سياسة مراكش

سياسة الـITF
بشأن الحد الأدنى لظروف العمل
على متن السفن التجارية

الإصدار الثاني - مايو 2026

تم استخدام الصورتين الموجودتين في صفحتي 46 و92 من معرض الصور الرقمية بتصريح من صندوق بحارة الـITF.
www.lifeatsea.co.uk

المحتويات

تمهيد 6

سياسة الـITF بشأن الحد الأدنى لظروف العمل على متن السفن التجارية 9

إعلان مراكش 10

مقدمة لحملة أعلام المواءمة 10

الدعوة لإقامة "الصلة الحقيقية" 13

الدعوة إلى الشفافية بشأن المالك المستفيد 13

التعاون والتنسيق بين البحارة وعمال الرصيف 14

استخدام رأس المال العمالي من أجل صناعة مستدامة 14

مستقبل العمل 17

الضغط لتحقيق أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة 21

سياسة مراكش 23

بيان المبادئ 24

بيان الأهداف 26

تعريف أعلام المواءمة (FOC) 28

السجلات التي لم يتم الإعلان عنها كأعلام مواءمة 30

معايير الـITF المقبولة لسفن أعلام المواءمة 31

معايير الـITF المقبولة للسجل الثاني للسفن 32

معايير الـITF المقبولة لسفن الأعلام الوطنية 33

استئجار السفن 34

السفن المسجلة بشكل مزدوج أو متوازي 35

الملاحة الساحلية 36

المعايير الإقليمية 37
حقوق ومسؤوليات سفن أعلام المواءمة 38
التفاوض على الحقوق والمسؤوليات لسفن أعلام المواءمة 39
التجهيز بالعاملين 42
إجراءات الـITF للتشاور بشأن توقيع الاتفاقيات التي تغطي سفن أعلام المواءمة 43

الملاحق 47
سياسة أثينا 48
سياسة الرحلات البحرية 52
سياسة التمويل والتدقيق 54
سياسة التجهيز بالعاملين 59
سياسة الملاحة الساحلية الوطنية 72
سياسة العلم الوطني 76
السياسة البحرية 78
سياسة فرق الصيانة البحرية 80
سياسة ميثاق البحارة 88

تمـهيـد

خلال الكونغرس الرابع والأربعين للاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) المنعقد في سنغافورة، في أكتوبر 2018، اتفقنا على إجراء مراجعة شاملة لسياسة مكسيكو سيتي والسياسات الملحقة بها.

حرص الـITF دائماً على أن تكون حملة أعلام المواءمة (FOC)، التي احتفلت بالذكرى السنوية الخامسة والسبعين لتأسيسها في عام 2023، مرتبطة بالتحديات الراهنة، وقد تُوجت المراجعة الأخيرة لسياستنا في عام 2010 بإصدار سياسة مكسيكو سيتي، بينما أسفرت المراجعة السابقة، التي أُجريت في الذكرى الخمسين لحملة أعلام المواءمة في عام 1998، عن إصدار سياسة أوسلو إلى دلهي. بعد ذلك، في عام 2006، أطلقنا حملة موانئ المواءمة (POC) لتستمر بالتوازي مع حملة أعلام المواءمة (FOC) كإطار شامل للحملات والتنظيم لحماية حقوق الملاحة البحرية، سواءً فيما يتعلق بحرية تكوين النقابات أو الحق في المفاوضة أو السلامة؛ وفي العام نفسه، تم إطلاق اتفاقية العمل البحري، والتي أضافت إطاراً قانونياً دولياً حاسماً لحماية حقوق عمال الملاحة البحرية. ونظراً إلى التغييرات العديدة التي طرأت على الصناعة البحرية منذ عام 2010، فقد أخذت هذه المراجعة في الاعتبار التغييرات التكنولوجية والتطورات الأخرى وتأثيرها المحتمل على سياسة الـITF.

مع بداية عام 2020، أحدثت جائحة كوفيد19- تغييرات جذرية في حياتنا، وقلبت العالم بأسره رأساً على عقب، ولم يَسلَم أي اقتصاد أو سلسلة توريد من تأثيرات هذه الجائحة، وكان التأثير عميقاً بشكل خاص على البحارة وعمال الرصيف، الذين عملوا بلا كلل لضمان إيصال السلع والإمدادات الأساسية للجمهور، وتم التأكيد، أكثر من أي وقت مضى، على دورهم بوصفهم "عمال أساسيين" في الاقتصاد العالمي، ولسوء الحظ، أكدت الطفرة التي حدثت في حالات هجر البحارة على الأهمية المستمرة لعملنا لضمان وجود صلة حقيقية بين مالك السفينة والعلم الذي ترفعه.

في أعقاب الجائحة، سعت العديد من الحكومات إلى إيجاد طرق لبناء اقتصادات أفضل وأكثر مرونة واستدامة، على خلفية إدراكها للأهمية الحاسمة لسلاسل التوريد العالمية، وتتجلى هذه المساعي بشكل خاص في الجهود المتجددة لمعالجة الأضرار المناخية والبيئية. يستقر الشحن في صميم هذه الجهود، ويعمل الـITF بالفعل على تسخير المعايير "البيئية والاجتماعية والمؤسسية (ESG)"، إلى جانب استخدامه المبتكر لرأس المال العمالي لتعزيز النفوذ لصالح البحارة. كما برزت أهمية "العناية الواجبة بحقوق الإنسان" (HRDD) بشكل أكبر بعد الجائحة، ومرة أخرى، كان الـITF في طليعة المنظمات

الداعمة لهذه الأجندة التحولية، وذلك من خلال إبرام اتفاقيات تجريبية مع الشركات الملتزمة بحماية حقوق عمال الملاحة البحرية.

على مدى خمس سنوات، قامت مجموعة منتخبة من قادة النقل البحري بمراجعة جميع جوانب السياسة، بما في ذلك تنفيذها وإستراتيجياتها وعملياتها، وقد خضعت السياسة نفسها لمناقشة مستفيضة وصياغة دقيقة قبل اعتمادها من جانب الكونغرس الثاني والأربعين للـITF الذي عقد في مكسيكو سيتي عام 2010، وساهمت النقابات البحرية المنتسبة بوجهات نظرها وتم التطرق إلى كل قضية ومناقشتها لضمان تنفيذ هذه السياسة وإنفاذها بقوة لتحقيق أهدافها.

تُعتبر هذه السياسة المُتجددة حيوية بالنسبة لعملنا الذي يهدف إلى حماية حقوق العمال وتعزيزها، ونحن فخورون بأن هذه السياسة تُشكل العمود الفقري لحملة أعلام المواءمة التي أطلقها الـITF منذ فترة طويلة.

ستيفن كوتون
الأمين العام للـITF

ديفيد هايندل
رئيس قسم البحارة بالـITF

جاكلين سميث
منسقة بحرية في الـITF

بادي كروملين
رئيس الـITF ورئيس قسم عمال الرصيف به

سياسة الـITF بشأن الحد الأدنى لظروف العمل على متن السفن التجارية

هذه الوثيقة هي بيان لسياسة الـITF ويجب قراءتها في إطار سياسات الـITF الأخرى على النحو الذي تقرره هيئات الـITF المعنية من وقت لآخر (سياسات الـITF).

تحل هذه السياسة محل السياسة التي اعتمدها الكونغرس الثاني والأربعون للـITF في مكسيكو سيتي، والمعروفة باسم سياسة مكسيكو سيتي.

أي ملاحظات توضيحية تتعلق بتاريخ أو تطور سياسات الـITF لا تعتبر بيانات مُلزمة.

تُعتبر النسخة الإنجليزية من هذه السياسة هي النسخة النهائية.

إعـلان مـراكـش

مقدمة لحملة أعلام المواءمة

1— تأسست حملة الـITF ضد نظام أعلام المواءمة (FOC) رسمياً في عام 1948، كردة فعل تجاه مالكي السفن الذين يتخلون عن رفع أعلامهم الوطنية ويتجهون لرفع أعلام الدول الموائمة من الناحية التنظيمية والتجارية.

2— توفر دول أعلام المواءمة لمالكي السفن قدراً أقل من الرقابة التنظيمية، وعدم الكشف عن الهوية (خاصة فيما يتعلق برأس مال الشركة المالكة للسفينة)، وتجنب الضرائب، وضعف أو عدم إنفاذ قوانين العمل. كما أنها تسمح لمالكي السفن باستبدال البحارة الوطنيين ببحارة معظمهم من البلدان الاقتصادية النامية، بشروط وأحكام متدنية جداً بما فيها الأجور، وإمكانية تجنب النقابات العمالية، وبالتالي عرقلة الحوار الاجتماعي وحرية تكوين الجمعيات والحق في التنظيم والمشاركة في المفاوضة الجماعية.

3— يعترض العديد من مالكي السفن والحكومات على استخدام الـITF لمصطلح أعلام المواءمة لوصف سجلاتهم، وبدلاً من ذلك يفضلون الإشارة إلى مثل هذه الأعلام باسم "السجلات المفتوحة"[1]. ومع ذلك، فمن الحقائق التي لا جدال فيها أن ملاك السفن يختارون العلم الذي ترفعه سفنهم من منطلق المصلحة والمواءمة التنظيمية والتجارية ومن أجل تقليل التكاليف وتعظيم الأرباح على حساب المجتمع والبيئة ككل، والأهم من ذلك على حساب البحارة المُستخدَمين أو العاملين على متن سفنهم.

4— لقد كان هدف حملة الـITF لأعلام المواءمة دائماً ذي شقين: الضغط على مالكي السفن لإعادة رفع أعلامهم الوطنية، وتحسين أجور وشروط عمل البحارة العاملين على متن سفن أعلام المواءمة.

[1] قاموس كولينز: تسجيل السفن تحت العلم الوطني متاح لجميع السفن بغض النظر عن الجنسية، والسجل الوطني للسفن مفتوح للسفن من جميع الدول.

5— وعلى الرغم من أن الهدف الثاني شهد نجاحات كبيرة، إلا أن الهدف الأول لم يحقق النتيجة المرجوة منه. بل أصبحت أعداد السفن المدرجة تحت سجلات أعلام المواءمة في ازدياد. وبالإضافة إلى ذلك، أنشأت بعض البلدان البحرية التقليدية سجلات دولية أو سجلات ثانية و/أو عدلت أنظمتها وسياساتها الوطنية لتوفير مرونة أكبر لمالكي السفن من أجل الحفاظ على أساطيلها الوطنية.

6— تنص اتفاقية الأمم المتحدة لقانون البحار (UNCLOS) في المادة 94 على أنه يتوجب على كل دولة أن تفرض ولايتها وسيطرتها بفعالية في المسائل الإدارية والتقنية والاجتماعية على السفن التي ترفع علمها. ومع ذلك، فإن العديد من دول العلم لا تستطيع أو لا ترغب في تنفيذ هذه المادة تنفيذاً تاماً.

7— بوجه خاص، تختار سجلات أعلام المواءمة التي تضم أعداداً كبيرة من السفن تفويض جمعيات التصنيف التجاري بالتزاماتها القانونية[2]، والتي تتخذ القرارات بشأن السفن وفقاً للمعايير الفنية. وبعض سفن أعلام المواءمة تُدار جيداً من الناحية الفنية، وتكافئ في بعض الحالات أو تتفوق على السفن المسجلة في بعض السجلات الوطنية.

8— ومع ذلك، لا يمكننا أن نصف الأثر البيئي لسفن أعلام المواءمة بالجيد؛ فنصف الأسطول العالمي مسجل في ثلاثة فقط من دول أعلام المواءمة. ودول أعلام المواءمة غير قادرة أو بالأحرى غير راغبة في الالتزام بخفض الانبعاثات الضارة لأنها قد تخشى فقدان الدخل الناتج من سجلاتها، على سبيل المثال نتيجة المبالغ المدفوعة لبرامج مقايضة الانبعاثات العالمية أو انخفاض عدد السفن المسجلة لديها. يدعم الـITF الانتقال العادل نحو هدف الانبعاثات الخالية من الكربون للشحن البحري بحلول عام 2050، لأنه يشكل أهمية بالغة لتحقيق أهداف الانبعاثات العالمية. ويدعو البلدان إلى اعتماد أهداف قطاعية واضحة لتقليص الانبعاثات إلى الصفر، إما بشكل متعدد الأطراف عن طريق المنظمة البحرية الدولية أو من خلال إدراج الشحن البحري كجزء من سقف الانبعاثات الذي التزمت به هذه البلدان في باريس[3].

9— تم إدخال العديد من اللوائح الدولية على الصناعة البحرية، وجميعها ذات طابع تقني باستثناء واحدة هي (اتفاقية العمل البحري لمنظمة العمل الدولية لعام 2006). ولكن لم ينجح أي من هذه اللوائح في تعزيز 'الصلة الحقيقية' بين مالك/مشغل السفينة والعلم الذي ترفعه، أو زيادة الشفافية أو الرقابة بهذا الصدد.

2 جمعيات التصنيف التجاري هي المنظمات التي تعمل على وضع وتطبيق المعايير الفنية لتصميم وبناء واختبار السفن، والتي تُجري الفحوصات والتفتيشات على متن السفن.

3 من ورقة موقف الـITF: آفاق الشحن البحري المستدام.

10— نجحت حملة أعلام المواءمة التي أطلقها الـITF في إقناع العديد من مالكي السفن وشركات إدارة السفن بالمشاركة في اتفاقيات مفاوضة جماعية لتنظيم ظروف عمل البحارة وأجورهم على متن سفن أعلام المواءمة التابعة لهم. وقد حققت ذلك من خلال مزيج من الإضرابات التي قامت بها النقابات البحرية، وتطوير العلاقات مع مالكي ومدراء السفن من خلال المفاوضة الجماعية، بما في ذلك منتدى التفاوض الدولي (IBF)[4].

11— ومع ذلك، تشير التقديرات إلى أن أكثر من نصف السفن الدولية المشاركة في التجارة العالمية والتي ترفع أعلام المواءمة لا تزال تفتقر إلى اتفاقيات مفاوضة جماعية. ولذلك، يستكشف الـITF سبلاً جديدة لزيادة النفوذ، مثل التركيز على العوامل البيئية والاجتماعية والمؤسسية (ESG) والعمل مع صناديق التقاعد في دورهم كأوصياء على رأس المال العمالي وتعزيز معايير العمل في الاعتبارات البيئية والاجتماعية والمؤسسية.

12— يعتقد الـITF أن الشحن البحري لن يكون مستداماً إذا لم يحترم حقوق الإنسان، وبما فيها حقوق العمال.

4 يجمع منتدى التفاوض الدولي (IBF) بين الـITF ومجموعة التفاوض المشترك (JNG)، التي تتألف من مجلس أصحاب العمل البحري الدولي (IMEC)، والرابطة الدولية لإدارة البحارة في اليابان (IMMAJ)، ورابطة مالكي السفن الكورية (KSA) وشركة إيفرغرين التايوانية. وهناك أهداف ونظام داخلي لمنتدى التفاوض الدولي، وهو يتفاوض على المستوى الدولي بشأن شروط عمل البحارة العاملين على متن سفن أعلام المواءمة.

الدعوة لإقامة "الصلة الحقيقية"

13— كانت 'الصلة الحقيقية' بين دولة العلم وبين السفينة ومالكها منذ البداية في صميم حملة أعلام المواءمة التي أطلقها الـITF. وتنص المادة 91 من اتفاقية الأمم المتحدة لقانون البحار لعام 1982 على أنه يجب أن تكون هناك "صلة حقيقية" بين السفينة والدولة التي منحتها جنسيتها. وقد حاولت اتفاقية الأمم المتحدة بشأن شروط تسجيل السفن (1986) توضيح الكيفية التي يُمكن بها لدولة ما أن تضمن وجود صلة حقيقية، ولكن الاتفاقية لم يتم التصديق عليها على نطاق واسع ولم تدخل حيز التنفيذ.

14— يواصل الـITF معارضته لنظام أعلام المواءمة ويتمسك بموقفه المتمثل بضرورة وجود صلة حقيقية بين الدولة والسفينة ومالكها.

15— من شأن قيام دولة العلم بتقديم تفسير 'للصلة الحقيقية' وتطبيقها بشكل أقوى وأشمل أن يكفل تكافؤ الفرص بشكل أفضل. كما أنه سيساعد الصناعة البحرية في تسهيل تحقيق أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، من خلال تطوير سلاسل توريد عالمية الآمنة، والاستثمار في كفاءة الطاقة، وتعزيز ممارسات مكافحة الفساد والعناية الواجبة بحقوق الإنسان في سلاسل التوريد العالمية.

الدعوة إلى الشفافية بشأن المالك المستفيد

16— تعتمد سلاسل التوريد العالمية على النقل البحري، وهذا ما يشار إليه غالباً باسم "العمود الفقري للتجارة العالمية والاقتصاد العالمي"[5]. ومع ذلك، لا توجد إرادة سياسية دولية كافية لتنفيذ التدابير اللازمة لمعالجة قضايا نقص الحوكمة المؤسسية والشفافية المالية المتأصلة في نظام أعلام المواءمة.

5 الأمين العام السابق للأمم المتحدة، بان كي مون https://press.un.org/en/2016/sgsm18129.doc.htm

17— إن مفتاح معالجة هذه القضايا يكمن في القدرة على تحديد المالك المستفيد من السفينة – وهو الشخص أو الكيان الذي يعتبره الـITF المالك النهائي أو الحقيقي للسفينة. ويتمتع المالك المستفيد بالسيطرة الفعلية على تشغيل السفينة وهو الذي يستفيد من أي أرباح تحققها السفينة. وعادةً ما يكون المالك المستفيد مختلفاً عن مالك السفينة المسجل في سجلات أعلام المواءمة، والذي قد يكون مجرد شركة ليس لديها إلا "صندوق بريد" وتم إنشاؤها لغرض وحيد هو تسجيل السفينة.

18— بينما تسعى بعض الحكومات إلى تحقيق الشفافية بشأن المالك المستفيد في قطاعات أخرى، فإن الشيء نفسه لا يحدث في المجال البحري، حيث تشتد الحاجة لهذه الشفافية بسبب نظام أعلام المواءمة.

19— تمكن الشفافية بشأن المالك المستفيد تُالنقابات العمالية، والعمال، والمواطنين، وقادة القطاع الخاص، ووسائل الإعلام، ووكالات إنفاذ القانون من الوصول إلى المعلومات حول الأشخاص الحقيقيين الذين يقفون وراء الشركة أو الهيكل القانوني أو الممتلكات. وهذه المعرفة ضرورية من أجل التصدي للانتهاكات البيئية والاجتماعية، والعقوبات المالية، ولمنع الجرائم.

التعاون والتنسيق بين البحارة وعمال الرصيف

20— إن دعم نقابات عمال الرصيف المنتسبة إلى الـITF في حملة أعلام المواءمة هو أمر بالغ الأهمية، ويعمل الـITF حالياً على تسهيل الدعم المماثل لنقابات البحارة لغايات الترويج لحملة موانئ المواءمة (POC).

21— تهدف حملة موانئ المواءمة إلى ضمان تطبيق المعايير المقبولة لنقابات عمال الرصيف المنتسبة إلى الـITF في الموانئ والمحطات في جميع أنحاء العالم لمكافحة الاستغلال وتحسين الصحة والسلامة ومنع خسارة الوظائف. وتشمل مواضيع الحملة الرئيسية السلامة والصحة المهنية، وتربيط الحاويات، والأتمتة، والمعايير البيئية والاجتماعية والمؤسسية ورأس المال العمالي، وتعزيز نقابات عمال الرصيف.

استخدام رأس المال العمالي من أجل صناعة مستدامة

22— صناعة الشحن البحري تستهلك رأس المال بكثافة، وتتطلب مبالغ كبيرة من الاستثمار. وتتفاقم تحديات تأمين التمويل المستدام بسبب التحدي المتمثل في الوصول إلى الانبعاثات الكربونية الصفرية في القطاع البحري بحلول عام 2050. وسوف يتطلب هذا استثمارات ضخمة من القطاعين العام والخاص، وتمويلاً تقليدياً من البنوك، وإنفاقاً حكومياً على البحوث والتعليم والبنية التحتية.

23— يساهم عمال النقل بالفعل في هذه الاستثمارات، سواء بشكل مباشر كدافعي ضرائب أو بشكل غير مباشر من خلال صناديق معاشاتهم التقاعدية. وتطلق لجنة رأس المال العمالي (CWC)[6] على مدخرات التقاعد اسم رأس مال العمال. وتقول: "بوصف العمال الملاك المستفيدين من هذه الأجور المؤجلة، فإنهم الملاك غير المباشرين لجزء كبير من أسواق الأسهم في العالم...ونتيجة لذلك، يتم استثمار رأس المال العمالي في الأسواق المالية حول العالم وعبر فئات الأصول المختلفة مثل الأسهم العامة، والسندات والاستثمارات البديلة".

24— وهذا يعطي العمال ونقاباتهم دوراً هاماً في ضمان ربط الاستثمار العام والخاص بمعايير قوية تدعم نماذج الأعمال المستدامة حقاً؛ ويساهم في تحقيق الرخاء للجميع، بدلاً من تعزيز أوجه عدم المساواة الحالية في الأجور وتقويض ظروف عمل عمال النقل.

25— إن زيادة التركيز على رأس المال العمالي والمستثمرين ــ بالإضافة إلى استمرار التفاعل السياسي مع الحكومات من خلال الهيئات المختلفة في الأمم المتحدة ــ يمكن أن يُؤمن الدعم الدولي لتحسين المتطلبات المتعلقة بالمسائل الاجتماعية وزيادة الشفافية في نظام أعلام المواءمة. وهذا سيشمل إشراك النقابات العمالية، وتغطية البحارة باتفاقيات المفاوضة الجماعية.

6 لجنة رأس المال العمالي هي مبادرة مشتركة منذ عام 1999بين الاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC) والاتحادات النقابية العالمية (GUFs) واللجنة الاستشارية النقابية لدى منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (TUAC).

حقوق البحارة بوصفها معايير اجتماعية رئيسية

26— أصبحت الفكرة القائلة بأن المستثمرين يجب أن يأخذوا بعين الاعتبار العوامل البيئية والاجتماعية والمؤسسية عند اتخاذ قراراتهم فكرة مقبولة حالياً على نطاق واسع. وقد ازداد هذا التوجه في سياق جائحة كوفيد19- وحالة الطوارئ المناخية الراهنة.[7] كما أن احترام حقوق الإنسان بالنسبة للبحارة هو التزام أخلاقي وقانوني بالنسبة للشركات. وتقع على عاتق جميع الشركات مسؤوليات والتزامات قانونية متزايدة، لتنفيذ العناية الواجبة بحقوق الإنسان على طول سلاسل التوريد الخاصة بها.[8]

27— لاحظ الـITF سوقاً مضطربة للمبادرات البيئية والاجتماعية والمؤسسية، مع وجود تعريفات متباينة جداً لمفاهيم إدارة الأصول أو الاستثمار المسؤول، ووجود ضعف يتعلق بمراقبة وإنفاذ هذه المبادرات.

28— وهذا يوفر فرصة لنقابات العمال البحرية لتسليط الضوء على حقوق البحارة بوصفها معايير اجتماعية رئيسية يجب على المستثمرين مراعاتها عند التواصل مع أعضاء مجالس الإدارة بشأن أداء الشركات. ويبحث الـITF في كيفية إقامة علاقات إستراتيجية مع صناديق التقاعد لتحقيق ذلك، حيث تسعى هذه الصناديق بصورة متزايدة إلى الاستثمار في البنية التحتية للنقل.

29— كجزء من هذه الإستراتيجية، سيقوم الـITF بوضع نماذج لمعايير العمل التي تعتبر سياسات بيئية واجتماعية ومؤسسية مناسبة للشركات العاملة في قطاعي النقل البحري والموانئ. وستكون هذه النماذج بمثابة إرشادات شاملة للمستثمرين وستُظهر قيمة العمل التعاوني مع النقابات العمالية في بناء انتقال عادل نحو صناعة مستدامة.

30— ويجب أن تتضمن هذه النماذج احترام حقوق العمال، ومعالجة الثغرات في الأداء بشأن بالقضايا التي حددتها النقابات المنتسبة، مثل الأتمتة، والاستعانة بمصادر العمالة الخارجية، والصحة والسلامة، والمساواة، وأنواع الوقود البديلة.

31— يجب على الـITF ربط هذه المعايير بالإجراءات الحالية الفعالة لحماية حقوق الإنسان في جميع سلاسل التوريد العالمية. وهذا يتطلب من المؤسسات الاستثمارية أن تدرك، كجزء من الحوكمة الرشيدة للشركات، دور عمال النقل ونقاباتهم في تحديد القضايا البيئية والاجتماعية والمؤسسية وفي مراقبة أداء الشركات في الممارسة العملية.

32— يجب أن يدعم الـITF إدراج هذه المعايير ضمن إطار إلزامي للمستثمرين والشركات من خلال الأنظمة. والتطورات التي تحدث في أوروبا في هذا السياق مفيدة ويمكن استخدامها للدعوة إلى تحقيق متطلبات مماثلة في أماكن أخرى.

7 في فبراير 2021، توقعت بلومبرغ أن تتجاوز أصول الشركات التي تتبع الممارسات البيئية والاجتماعية والمؤسسية 53 تريليون دولار أمريكي بحلول عام 2025 وأن تُمثل أكثر من ثلث إجمالي الأصول الخاضعة للإدارة على مستوى العالم. وهذا التوجه هو الأقوى في أوروبا، وهناك مناطق أخرى تحذو حذوها.
https://www.bloomberg.com/professional/blog/esg-assets-may-hit-53-trillion-by-2025-a-third-of-global-aum/

8 https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/ITF-HRDD_Guidance.pdf

33— سوف يقوم الـITF باستغلال شبكات المستثمرين الموجودة بين يديه، بالإضافة إلى تحديد أهداف جديدة وحلفاء محتملين لزيادة تأثير إستراتيجيات رأس المال للعاملين في مجال النقل. وتتمتع النقابات المنتسبة في بعض البلدان بالفعل بعلاقات راسخة مع صناديق المعاشات التقاعدية وصناديق الادخار التقاعدية، وذلك على سبيل المثال من خلال الأمناء الذين يتم تعيينهم من قبل النقابات.

34— ومع ذلك، هناك حاجة إلى مزيد من العمل لضمان إمكانية تطبيق المعايير البيئية والاجتماعية والمؤسسية على الشركات الخاصة، فضلاً عن شركات المساهمة العامة المدرجة في البورصات العالمية. ويمكن أن يكون لهذا تأثير كبير، حيث أن ستة من أكبر عشر شركات عالمية للسلع الأساسية والتي تعتبر من أهم الجهات المستأجرة للسفن مملوكة للقطاع الخاص.

مستقبل العمل

35— يتأثر قطاع النقل البحري بالتوجهات العالمية المهمة – مثل سلاسل التوريد، والتكنولوجيات الجديدة، وأزمة التغير المناخي، والأوبئة الصحية. ويجب أن يعمل الـITF على حماية وضمان حقوق عمال النقل وسلامتهم في مواجهة هذه التحديات.

صاحب العمل الاقتصادي

36— تسمح التكنولوجيا الرقمية لشركات التجارة بممارسة سيطرة أكبر على كل جانب من جوانب سلسلة التوريد الخاصة بها، بما في ذلك علاقات التوظيف. ونتيجة لذلك، يشهد الـITF تحولاً في السلطة من صاحب العمل التقليدي نحو "صاحب العمل الاقتصادي"، وضعفاً في الضمانات الموفرة لعمال النقل.

37— يتم تعريف صاحب العمل الاقتصادي على أنه شركة تتحكم في عمل الموظف وتديره بغض النظر عن صاحب العمل الرسمي، أو من يدفع راتب الموظف.

صحة العمال وسلامتهم

38— تنص اتفاقية العمل البحري لمنظمة العمل الدولية لعام 2006 على ضرورة حماية صحة البحارة ورفاهيتهم وضمان حصولهم الفوري على الرعاية الطبية على متن السفن وعلى الشاطئ.

39— يعتقد الـITF أن الاستدامة البحرية ينبغي أن تقاس بصورة أوسع من مجرد استخدام الطاقة. وينبغي أن تضمن الحملة الرامية إلى الحد من البصمة الكربونية لقطاع الشحن أن تكون صحة العمال وسلامتهم وحمايتهم في صميم المقترحات الرامية إلى خفض الانبعاثات الناتجة عن الشحن البحري. ويجب أن يكون العمال البحريون آمنين عندما يتعاملون مع التكنولوجيات الجديدة وأنواع الوقود البديلة.

40— وسيتطلب ضمان ذلك لوائح جديدة ومحدثة، ومؤهلات جديدة، ومزيداً من التدريب، والنفقات المالية من جانب مالكي السفن. ويدعو الـITF الدول إلى اتباع نهج أكثر مسؤولية وتنظيماً لتنمية مهارات البحارة، والعمل مع الشركاء الاجتماعيين لضمان حصول البحارة على تدريب منتظم وعالي الجودة.

41— يعتقد الـITF أنه يجب ضمان الانتقال العادل بالنسبة لعمال النقل من أجل الانتقال نحو قطاع بحري أكثر استدامة. وسيتطلب هذا توفير الحماية الاجتماعية، والحوار الاجتماعي، والتدريب لمساعدة العمال والشركات على استخدام التكنولوجيا الجديدة بفعالية. ولا يمكن لعمال النقل أن يكونوا أطرافاً ثانوية.

42— يعتقد الـITF أن التكنولوجيا يمكن أن تكون ذات فائدة كبيرة عند يتم تقديمها بالتعاون مع عمال النقل ونقاباتهم، لضمان اتباع نهج يُركّز على الإنسان خلال تطوير التكنولوجيا ونشرها. ويجب تمثيل العاملين في المجال البحري في كل مستويات النقاش حول النقل المستدام، من مكان العمل إلى الساحة الدولية.

43— يدرك الـITF أن التكنولوجيا يمكن أن تساعد النقابات العمالية على تنظيم وتوفير التدريب لأعضائها.

خطط الاستجابة للأزمات العالمية

44— يتمتع العاملون في المجال البحري بدور حاسم في تسهيل أداء الاقتصاد العالمي. ومع ذلك، يعمل العديد منهم في ظروف سيئة وهم عرضة للخطر، وقد أبرزت ذلك جائحة فيروس كورونا عام 2019، وخصوصاً خلال أزمة تبديل الطواقم. ويحتاج الـITF إلى العمل مع نقاباته العمالية المنتسبة لوضع خطط فعالة للتصدي للأزمات العالمية وحماية العاملين في المجال البحري.

تحسين المساواة والتنوع

45— من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين والتنوع في البحر للأجيال الحالية والمقبلة، يجب التصدي للممارسات والقيم التقليدية في الصناعة البحرية، وكذلك ضمان مراعاة رفاه البحارة على النحو الواجب. ويعتقد الـITF أ أنه ينبغي معالجة مسألة المساواة والتنوع في لوائح الشحن البحري، فضلاً عن ضمان وجود سياسات تقوم على المساواة والتنوع لدى شركات النقل البحري.

46— عادةً ما تكون هناك أعداد أكبر من النساء العاملات على متن سفن الملاحة الساحلية بسبب علاقة العمل التي تكون دائمة، وجداول العمل ومستويات الأجور التي تكون أفضل مقارنة بسفن أعلام المواءمة. ويمكن أن توفر فرص التدريب المتبادل بين الأقسام وسيلة خالية من التمييز للنساء للحصول على مهنة في البحر. وينبغي تعزيز هذه الممارسات من أجل تشجيع توظيف البحارة النساء.

47— مع انتشار التكنولوجيا الرقمية عبر القطاع، ينبغي أن تنعكس هذه التحسينات على الاتصال على متن السفينة، وتحسين بيئة العمل وتحقيق التوازن بين العمل والحياة، وهذا بدوره سيجعل الصناعة أكثر جاذبية، وخاصة بالنسبة للعمال الشباب. ومن المتوقع أيضاً أن يتم توفير المزيد من الوظائف البحرية على الشاطئ في المستقبل، مما يجعلها أكثر جاذبية بالنسبة للبحارة النساء.

التنمر والتحرش

48— لا يزال التنمر والتحرش يمثلان مشكلة واسعة الانتشار في جميع البلدان وفي جميع مجالات العمل. ويمكن للعنف والتحرش أن يحول دون وصول العمال، وخصوصاً النساء، إلى الوظائف والتقدم في الحياة المهنية. وهو يؤثر على السلامة البدنية والنفسية للعمال، كما يؤثر على ثقافة مكان العمل، والكرامة في العمل والإنتاجية.

49— تقر اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 وتوصيتها رقم 206 بحق كل إنسان في عالم عمل خال من العنف والتحرش، بما في ذلك العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي. كما أن إنهاء العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي يقع في صميم الاتفاقية والتوصية. وهي توفر أساساً قوياً لضمان أن يتمحور التوظيف حول العمل الآمن واللائق، ولا يُترك أي عامل دون حماية. وتضمنت التعديلات التي أدخلت في عام 2016 على اتفاقية العمل البحري (MLC) زيادة حماية البحارة من التحرش والتنمر على متن السفن.

50— لمعالجة نقص المهارات في المستقبل، هناك حاجة إلى سياسة نشطة لتعزيز مشاركة النساء والشباب والفئات الأقل تمثيلاً في المجال البحري كجزء من الانتقال العادل. ويمكن للنقابات أن تحرز حقوق وظروف عمل أفضل للعمال من خلال تنظيم الحملات لتحسين التشريعات الحالية والاستفادة من أحكام الاتفاقية رقم 190. ويمكن أن تساعد الاتفاقية في إزالة الحواجز التي تحول دون التوظيف وتعالج الإقصاء الممنهج من فرص العمل اللائقة. وعند التفاوض حول اتفاقيات المفاوضة الجماعية، يمكن للنقابات أن تعمل على جعل تدابير منع العنف والتحرش والتصدي لهما جزءاً من الاتفاقية.

التعاون على مستوى الصناعة

51— إن مهمة حماية القطاع البحري والعاملين فيه خلال جميع هذه التحديات الماثلة في الاقتصاد العالمي تتطلب نهجاً مرناً وتعاونياً وواقعياً من جانب جميع الأطراف. ويجب أن تكون هناك موازنة ناجحة بين مصالح أصحاب العمل، والعمال، والمجتمعات البحرية.

52— يدعو الـITF البلدان إلى تعزيز العناية الواجبة بحقوق الإنسان لضمان الأجور اللائقة وظروف العمل والأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي للبحارة. وينبغي على الحكومات أن تشجع على تغطية السفن باتفاقيات مفاوضة جماعية معتمدة من الـITF في حالة سفن أعلام المواءمة، وتغطية السفن التي ترفع الأعلام الوطنية باتفاقيات مفاوضة جماعية وطنية. ويتعين على الحكومات أيضاً أن تعتمد إستراتيجيات وطنية لضمان توفير المزيد من الفرص للمتدربين والطلاب على متن السفن التي ترفع أعلامها لضمان استدامة الصناعة البحرية.

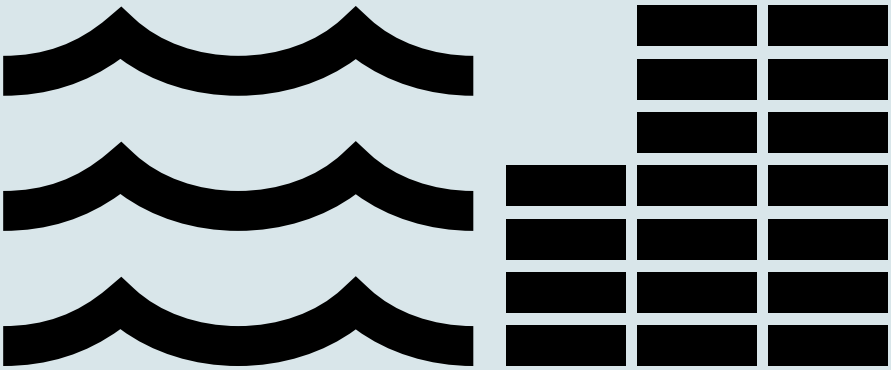
الضغط لتحقيق أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة

53— يلتزم الـITF بزيادة الضغط على الحكومات للعمل على تحقيق أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة (SDGs)[9]. وسوف يدعم مكاتبه الإقليمية وشبه الإقليمية لتعزيز جهود الضغط بشأن الأهداف السبعة التي تشكل أولوية خاصة لحملة أعلام المواءمة. وهي:

- **الهدف رقم 3 الصحة الجيدة والرفاه**
- **الهدف رقم 4 التعليم الجيد**
- **الهدف رقم 5 المساواة بين الجنسين**
- **الهدف رقم 8 العمل اللائق ونمو الاقتصاد**
- **الهدف رقم 9 الصناعة والابتكار والهياكل الأساسية**
- **الهدف رقم 13 العمل المناخي**
- **الهدف رقم 17 عقد الشراكات**

9 https://sdgs.un.org

سياسة مراكش



بيـان المـبـادئ

1— يعارض الـITF نظام أعلام المواءمة ويعتقد أنه يجب أن تكون هناك 'صلة حقيقية' بين العلم الذي ترفعه السفينة والمكان الذي يملك السفينة وينتفع بها ويسيطر عليها. وكقاعدة عامة، فشلت سجلات أعلام المواءمة في فرض الحد الأدنى من المعايير الاجتماعية و/أو الحقوق النقابية للبحارة، وأظهرت عدم الرغبة وعدم القدرة على الامتثال للمعايير الدولية. وهذه المعايير تشمل معايير السلامة الدولية، ومعايير العمل البحري الدولية، وحقوق الإنسان والحقوق النقابية. ونتيجة لذلك أصبح هناك نقص في الرقابة الاجتماعية[10] على السفن المدرجة في مثل هذه السجلات، مقارنة بالرقابة التي تمارسها النقابات الديمقراطية والمستقلة.

2— تُمكن أعلام المواءمة مالكي السفن من تخفيض تكاليفهم التشغيلية عن طريق جملة أمور، ومنها تجنب الضرائب، والتسعير التحويلي، وتجنب النقابات العمالية، وتوظيف البحارة غير المقيمين و/أو حاملي جوازات السفر الأجانب بمعدلات أجور منخفضة للغاية، وعدم دفع اشتراكات الرعاية الاجتماعية والضمان الاجتماعي لطواقمهم، واستخدام البحارة لمناولة البضائع، وتجنب تطبيق معايير السلامة والبيئة المطبقة بحزم. ونتيجة لذلك، تتمتع سجلات أعلام المواءمة بميزة تنافسية مقارنة بالسجلات الوطنية التي تتحمل تكاليف تشغيل عالية وتخضع لقوانين ولوائح الإدارات البحرية المنشأة على أسس سليمة في دولة العلم. وتسمح أعلام المواءمة أيضاً لشركات الشحن البحري بإنشاء هياكل ملكية معقدة تتسم بانعدام المساءلة الإدارية والتنظيمية والشفافية.

10 يعتقد الـITF أن الرقابة الاجتماعية، من جملة أمور، تشمل العناصر التالية:
- تغطية اتفاقيات المفاوضة الجماعية
- الاعتراف بالنقابات العمالية
- الشروط والأحكام وفقاً لمعايير الـITF
- الالتزام بالمعايير الدولية ومعايير العمل الدولية، ولا سيما اتفاقية العمل البحري والاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية
- الإنفاذ

3— يعتقد الـITF أن نظام أعلام المواءمة ليس إلا نظاماً للمنافسة غير العادلة، وغالباً ما يتم اختيار البحارة بناءً على التكلفة بدلاً من المهارة، ويكون توظيفهم ذي طبيعة مؤقتة، وبالتالي، لا يُولى اهتمام يُذكر لاحتياجات البحارة أو الاحتياجات المستدامة طويلة الأجل للصناعة والمجتمع ككل. ولا تساهم سجلات أعلام المواءمة بشكل عام في تدريب البحارة أو في التطوير الوظيفي للبحارة الذين يعملون على متن هذه السفن ويرفعون أعلامها.

4— إن الـITF يناهض التمييز واستغلال البحارة ويعتقد أن استخدام سجلات أعلام المواءمة يسهل الاستغلال المباشر للبحارة ويُمكّن المالكين من دفع أجور البحارة ومعاملتهم على النحو الذي يرونه مناسباً. وبهذا يُصبح ميزان القوى غير متكافئ.

بيـان الأهـداف

5— في ضوء ما سبق، يقوم الـITF بتنظيم حملات ضد أعلام المواءمة (FOCs) والشحن البحري منخفض المعايير لتحقيق الأهداف التالية:

أ- حماية وتعزيز ظروف عمل البحارة وضمان حماية جميع البحارة من الاستغلال بغض النظر عن اللون، أو الجنسية، أو الجنس، أو العرق، أو الدين، أو التوجه الجنسي؛

ب- إلغاء نظام أعلام المواءمة ووضع إطار تنظيمي لصناعة النقل البحري استناداً إلى مفهوم وجود صلة حقيقية بين العلم الذي ترفعه السفينة والمكان الذي يملك السفينة وينتفع منها ويسيطر عليها؛

ج- مهاجمة الشحن البحري متدني المعايير والسعي لتأمين معايير مقبولة لدى الـITF على متن جميع السفن، بغض النظر عن العلم الذي ترفعه، باستخدام كل الوسائل السياسية والصناعية والقانونية التي في متناول الـITF؛

د- تعزيز النقابات المنتسبة من أجل زيادة التضامن الدولي لدعم الحملة؛

هـ- الاعتراف العالمي بالحد الأدنى للمعايير الدولية المعنية - لا سيما اتفاقية العمل البحري لمنظمة العمل الدولية لعام 2006 بصيغتها المعدلة، ومعايير العمل الأساسية والحقوق الأساسية لمنظمة العمل الدولية، وصكوك المنظمة البحرية الدولية (IMO) ذات الصلة وصكوك حقوق الإنسان - وتطبيقها على جميع السفن بغض النظر عن العلم.

6— من أجل متابعة حملة أعلام المواءمة، يعمل الـITF على جبهتين:

أ- سياسياً، يمارس الـITF الضغط على المنظمات الحكومية والمنظمات الحكومية الدولية بهدف رفع المعايير داخل الصناعة وتعزيز الصلة بين العلم الذي ترفعه السفينة وجنسية المالكين المنتفعين وأولئك الذين يسيطرون على السفن؛

ب- صناعياً، يسعى الـITF إلى تأمين الحد الأدنى المقبول لأجور وشروط عمل البحارة على متن سفن أعلام المواءمة والسفن متدنية المعايير من خلال المشاركة في المفاوضة الجماعية الدولية مع مالكي السفن وأصحاب العمل وممثليهم، وغير ذلك من أشكال الحوار البناء مع المشاركين في القطاع، وعن طريق إجراءات التضامن العملية بين النقابات المنتسبة للـITF في جميع أنحاء العالم.

7— تستند حملة أعلام المواءمة إلى التضامن بين البحارة وعمال الرصيف ونقاباتهم العمالية. ويعتمد نجاح حملة أعلام المواءمة، من جملة أمور، على مشاركة وقوة نقابات عمال الرصيف في جميع أنحاء العالم. لذلك، فإن دعم عمال الرصيف ونقاباتهم يُعتبر جزءاً أساسياً لنجاح حملة أعلام المواءمة، وكذلك الأمر بالنسبة لدعم حملة الـITF لموانئ المواءمة بمشاركة البحارة أنفسهم.

تعريف أعلام المواءمة (FOC)

8 يُعرِّف الـITF أعلام المواءمة على النحو التالي:

عندما يتبين أن المالك المستفيد للسفينة موجود في مكان آخر غير بلد العلم الذي ترفعه السفينة، عند ذلك يعتبر أن السفينة تبحر تحت علم مواءمة. وفي الحالات التي لا يمكن فيها تحديد هوية المالك المستفيد، سيتم النظر في السيطرة الفعلية على السفينة، وأي سفينة لا توجد صلة حقيقية بين دولة العلم الذي ترفعه والشخص (الأشخاص) أو الكيان المؤسسي الذي له سيطرة فعلية على تشغيلها، سيتم اعتبارها تبحر تحت علم مواءمة.

9 لأغراض سياسة الـITF، يشير لفظ المالك المستفيد إلى الملكية أو المصلحة الانتفاعية النهائية من قبل شخص طبيعي. وعندما يكون المالك المستفيد غير واضح، يجب على الـITF أن يأخذ بعين الاعتبار من يملك السيطرة الفعلية على السفينة. ويُفهم من السيطرة الفعلية أنها تعني السيطرة من قبل فرد أو مجموعة من الأفراد على السفينة.[11]

10 أي سجل يمكن اعتباره ضمن أعلام المواءمة بناءً على أن معظم السفن المدرجة في السجل ليس لها مالك مستفيد و/أو سيطرة فعلية داخل دول العلم، وأن السجل لا يلبي المعايير الواردة في الفقرة 11 أدناه.

11 ملاحظة إرشادية: المالك المستفيد من السفينة هو الشخص أو الكيان الذي يتمتع بالسلطة المطلقة للحصول على أو التخلي عن أو التفويض بعمليات السفينة، وبالتالي يمارس السيطرة الفعلية على السفينة، وتقع السيطرة الفعلية على السفينة على عاتق الشخص أو الكيان الذي يتحمل المسؤولية عن تشغيل السفينة واتخاذ القرارات بشأنها، ومسألة تحديد المالك المالك المستفيد من السفينة و/أو من يمارس السيطرة الفعلية على السفينة هي في الأساس مسألة تتعلق بالحقائق والبينات.

11 بالإضافة إلى التعريف الوارد أعلاه لأعلام المواءمة، يأخذ الـITF في عين الاعتبار أيضاً المعايير التالية عند الإعلان عن سجل ما على أنه علم مواءمة:

أ- قدرة دولة العلم واستعدادها لتطبيق الحد الأدنى من المعايير الاجتماعية الدولية على متن سفنها، بما في ذلك احترام حقوق الإنسان والحقوق النقابية الأساسية، وحرية تكوين الجمعيات والحق في المفاوضة الجماعية مع النقابات العمالية بنية صادقة.

ب- السجل الاجتماعي وفقاً لدرجة التصديق على اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية وإنفاذها.

ج- سجل السلامة والبيئة المفصح عنه لدى التصديق على صكوك المنظمة البحرية الدولية وإنفاذها، والذي تظهره عمليات التفتيش وتحديد أوجه القصور والاحتجازات من قبل سلطة دولة الميناء.

12 يجوز للنقابة (النقابات) في دولة العلم، إذا كانت الشروط العامة التي تنطبق على علمها الوطني غير مقبولة بالنسبة لها، أن تطلب من الـITF الإعلان ذلك السجل كعلم مواءمة. ويحتفظ الـITF بالحق في الإعلان عن أي سجل كسجل علم مواءمة إذا اقتضت الظروف ذلك. ويحتفظ الـITF أيضاً بالحق في الإعلان عن أي سفينة على أنها من سفن أعلام المواءمة بناءً على أسس تختص بكل سفينة على حدة، وبعد التشاور مع نقابة (نقابات) دولة العلم.

السجلات التي لم يتم الإعلان عنها كأعلام مواءمة

13— يعترف الـITF بحق النقابات المنتسبة في اتخاذ إجراءات بحق أي سفينة، بغض النظر عن العلم الذي ترفعه، لتأمين معايير الـITF المقبولة.
وبالنسبة للسفن التي لا تعمل ضمن أعلام المواءمة، لا ينبغي اتخاذ هذا الإجراء إلا بموافقة نقابة (نقابات) البحارة المنتسبة إلى الـITF في دولة العلم.

معايير الـITF المقبولة لسفن أعلام المواءمة

14— جميع السفن المصنفة على أنها ترفع أعلام المواءمة يجب أن تكون مشمولة باتفاقية مفاوضة جماعية معتمدة من الـITF وموقعة وفقاً لهذه السياسة.

معايير الـITF المقبولة للسجل الثاني للسفن

15— السجلات الثانية هي من اختصاص النقابات المنتسبة في دولة العلم ولا يجوز لأي نقابة منتسبة التفاوض بالنيابة عن الطواقم الموجودة على متن السفن ذات السجلات الثانية دون موافقة النقابات المنتسبة إلى الـITF في دولة العلم. كما أن معايير اتفاقات المفاوضة الجماعية المبرمة للسفن ذات السجلات الثانية، أو للسفن التي ترفع أعلاماً أعلن الـITF أنها توفر شروطاً مماثلة، يجب ألا تكون أقل من معايير التكلفة الإجمالية للطاقم (TCC) ومعايير الـITF، بصيغها المعدلة من وقت إلى آخر. وعند توقيع أي اتفاقية، يتعين على نقابة دولة العلم، حيثما أمكن، الدخول في ترتيبات ثنائية مناسبة مع النقابة (النقابات) الموجودة في الدولة الموفرة للعمالة.

معايير الـITF المقبولة لسفن الأعلام الوطنية

16— تم تفصيل معايير الـITF المقبولة لسفن الأعلام الوطنية في سياسة الـITF بشأن الأعلام الوطنية (المرفقة بهذه السياسة).

استئجار السفن

17 سيتم اعتبار السفن المستأجرة، التي تهدف حقاً إلى تطوير قطاع الشحن البحري لدولة العلم الوطني والتي انتقلت فيها الملكية والسيطرة الكاملة على السفينة إلى كيان وطني أو مؤسسي موجود في دولة العلم ويمارس السيطرة الفعلية على السفينة، سفن أعلام وطنية شريطة موافقة النقابة (النقابات) في بلد المالك المستفيد.

السفن المسجلة بشكل مزدوج أو متوازي

18— ينبغي اعتبار السفن المسجلة بشكل مزدوج أو متوازي بمثابة سفن أعلام مواءمة. ومع ذلك، فإن السفن التي ترفع الأعلام الوطنية والمسجلة بشكل مزدوج أو متوازي داخل وخارج بلدان أعلام المواءمة لغرض وحيد وهو تسجيل عقد رهن السفينة، يتم اعتبارها سفن أعلام وطنية، شريطة أن توافق النقابة (النقابات) في بلد المالك المستفيد، وحيثما تكون جميع الشروط على متنها متوافقة مع الشروط وطنية.

الملاحـة الســاحليـة

19 يجب أن تكون الملاحة الساحلية مقتصرة على السفن التي ترفع العلم الوطني للدولة المعنية.

20 يدعم الـITF المحافظة على الملاحة الساحلية وتوسيع نطاق عملها على المستوى الوطني، ويدرك أهمية مثل هذه الترتيبات لتأمين فرص عمل مستدامة طويلة الأمد للبحارة على متن السفن العاملة في التبادل التجاري المنتظم داخل بلد معين. ولتجنب الإغراق الاجتماعي، يجب على أي سفينة غير مشتركة في هذه الترتيبات، سواء أكانت من سفن أعلام مواءمة أم لم تكن، والتي تشارك لاحقاً في أنشطة الملاحة الساحلية، أن تلتزم بالمعايير المتفق عليها بالنسبة للسفن التي تتاجر داخل البلد المعني.

المعايير الإقليمية

21 يعترف الـITF بحق جميع النقابات المنتسبة داخل منطقة معينة ومحددة في اقتراح معايير إقليمية على لجنة الممارسات العادلة بحيث تغطي السفن التي تتاجر حصرياً داخل تلك المنطقة وتكون مجهزة بطواقم بحارة من تلك المنطقة.

حقوق ومسؤوليات سفن أعلام المواءمة

22 يُقر الـITF من حيث المبدأ بأنه يحق لجميع النقابات المنتسبة التي تمثل البحارة إبرام اتفاقيات تتوافق مع سياسة الـITF شريطة اتباع إجراءات الـITF المنصوص عليها هنا. ومن خلال حصولها على هذا الحق، تدرك النقابات المنتسبة إلى الـITF أن لديها أيضاً مسؤوليات تتمثل في الالتزام بسياسة الـITF، بما في ذلك سياسة ميثاق البحارة في الـITF.

23 يجب على الـITF الاستمرار في سياسة تحديد "قيمة" الاتفاقية على أساس التكلفة الإجمالية للطاقم، ووفقاً للمعايير التي وضعتها لجنة الممارسات العادلة.

التفاوض على الحقوق والمسؤوليات لسفن أعلام المواءمة

24— سيتم تخصيص التفاوض على حقوق طواقم سفن أعلام المواءمة وفقاً لما يخدم مصلحة الطاقم على أفضل وجه. ويعتبر الـITF أن النقابة (النقابات) عادةً ما تكون في بلد المالك المستفيد أو، عندما يكون المالك المستفيد غير واضح، تكون في بلد السيطرة الفعلية. ويتعين على هذه النقابة (النقابات)، حيثما أمكن، الدخول في ترتيبات ثنائية مناسبة مع النقابة (النقابات) الموجودة في الدولة الموفرة للعمالة. وإذا اعتبرت النقابة (النقابات) أن الترتيبات الثنائية غير عملية، فيجب تقديم تفسير خطي بالإضافة إلى خطة لكيفية عمل النقابة (النقابات) لإحراز التقدم/التغلب على العقبات التي تجعلها غير عملية.[12]

في جميع الأحوال التي يتم فيها إبرام اتفاقيات جماعية:

أ- يجب أن يكون الطاقم بأكمله مشمولاً بالاتفاقيات المعنية؛

ب- يجب أن يكون جميع أفراد الطاقم أعضاءً في النقابة (النقابات) المنتسبة المعنية ويجب على النقابة (النقابات) الوفاء بالحد الأدنى من الالتزامات تجاه هؤلاء الأعضاء على النحو المنصوص عليه في لجنة الممارسات العادلة من وقت لآخر، بما في ذلك سياسة ميثاق بحارة الـ ITF؛

ج- يجب معاملة جميع أفراد الطاقم، سواء أكانوا مقيمين في بلد المالك المستفيد و/أو السيطرة الفعلية أم لا، بطريقة عادلة ومنصفة؛

د- يجب استشارة سكرتارية الـITF قبل توقيع اتفاقيات الـITF الخاصة وقبل دفع رسوم صندوق الـITF للرعاية الاجتماعية؛

هـ- أي أموال أو رسوم تُفرض على السفينة (السفن) يجب أن تُدرج ضمن الاتفاقية الجماعية وتكون جزءاً منها، وكذلك الأمر بالنسبة لتفاصيل رسوم العضوية النقابية، على النحو الذي تحدده النقابة (النقابات) المعنية؛

12 من المسلم به أن هذا قد يكون صعباً في بعض الظروف، وفي هذه الحالة ستتم إحالة المسألة إلى المجموعة التوجيهية للجنة الممارسات العادلة للمساعدة في إيجاد حل.

و- لا تُعتبر أي اتفاقية سارية المفعول حتى يتم الانتهاء من إجراءات التشاور مع الـITF على نحو مرضٍ ويتم اعتماد الاتفاقية من قبل الـITF على النحو المنصوص عليه في هذه السياسة.

25 يجوز لأي نقابة منتسبة إلى الـITF تمثل البحارة إبرام اتفاقيات معتمدة من الـITF لسفن أعلام المواءمة غير المملوكة لمالك مستفيد و/أو الخاضعة للسيطرة الفعلية لبلدان هذه النقابات، بشرط أن تكون النقابة المنتسبة في بلد المالك المستفيد و/أو السيطرة الفعلية قد تنازلت عن حقوق التفاوض (وبما يتماشى مع إجراءات التشاور مع الـITF المنصوص عليها في هذه السياسة) وشريطة الامتثال لأحكام الفقرة 24 أعلاه.

26 هناك ثلاثة عناصر لاتفاقية المفاوضة الجماعية المعتمدة من الـITF:

أ- يجب أن تفي الاتفاقية بمعايير الـITF المتعلقة إما بالتكلفة الإجمالية للطاقم أو المعايير الأخرى التي وضعتها المفاوضة الجماعية الدولية للـITF مع مالكي السفن، وأصحاب العمل وممثليهم، وغير ذلك من أشكال الحوار البناء مع المشاركين في القطاع، ويجب أن تمتثل الاتفاقية لمتطلبات السياسة الأخرى التي أقرتها لجنة الممارسات العادلة وتقوم بتعديلها من وقت لآخر؛

ب- يجب أن يتم اعتمادها من قبل الـITF ومراجعتها بانتظام لضمان استمرارها في تلبية معايير الـITF؛

ج- باستثناء ما هو منصوص عليه في الفقرة 34، لا يجب توقيع اتفاقية الـITF الخاصة مع أي سفينة معينة حتى تتم استشارة النقابة (النقابات) في بلد المالك المستفيد و/أو السيطرة الفعلية، واتخاذ قرار من جانب سكرتارية الـITF فيما يتعلق بتخصيص التفاوض على الحقوق.

التجهيز بالعاملين

27 يتم تحديد نطاق التجهيز بالعاملين على متن سفن أعلام المواءمة التي تغطيها اتفاقيات الـITF المعتمدة وفقاً لسياسة الـITF للتجهيز بالعاملين بصيغتها المعدلة من وقت لآخر والملحقة بهذه السياسة. ويجب على سفن أعلام المواءمة المشمولة باتفاقيات الـITF المعتمدة أن تعتمد مقياس الـITF للتجهيز بالعاملين وليس المقياس الوارد في شهادات التجهيز بالعاملين الصادرة عن دولة العلم أو أي وثيقة مماثلة. ومع ذلك، يمكن تغيير نطاق التجهيز بالعاملين الذي حدده الـITF إذا أقرت النقابة (النقابات) المنتسبة في بلد المالك المستفيد و/أو السيطرة الفعلية بأن الحجم المقترح يستند إلى مستوياتها الوطنية ومقبول بالنسبة لها.

إجراءات الـITF للتشاور بشأن توقيع الاتفاقيات التي تغطي سفن أعلام المواءمة

28 يجب على النقابة المتقدمة إرسال طلب بالصيغة المناسبة، على النحو المحدد من وقت لآخر، إلى سكرتارية الـITF قبل إبرام الاتفاقية مع سفينة علم المواءمة المحددة.

29 إذا تم تقديم الطلب من قبل نقابة أخرى غير النقابة الموجودة في بلد المالك المستفيد و/أو السيطرة الفعلية، فسوف تقوم سكرتارية الـITF بالتشاور مع النقابة (النقابات) في بلد المالك المستفيد و/أو السيطرة الفعلية.

30 من الضروري أن تقوم النقابات المنتسبة في بلد المالك المستفيد و/أو السيطرة الفعلية بتنسيق ردودها على الاستفسارات الواردة من سكرتارية الـITF فيما يتعلق بالحق في التجهيز بالعاملين والتفاوض على اتفاقيات المفاوضة الجماعية بخصوص سفينة علم المواءمة المعنية. وقد يؤدي عدم الرد إلى اضطرار النقابة المنتسبة المعنية إلى التخلي عن حقوقها ومسؤولياتها التفاوضية بموجب سياسة الـITF. وعقب ورود أي استفسار من سكرتارية الـITF، يجب على النقابات المنتسبة التي تم التواصل معها الرد في أقرب وقت ممكن على ألا يتجاوز أربعة أسابيع.

31 يجب على النقابات المنتسبة في بلد المالك المستفيد و/أو السيطرة الفعلية التي تحافظ على حقوقها في توقيع الاتفاقيات الجماعية أن تتابع مطالبها، ويجب عليها أن تُبقي سكرتارية الـITF على علم بالخطوات التي اتخذتها لضمان التوقيع على اتفاقية جماعية. وعند إبرام اتفاقيات جماعية، يجب على النقابات المنتسبة في بلد المالك المستفيد و/أو السيطرة الفعلية الدخول، حيثما أمكن، في ترتيبات ثنائية مناسبة مع النقابة (النقابات) في الدولة الموفرة للعمالة.

32 في الحالات التي تتنازل فيها النقابات في بلد المالك المستفيد و/أو السيطرة الفعلية عن حقوق التفاوض للنقابة (النقابات) في البلد الموفر للعمالة، يجب استشارة الأخيرة بشأن أي مفاوضات تجريها النقابات في بلد المالك المستفيد و/أو السيطرة الفعلية وتؤثر على شروط توظيف البحارة المعنيين.

33 في الحالات التي تدَّعي فيها النقابات المنتسبة في بلد ما أن السفينة لها مالك مستفيد و/أو خاضعة للسيطرة الفعلية في ذلك البلد ولكنها غير قادرة على تقديم دليل مقنع على أن هذا هو الحال، فيجب عليها ألا تعترض على قيام النقابة المنتسبة في البلد الموفر للعمالة بالتوقيع على اتفاقية مقبولة من الـITF للسفينة من خلال سكرتارية الـITF ووفقاً لهذه السياسة.

34 يجب أن يكون مفهوماً أن النقابات المنتسبة إلى الـITF في بلد المالك المستفيد و/أو السيطرة الفعلية قد ترغب في المحافظة على حقوقها في التجهيز بالعاملين وتوقيع اتفاقية (اتفاقيات) المفاوضة الجماعية للسفينة عند انتهاء مدة اتفاقية موقعة من قبل نقابة (نقابات) منتسبة في البلدان الموفرة للعمالة، وفي هذه الحالة سيتم إجراء التشاور عند انتهاء مدة الاتفاقية الجماعية. وعلاوة على ذلك، سيتم إجراء التشاور مرة أخرى عندما تتغير شروط وأحكام الاتفاقية أو عندما تطرأ تغييرات على المالك المستفيد و/أو السيطرة الفعلية على السفينة المعنية. وتتعهد النقابات المنتسبة في بلدان المالك المستفيد و/أو السيطرة الفعلية، من جانبها، بالتشاور مع النقابات المنتسبة الأخرى حسب الاقتضاء في البلدان الموفرة العمالة قبل انتهاء مدة الاتفاقية (الاتفاقيات).

35 ينبغي على سكرتارية الـITF أن تشرع في الإجراءات التي تعتمدها لجنة الممارسات العادلة ويوافق عليها المجلس التنفيذي فيما يتصل بأي عدم امتثال لهذه السياسة من قبل النقابات المنتسبة إلى الـITF، وقد تشمل هذه الإجراءات تعليق العضوية وفقاً لدستور الـITF.

36 في الحالات التي تحصل فيها النقابة على اتفاقية مقبولة من الـITF عن طريق إضراب مهني أو التهديد بمثل هذا الإجراء في ميناء معين، سيتم نقل حقوق ومسؤوليات التفاوض بموجب هذه السياسة إلى النقابة المشاركة في الإضراب طوال فترة سريان اتفاقية الـITF الخاصة (أي 12 شهراً). وعادة ما يتم التوقيع على اتفاقية الـITF القياسية فقط عقب الإضراب. ومع ذلك، إذا تعذر توقيع الاتفاقية القياسية، يجوز للمفتش أو النقابة (النقابات) المعنية التوقيع، بالتشاور مع سكرتارية الـITF، على اتفاقية مقبولة بخلاف اتفاقية الـITF القياسية. وبعد مرور عام على الاتفاقية الخاصة، ينبغي تخصيص حقوق ومسؤوليات التفاوض بشأن السفينة إلى النقابة المناسبة وفقاً لهذه السياسة.

الملاحـق

سياسة أثينا	48
سياسة الرحلات البحرية	52
سياسة التمويل والتدقيق	54
سياسة التجهيز بالعاملين	58
سياسة الملاحة الساحلية الوطنية	71
سياسة العلم الوطني	75
السياسة البحرية	77
سياسـة فـرق الصيـانة البحـرية	79
سياسة ميثاق البحارة	87

سـيـاسة أثـيـنـا

سياسة الـITF المشتركة بشأن خدمات العبارات الأوروبية

تم اعتمادها في مؤتمر الـITF الأوروبي للعبارات،
أثينا، 2 و3 أكتوبر 1995

تمت مراجعتها في اجتماع لجنة الممارسات العادلة،
برلين، 18و19 مارس 2010

تمت مراجعتها في اجتماع لجنة الممارسات العادلة،
سانتياجو، يومي 7 و8 ديسمبر 2023

النـطـاق

1— لغرض تعريف "العبّارة" في نطاق هذه السياسة، فإن "العبّارة" يُقصد بها السفينة التي تنقل الحمولات المدولبة (سفن الدحرجة "رورو") و/أو السفينة التي تنقل الحمولات المدولبة والركاب (روباكس) و/أو السفينة التي تنقل الركاب على أساس منتظم ومتكرر، بين ميناءين أو أكثر. وبشكل عام لا يتم تعريف السفن التي لا تعمل وفقاً لجدول زمني منتظم على أنها عبارات.

2— ومع ذلك، يمكن أن تكون هناك حالات تتورط فيها سفينة ليس لها جدول زمني منتظم في منافسة غير عادلة مع خدمات العبّارات المنتظمة على النحو الوارد أعلاه. وفي هذه الحالة، يتعين على النقابات المنتسبة المعنية أن تتشاور فيما بينها لمحاولة حل أي مشكلات.

3— خدمات العبارات المنتظمة لا تشمل عادةً تلك السفن التي تعمل في الخطوط الملاحية المنتظمة والتي تزيد مدة رحلاتها ذهاباً وإياباً عن أربعة أيام (96 ساعة). ويمكن أن تكون هناك استثناءات لإدراج السفن التي تزيد مدة رحلاتها عن أربعة أيام في نطاق العبارات إذا وافقت النقابات المعنية على ذلك.

4— لا تندرج سفن الشحن التي لا تعمل في خدمات العبارات الأوروبية، كما هو موضح أعلاه، ضمن نطاق هذه السياسة.

المبـــادئ

5— يعارض الـITF استخدام سفن أعلام المواءمة (FOC) والسفن المسجلة في غير دولها الأصلية (التسجيل الثاني) في قطاع العبارات الأوروبية. وفي حال تعذر منع استخدام هذه السفن، فيجب شمولها باتفاقيات مفاوضة جماعية (CBA) مقبولة من جانب الـITF.

6— على الرغم مما ورد في الفقرة 5 أعلاه، يجب أن تكون شروط العمل على عبّارات أعلام المواءمة والعبّارات المسجلة تسجيلاً ثانياً مكافئة للشروط الوطنية المعمول بها في منطقة التجارة المعنية أو أفضل منها.

7— يجب أن تكون طواقم السفن العاملة في قطاع العبارات الأوروبية، بما فيها طواقم السفن غير الأوروبية، والتي تبحر على أساس منتظم في أوروبا، مشمولة بشروط العمل الأوروبية التي يتم تنظيمها من خلال اتفاقيات المفاوضة الجماعية الوطنية التي تبرمها نقابات الـITF الأوروبية المعنية، وتخضع دائماً للشروط الخاصة السارية على الخدمات والموضحة في الفقرة 9 أدناه.

8— يجب التقيد ببند العمل الخاص بغير البحارة الوارد في اتفاقية الـITF الموحدة الخاصة بالتكلفة الإجمالية للطاقم (TCC)، بالإضافة إلى ملاحقها، وحسب صيغتها التي يتم تنقيحها من وقت لآخر.

9— بالإضافة إلى الشروط المنصوص عليها في اتفاقات المفاوضة الجماعية، يجب ضمان مستويات معيشية لائقة، وحماية اجتماعية للبحارة العاملين في قطاع العبارات الأوروبية (بما في ذلك الضمان الاجتماعي والمعاشات التقاعدية) والمرافق الترفيهية.

10— تنطبق الشروط الوطنية[13] أو الشروط التي تعادلها أو تسود عليها على بحارة العبارات التي تبحر فقط بين الموانئ في البلد الأوروبي نفسه بغض النظر عن العلم وجنسية الطاقم وما إذا كانت العبارة تحمل شحنات و/أو ركاب أو كانت سفينة مستأجرة.

13 في البلدان التجارية

11— يجب أن تكون الطواقم العاملة على متن العبارات التي تبحر بين الدول الأوروبية، بغض النظر عن العلم وجنسية الطاقم، وما إذا كانت العبارة تحمل بضائع و/أو ركاب، مشمولة بشروط عمل تعادل الشروط المعمول بها في البلدان المعنية أو تسود عليها. وإذا كانت شروط العمل السائدة في البلدان تختلف اختلافاً كبيراً عن بعضها بعضاً، فيجب على النقابات المنتسبة المعنية أن تتفق على استخدام الشروط الأفضل، أو تشترك جميعها في وضع شروط موضوعية. وإذا لم يتم التوصل إلى اتفاق مشترك، فسيتم استخدام إجراءات التحكيم الخاصة بالـITF على النحو المنصوص عليه في دستور الـITF.

12— أي نقابة منتسبة إلى الـITF يتم التواصل معها من جانب مالك السفينة، أو صاحب العمل أو ممثليهم بشأن إبرام اتفاقية مفاوضة جماعية لطواقم العبارات التي تبحر بصفة منتظمة داخل الدول الأوروبية وفيما بينها، يجب عليها التواصل مع نقابات الـITF الأخرى المعنية وإسداء المشورة لها ولسكرتارية الـITF، في أقرب وقت ممكن، بغرض التماس موافقتهم على توقيع الاتفاقية المقترحة. وإذا لم يتم التوصل إلى اتفاق متبادل نتيجة لهذه المشاورات، فسيتم استخدام إجراءات التحكيم الخاصة بالـITF.

13— يجب أن تكون جميع العبارات التي تعمل في التجارة الأوروبية مزودة بعدد كاف من الأفراد العاملين وفقاً لسياسة تجهيز السفن بالعاملين في الـITF، بصيغتها التي يتم تعديلها من وقت لآخر وبطريقة تضمن أقصى درجات السلامة وكفاءة الطاقم وفقاً للتشريعات الوطنية و/أو الممارسات والمتطلبات الدولية المعمول بها.

14— يجب على جميع نقابات الـITF المعنية أن تبذل قصارى جهدها على الصعيد الوطني لإقناع حكوماتها بمزايا موقف النقابات الأوروبية بشأن تشغيل خدمات العبارات الأوروبية، وأن تتبادل المعلومات فيما بينها – مع عمل الـITF كمركز للتنسيق – بشأن نتائج هذه الجهود بهدف تشكيل جبهة مشتركة لأصحاب العمل والحكومات في المنتديات الأوروبية حيث تتم مناقشة القضايا التي تؤثر على خدمات العبارات الأوروبية.

15— يجب على جميع نقابات الـITF المعنية توسيع نطاق تعاونها على الصعيدين الوطني والدولي، ويجب أن يشمل هذا التعاون أيضاً المنظمات النقابية المحلية

14 لأغراض السياسة المشتركة بشأن خدمات العبارات الأوروبية، فإن مجالس الأعمال هي هيئات يتم إنشاؤها داخل شركات العبارات العابرة للحدود، وتجتمع بانتظام على نفقة الشركات لأغراض تبادل المعلومات والتشاور، وتتكون من ممثلين نقابيين وأعضاء يتم اختيارهم من الهيكل الإداري للمشاريع، أي الشركة والفروع التابعة لها. ويجوز تأسيس مجلس الأعمال بموجب توجيه مجلس الاتحاد الأوروبي رقم EC/45/94 بشأن إنشاء مجالس الأعمال الأوروبية، حيث يعتبر الاتحاد الأوروبي لعمال النقل (ETF) هو الجهة المختصة.

والإقليمية، بالإضافة إلى إنشاء مجالس الأعمال والتعاون معها[14] عند الاقتضاء. ومن الأهمية بمكان التعاون بين عمال الرصيف والبحارة في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للـITF في مجال خدمات العبارات الأوروبية.

16— لأغراض الحفاظ على زخم النقاش الحالي الدائر داخل الـITF بشأن تشغيل خدمات العبارات الأوروبية، يتعين على سكرتارية الـETF والـITF عقد مؤتمرات العبارات الأوروبية بانتظام، بحيث يُمكن تمثيل جميع النقابات المنتسبة الأوروبية المعنية، والعمل بتعاون وثيق مع قسمي النقل البحري (MTS) وعمال الرصيف في الـETF.

سـياسـة الرحـلات البحرية

سياسة الـITF لسفن الرحلات الساحلية، والاستكشافية والمحيطية التي ترفع أعلام المواءمة

تم تبنيها في الكونغرس السادس والأربعين للـITF في مراكش،
من 13 إلى 19 أكتوبر 2024

النـطـاق

1— طورت صناعة الرحلات البحرية نظاماً تشغيلياً فريداً من نوعه ويختلف اختلافاً جوهرياً عن أنظمة النقل البحري الأخرى، وتعكس هذه السياسة، جنباً إلى جنب مع سياسة إرشادات ميامي التي وضعها الـITF، الطبيعة المميزة لصناعة الرحلات البحرية، وتضع المبادئ والأدوات اللازمة للنقابات المنتسبة للـITF التي توقع اتفاقيات سياحة بحرية مقبولة ومعتمدة من الـITF.

2— تنطبق سياسة الـITF للرحلات البحرية على جميع سفن الرحلات البحرية المُسجلة تحت أعلام المواءمة، والتي لا تعمل في الملاحة الساحلية، على النحو المحدد في سياسة الـITF بشأن الحد الأدنى من الشروط على متن السفن التجارية، وتُعتبر هذه السياسة أيضاً بمثابة معيار أدنى لسفن الرحلات البحرية المشاركة في الملاحة الساحلية إذا كان البحارة لا يحصلون على أجور واستحقاقات وحماية مماثلة لتلك التي يتمتع بها مواطنو منطقة الملاحة الساحلية، وكذلك إذا كانت هذه الشروط أقل من تلك المنصوص عليها في سياسة إرشادات ميامي.

3— ينبغي النظر في هذه السياسة جنباً إلى جنب مع سياسة إرشادات ميامي عند إبرام اتفاقيات المفاوضة الجماعية المقبولة لدى الـITF لسفن الرحلات الساحلية، والاستكشافية والمحيطية التي ترفع أعلام المواءمة، ويجب النظر إلى هذه السياسة على أنها الحد الأدنى للشروط التي تقبلها النقابات المنتسبة إلى الـITF.

المبـادئ

4— لا ينبغي توقيع اتفاقيات المفاوضة الجماعية إلا مع ملاك ومشغلي السفن، وفي حالات استثنائية، وفقط بعد موافقة سكرتارية الـITF، يمكن توقيع اتفاقيات المفاوضة الجماعية مع المديرين والوكلاء.

5— إذا كانت التشريعات الوطنية، أو اتفاقيات المفاوضة الجماعية أو اللوائح تمنح أجوراً أو شروطاً أو تعويضات أفضل، فيجب أن تأخذ هذه التشريعات الأولوية على المعايير الواردة في سياسة الـITF.

6— يجب أن تضمن اتفاقيات المفاوضة الجماعية دفع أجور البحارة على أساس غير تمييزي وفقاً لما تقتضيه اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) بشأن المساواة في الأجور لعام 1951 (رقم 100)، وأن تُدفع هذه الأجور وفقاً للمعيار ألف 2-2 الوارد في اتفاقية العمل البحري لعام 2006، مع ضمان الالتزام بالمبدأ التوجيهي باء 2-2-2-4 (أ).

7— لا يجوز خصم أي مبالغ من أجور البحارة، باستثناء تلك التي تستند إلى أحكام قانونية أو المحددة في اتفاقية المفاوضة الجماعية، كما هو موضح في اتفاقية العمل البحري لعام 2006، المبدأ التوجيهي باء 2-2-2-4 (ح).

سياسة التمويل والتدقيق

تم اعتمادها في الكونغرس الثاني والأربعين للـITF في مكسيكو سيتي، المنعقد في الفترة من 5 إلى 12 أغسطس 2010

تمت مراجعتها في اجتماع لجنة الممارسات العادلة بروتردام، يومي 13 و14 مايو 2026

مـقدمـة

1— تحدد "سياسة التمويل والتدقيق" الإجراءات الملزمة للنقابات المنتسبة إلى الـITF فيما يتعلق بمتطلبات التمويل والتدقيق لاتفاقيات الـITF المعتمدة الخاصة بسفن أعلام المواءمة (FOC) التي وقعتها النقابات المنتسبة إلى الـITF. عناصر التمويل هي البنود التي تشكل جزءاً من اتفاقية المفاوضة الجماعية المعتمدة من الـITF لمركبات أعلام المواءمة والتي لا تُدفع مباشرة للبحارة، وإنما تستخدمها النقابات أو الشركات لتقديم مزايا تعود بالفائدة على البحارة.

المبـادئ

2— تقر أي نقابة منتسبة تدرج عنصر تمويل ضمن اتفاقية مفاوضة جماعية معتمدة من الـITF بأن مثل هذه العناصر يجب أن تمتثل لمتطلبات الـITF.

سُـلَّم الأجـور: الشـكـل العـام

3— يجب إعداد جميع اتفاقيات المفاوضة الجماعية المعتمدة من الـITF بطريقة موحدة تُظهر بوضوح **الفرق بين المزايا النقدية وغير النقدية** في سلم الأجور.

4— لهذا الغرض، يجب أن يقتصر **الجانب الأيسر من سلم الأجور** على عناصر الأجور التي يتم دفعها نقداً على متن السفينة أو تحويلها إلى الحساب المصرفي الشخصي للبحار، وعلى المدفوعات التي تُدفع نيابة عن البحار إلى أسرة البحار أو أي أطراف أخرى على شكل أمر دفع. يجب أن تظهر العناصر النقدية بوضوح على الجانب الأيسر من سلم الأجور ، وكذلك يجب أن تظهر العناصر التي تُعتبر مدفوعات مؤجلة ، وأية عناصر على الجانب الأيسر لا يتم تحويلها إلى الحساب المصرفي الشخصي للبحار، وإنما تُحول إلى الشركة أو إلى أطراف أخرى، يجب أن يؤكدها البحار من خلال طلب شخصي (أمر دفع) يوضح فيه الغرض من التحويل، والمبلغ والفترة التي يجب خلالها دفع ذلك المبلغ.

5— يجب أن تظهر على **الجانب الأيمن من سلم الأجور**[15] جميع العناصر الأخرى التي لا يأذن بها البحار بصورة مباشرة ولكنها تكون مدرجة في سلم الأجور[16] لأغراض تحقيق الأهداف التي قد تتفق عليها الأطراف المعنية في اتفاقية المفاوضة الجماعية، بما يشمل العناصر التدريبية أو الطبية أو غيرها. وباستثناء الرسوم النقابية، ينبغي اعتبار مثل هذه العناصر، حيثما أمكن، بمثابة "**تمويل**".

15 العناصر النقدية هي مفردات الراتب التي تُدفع نقداً مثل الأجر الأساسي، وبدل الإجازة، وبدل الإعاشة، وأجر العمل الإضافي المضمون.
16 المدفوعات المؤجلة هي برامج تُوفِّر منفعة نقدية للبحّار بعد انقضاء مدة زمنية محددة، مثل صناديق الادخار، وصناديق التقاعد، وخطط التوفير.

متـطلبـات التـمويـل

6— **الحد الأقصى للتمويل** المدرج في تقدير تكلفة اتفاقية مفاوضة جماعية معتمدة من الـITF يجب ألا يتجاوز المستويات المتفق عليها، لكل وظيفة، والمحددة من قبل لجنة الممارسات العادلة (FPC) بالـITF بصيغتها التي يتم تعديلها من وقت لآخر.

7— يجب تحديد الإشارة إلى جميع عناصر التمويل والمدفوعات المرتبطة بها بوضوح في متن اتفاقية المفاوضة الجماعية و/أو إدراجها كحاشية سفلية في سلم الأجور.

إجراءات تدقيـق التـمـويـل

8— حيثما يتم إبرام اتفاقية مفاوضة جماعية معتمدة من الـITF بين شركة ونقابة، تقع على عاتق طرفي اتفاقية المفاوضة الجماعية **مسؤولية مشتركة** لضمان الوفاء بأحكام الاتفاقية. وعليه، وفيما يتعلق برصد أغراض التمويل أو المدفوعات ذات الصلة، يكون الطرفان المعنيان في اتفاقية المفاوضة الجماعية مسؤولان أمام بعضهما بعضاً في المقام الأول.

9— عندما تطلب الشركة إدراج عنصر تمويل وتتمكن الشركة لاحقاً من الاحتفاظ بالأموال أو استثمارها أو تحويلها أو تعويضها أو التحكم فيها بطريقة أخرى، فمن حق النقابة أن تتلقى **تقارير منتظمة** حتى تطمئن إلى أن الهدف من التمويل قد تم تحقيقه، وأن المزايا المتعلقة به قد تم توفيرها وفقاً لقيمة المبلغ المرصود.

10— بالمثل، يحق للشركة أن تتلقي، حيثما أمكن، تقارير بشأن الأموال المستلمة، أو المتراكمة، أو المحولة بموجب أحكام التمويل المقدمة بناءً على مبادرة النقابة.

11— يجب أن يتم إنجاز جميع التقارير المقدمة بموجب الفقرتين 9 أو 10 أعلاه على أساس سنوي وأن يتم استلامها قبل نهاية شهر أبريل، عن السنة التقويمية السابقة. ويمكن للـITF، من وقت لآخر، تحديد الحد الأدنى من المعلومات التي يتعين تقديمها بصيغة موحدة في جميع الحالات، مع إمكانية الاستعلام عن تفاصيل محددة إضافية عند الضرورة. ويمكن اعتبار عدم تقديم أي تقرير أو تأخيره بمثابة خرق للاتفاقية.

12— يحق للـITF، ولمجموعة التفاوض المشترك (JNG) في حال كانت الاتفاقية لمنتدى التفاوض الدولي، طلب واستلام نسخ من أي حساب/تقرير، ويحق لهما إرسال مدققين مستقلين يتمتعان بالحق في الاطلاع على جميع الوثائق والحسابات ذات الصلة.

13— لا يجوز اعتبار البنود المتعلقة بالنفقات التي يتكبدها صاحب العمل، والتي تشمل على سبيل المثال لا الحصر التدريب، ورسائل البريد الإلكتروني والتواصل، عناصر تمويل بالمعنى المقصود في الفقرات 8 إلى 12 أعلاه، ولا يجوز إدراجها ضمن التكلفة الإجمالية لعناصر التمويل الواردة في سلم الأجور.

14— في حالة اتفاقية منتدى التفاوض الدولي، قد يكون هناك عدد من عناصر التمويل المحددة مركزياً بين الـITF ومجموعة التفاوض المشترك، والتي يتعين تطبيق إجراءات محاسبية/تدقيقية بديلة بشأنها. وعادة ما يتم تسجيل هذه العناصر ككيانات قانونية ويتم الاتفاق على إنشائها، وعلى القواعد والإجراءات الخاصة بها، مركزياً بين الأطراف المعنية في منتدى التفاوض الدولي. وبالمثل، يتعين النظر في الحسابات ذات الصلة بأنشطة هذه الصناديق على المستوى المركزي لمنتدى التفاوض الدولي. ويجب مراجعة قائمة هذه العناصر بانتظام من قبل منتدى التفاوض الدولي.

الاستثناء من إجراءات التدقيق

15— تخضع **المستحقات والرسوم النقابية** المفروضة على البحارة بحكم عضويتهم النقابية أو بمقتضى شروط تعاقدية يقبلها البحارة وقت التوقيع عليها إلى الاستثناء من إجراءات التدقيق، سواءً أوردت أم لم ترد في أي جانب من سلم الأجور أو تم احتسابها ضمن التكلفة الإجمالية.

16— بالمثل، ينطبق **الاستثناء من إجراءات التدقيق** على أي اقتطاعات متفق عليها في الأموال قد تكون ناجمة عن أحد اشتراطات الإدارة الوطنية للبلدان التي يقيم فيها البحارة وتخضع لإشرافها المباشر، سواءً أكانت مفروضة كرسوم على صاحب العمل أم كضريبة على البحار نفسه. يجب تقديم إثبات الامتثال للاشتراطات الوطنية ذات الصلة لجميع أطراف الاتفاقية.

إجراءات النقابات المنتسبة إلى الـITF

17— عندما يتم توقيع اتفاقية مفاوضة جماعية تتضمن عناصر تمويل من قبل نقابة منتسبة موردة للعمالة أو نقابة مالك مستفيد منتسبة، يحق للنقابة المعنية - سواءً أكانت مرتبطة بالمالك المستفيد أم موردة للعمالة - الحصول على حسابات التمويل الخاصة بالسنوات السابقة من النقابة المنتسبة المُوقِّعة، وطرح الاستفسارات عند الضرورة.

18— تتحمل النقابة المُوقِّعة مسؤولية مراقبة تنفيذ الغرض من التمويل في أي اتفاقية مفاوضة جماعية معتمدة من الـITF موقعة، وإبلاغ الـITF بأي دليل على عدم الامتثال لهذه السياسة أو الإخلال بها. وفي ظل الظروف العادية، إذا لم ترد شكاوى من النقابة المعنية، فإن سكرتارية الـITF ومجموعة توجيه لجنة الممارسات العادلة ستعتبر ذلك تأكيداً على أن هذه السياسة قد تم تطبيقها بالكامل وأن متطلبات التمويل ذات الصلة تتماشى مع متطلبات الـITF.

سياسة التجهيز بالعاملين

جرى اعتمادها في مؤتمر قسم البحارة، سانتياجو، 4 و5 ديسمبر 2023

الجزء (أ) - سياسة التجهيز بالعاملين

الأهداف

1— تتمثل أهداف هذه السياسة في التأكد من أن أي سفينة، تسري عليها اتفاقية معتمدة من جانب الـITF أو اتفاقية وطنية، تكون مزودة بطاقم كافٍ وفعال وكفء لتوفير ما يلي:

- سلامة السفينة وأمنها، وسلامة الملاحة والعمليات في البحر؛
- عمليات آمنة في الميناء؛
- تجنب الإصابات البشرية أو الخسائر في الأرواح؛
- تجنب الإضرار بالبيئة البحرية والممتلكات؛
- ضمان رفاه البحارة وصحتهم من خلال تجنب الإعياء.

2— تعريف الشركة: مالك السفينة أو أي هيئة أخرى أو شخص آخر كالمدير، أو المستأجر للسفينة، الذي يُخوله المالك بتولي مسؤولية تشغيل السفينة والذي يوافق، بتحمله لهذه المسؤولية، على الاضطلاع بجميع المهام والمسؤوليات التي تفرضها المدونة الدولية لإدارة السلامة.

مبـادئ عـامـة

3— يجب على الشركة التأكد من أن السفينة مزودة ببحارة مؤهلين ومعتمدين ولائقين طبياً وفقاً للمتطلبات الوطنية والدولية؛ وأنها مزودة بعدد مناسب من البحارة من أجل تغطية جميع جوانب التشغيل الآمن[17].

1) عند إعداد المقترحات الخاصة بمستويات تجهيز السفن بالعاملين، يجب على الشركة:

أ- إجراء تقييم لمهام، وواجبات، واختصاصات، ومسؤوليات طاقم السفينة على النحو المطلوب لتشغيلها بأمان، وحماية طاقمها، وحماية البيئة البحرية، والتعامل مع الأحداث غير المتوقعة أو حالات الطوارئ؛

ب- إعداد وتبرير المقترحات الخاصة بمستويات تجهيز السفن بالعاملين بناءً على المهام، والواجبات، والكفاءة، والتشغيل الآمن، وأمن أفراد الطاقم، وحماية البيئة البحرية، والقدرة على التعامل مع الأحداث غير المتوقعة أو حالات الطوارئ، بما في ذلك حالات إخلاء الركاب عند الاقتضاء؛

ج- التأكد من أن عدد أفراد طاقم السفينة كاف في جميع الأوقات وفي جميع المجالات، ويمتلك الكفاءة المناسبة لإعادة السفينة إلى حالتها التشغيلية المعتادة أو إيصالها بأمان إلى الميناء، وأنه يلبي الحالات والشروط والمتطلبات الخاصة بذروة العمل.

2) بالتزامن مع هذه العوامل، ولضمان عدم عمل أفراد الطاقم لساعات أكثر من ساعات العمل الآمنة، يجب على الشركة:

أ- تحديد جميع الوظائف التي يتعين القيام بها على متن السفينة خلال رحلة نموذجية أو فترة تشغيلية، بما في ذلك تحديد عدد أفراد الطاقم المطلوب للقيام بالمهام والواجبات ذات الصلة في ظل الظروف الروتينية وظروف العمل القصوى؛

17 إشارات إلى القسم 6 من المدونة الدولية لإدارة السلامة، وقرار الجمعية العامة للمنظمة البحرية الدولية. 1047 (27)

ب- تحديد الوظائف التي تُعتبر عمليات اعتيادية، وتحديد الحد الأدنى من أفراد الطاقم المطلوب للقيام بالوظائف والواجبات المتزامنة بأمان؛

ج- تحديد الكفاءات والمهارات والخبرات اللازمة لأداء تلك الوظائف؛

د- وضع ترتيبات عملية لضمان قدرة الربان وأفراد الطاقم على القيام بعمليات متزامنة ومتواصلة وعلى قدر مناسب من المسؤولية، وعلى النحو المحدد فيما يختص بمهاراتهم وتدريبهم؛

هـ- التأكد من أن ترتيبات العمل تسمح بأخذ فترات كافية من الراحة لتجنب الإعياء، ووضع جداول العمل وفقاً لذلك.

3) عند تطبيق هذه المبادئ، يجب مراعاة قرار المنظمة البحرية الدولية أ. 1047 (27) مبادئ الحد الأدنى للتجهيز الآمن بالعاملين، واتفاقية منظمة العمل الدولية للعمل البحري (MLC)، وغيرها من الصكوك ذات الصلة الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات عن بعد (ITU)، ومنظمة الصحة العالمية المتعلقة بما يلي:

أ- نوبات المراقبة؛

ب- ساعات العمل وساعات الراحة؛

ج- إدارة السلامة؛

د- شهادات (ترخيص) البحارة؛

هـ- تدريب البحارة؛

و- الصحة والنظافة المهنية؛

ز- إقامة الطاقم.

تحديد متطلبات التجهيز بالعاملين

4— من أجل تشغيل السفن بطريقة آمنة وفقاً لطبيعة عملها، يجب أن تكون جميع السفن مزودة بعدد كافٍ من العاملين.

5— ينبغي تحديد عدد أفراد طاقم السفينة ومراعاة جميع العوامل المتعلقة بذلك، والتي تشمل ما يلي:

1) حجم ونوع السفينة؛

2) عدد وحجم وأنواع محركات الدفع الرئيسية، والأجهزة المساعدة، والأجهزة ذات الفولتية العالية؛

3) مستويات الرقمنة والأتمتة ومستوى تعقيد السفينة؛

4) بناء وتجهيز السفينة؛

5) أساليب الصيانة المستخدمة؛

6) الحمولة المراد نقلها؛

7) معدل زيارات الموانئ، ومدة وطبيعة الرحلات التي يتعين القيام بها؛

8) منطقة (مناطق) التجارة، والمياه، والعمليات التي تعمل فيها السفينة؛

9) درجة تنفيذ الأنشطة التدريبية على متن السفينة؛

10) الحد الأقصى لساعات العمل المعمول بها والحد الأدنى لساعات الراحة؛

11) التدابير الكفيلة بتجنب الإعياء؛

12) مراعاة متطلبات وإجراءات الصحة والسلامة المهنية؛

13) أحكام رعاية البحارة؛

14) بنود أمن السفينة؛

15) احتياجات خدمات الطعام؛

16) لوائح المرافق الصحية؛

17) ترتيبات أداء نوبات المراقبة؛

18) الرعاية الطبية على متن السفينة؛

19) الواجبات المتعلقة بمناولة البضائع في الميناء وفي البحر[18].

تحديد مستويات التجهيز بالعاملين

6— ينبغي أن يستند تحديد مستوى تجهيز السفينة بالعاملين إلى القدرة على أداء الوظائف وفقاً لأنسب درجات المسؤولية، وعلى النحو المحدد في الاتفاقية الدولية لمعايير تدريب وترخيص ومناوبة البحارة لعام 1978، بصيغتها المعدلة (STCW) والمدونة الدولية لإدارة السلامة (ISM Code)، ويشمل هذا ما يلي:

1) نوبات المراقبة:

- الإدارة والتخطيط للقيام بالملاحة الآمنة؛
- إدارة وإدامة المناوبات الملاحية الآمنة؛
- إدارة السفينة والمناورة بها وتولي أمورها في جميع الظروف؛
- إدارة رسو السفينة وفك رسوها بأمان.

2) إدارة الشحن:

- خطة الشحن؛
- مراقبة وضمان عمليات الشحن الآمنة؛
- رص الحمولة؛
- تثبيت الحمولة؛
- العناية أثناء الرحلة.

18 إشارات مرجعية إلى بند العمل الخاص بغير البحارة في اتفاقية الـITF للتكلفة الإجمالية للطاقم (TCC) واتفاقية منتدى التفاوض الدولي (IBF).

3) تشغيل السفينة ورعاية الأشخاص الموجودين على متنها:

- إدارة جميع الأشخاص الموجودين على متن السفينة والمحافظة على أمنهم وسلامتهم، وإبقاء أنظمة إنقاذ الأرواح ومكافحة الحرائق وغيرها من أنظمة السلامة في حالة تشغيلية؛
- إدارة وتشغيل وصيانة جميع تجهيزات إغلاق المنافذ المانعة لتسرب المياه؛
- إدارة وتنفيذ العمليات، حسب الاقتضاء، لتجميع وإخلاء جميع الأشخاص الموجودين على متن السفينة؛
- إدارة وتنفيذ العمليات، حسب الاقتضاء، لضمان حماية البيئة البحرية؛
- إدارة وتوفير الرعاية الطبية على متن السفينة؛
- إدارة وتنفيذ المهام الإدارية اللازمة للتشغيل الآمن وأمن السفينة.

4) الهندسة:

- إدارة وتشغيل ومراقبة المحرك الرئيسي للسفينة والأجهزة المساعدة وتقييم أداء هذه الآلات؛
- إدارة وإدامة النوبات الهندسية بأمان؛
- إدارة وتنفيذ عمليات التزود بالوقود وموازنة السفينة؛
- إدارة الأنظمة والمعدات والخدمات الخاصة بالسفينة والمحافظة على سلامتها.

5) الهندسة الكهربائية والإلكترونية وهندسة التحكم:

- إدارة وتشغيل المعدات الكهربائية والإلكترونية الخاصة بالسفينة، والأجهزة ذات الجهد الكهربي المرتفع؛
- إدارة أنظمة الاتصالات والأنظمة الكهربائية والإلكترونية الخاصة بالسفينة والمحافظة على سلامتها.

6) الاتصالات اللاسلكية:

- إرسال واستقبال المعلومات باستخدام معدات الاتصال اللاسلكي الخاصة بالسفينة؛

- إدامة نوبات المراقبة اللاسلكية الآمنة[19]؛
- توفير خدمات الاتصال اللاسلكي في حالات الطوارئ.

7) الصيانة والإصلاح:

- القيام بأعمال الصيانة والإصلاح لأنظمة ومعدات السفينة، بما يتناسب مع طرق الصيانة والإصلاح المعمول بها.

عـوامـل إضـافيـة

7— بالإضافة إلى العوامل والوظائف الواردة في الفقرات أعلاه، يجب أن تراعي مستويات التجهيز بالعاملين ما يلي:

1) قدرة الربان وطاقم السفينة على تنسيق الأنشطة الضرورية للتشغيل الآمن، وأمن السفينة، وحماية البيئة البحرية؛

2) عدد الأفراد المؤهلين اللازمين لمواجهة حالات وظروف العمل القصوى، مع الأخذ بعين الاعتبار عدد ساعات العمل على متن السفينة وفترات الراحة المخصصة للبحارة؛

3) إدارة سلامة وأمن وحماية الطاقم والبيئة البحرية عندما تكون السفينة راسية؛

4) مراعاة نظام الثلاث مناوبات لضمان ما يلي:

- عدم مطالبة الربان بتولي مناوبات منتظمة من خلال تبني نظام الثلاث مناوبات.
- يتألف فريق المناوبة الملاحية من ضابط مؤهل واحد (أو أكثر) يدعمه بحارة أفراد مؤهلون بشكل مناسب.
- يعتمد العدد الفعلي للضباط والبحارة الأفراد المشاركين في نوبة المراقبة في أي وقت من الأوقات على الظروف والأوضاع السائدة.
- يجب أن يكون البحارة الأفراد المعتمدون الذين يقومون بأعمال المناوبة/المراقبة على سطح السفينة جزءاً من الطاقم حتى يتمكن من إدامة نظام الثلاث مناوبات، ولا يرى الـITF أنه من المأمون للضابط المُكلف بأداء المناوبة الملاحية أن يقوم بالمناوبة بمفرده خلال فترات الظلام أو الرؤية المحدودة.

19 لوائح الاتصال اللاسلكي للاتحاد الدولي للاتصالات عن بعد والاتفاقية الدولية لسلامة الأرواح في البحر (SOLAS).

- عدم مطالبة كبير المهندسين بتولي مناوبات منتظمة من خلال تبني نظام الثلاث مناوبات.

5) الصحة والسلامة

- الحفاظ على معايير الصحة والنظافة المهنية المعمول بها على متن السفينة؛
- توفير الغذاء المناسب ومياه الشرب لجميع الأشخاص الموجودين على متن السفينة، حسب الاقتضاء.

ساعات العمل وساعات الراحة

8— يتعين أن تكون حدود ساعات العمل وساعات الراحة كما يلي:

3) يجب ألا يتجاوز الحد الأقصى لساعات العمل:

- 14 ساعات خلال أي فترة مدتها 24 ساعة؛
- 72 ساعة خلال أي فترة مدتها 7 أيام؛

4) يجب ألا يقل الحد الأدنى لساعات الراحة عن:

- 10 ساعات خلال أي فترة مدتها 24 ساعة؛
- 77 ساعة خلال أي فترة مدتها 7 أيام.

9— يجوز توزيع ساعات الراحة على فترتين على الأكثر، شريطة أن لا يقل طول إحداهما عن 6 ساعات ولا تزيد المدة الفاصلة بين فترات الراحة المتتالية عن 14 ساعة.

10— يجب الاحتفاظ بسجلات لساعات العمل وساعات الراحة حتى يمكن التحقق من امتثالها للأنظمة.

11— عندما يكون البحار تحت الطلب، كما هو الحال في ساحات الآلات التي لا تحتاج للمراقبة، يجب أن يحصل البحار على 6 ساعات متتالية من الراحة في حال اضطراب ساعات الراحة العادية بسبب الاستدعاءات للعمل.

12— يجب إتاحة الوقت الكافي لجميع وجبات الطعام بالإضافة إلى الاستراحات القصيرة.

13— يجب اتخاذ التدابير اللازمة لضمان حماية البحارة الشباب.

14— يجب ألا يعمل الطلاب البحريون أكثر من 8 ساعات في اليوم.

15— يجب أن تراعي مستويات التجهيز بالعاملين متطلبات البحارة العاملين في خدمات المطاعم والأغذية.

16— يجب أن يكون طهاة السفن مدربين ومؤهلين بشكل مناسب لهذه الوظيفة. غير أنه على متن السفن التي يقل طاقمها عن عشرة أفراد أو في الحالات الاستثنائية التي لا تتجاوز مدتها شهراً واحداً، لا يُشترط أن يكون الطاهي مؤهلاً بصورة تامة، ولكن يجب أن يكون جميع المعنيين بإعداد الطعام مدربين على المسائل المتعلقة بالنظافة والطعام وطريقة تخزينه على متن السفينة.

الجزء (ب) - سياسة التجهيز بالعاملين في الـITF – نموذج لسفينة

المناصب	العدد	المستوى	الشهادات الاختصاصات الكفاءات
الربان	1	الإدارة	STCW II/2
الضابط الرئيسي	1	الإدارة	STCW II/1
ضابط مناوبة سطح السفينة	2	الجانب التشغيلي	STCW II/1
كبير المهندسين	1	الإدارة	STCW III/2
المهندس الثاني	1	الإدارة	STCW III/2
ضابط مناوبة المحرك	2	الجانب التشغيلي	STCW III/1
ضابط فني كهربائي (ETO)	1	الجانب التشغيلي	STCW III/6
مجند فني كهربائي (ETR)	1	الدعم	STCW III/7
رئيس البحارة	1	الدعم	STCW II/5
بحار ذو خبرة على سطح السفينة	3	الدعم	STCW II/5
مسؤول غرفة المحرك	1	الدعم	STCW III/5
بحار ذو خبرة في المحرك	3	الدعم	STCW III/5
كبير الطهاة	1	لا يوجد	اتفاقية العمل البحري (MLC)
طاهي	1	لا يوجد	اتفاقية العمل البحري (MLC)
موظفو قسم خدمات المطاعم	2	لا يوجد	اتفاقية العمل البحري (MLC)
بحار عادي	1	الدعم	STCW II/4
الطلاب البحريون	*		
الإجمالي	**23**		

* يتم تشجيع الشركات على مراعاة الحاجة إلى الطلاب البحريين في خطط التوظيف الخاصة بها.

ملحق الجزء (ب)

عـام

1— المبادئ التي تُنظم أداء المناوبات الآمنة تم ذكرها في القسم A-VIII/2 من مدونة معايير التدريب والترخيص والمناوبة للبحارة (STCW) ويجب اتباعها من أجل الامتثال للأنظمة.

2— تشترط الأنظمة أن يكون الربان في أي سفينة مسؤولاً عن السلامة العامة للسفينة. ويجب عليه أيضاً التأكد من أن ترتيبات المناوبة كافية للقيام بمناوبات ملاحية آمنة في جميع الأوقات، بما في ذلك القيام بالمراقبة على النحو المطلوب الذي تنص عليه الأنظمة الدولية لمنع التصادم في البحار لعام 1972، بصيغتها المعدلة (COLREG). وينبغي تذكير الربابنة أو مالكي السفن أو مشغلي السفن بأن الـITF لا يرى أنه من المأمون للضابط المُكلف بأداء المناوبة الملاحية أن يقوم بالمناوبة بمفرده خلال فترات الظلام أو الرؤية المحدودة.

3— يتعين على كبير المهندسين في أي سفينة التأكد من أن الترتيبات كافية في جميع الأوقات للقيام بمناوبة هندسية آمنة.

4— بالإضافة إلى ذلك، يجب على مستويات التجهيز بالعاملين أن تراعي ما يلي:

1) إدارة وظائف السلامة للسفينة المبحرة أو غير المبحرة أو التي تعمل في وضع قريب من الثبات؛

2) توفير ضباط سطح مؤهلين لضمان عدم ضرورة قيام الربان بمناوبات منتظمة إلا في حالة السفن محدودة الحجم؛

3) توفير ضباط هندسيين مؤهلين لضمان عدم اضطرار كبير المهندسين لتولي مناوبات منتظمة، إلا في حالة السفن ذات قدرة الدفع المحدودة أو التي تعمل بموجب الأحكام الخاصة بساحات الآلات التي لا تحتاج للمراقبة؛

4) الحفاظ على معايير الصحة والنظافة المهنية المعمول بها على متن السفينة؛

5) توفير الغذاء المناسب ومياه الشرب لجميع الأشخاص الموجودين على متن السفينة.

إرشادات حول المستويات المناسبة للتجهيز بالعاملين

5— مستويات التجهيز بالعاملين المشار إليها في هذه الوثيقة هي تلك المستويات المطلوبة لجميع حالات وظروف العمل المنطقية المتوقعة للتمكن من تشغيل السفينة بأمان في ظل أي ظروف تشغيلية.

6— يجب الاحتفاظ بسجلات ساعات الراحة وساعات العمل اليومية للبحارة.

7— نظراً إلى تنوع أنماط العمل والدورات التشغيلية لبعض السفن، يجب على الشركة أن تأخذ في عين الاعتبار أنماط العمل والتناوب و/أو جداول العمل الخاصة بالبحارة، والمتطلبات التشغيلية الخاصة بسفينة ما أو مجموعة من السفن وأي متطلبات استدعاء من ميناء، أو مرفأ أو منظمة أخرى.

1) **سفن الدعم البحري** - هذه السفن تثير مشاكل خاصة بسبب الطبيعة المتنوعة لعملياتها والظروف التي يتعين أن تعمل في ظلها. وينبغي تذكير الشركة بالقيود المفروضة على ساعات العمل المذكورة في الجزء (أ) من هذه السياسة ويجب تحديد مستويات التجهيز بالعاملين وفقاً لها.

2) **الناقلات** - بالإضافة إلى ضباط الملاحة والضباط الهندسيين الموجودين على متن هذه الناقلات، يجب على الشركة مراعاة عمليات الشحن وتوفير ضابط إضافي ضمن الطاقم، إلا إذا كانت الناقلة صغيرة الحجم.

3) **سفن الركاب وسفن الدحرجة (رو رو)** - يجب مراعاة الحاجة إلى التعامل مع الأعداد الكبيرة من المسافرين غير المعتادين على البيئة البحرية عند تحديد مستويات التجهيز بالعاملين. ويجب على الشركة الاهتمام بالمتطلبات المتعلقة بالحد الأدنى من أفراد الطاقم المدربين لتولي مسؤولية أجهزة الإنقاذ في السفينة.

المـراجـع:

- الاتفاقية الدولية لسلامة الأرواح في البحر، بصيغتها المعدلة (SOLAS)، المادة 14
- الاتفاقية الدولية لمعايير تدريب وترخيص ومناوبة البحارة لعام 1978 (STCW 1978)، بصيغتها المعدلة
- قرار الجمعية العامة للمنظمة البحرية الدولية رقم أ1047- (27)، مبادئ الحد الأدنى للتجهيز الآمن بالعاملين
- قرار الجمعية العامة للمنظمة البحرية الدولية أ703- (17)، تدريب موظفي اللاسلكي على النظام العالمي للاستغاثة والسلامة البحرية (GMDSS)
- المدونة الدولية لإدارة السلامة (ISM)
- الأنظمة الدولية لمنع التصادم في البحار لعام 1972 (COLREG 1972)، بصيغتها المعدلة
- اتفاقية العمل البحري (MLC 2006)، بصيغتها المعدلة، المادة 2-7

سياسة الملاحة الساحلية الوطنية

تم إقرارها في اجتماع لجنة الممارسات العادلة بالـITF في ستوكهولم
يوم 19 يونيو 2008

تم تنقيحها في اجتماع لجنة الممارسات العادلة بالـITF في سانتياجو
يومي 7 و8 ديسمبر 2023

الجوانب الأساسية

1— الملاحة الساحلية هي مبدأ يتمثل في تكريس التجارة البحرية المحلية لصالح الدولة ولصالح مواطنيها. وعادةً ما تنطبق الملاحة الساحلية على نقل البضائع والركاب ولكنها غالباً ما تنطبق أيضاً على التطبيقات الصناعية البحرية مثل عمليات التنقيب في البحر، ومزارع الرياح وتطوير مصادر الطاقة المستدامة الأخرى، واستغلال الموارد المعدنية في قاع البحر، والتجريف، ومصائد الأسماك، والإنشاءات البحرية في المياه الإقليمية للدولة. وهي تشمل أيضاً خدمات النقل الرافدة للخطوط الملاحية المنتظمة.

2— تشمل عناصر الملاحة الساحلية عموماً متطلبات منها رفع العلم الوطني، وقَصْر ملكية السفن على سيطرة الأغلبية الوطنية، واقتصار الطاقم على المواطنين، وحيثما أمكن، بناء السفن محلياً. وتوفر هذه العناصر ركيزة قوية ليس فقط لاقتصاد الدولة وأمنها القومي وسياساتها البيئية، ولكن أيضاً لإكمال مساعي الدولة في الحفاظ على وجودها في التجارة الدولية وبناء المرونة في سلاسل التوريد أيضاً.

3— الملاحة الساحلية ليست مجرد سياسة ذات تقاليد عريقة ولكنها سياسة مقبولة على نطاق واسع من قبل المجتمع الدولي. وكشفت دراسة أجرتها المنظمة الدولية لحقوق البحارة (SRI)[20] أن هناك 91 دولة عضوة في الأمم المتحدة تنشط في مجال الملاحة الساحلية. وبينما يعتقد البعض أن الملاحة الساحلية تنطبق فقط على السفن الكبيرة التي تُبحر في المياه العميقة، إلا أنها يمكن، وينبغي أن، تنطبق أيضاً على سفن المياه الضحلة التي تجوب الممرات المائية الداخلية لبلد ما وتوفر خدمات الموانئ مثل القطر، وإرساء السفن، والتزود بالوقود واللوازم البحرية. وثمة فائدة إضافية وهي دعم مرافق التدريب التقني البحري، العامة والخاصة على حد سواء، وهو أمر متأصل في الطلب على الموظفين المؤهلين للعمل في مهن الملاحة الساحلية. وسياسة الملاحة الساحلية ليست أساسية فقط للحفاظ على قاعدة مهارات بحرية وطنية، ولكنها أيضاً إعلان سياسي بخصوص أهمية والغرض من الاحتفاظ بقاعدة مهنية بحرية.

4— تطبيق هذه المبادئ يوفر فرص العمل، ويساهم في حفظ إيرادات الاقتصاد الوطني بدلاً من استيراد مثل هذه الخدمات البحرية الحيوية، ويزيد من قدرة الدولة على ضمان أمنها والتصدي للكوارث الطبيعية أو الكوارث البشرية. وفي عالم تفرض فيه المخاوف الأمنية المشروعة على الدولة أن تتحكم في من يدخل ويعمل داخل حدودها، فإن الملاحة الساحلية تعمل على تعزيز هذه المعايير الحيوية. وتلعب القوى العاملة الوطنية المؤهلة دوراً أساسياً في ضمان استدامة حركة سلاسل التوريد. ومع تطور طبيعة العمل في المهن البحرية جنباً إلى جنب مع استخدام التقنيات الجديدة والناشئة على متن السفن، بما في ذلك مصادر الطاقة الجديدة، سيساهم وجود البحارة الذين يتاح لهم الوصول إلى مرافق التدريب وتطوير المهارات الوطنية إلى جانب الدعم الاجتماعي من الحكومات الوطنية في ضمان انتقال عادل للعمال وتلبية متطلبات المهارات المطلوبة للعمل في المستقبل.

20 تقرير المنظمة الدولية لحقوق البحارة (SRI) بعنوان "قوانين الملاحة الساحلية في العالم"

5— يمكن العثور على مثال ممتاز لمزايا الملاحة الساحلية في الولايات المتحدة. حيث يعتبر تطبيق الملاحة الساحلية على التجارة المحلية والأنشطة البحرية في الولايات المتحدة قديماً قدم الدولة نفسها، حيث تم سن أول قانون من هذا القبيل في عام 1789. وتم سن العديد من قوانين الملاحة الساحلية الأخرى في السنوات اللاحقة وصولاً إلى أوائل القرن العشرين، حيث صدر قانون شامل، يُعرف باسم قانون جونز، لتنظيم الوظائف البحرية المحلية.

6— قدَّم هذا القانون، على الرغم من معارضته من جانب بعض أنصار أعلام المواءمة وأصحاب النفوذ في شركات الشحن البحري، العديد من الفوائد الموثقة جيداً للولايات المتحدة. ومنذ صدوره، أعرب كل رئيس أمريكي عن دعمه للبحرية التجارية الأمريكية مع التركيز بشكل خاص على قانون جونز. كما أعرب الكثير من القادة العسكريين الأمريكيين عن مثل هذا التأييد أيضاً.

7— وخلاصة القول، إن الملاحة الساحلية هي امتداد منطقي لسياسات النقل، والبيئة، والاقتصاد، والأمن القومي، وممارسات التوظيف في أي بلد. وإن إمكانية تحقيق هذه المنافع للدول التي ليس لديها سياسات ملاحة ساحلية، أو لديها سياسات ملاحة ساحلية محدودة هي إمكانية هائلة ولا بد من السعي لتحقيقها بقوة. وهي شرط مسبق للوصول إلى سياسة نقل متكاملة، وإدراج هذا العنصر البحري يجعلها أيضاً سياسة مستدامة.

الإعـفـاءات

8— يجب أن يقتصر استخدام الإعفاءات أو التسهيلات على الاستثناءات الحقيقية التي يمكن تبريرها بشكل موضوعي، وتكون ذات طبيعة استثنائية، وتكون ضرورية لفترة زمنية قصيرة ومحدودة للغاية. وينبغي أن يتوافق استخدام برامج مثل تصاريح الرحلات الفردية مع هذه المعايير، وألا يتم إصدارها إلا بعد حوار اجتماعي ثلاثي الأطراف. بالإضافة إلى ذلك، عندما تنشأ حالات مماثلة ذات طبيعة استثنائية، ينبغي التفكير في خيارات أخرى مثل استئجار السفن بدون طاقم، أو استئجار السفن المنتهي بالتمليك، حيث يمكن تطبيق الجوانب الرئيسية لسياسة الملاحة الساحلية في هذه الحالات.

الاتـفـاقيـات التـجـاريـة

9— تعتبر التحفظات الوطنية تجاه النقل الداخلي في بلد ما، أو الملاحة الساحلية، أمراً شائعاً في اتفاقيات التجارة الحرة. ويجب على الدول، عند الدخول في اتفاقيات التجارة الحرة، تجنب أي شروط من شأنها أن تحد من قدرتها على تعزيز أسطولها الوطني وبحارتها الوطنيين. وأثناء المفاوضات، يجب على البلدان أن تسعى للحصول على تحفظات تُقيد وصول السفن الأجنبية إلى أسواقها الساحلية، بما في ذلك خدمات النقل الرافدة. ويجب على البلدان أيضاً التأكد من أن المفاوضات لا تؤدي إلى تدهور المعايير الوطنية الحالية أو تفرض شروطاً من شأنها أن تمنع البلدان من تحسين المعايير الوطنية، بما في ذلك حقوق العمال وظروفهم.

سياسة العلم الوطني

تم تبنيها في كونغرس الـITF رقم 42 في مكسيكو سيتي،
في الفترة من 5 إلى 12 أغسطس 2010

تمت مراجعتها في اجتماع لجنة الممارسات العادلة، سانتياجو،
يومي 7 و8 ديسمبر 2023

1— تتمثل سياسة الـITF في أن السفن التي ترفع العلم الوطني (أي تلك التي لم يعلنها الـITF كسفن أعلام مواءمة) يجب أن يتم تجهيزها بطواقم من البحارة المشمولين بالاتفاقيات الجماعية الوطنية التي تم التفاوض بشأنها من قبل نقابة (نقابات) دول العلم المنتسبة إلى الـITF.

البحارة المقيمون

2— تخضع أجور وشروط البحارة المقيمين الذين يعملون على متن سفن الأعلام الوطنية للتفاوض من قبل نقابة (نقابات) دول العلم المنتسبة إلى الـITF، مع مراعاة الحد الأدنى من المعايير الدولية التي وضعتها منظمة العمل الدولية (ILO) على النحو الذي فسره الـITF.

البحارة غير المقيمين

3— عندما يتم توظيف بحارة غير مقيمين على متن السفن التي ترفع الأعلام الوطنية، يجب أن تُلبي التكلفة الإجمالية للطاقم على الأقل الحد الأدنى الذي أقره قسم البحارة، بصيغته المعدلة من وقت لآخر.

4— ينبغي أن يتم احتساب أجور البحارة غير المقيمين وفقاً للمعايير التي أقرها قسم البحارة.

بنـد عـمـل غير البـحـارة

5— تماشياً مع مبادئ التضامن المتبادل بين البحارة وعمال الرصيف، على النحو الوارد في سياسة الـITF، يجب إدراج بند عمل غير البحارة في جميع الاتفاقيات الوطنية.

الاسـتـثـنـاءات

6— حيثما تنطبق سياسات الـITF الأخرى أو حيثما توجد معايير أعلى، يتم استثناء الملاحة الساحلية الوطنية، والمعايير الإقليمية، والبحرية، والجرف القاري، وخدمات العبارات، والتجارة بين المجتمعات المحلية، والسفن السياحية من هذه السياسات.

العـلاقـات الثـنـائـيـة

7— تلعب النقابات الموفرة للعمالة دوراً مهماً في دعم الشحن البحري الوطني عالي الجودة، لا سيما من خلال الخدمات التي تقدمها لمواطنيها العاملين على متن السفن التي ترفع الأعلام الوطنية.

8— وحيثما أمكن، ينبغي إقامة ترتيبات/علاقات ثنائية بين نقابات العلم الوطني والنقابات الموفرة للعمالة. وإذا لم يكن ذلك ممكناً، يجب تقديم تفسير للنقابات المعنية الموفرة للعمالة.

السياسة البحرية

سياسة الـITF البحرية المتعلقة باختصاصات دولة الجرف القاري/دولة العلم

1— عندما تعمل "الوحدات البحرية المتنقلة" داخل الجرف القاري لدولة أجنبية يجب أن تكون مشمولة بالتشريعات واللوائح واتفاقات المفاوضة الجماعية لدولة العلم الوطني.

2— يجب أن تكون شروط المفاوضة الجماعية لدولة العلم الوطني مماثلة إلى حد كبير لتلك الموجودة في دولة الجرف القاري، وفي حالة الوحدات البحرية التي ترفع أعلام المواءمة، يتم تطبيق سياسة الـITF. ويجب أن تلتزم جميع "الوحدات" البحرية أيضاً باتفاقيات منظمة العمل الدولية (ILO) وتوصياتها المطبقة على البحارة والسفن بالإضافة إلى جميع اتفاقيات المنظمة البحرية الدولية (IMO) ومدوناتها وقراراتها المعمول بها.

3— إذا كانت دولة الجرف القاري قد أصدرت قواعد وأنظمة فيما يتعلق بالعمالة والظروف الاجتماعية والاقتصادية أو كانت هناك سياسة نقابية تتطلب استخدام العمالة المحلية، فلا يجوز لأي نقابة منتسبة إلى الـITF أن تشارك في تجهيز "الوحدة" البحرية بالعاملين حتى تجري مفاوضات بين النقابات المنتسبة إلى الـITF في دولة العلم الوطني ودولة الجرف القاري.

4— خلال المفاوضات المشار إليها أعلاه، فإن القاعدة العامة التي يجب مراعاتها تشترط أن يكون أفراد "الطاقم البحري" من مواطني دولة العلم الوطني أو دولة الجرف القاري او المقيمين بهما، وأن يكونوا أعضاء في إحدى نقابات البحارة المنتسبة للـ ITF. وفي الحالات التي تعمل فيها "الوحدة" البحرية تحت أعلام المواءمة، فإن حقوق التفاوض تقع على عاتق النقابات الموجودة في بلد المالك المستفيد.

5— يحق لكل من نقابة دولة العلم الوطني ونقابة دولة المالك المستفيد الحضور خلال جميع المفاوضات الدائرة بين نقابات دولة الجرف القاري ومالك/مشغل/مستأجر "الوحدة" البحرية بشأن موضوع تجهيز "الوحدة" البحرية بالعاملين.

6— من المهم في هذا السياق أن تقوم النقابات المنتسبة المعنية بإطلاع بعضها بعضاً وكذلك الـITF على جميع جوانب ومراحل المفاوضات. ويتعين على النقابات المنتسبة في دول العلم الوطني/دولة الجرف القاري تزويد الـITF بنسخ من جميع التشريعات واللوائح ووثائق السياسات ذات الصلة.

7— في أي مرحلة من مراحل المفاوضات بين النقابات، يمكن للنقابات المنتسبة إلى الـ ITF أن تطلب من الـITF التدخل مبدئياً بصفة وسيط، وفي نهاية المطاف بصفة مُحكِّم، على النحو المنصوص عليه في دستور الـITF.

8— يجب أن تبذل النقابات المنتسبة في دولة العلم الوطني/دولة الجرف القاري أقصى جهودها لضمان التوصل إلى اتفاق مع المالكين، والمشغلين، والمستأجرين لإعادة الوحدة البحرية إلى النقابات المنتسبة في دولة العلم الوطني بموجب اتفاقية مقبولة من الـITF.

سياسة فرق الصيانة البحرية

سياسة الـITF بشأن فرق الصيانة البحرية على متن السفن الدولية

تم اعتمادها في مؤتمر قسم البحارة بالـITF،
ريو دي جانيرو، أبريل 2005

تمت مراجعتها في اجتماع لجنة الممارسات العادلة،
سانتياجو، يومي 7 و8 ديسمبر 2023

مقدمة

1— لقد كانت "فرق الصيانة البحرية" جزءاً مشروعاً من صناعة الشحن البحري لمدة خمسين عاماً أو أكثر، وكانت تهدف مبدئياً إلى توفير المهارات والمعرفة الفنية المتخصصة غير المتاحة على متن السفن أو الخارجة عن إطار الاحتياجات التشغيلية المعتادة. ومع تقليص أعداد العاملين بالسفن، وزيادة حجم السفن وتقليص وقت وجود السفن في الموانئ، تطورت فرق الصيانة البحرية لتصبح مصدراً للعمالة الإضافية لتسهيل القيام بأعباء العمل وقت الذروة وإجراء الإصلاحات التي، لو توفر الوقت، كانت ستجرى في أحواض بناء السفن أو، بصورة متزايدة هذه الأيام، في الميناء. وأصبح التمييز بين دور "فرق الصيانة البحرية" والواجبات التقليدية والتاريخية للبحارة غير واضح، وأصبح استخدام فرق الصيانة أحد الاعتبارات المهمة عندما تقوم دول العلم بتحديد الحد الأدنى لمستويات التجهيز بالعاملين. ونظراً لأن معدلات الأجور لهذه الفرق لم تكن مشمولة تقليدياً بموجب الاتفاقيات الجماعية للبحارة وهي غير مشمولة، بشكل يثير الشكوك، في اتفاقيات منظمة العمل الدولية للبحارة، فقد يتم استخدامها لتقويض شروط توظيف البحارة.

2— وعلى الرغم من إدراكنا لضرورة توفر المهارات المتخصصة لطواقم السفن على مدار فترات محدودة، وإدراكنا لأساليب الصيانة المقررة على متن السفن الحديثة التي لم

تعد ترسو في الميناء لفترات طويلة، إلا أن الـITF يدرك أن فرق الصيانة البحرية التي تعمل على متن السفن غالباً ما تكون مرتبطة بشكل دائم بالسفن، وتعمل بموجب وثائق هوية البحارة وتقوم بأداء واجبات البحارة الأساسية.

مجالات العمل التي تتولاها فرق الصيانة البحرية

3— مجالات العمل، المشروعة وغير المشروعة، التي تغطيها فرق الصيانة البحرية هي:

أ- صيانة وإصلاح المنشآت الميكانيكية والكهربائية من قبل ممثلي الشركات المصنعة؛

ب- إصلاح وتجهيز المعدات الملاحية واللاسلكية؛

ج- تنظيف وصيانة عنابر السفن؛

د- الطلاء والصيانة الروتينية لسطح السفينة؛

هـ- الإصلاح والصيانة الروتينية للمحرك والصيانة الكهربائية؛

و- أعمال الفحص والمعاينة المستمرة، الرئيسية والثانوية؛

ز- مناولة وتربيط البضائع؛

ح- الواجبات الأمنية في الموانئ وفي المناطق الخطرة؛

ط- إصلاحات اللحام للأجزاء المعدنية والفولاذية في السفن؛

ي- تأمين رسو السفينة

حجم المشكلة المتعلقة بفرق الصيانة البحرية

4— يجب أن يخضع جميع البحارة لتدريب طبي صارم وأن يخضعوا لتدريب أساسي للتأكد من أنهم يشكلون جزءاً من فريق قادر على مكافحة الحرائق وضمان الإخلاء الآمن للسفينة في حالات الطوارئ والبقاء على قيد الحياة في البحر. وفرق الصيانة البحرية غير مطالبة بتحقيق بهذه المتطلبات الأساسية ويتم تصنيفها على أنها أعداد زائدة وأنها خارج متطلبات الحد الأدنى لطاقم السفينة، وبالتالي قد تقع مسؤوليتها على عاتق طاقم السفينة في حالة حدوث أي حالة طارئة. وبالمقابل، تأخذ دول العلم في الاعتبار استخدام فرق الصيانة البحرية عند تحديد الحد الأدنى للتجهيز الآمن بالعاملين وفقاً لقرار جمعية المنظمة البحرية الدولية رقم 1047 (27)، مما يمكنها من تخفيض أعداد البحارة بشكل كبير حينما تستخدم فرق الصيانة البحرية بانتظام.

5— بموجب تدابير الأمن البحري المنصوص عليها في القانون الدولي لأمن السفن ومرافق الموانئ (ISPS)، يجب أن يكون لدى السفينة خطة أمنية ويجب أن يتأكد ضابط أمن السفينة من أن أي أشخاص يعملون على متن السفينة لا يشكلون أي خطر على السفينة أو الموانئ التي يدخلونها وأن الزوار يخضعون للإشراف في جميع الأوقات. وقد يشكل استخدام العمالة المؤقتة التي لا يتم توفيرها مباشرة عن طريق مدراء السفينة أو يشاركون في اختيارها خطراً كبيراً على أمان السفينة، مما يؤثر على التقييم الأمني في كل ميناء ويحظر الإجازة الشاطئية للطاقم.

6— وقد أعربت جمعيات التصنيف عن مخاوفها من أن هذه الفِرَق غالباً ما تقوم بإجراء إصلاحات كبيرة لهيكل السفينة في عرض البحر، وغالباً ما تكون غير مؤهلة بصورة جيدة، ودون إشراف مناسب ودون إبلاغ جمعية التصنيف. ومن المحتمل أن تكون هذه الإصلاحات غير القانونية عاملاً مساهماً في عدد من الخسائر التي لحقت بالسفن مؤخراً، وقد أعربت الرابطة الدولية لجمعية التصنيف (IACS) عن قلقها بشأن هذه الممارسات ونصحت جميع مشغلي وربابنة السفن بالالتزام بمتطلبات إصلاح وصيانة السفن الخاصة بالرابطة IACS UR Z13 (Rev3).

7— في حين أن تعريف منظمة العمل الدولية للبحارة يشمل حالياً جميع العاملين على متن السفينة، إلا أن تعريف المنظمة البحرية الدولية (IMO)/الاتفاقية الدولية لحماية الأرواح في البحر (SOLAS) لا يشمل ذلك. وبالتالي توجد هنا حالة من التناقض حيث يتعذر تطبيق التدريب والمسؤوليات والمتطلبات الدنيا بموجب المنظمة البحرية الدولية — أي الرعاية الطبية والتدريب على السلامة وما إلى ذلك — ولكن الحقوق والحماية والمعايير الدنيا بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية ينبغي تطبيقها، أي الحد الأدنى لمعدلات الأجور، والإعادة إلى الوطن وما إلى ذلك. وقد أدت هذا الفجوة في التشريع إلى انتشار استخدام فرق عمال الصيانة البحرية دون توفير الحماية لهم على غرار البحارة أو العاملين في صناعة الشحن البحري على الشاطئ.

8— على الرغم من عدم اعتراف المنظمة البحرية الدولية بهؤلاء العمال كبحارة، إلا أنها تنظر إلى الاستخدام المنتظم لهذه الفرق على أنه سبب معقول لتقليص متطلبات شهادة التجهيز الآمن بالعاملين إلى الحدود الدنيا، مما يحرم صناعة الشحن البحري من فرص تدريب المتدربين والمسارات المهنية البحرية للعمالة المتخصصة.

9— يتم استخدام فرق الصيانة البحرية على نحو متزايد لتجاوز اتفاقيات الطواقم التي تفاوض عليها الـITF أو نقابات البحارة المنتسبة، على الرغم من وجود مناصب ومسميات مماثلة. وفي بعض الحالات، يتم تحويل الطاقم مباشرة إلى وضعية "فريق الصيانة البحري" على نفس السفينة ويبقى الطاقم على متن السفينة طوال فترة اتفاقية الطاقم. وتؤدي هذه الممارسة عملياً إلى تحويل جميع طواقم السفن الذين لا يشاركون في واجبات المراقبة الملاحية إلى عقود عمل مؤقتة.

10— فيما يختص بالسفن ذات الطواقم المنخفضة، كان من المعتاد منذ فترة طويلة توفير فرق لتأمين إرساء هذه السفن. وقد أدى إلغاء الضوابط التنظيمية في مناطق الموانئ إلى زيادة التهديد المتمثل باستخدام هذه الفرق للقيام بأعمال تربيط الحاويات، وتفريغ أو تحميل البضائع. ويقوم الـITF بحملة مستمرة ضد ممارسة أي طاقم على متن السفن يقوم بهذا العمل، وتحظى هذه الحملة بالدعم الكامل من قبل النقابات المنتسبة للبحارة وعمال الرصيف.

11— أكد الـITF أن البحارة هم مدنيون يحق لهم الحصول على بيئة عمل آمنة ولائقة وحماية من جانب شركات الشحن البحري والحكومات من القراصنة والأعمال الإرهابية. وتم دعم استخدام الفرق البحرية الأمنية من قبل النقابات المنتسبة إلى الـITF حيثما تتعرض سلامة البحارة للخطر. ومع ذلك، يجب أن يكون هناك عدد كافٍ من أفراد الطاقم على متن السفينة بشكل دائم لضمان تلبية المتطلبات الأمنية العادية، على النحو المحدد في القانون الدولي لأمن السفن ومرافق الموانئ (ISPS).

التعاريف والمتطلبات

12— ينعكس تعريف البحار في التعريف الوارد في اتفاقية العمل البحري لعام 2006، بصيغتها المعدلة، والذي ينص بموجب الفقرة 1(و) من المادة الثانية على التالي: "يُعني **البحار** أي شخص يُستخدَم أو يشارك أو يعمل بأي صفة على متن سفينة تنطبق عليها هذه الاتفاقية[21]".

13— تتمتع المنظمة البحرية الدولية، في الاتفاقية الدولية لسلامة الأرواح في البحر، بنطاق أوسع لتعريف البحار يستند إلى تعريف الراكب الذي ينص على أن الراكب هو كل شخص ما عدا: "الربان وأعضاء الطاقم أو أي أشخاص آخرين موظفين أو مُستخدَمين بأي صفة على متن سفينة لأغراض تتعلق بأعمال تلك السفينة".

14— من الواضح أن تعريف الاتفاقية الدولية لسلامة الأرواح في البحر يُتيح فرصة أكبر للاعتراف بعمال العقود والعمالة المؤقتة واستخدام فرق الصيانة البحرية التي لا يمكن اعتبارها من الركاب ولا من الطاقم.

15— تنص متطلبات جمعيات التصنيف الخاصة بإصلاح وصيانة السفن IACS UR Z13 (REV3)، على أنه "لا ينبغي قبول أي إصلاحات في هيكل السفينة يقوم بها طاقم الصيانة ما لم تتوفر الشروط التالية:

أ— أن يتم عقد اجتماع أولي (مع موظف الفحص أو المعاينة) وأن تكون الظروف مُرضية.

ب— أن يتم إجراء فحص نهائي عند انتهاء العمل وأن تكون النتيجة مُرضية".

16— ينص القرار المُعدَّل بشأن مبادئ الحد الأدنى للتجهيز الآمن بالعاملين، قرار الجمعية رقم أ1047- (27)، على أن التجهيز الآمن بالعاملين هي عملية تعتمد على عدد البحارة المؤهلين وذوي الخبرة الضروريين لضمان سلامة وأمان السفينة، وطاقم العمل، والركاب، والبضائع والممتلكات وحماية البيئة البحرية.

21 تم اعتماد قرار منظمة العمل الدولية رقم 7 بشأن المعلومات المتعلقة بالفئات المهنية في فبراير 2006 من قبل مؤتمر العمل الدولي في دورته رقم 94 (البحرية)، والذي يعترف بأنه قد تنشأ حالات تتطلب توضيحاً بشأن ما إذا كان ينبغي اعتبار فئات معينة من الأشخاص الذين يقضون فترات عمل على متن السفينة بحارة أم لا. والقرار يتضمن فئات ومعايير للمساعدة في حل أي صعوبات قد تنشأ عند تعريف البحارة.

موقف الـITF بشأن استخدام فرق الصيانة البحرية

17— يدرك الـITF التهديد الذي تشكله فرق الصيانة البحرية على توظيف البحارة، وهو:

أ- يدين ممارسة تخفيض عدد أفراد الطواقم الدائمة على متن السفن من خلال الاعتماد الواسع على فرق الصيانة البحرية؛

ب- يدعم جميع التعديلات على اتفاقيات منظمة العمل الدولية والمنظمة البحرية الدولية التي تُعرِّف البحار بوضوح على أنه أي شخص يعمل أو يشارك في العمل بأي صفة على متن سفينة؛

ج- يعارض بنشاط استخدام البحارة، أو أي شخص آخر على متن السفينة سواء كان في وظيفة دائمة أو مؤقتة، لتنفيذ خدمات مناولة البضائع التي يقوم بها عمال الرصيف تقليدياً وتاريخياً؛

د- سيعمل جنباً إلى جنب مع جمعيات التصنيف وغيرها من المنظمات للقضاء على ممارسة إجراء الإصلاحات غير القانونية، وخاصةً عندما تشكل تهديداً للبيئة ولحياة طواقم السفن؛

هـ- يدرك الحاجة إلى توفير فرص أكبر للتدريب في البحر، وسيسعى إلى إنشاء أماكن تدريب لأفراد الطواقم الدائمة حيثما تكون هناك حاجة إلى مزيد من العمال لتغطية ذروة عبء العمل؛

و- سيضغط بقوة في المنظمة البحرية الدولية لإجراء مراجعة شاملة لشهادة الحد الأدنى للتجهيز بالعاملين وسيكشف عن دول العلم التي تصدر مستويات دنيا غير آمنة للتجهيز بالعاملين؛

ز- يضمن أن جميع العاملين على متن السفينة لديهم اتفاقية تتوافق مع الحد الأدنى لمعدلات الأجور وفقاً لمنظمة العمل الدولية دون أن تقوض أو تتعارض مع اتفاقية طاقم السفينة؛

ح- يراقب الأعباء الأمنية مع وجود فرق الصيانة البحرية لتحديد كيفية تأثيرها على أعباء عمل وحقوق البحارة في الموانئ وسلامة السفن في البحر؛

ط- يجب ألا تتعارض ظروف عمل فرق الصيانة البحرية مع سياسة منظمة العمل الدولية بشأن الحاجة إلى بيئة عمل مقبولة وظروف عمل آمنة ولائقة.

إرشادات الـITF بشأن فرق الصيانة البحرية

18— عند استخدام فرق الصيانة البحرية لأغراض مشروعة على متن السفن، وبعد التشاور مع نقابات البحارة المعنية، يجب تطبيق ما يلي:

أ- الحد الأقصى للفترة التي يجب أن تعمل فيها فرق الصيانة البحرية على متن السفينة هو شهر واحد خلال أي فترة مدتها 12 شهراً؛

ب- لا ينبغي للأشخاص المعينين بالأغراض الأمنية القيام بواجبات البحارة الآخرين؛

ج- يجب إبلاغ جمعيات التصنيف بأي فحص أو معاينة أو عمل يخص هيكل السفينة يتم تنفيذه امتثالاً لمتطلبات إصلاح وصيانة السفن IACS UR Z13 (Rev3)؛

د- يجب أن تكون جميع فرق الصيانة البحرية مشمولة باتفاقيات تمنحهم معدلات أجور على الأقل مماثلة لأجور الطاقم، ومشمولة بالحد الأدنى من الشروط والحماية وفقاً لاتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية المناسبة؛

هـ- لا ينبغي استخدام فرق الصيانة البحرية لتحل محل الطواقم الحالية أو استخدامها لتقويض اتفاقيات الـITF بصورة مستمرة.

سياسة ميثاق البحارة

سياسة الـITF المتعلقة بعضوية النقابات العمالية والالتزامات تجاه البحارة العاملين على متن سفن أعلام المواءمة

تم تبنيها في كونغرس الـITF رقم 42 في مكسيكو سيتي،
في الفترة من 5 إلى 12 أغسطس 2010

مقدمة

1— النقابات المنتسبة إلى الـITF هي منظمات منتسبة مستقلة وفقاً لدستور الـITF وقد اعتمدت سياسات الـITF، بما في ذلك السياسة المتعلقة بحملة أعلام المواءمة الخاصة بالـITF.

2— يعتمد الـITF الاتفاقيات الجماعية وفقاً للمعايير والإجراءات التي أقرتها لجنة الممارسات العادلة (FPC)، على النحو المنصوص عليه في سياسة مراكش.

3— تحدد سياسة "ميثاق البحارة" الممارسة المتفق عليها للنقابات المنتسبة إلى الـITF فيما يتعلق بالالتزامات وحقوق العضوية للبحارة الذين يعملون بموجب اتفاقيات الـITF المعتمدة لسفن أعلام المواءمة والتي تم التوقيع عليها من قبل النقابات المنتسبة
للـITF.

رسـوم العضـوية والتزامـات النـقابة

4— يجب أن تكون مستويات وأنواع أي رسوم تفرضها النقابات المنتسبة للـITF على البحارة العاملين بموجب اتفاقيات الـITF المعتمدة أو بخصوصهم، منصفة ومتماشية مع ما تُوفره النقابات المنتسبة لهؤلاء البحارة.

5— وفقاً لما حددته لجنة الممارسات العادلة، فإن الحد الأدنى من الالتزامات الأساسية التي يجب الوفاء بها من جانب النقابات المنتسبة فيما يتعلق بالبحارة العاملين بموجب اتفاقيات الـITF المعتمدة التي تغطي سفن أعلام المواءمة هي كما يلي:

أ- شكل مناسب لبطاقة العضوية؛

ب- نشرة إخبارية أو صحيفة أو مجلة نقابية؛

ج- دليل لجهات الاتصال يضم أرقام الهواتف وأسماء مسؤولي النقابة؛

د- المساعدة في أي مطالبة صحيحة تنشأ بموجب الاتفاقية الجماعية؛

هـ- حقوق المشاركة في شؤون المنظمة (بشكل يعكس الطبيعة الخاصة لأي عضوية)؛

و- زيارات من جانب ممثل النقابة إلى السفينة، حيثما أمكن؛

ز- تحديد المسؤوليات الرئيسية لكل نقابة منتسبة في حالة وجود اتفاقيات ثنائية.

المسؤوليات

6— في حالة تقديم أي مطالبة (سواء أكانت مطالبة بالأجور المتأخرة أم إصابة أم وفاة) من قبل البحار أو نيابة عنه بموجب اتفاقية الـITF، ستكون النقابة المنتسبة الموقعة مسؤولة في المقام الأول عن التعامل مع المطالبة. وستقوم النقابة المنتسبة بتحديد موظفين نقابيين، والذين يجب ألا يكونوا من مفتشي أو منسقي الـITF، ليتولوا مسؤولية مساعدة الأعضاء الذين لديهم مطالبات بموجب اتفاقية (اتفاقيات) جماعية معتمدة أو مقبولة، وستقوم النقابة بإخطار سكرتارية الـITF بأسماء هؤلاء الأشخاص.

7— في حالة قيام أكثر من نقابة منتسبة بتقاسم الرسوم المتعلقة بأعضائها، ينبغي أن تتفق النقابات فيما بينها على تحديد المسؤولية تجاه مساعدة البحارة العاملين بموجب الاتفاقية، مع الأخذ في الاعتبار أنه في جميع الحالات يجب الوفاء بالالتزامات النقابية الكاملة فيما يتعلق بجميع البحارة بغض النظر عن جنسيتهم أو مكان إقامتهم. وبمجرد الاتفاق على تقاسم المسؤوليات، ستبلغ النقابات المنتسبة سكرتارية الـITF بذلك.

8— ستُعلم النقابة المنتسبة سكرتارية الـITF بعدد المطالبات (بما في ذلك الأجور المتأخرة، والإصابات والوفاة) الناشئة بموجب اتفاقيات الـITF المعتمدة، وتفاصيل تلك المطالبات وشروط تسوية تلك المطالبات.

عناصر التمويل الواردة في التكلفة الإجمالية للطاقم (TCC) و/أو منتدى التفاوض الدولي (IBF)

9— يجب أن تتوافق أي عناصر تمويل مدرجة في اتفاقية معتمدة من الـITF مع متطلبات الـITF، على النحو المنصوص عليه في سياسة التمويل والتدقيق الخاصة بالـITF.

سكرتارية الـITF والنقابة (النقابات)

10— عند التعامل مع مطالبات البحارة في ميناء الرسو، قد تتمكن النقابة المنتسبة المُوقِّعة من تقديم مساعدة محدودة لأعضائها في الخارج. وفي مثل هذه الحالات، ستواصل سكرتارية الـITF مساعدة البحارة على متن السفينة. وفي الحالات التي يتمكن فيها أعضاء النقابة المنتسبة من المشاركة، سيتعاون الـITF والنقابة المنتسبة لتقديم أقصى مساعدة ممكنة.

WWW.ITFGLOBAL.ORG

49-60 BOROUGH ROAD
LONDON SE1 1DR
هاتف: 00442074032733
فاكس: 00442073577871

الاتحاد الدولي
لعمال النقل