .
 - الاحتفاظ بقوائم محدثة عن السفن وعن عناوين وتفاصيل الشركة التي توظف بها البحارة .
 - اطلاع العامل على حقوقه وواجباته المنصوص عليها في اتفاقية التوظيف وإعطائه وقتا كافيا لتفحص الاتفاقية قبل التوقيع عليها .
 - إعطائه نسخة من اتفاقية التوظيف.
 - التأكد من أن اتفاقياتهم تتوافق مع الاتفاقيات الجماعية والقوانين الوطنية السارية .
 - تحقق العامل من مؤهلاته للحصول على الوظيفة .
 - التأكد من أن مالكي السفن والشركات التي تتعامل معها آمنة ماليا كي لا تتقطع بالعمال السبل في موانئ أجنبية وأن لديهم طرق فعالة لتقديم الشكاوى .
 - التأكد من أن لدى الوكالات نظام تأمين في حالة حاجتهم إلى دفع تعويضات للعامل إذا لم تتمكن من الإيفاء بالتزاماتها الوظيفية تحت نظام الخدمة والتوظيف، أو إذا ما عجز مالك السفينة من تحقيق التزاماته تجاه الاتفاقية وعلى سبيل الممارسة الجيدة يتوجب عليهم أيضا :
 - توظيف أشخاص على معرفة جيدة بقطاع الملاحة البحرية .
 - احترام حق العامل بالخصوصية والحاجة إلى حماية السرية .
 - التأكيد بأن باستطاعتهم التجاوب بشكل سريع وعطوف عند طلب عائلة العامل معلومات أو نصائح بينما يكون العامل في البحر، وبدون أي تكلفة مالية يتحملها العامل أو عائلته .
 - الاحتفاظ بقوائم محدثة تشتمل على العناوين وطرق الاتصال لاستخدامها في حالات الطوارئ .
 - إبلاغ العامل عن أي سياسات خاصة بشركة الشحن البحري، مثل السياسات المتشددة التي لا تسمح بالكحول على متن السفن.
 - تفحص شروط العمل على السفن التي يزودونها بعمالة والتأكد من أنها مطابقة للاتفاقيات الجماعية ، وللقوانين والتشريعات.
- الخاتمة

- صممت اتفاقية العمل البحري لسنة ٢٠٠٦ لتكون صكا قانونيا قابلا للتطبيق كأحد أهم ركائز النظام الدولي لتنظيم الشحن النوعي والعمل اللائق في عرض البحار. وهذا بالنظر لما تنفرد به من ميزات هامة والتي تجعل من السهل على الحكومات تصديقها وتطبيق شروطها على أرض الواقع بشكل عادل . وهذا يرجع لعدة عوامل:
- هيكل الاتفاقية والمرونة التي توفرها للدول من أجل تنفيذ التزاماتها، بمنحها فرص الخيار في تجاوز الالتزامات المفروضة، وتطبيق الأحكام الواردة في قوانينها ولوائحها أو اتخاذ أي تدابير أخرى تعادل أحكام الجزء الذي يتضمن الشروط الملزمة،
 - الهدف من حيث التأكد من حماية البحارة دون تحديد كامل للكيفية. وذلك لتشجيع أكبر عدد من الدول على تصديقها.
 - البناء القانوني للاتفاقية وما تضمنته من:
 - الاشتراطات الدنيا لعمل البحارة على السفن في كل ما يتعلق بالحد الأدنى للسن، الشهادة الطبية، التدريب والمؤهلات، التعيين والتوظيف.
 - شروط الاستخدام في كل ما يتعلق باتفاقيات استخدام البحارة، الأجور، ساعات العمل والراحة، الحق في الإجازة، الإعادة إلى الوطن، تعويض البحار في حالة فقد السفينة أو غرقها، عدد أفراد الطاقم اللازم لتشغيل السفينة، التدريب.
 - غرف الإقامة والترفيه والطعام في كل ما يتعلق بأماكن الإقامة والترفيه، الطعام وتقديم الوجبات.

- الحماية الصحية والرعاية الطبية والضمان الاجتماعي في كل ما يتعلق بالرعاية الطبية على متن السفن وعلى البر، مسؤولية ملاك السفن عن حالات المرض التي تصيب البحار، حماية الصحة والسلامة والوقاية من الحوادث على متن السفن، الوصول الى مرافق الرعاية الصحية على البر، الضمان الاجتماعي.
 - التقيد والالتزام في كل ما يتعلق بمسؤوليات دولة العلم، اعتماد المنظمات المعترف بها، شهادة العمل البحري وإعلان التقيد بشروط العمل البحري، التفتيش والالتزام بالاتفاقية، إجراءات الشكاوى على متن السفن، الحوادث البحرية.
 - مسؤوليات دولة الميناء، في ما يخص التفتيش في الموانئ، إجراءات معالجة شكاوى البحارة على البر، مسؤوليات توريد اليد العاملة.
- إلى جانب تجديدها لجميع المعايير والمبادئ الأساسية الموجودة في سائر اتفاقيات العمل الدولية، الأمر الذي مكنها من تنظيم الشروط الأساسية للعمل اللائق في القطاع البحري من خلال وضع شروط وظروف عمل البحارة من جهة وضمان احترامها من خلال فرض الرقابة على مالكي السفن ومنح البحارة حق التظلم في حالة خرق حقوقهم من جهة أخرى. كل هذا جعلها تتميز بخصائص جديدة من حيث الشكل والمضمون واعتبارها بمثابة ميثاق الحقوق لرجال البحر ومعيار لتأسيس ظروف منافسة نزيهة لملاك السفن.
- حتى الآن تم المصادقة عليها من قبل ٩٣ دولة، وبذلك سيتم تشجيع رقابة دولة الميناء لإنشاء فرص متكافئة بين أفاد الصناعة البحرية عن طريق التحقق من معايير العمل على سفن الدول غير المصادقة تطبيقاً لمبدأ "لا مفاضلة في المعاملة" ويكون بذلك مرجعاً موحداً للتفتيش على المستوى الوطني والعالمي ووضع نظام للتفتيش وترتيب المفتشين طبقاً لمتطلبات اتفاقية العمل البحري.
- على هذا الأساس يتعين على الجزائر وكل الدول المصادقة على الاتفاقية لا سيما العربية منها العمل على تقليل المخاطر ووضع خطة للاستجابة السريعة لتعزيز العمل اللائق في القطاع البحري من خلال وضع شروط وظروف عمل البحارة من جهة وضمان احترامها من خلال فرض الرقابة على مالكي السفن ومنح البحارة حق التظلم في حالة خرق حقوقهم من جهة أخرى. هذا من خلال العمل على تحديث القوانين وتفعيلها والمساعدة في إجراء التفتيش والتحقق على متن السفن والعمل على تكوين المفتشين وتدريبهم بهدف من حيث بلوغ الهدف المزدوج؛ العمل اللائق لعمال البحر من جهة وتخفيف خطر احتجاز السفن في الموانئ الأجنبية من جهة أخرى.