



ناوبری ایمن حق اولیه دریانوردان



- ◀ دریازدگی چیست؟
- ▶ عوامل موثر بر کیفیت سیستم آموزشی دریایی کشور
- ▶ یکصد و هشتمین کنفرانس جهانی کار و اجلاس سده

- ▶ حضور نماینده ایران در اجلاس توانمندسازی بانوان
- ▶ حضور نو در جامعه دریایی ایران
- ▶ گفتگو با یک بانوی دریانورد

فهرست مطالب

فهرست مطالب

| | |
|----|--|
| ۳ | سخن سردبیر |
| ۴ | گزارش عملکرد پنجمین دوره هیات مدیره انجمن صنفی دریانوردان تجاری ایران ۱۳۹۴ - ۱۳۹۷ |
| ۷ | گزارش حضور نماینده انجمن صنفی در چهل و چهارمین کنگره ITF |
| ۸ | آشنایی با سازمان بین المللی دریانوردی |
| ۹ | مصاحبه اختصاصی با ایمان افلاطونی عضو هیئت مدیره انجمن صنفی دریانوردان |
| ۱۰ | تاثیر کار بر روی کشتی و دریازدگی بر عملکرد ذهنی دریانوردان از منظر علوم شناختی به منظور کاهش خطای انسانی و تصادفات دریایی |
| ۱۳ | داستان‌های Duty Mess |
| ۱۵ | مصاحبه مادر شهید راه خدمت کاپیتان مجید نقیان |
| ۱۸ | مرگ نفتکش‌ها |
| ۲۱ | برگزاری دوره آموزشی هماهنگ کننده ITF Inspector |
| ۲۳ | حضور نماینده انجمن صنفی دریانوردان تجاری ایران در اجلاس توانمندسازی بانوان |
| ۲۴ | حضور نو در جامعه دریایی ایران |
| ۲۸ | گفتگو با یک بانوی دریانورد |
| ۳۰ | دریازدگی چیست؟ |
| ۳۲ | عوامل موثر بر کیفیت سیستم آموزشی دریایی کشور |
| ۳۳ | یکصد و هشتمین کنفرانس جهانی کار و اجلاس سده |
| ۳۵ | بیست و ششمین همایش ارگانهای دریایی کشور |
| ۳۷ | جزئیات خروج نفتکش ایرانی «هپینس ۱» از آب‌های عربستان |
| ۳۸ | اخبار روز دریانوردی |
| ۴۰ | سرگرمی |
| ۴۱ | علل کاهش انگیزه دریانوردان |
| ۴۳ | کنوانسیون (مقاوله نامه) کار دریایی ۲۰۰۶ - یک تغییر مورد انتظار از دیرباز در بخش دریایی |
| ۴۵ | آشنایی با بنادر جهان؛ کیپ تاون شهری در انتهای دنیا |



نشریه داخلی

انجمن صنفی کارگری دریانوردان تجاری ایران

سال پنجم | شماره ششم | تابستان ۱۳۹۸

صاحب امتیاز: انجمن صنفی کارگری دریانوردان تجاری ایران
مدیر مسئول: آرمان جهان بیگلری
زیر نظر کمیته علمی پژوهشی انجمن صنفی دریانوردان
سردبیر: ابوذر کریم پور
گرافیک و اجرا: فهیمه اکبری
آدرس انجمن: ایران، تهران، خ قائم مقام فراهانی، خ ششم، پلاک ۱۵، طبقه همکف، انجمن صنفی دریانوردان تجاری ایران، کدپستی ۱۵۶۸۵۶۳۱۱
شماره تماس: +۹۸۲۱۸۸۵۲۳۳۶۲
شماره فکس: +۹۸۲۱۸۸۷۳۱۶۰۳

قابل توجه خوانندگان گرامی:

- ۱- درج مطالب نویسندگان مختلف در نشریه به معنای تایید محتوی و موضوع آنها نمی باشد.
- ۲- انتشار مطالب نشریه در سایر نشریه ها با ذکر ماخذ و رعایت امانت بلا مانع است.
- ۳- شما می توانید دیدگاه و نظرات خود را از طریق پست الکترونیکی جهت انعکاس در شماره بعدی به دفتر انجمن ارسال فرمایید.
- ۴- علاقمندان جهت آگاهی از نحوه ارسال مقالات، مطالب و تصاویر، با شماره تلفن دفتر انجمن تماس حاصل فرمایند. لازم به ذکر است که مطالب ارسالی شما به نام خودتان درج خواهد گشت.

Email: office@imm-syndicate.com
Telegram: [@imms1](https://t.me/@imms1)
<http://www.imm-syndicate.com>



*همکاران و همراهان عزیز سلام

علیرغم مشکلات و حواشی بسیار، مجمع سالیانه انجمن صنفی کارگری دریانوردان تجاری ایران با حضور نماینده وزارت کار در تاریخ ۱۵ مهر ماه سال گذشته برگزار گردیده و در یک انتخابات قانونی و پر شور و با رای قاطع، اعضای جدید هیأت مدیره و بازرسی برای یک دوره سه ساله معرفی شدند. فارغ از مشکلات و حواشی حاکم بر برگزاری مجمع و انتخابات که خارج از بحث ما می‌باشد، نتایج انتخابات حاوی نکات قابل تأملی می‌باشد:

نخستین نکته، حضور پرشور دریانوردان از شهرهای مختلف کشور می‌باشد. بسیاری از همکاران از شهرهای دور، رنج سفر را بر خود هموار نموده و تنها جهت شرکت در این انتخابات در مجمع حضور به هم رسانیدند. علیرغم تلاش‌های بسیاری که در جهت کم رنگ نمودن حضور دریانوردان در انتخابات صورت پذیرفت، این جنبش دریانوردان بسی ارزشمند بوده و نشان دهنده جایگاه انجمن در میان اعضای آن می‌باشد. لذا بر منتخبین ششمین دوره واجب است که ضمن ارج نهادن به این حرکت دریانوردان و با پرهیز از اسیر شدن در حاشیه‌های تحمیلی، تلاش خود را در جهت اعتلای جایگاه دریانوردان متمرکز نمایند. همچنین گسترش میزان نفوذ انجمن در میان صاحبان اصلی آن که همان دریانوردان زحمتکش و بی ادعا می‌باشند نیز نکته مهمی است که نباید از خاطر برود.

نکته دوم تنوع سبب مشارکت و حضور فعال گروه‌های مختلف دریانوردی و مشارکت گسترده ملوانان عزیز و دریانوردان شاغل بر روی شناورهای زیر ۳۰۰۰ تن بوده است. نتیجه این مشارکت ارزشمند انتخاب یک ملوان و یک عضو شاغل بر روی شناورهای زیر ۳۰۰۰ تن در ترکیب هیأت مدیره جدید می‌باشد. این انتخاب و پیام هوشمندانه جامعه دریانوردی برخلاف رویه‌ای است که منجر به انتخابات فرمایشی و انتخاب شیک پوشان نامی از چند شرکت معتبر دریانوردی داخلی می‌گردید. مسلماً این افراد به عنوان نماینده بخش صنفی و تضادی که در نوع ماموریت‌ها به واسطه مسئولیت‌هایشان در بخش کارفرمایی دارند، نمی‌توانند مدافع خوبی برای حقوق دریانوردان باشند. خوشبختانه امروز دریانوردان عزیز، متوجه شده‌اند که تنها کسانی می‌توانند از مشکلات آنان دفاع کنند که خود نیز به آن گرفتار باشند و از صداقت و تعهد لازم برخوردار باشند، و تحت

تأثیر فضا سازی‌های مسموم، تخریب اشخاص و حرکت‌های پوپولیستی، آمار سازی و شاخص‌های غیر واقع قرار نمی‌گیرند. یکی دیگر از نکات بارز، حضور تنها دو نفر از اعضای دوره پیشین در ترکیب هیأت مدیره و عدم تغییر در ترکیب اعضای بازرسی انجمن می‌باشد. این موضوع نشان‌دهنده این است که اعضای انجمن خواستار انسجام و اتحاد بیشتری در هیأت مدیره و همدلی آنان در جهت پیگیری حقوق دریانوردان می‌باشند. وجود اختلاف نظر و تضارب آرا و اندیشه‌ها در اعضای هیأت مدیره امری طبیعی بوده و لازمه حرکت صحیح آنان می‌باشد. اما این اختلاف نظرها نباید به جامعه دریانوردی گسترش پیدا نموده و موجب غفلت هیأت مدیره از وظیفه اصلی خویش گردد. به اعضای هیأت مدیره و بازرسی منتخب یادآور می‌شود که این مشارکت و اعتماد دریانوردان به آنان را قدر دانسته و فارغ از هرگونه اختلاف نظر، بر پیگیری حقوق همه دریانوردان اهتمام جدی داشته باشند. ضمناً به یاد داشته باشید انتقاد از عملکرد هیأت مدیره حق طبیعی همه اعضای انجمن بوده و لازم است تا هیأت مدیره در استماع نظرات و انتقادات این عزیزان از سعه صدر کافی برخوردار باشد. اگرچه بهتر است که انتقادات هوشمندانه بوده و به گونه‌ای بیان گردد که شخصی بودن و یا تخریب اشخاص از آن برداشت نگردد.

با توجه به بالاترین میزان و تعداد مشارکت و تنوع در دو مجمع انتخابات اخیر که نشان از توجه بیشتر جامعه دریانوردی به اهمیت انجمن دارد، در این دوره انتظار بر این است که هیأت مدیره به روند افزایش اعضای انجمن شتاب بیشتری داده و در این خصوص تلاش شایسته‌ای انجام دهد. همچنین، با توجه به شعار سال ۲۰۱۹ سازمان جهانی دریانوردی توانمندسازی بانوان در حوزه دریا و دریانوردی بخشی از این شماره به این موضوع اختصاص داده شده است. در پایان ضمن تشکر از حضور گسترده و انتخاب صحیح شما دریانوردان عزیز که نشان از هوشمندی دارد، درخواست می‌گردد که ارتباط خود را با انجمن حفظ نموده و انجمن را از نظرات ارزشمند در جهت بهبود امور بهره‌مند سازید. مسلماً حفظ ارتباط شما دریانوردان با انجمن و تقویت آن، نقش برجسته‌ای در دستیابی به اهداف مورد نظر هیأت مدیره خواهد داشت.

با تشکر

گزارش عملکرد پنجمین دوره هیات مدیره انجمن صنفی دریانوردان تجاری ایران ۱۳۹۴ - ۱۳۹۷



مقدمه :

با گرامیداشت یاد و نام شهید بزرگوار این هیات مدیره ، شهید کاپیتان مجید نقیان، گزارشی از عملکرد پنجمین دوره هیات مدیره انجمن صنفی دریانوردان تجاری ایران جهت اطلاع همکاران عزیز ارائه می‌گردد. دوست و یابوری که همیشه نقص‌ها و درد‌ها را می‌دید و با آرامش و منطق و با اخلاق حسنه به دنبال رفع موانع و مشکلات موجود بود. ما با او هم قسم و هم پیمان شده بودیم تا در این راه از حقوق قشر مظلوم و زحمتکش دریانورد دفاع کنیم تا شاهد صنفی پویا و با نشاط و به طبع آن صنعتی کار آمد در عرصه دریا و دریانوردی باشیم. فقدان او برای این هیات مدیره و جامعه دریانوردی بسیار گران تمام شد و مشکلات فراوانی به این هیات مدیره تحمیل گشت، بماند که بیان دردها، خیانت‌ها چه سود که ما برای درمان آمده‌ایم نه ذکر مصیبت. در این سند سعی شده است با نگاهی اجمالی، خلاصه ای از عملکرد پنجمین دوره هیات مدیره انجمن صنفی را به اطلاع جامعه دریانوردی ایران برساند . هر چند که این هیات مدیره سعی کرده از طریق انتشار ۴ شماره کرانه و از طریق امکانات موجود در فضای مجازی، جامعه دریایی را در جریان فعالیت‌ها، معضلات و مشکلات موجود و تلاش‌هایی که می‌شود قرار دهد. خوشبختانه بادر نظر گرفتن نیازسنجی‌های انجام شده و جلسات همفکری که قبل از انتخابات هیات مدیره انجمن صنفی در سال ۱۳۹۴ صورت گرفته بود

، سیاست‌ها و برنامه‌های کلان در ۶ محور اصلی تبیین شد که خوشبختانه با همراهی و استقبال اعضای محترم انجمن صنفی همراه گردید

۱. ارتقای نقش انجمن در جهت نزدیکی بیشتر دیدگاه کارفرما و دریانوردان و ایجاد درکی مشترک و صحیح و تلاش در جهت ایجاد صنفی پویا و سالم
۲. ایجاد زیرساخت‌ها و امکانات پایه از قبیل سایت و گروه‌های گفتگو و تقویت مسیرهای ارتباطی با اعضا و دریانوردان به صورت مداوم و گسترده
۳. راه اندازی کمیته‌ها و زیرمجموعه‌های تخصصی با به کارگیری دریانوردان متخصص و فعال در این زمینه و بسترسازی مناسب
۴. تقویت جایگاه و معرفی انجمن در نهاد های ملی و بین المللی و ارتقای نقش آن در فرآیندهای تصمیم گیری و تعیین سیاست‌های بالادستی برای این صنعت و صنف به عنوان مشاور
۵. ایجاد زمینه های مناسب جهت ارائه خدمات رفاهی به دریانوردان
۶. افزایش گستره جغرافیایی اثرگذاری انجمن با به کارگیری دفاتر نمایندگی در شهرستانهای دریانورد خیز و اجتناب از تمرکز صرف در تهران

میزان موفقیت را به قضاوت دریانوردان می‌گذاریم اما اگر بخواهیم از دیدگاه خود نمره‌ای به عملکرد انجمن در این دوره سه ساله بدهیم نسبت به استانداردها و معیارهای مشخص در این حوزه نمره قابل قبولی نمی‌توان اختصاص داد. اما اگر نسبت به ادوار گذشته و شرایطی که در آغاز با آن مواجه

گزارش مختصر از عملکرد پنجمین دوره هیات مدیره و برنامه های آتی به شرح زیر تقدیم می گردد

گزارش: پیگیری بیش از ۲۰۰ شکایت و پرونده کوچک و بزرگ با ابعاد داخلی و بین المللی در طول این ۳ سال برای نمونه همکاری انجمن با سازمان بنادر در نجات دریانوردان کشتی Gulf Pearl یکی از موردی است که انجمن روزانه پیگیری می کند. این مورد هم بنا به شرایطی رسانه ای شد و مورد توجه جراید و تلویزیون قرار گرفت و اگر نه برای انجمن امری عادی و تکراری بود که در فرآیندهای جاری انجمن پیگیری می شود. آنچه که برای انجمن اهمیت دارد رفع ریشه این نوع مشکلات و تعریف مکانیزم های قانونی بازدارنده برای وقوع این نوع اتفاقات هست.

ارتقاء جایگاه و اعتبار بین المللی و منطقه ای انجمن در ، ILO ، ITF ، IMO ، به گونه ای که زمینه ها و الزامات اولیه برای برخورداری ایران از بازرسی ITF فراهم شده و در همان راستا دوره ای در ترکیه در ماه نوامبر ۲۰۱۸ برگزار گردید.

از سوی دیگر انجمن و نمایندگان آن ، نقش فعالی در اصلاح مفاد و قوانین MLC (Geneva-April ۲۰۱۸) در جلسات ILO ایفا کرده اند و سازمان جهانی کار مشتاق به همکاری با انجمن به عنوان نماینده دریانوردان در جلسه تعیین جدول حداقل حقوق ILO بود که در نوامبر ۲۰۱۸ برگزار گردید. بحث کنگره ITF و حق رای ایران هم یکی دیگر از این دستاوردهاست که در FPC کیپ تاون در سال ۲۰۱۶ محقق شد.

طرح مکرر مشکلات دریانوردان ایرانی در مجامع و جلسات بین المللی و جلب نظر و توجه کشورها به آن و تاکید به حل این مسائل، مشکلاتی از قبیل محدودیت استفاده از خدمات بندری و بازگشت به وطن و

زمینه سازی و رایزنی جهت بهره مندی خانواده دریانوردان آسیب دیده از طرحها و خدمات سازمان های بین المللی همچون ISWAN و ITF SEAFARER TRUST

بحث مشاغل سخت کارمندان قراردادی یکی از شرکتها دریایی که در هیات مدیره قبلی پیگیری و در اوایل کار این هیات مدیره تکمیل گردید. همچنین طبقه بندی مشاغل نیز مطرح و پیگیری شد و نهایتا شرکت مذکور در مقابل این درخواست طرحی به نام ترمیم حقوق را در سال گذشته اجرا نمود که ایراداتی نیز به آن وارد هست.

حضور گسترده در نمایشگاهها ، همایشها و جلسات تخصصی و رخدادهای ملی از معرفی دریانورد نمونه تا همایش دریا مسیر توسعه و همایش سالانه MIC و ...

تعامل سازنده با سازمانها و شرکت های دریایی در راستای حفظ حق و حقوق دریانوردان و نقش موثر و فعال در معرفی دریانورد نمونه تصویب قانون و زمینه جهت نظارت انجمن بر شرکت های دریایی

بودیم سنجیده شود، جهش خوب و محسوسی را در طول این سه سال شاهد بودیم و دستاوردهای ارزشمند فراوانی محقق شده است.

جایگاه ویژه بین المللی و اعتباری که امروز انجمن به عنوان نماینده جامعه دریانوردی در بین سازمان های جهانی و متولیان امور دریا و دریانوردی کشور دارد ، منحصر به فرد هست، که می تواند این اعتبار را در راستا منافع عمومی دریانوردی مصرف دارد. به عبارتی انجمن از یک مجموعه کوچک و غیر موثر در رخدادهای و فعالیت های دریایی کشور ، تبدیل به یک مرجع موثر و مفید برای دریانوردان و حتی سازمانها شده است و در این خصوص مصداقها و نمونه های فراوانی وجود دارد.

فعالیتها ، تلاشها ، فضا سازی های مثبت و منفی، شایعه سازیها، تقدیرها، تخریبها، صف آراییها ... و تمامی تکاپویی که این روزها و قبل از انتخابات در مجامع دریانوردی شاهدش هستیم خود نشانی بر این مدعا است که قاطبه دریانوردان به نقش و اثر انجمن به عنوان یک نهاد تخصصی مردم نهاد اعتقاد یافته اند. بحث محافل دریانوردی انجمن و انتخابات شده است امری بی سابقه و مبارک

در گذشته انتخابات در یک فضای سکوت و با بی خبری دریانوردان برگزار می گردید. اکثرا وجود چنین مجموعه هایی از این جنس را بی اثر و خنثی می دانستند. البته باید به این نکته اشاره کرد که برخی رفتارها و بی اخلاقی های انتخاباتی می تواند اثر عکس داشته باشد و به این هیجان و تکاپو و انسجام عمومی آسیب برساند. که جامعه دریانوردی در حال تجربه حادثه و رخدادی مهم هست و باید به گونه ای عمل شود تا این انسجام و خواست عمومی نهادینه و از قهرمان پروری، حرکات پوپولیستی، موج سازی و ... جلوگیری گردد. تازمانی که جامعه دریانوردی فارغ از گروهها و شرکت های مختلف با یکدیگر همدل و متحد نگردند، دیده شدن دریانوردان و شنیده شدن صدای آنان آرزوی دست نیافتنی است.

البته باید در نظر داشت که با توجه به شرایط حاکم بر شغل دریانوردی، هماهنگ نمودن آنان با یکدیگر دشواری های خاصی دارد. انجمن صنفی دریانوردان در دوره های مختلف فعالیت خود، بویژه در این دوره اهتمام ویژه ای بر موضوع آگاهی، اتحاد جامعه دریانوردان و استیفای حقوق معطل مانده آنان داشته، که پشتوانه آن نیز حمایت های شما عزیزان بوده است. حضور پر شور و حداکثری در این انتخابات هیأت مدیره انجمن صنفی و گزینش افراد دلسوز و دارای صلاحیت موجب استمرار مسیر طی شده تا رسیدن به شرایط مطلوب می گردد. هر گونه غفلت و کوتاهی در این مسیر می تواند موجب روی کار آمدن افراد سودجو و منفعت طلب گردد، که جز خسران و از دست رفتن دستاوردهای موجود حاصل دیگری نخواهد داشت.



ریشه مشکلات :

آشنا نبودن به قوانین و مقررات و البته در برخی از موارد عدم شفافیت آیین نامه های اجرایی و تفسیری متفاوت توسط افراد عدم وجود یک رابطه تعاملی ، درک مشترک و عدم اعتقاد به معادله برد-برد است.

روش ها:

در این راستا انجمن تلاش نموده است با اطلاع رسانی و جلب اعتماد دریانوردان عزیز قبل از اینکه خواسته های صنفی دریانوردان مستقیماً به کارفرما ارایه شود ، حتی الامکان با بررسی دقیق و کارشناسانه پیرامون موضوع نظرات کارشناسی به دریانوردان اطلاع رسانی شود. این موضوع باعث افزایش سطح آگاهی های حقوقی و قانونی دریانوردان می گردد.

علاوه بر این در بررسی موضوع باری از دوش کارفرما برداشته شود. همچنین انجمن سعی می نماید با داشتن حسن نیت و صداقت ، بی غرض بودن خود را به کارفرمایان اثبات نماید. ما معتقدیم انجمن می تواند حامی حقوق دریانوردان و مشاور امین کارفرما باشد و معتقدیم چنانچه کارفرما نباشد بازار کاری برای دریانوردان نخواهد بود و چنانچه نیروی کار متعهد و با انگیزه نباشد ، منافع کارفرما قطعاً حفظ نخواهد شد (چنین اعتقاد داریم و در جهت ترویج آن هم می کوشیم).

همانطور که کارفرمایان عزیز قطعاً آگاهند در نگرش های نوین مدیریت ، از منابع انسانی به عنوان یکی از منابع حیاتی هر سازمان یاد می شود که می تواند علاوه بر امکان دستیابی به قابلیت ها و توانمندی های مورد نیاز سازمان باعث خلق مزیت رقابتی و دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان نیز شود . انجمن امیدوار است کارفرمایان عزیز را در جهت پرورش ، بهسازی و به کارگیری موثر این منبع حیاتی در نیل به اهداف سازمان کمک کند.

و تلاش در جهت رفع ریشه شکایات و ارتقاء سطح سلامت و شفافیت کار در

دریا خصوصاً برای شرکت های خصوصی و شناورهای زیر ۳۰۰۰

اعتقاد CBA سالانه با شرکت های بزرگ دریایی و حمایت از دریانوردان شاغل در این شرکت ها

و اما از کارهای در دست اقدام و برنامه پیشروی این مجموعه می توان به

۱. طرح بیمه تکمیلی دریانوردان آزاد

۲. صندوق حمایتی و رفاهی دریانوردان

۳. تشکیل انجمن های تخصصی و تجمیع آن ها در قالب فدراسیون دریایی

۴. انجمن صیادان و لنج داران ایران

۵. انجمن کارگران بندری

۶. کمیته ملوانان و دریانوردان زیر ۳۰۰۰

۷. کمیته بانوان دریانورد ایران

۸. تعیین انجمن به عنوان عضو فعال دریایی ITF در منطقه خلیج فارس

۹. کاهش مالیاتی شغل دریانوردی

۱۰. راه اندازی تعاونی های دریایی

۱۱. برگزاری دوره ها و کارگاه های آموزشی MLC

۱۲. راه اندازی دفتر و نمایندگی در بنادر اصلی کشور در شمال و جنوب

۱۳. ایجاد مکانیزم های پایدار و زمینه قانونی مناسب و ایجاد این امکان

جهت اشتغال دریانوردان ایرانی در شرکت های خارجی با استفاده از اعتبار و

روابط بین المللی انجمن و هزاران کار ناتمام که بر زمین مانده و باید این

مسیر را با صلابت و هوشمندی بیشتر منطقی و آرام ببیماییم.

۱۴. با توجه به خلاء قانونی موجود در خصوص تعریف مشاغل سخت و

زیان آور در نظام استخدامی وزارت نفت تلاش بر این است تا این خلاء

قانونی از طریق مجلس شورای اسلامی و نهادهای مربوطه پیگیری شود تا

با استناد به آن، موضوع مشاغل سخت و زیان آور دریانوردان رسمی شرکت

ملی نفتکش ایران همچون همکاران قراردادی شان مصوب گردد.

گزارش حضور نماینده انجمن صنفی در چهل و چهارمین کنگره ITF

معرفی اجمالی فدراسیون جهانی حمل و نقل ITF



دعوت نمود. چهل و چهارمین کنگره ITF به مدت یک هفته از تاریخ ۱۴ اکتبر لغایت ۲۰ اکتبر ۲۰۱۸ در کشور سنگاپور برگزار گردید. کاپیتان محمد برنجی به نمایندگی از طرف انجمن صنفی دریانوردان ایران در این کنگره حضور داشت. از مهمترین اولویتهای ITF در بخش دریانوردی که به دریانوردان ایران ارتباط پیدا می کند ، افزایش تعداد شناورهای تحت پوشش پیمانهای IFF و ارتقا استانداردهای دریانوردان از طریق چانه زنی ها و مذاکرات جمعی می باشد. در این کنگره نماینده انجمن به ابراد سخنرانی پیرامون اثرات تحریمهای ناروا بر دریانوردان ایرانی و مشکلاتی که با آن مواجه هستند ، پرداخت. علاوه بر این با توجه به مشکلاتی که برای دریانوردان ایرانی پیش آمده بود ، در دیدار با سفیر ITF در سازمان جهانی دریانوردی، آقای فرانکو برلن، مشکلات دریانوردان ایرانی در دو حوزه در صحن اصلی کنگره مطرح گردید

- ۱- مشکلات روایت و تردد دریانوردان ایرانی در سایر کشورها بویژه حوزه اتحادیه اروپا-
- ۲- تهدید امنیت شغلی دریانوردان متخصص ایرانی به واسطه عدم امکان دریافت دستمزد (به ویژه دستمزد ارزی) و عدم تمایل مالکان در بکارگیری دریانوردان ایرانی به واسطه محدودیتهای ناشی از تحریم های نا عادلانه ایالات متحده

فدراسیون حمل و نقل جهانی که پس از جنگ جهانی دوم و در سال ۱۹۸۶ تأسیس گردید، متشکل از یک میلیون نفر از کارکنان و کارگران حمل و نقل در تمامی شاخه های حمل و نقل است که در غالب ۶۷۰ اتحادیه و درجغرافیای ۱۴۷کشور سازماندهی شده است. این اتحادیه بهبود وضعیت کاری، افزایش استانداردهای شغلی و همبستگی کارگران حمل و نقل را سرلوحه خود قرار داده است و در این راستا و در تعامل با سازمان های بین المللی و دولت ها از نفوذ قابل توجهی برخوردار است.

این اتحادیه در بخش های دریانوردان، کارگران بندر و کشتی سازی ، ماهیگیران، دریانوردان رودخانه و دریاچه های داخلی ، حمل و نقل جاده ای، حمل و نقل شهری ، حمل و نقل هوایی، حمل و نقل ریلی و کارکنان بخش توریستی و مسافرتی فعالیت دارد.

انجمن صنفی دریانوردان تجاری ایران از سال ۱۳۸۸ به عضویت اتحادیه جهانی حمل و نقل درآمد است و از نظر جغرافیایی در منطقه اروپا سهمیه بندی شده است و از نظر روابط کاری با منطقه آسیا و اقیانوسیه و هماهنگ کننده منطقه ای جهان عرب و ایران در ارتباط نزدیک می باشد.

از آنجایی که تعداد اعضای انجمن در مقایسه با سایر اتحادیه های ITF بسیار کمتر می باشد، از ابتدای عضویت انجمن در این اتحادیه حق رای برای نماینده ایران وجود نداشت. اما به علت افزایش چشمگیر عملکرد و فعالیت های انجمن و انجام امورات ITF در ایران در سه سال و نیم گذشته ، برای اولین بار اتحادیه ITF ، به انجمن صنفی دریانوردان تجاری ایران حق رای تخصیص داد و به صورت رسمی از انجمن برای اعزام نماینده دارای حق رای

آشنایی با سازمان بین المللی دریانوردی



محسن یوسفی قصابسرای محقق و پژوهشگر

تلاش می‌کند که تبادل اطلاعات بین کشورها در تمام مسائل فنی دریایی در حد گسترده‌ای صورت بگیرد، و از محیط دریاها از طریق پیشگیری و کنترل آلودگی از کشتی‌ها محافظت کنند. بیش از ۴۰ کنوانسیون و حدود ۱۰۰۰ قانون و پیشنهاد به وسیلهٔ آیمو تهیه و در سطح جهان اجرا شده است.

آیمو در ۱۹۸۳ دانشگاه جهانی دریانوردی را در مالمو، سوئد، تأسیس کرد که امکان آموزش پیشرفته برای مدیران، مریبان و سایر دست اندرکاران کشتیرانی در سطح عالی فراهم می‌سازد. مؤسسهٔ بین المللی حقوق دریانوردی آیمو (والتا، مالتا) در ۱۹۸۹ تأسیس شد تا حقوقدان در رشتهٔ حقوق بین الملل دریایی آموزش دهد. دانشگاه بین المللی دریانوردی آیمو در ترسته‌ی ایتالیا تأسیس شد. دوره‌های کوتاه مدت تخصصی در رشته‌های گوناگون دریانوردی ارائه می‌دهد. عضویت در این سازمان برای تمام کشورها امکان پذیر است. سازمان آیمو دارای ارکان متعدد زیر است:

مجمع /شورا /دبیرخانه/کمیته ها /هیأت مدیره
هیأت مدیره آیمو و مجمع آن ، از کلیهٔ نمایندگان دولت‌های عضو و وابسته و آژانس‌های تخصصی ملل متحد و همچنین نمایندگان نهادهایی که با آیمو موافقت نامه همکاری منعقد کرده‌اند، تشکیل و جلسات مجمع به دوصورت عادی و فوق العاده برگزار می‌شود. جلسات عادی مجمع هر دو سال یک بار و فوق العاده آن با تقاضای یک سوم اعضا و یا هر زمانی که شورای آیمو مقتضی بداند تشکیل می‌شود. مجمع به عنوان عالی‌ترین رکن سازمان، اختیارات وسیعی در زمینهٔ تصویب قوانین و امور مالی و تعیین سیاست‌های اداری سازمان دارد. شورا : شورا نهاد اداری و اجرایی سازمان است و ادارهٔ امور جاری سازمان به عهدهٔ شورا است. شورا متشکل از ۲۴ عضو است و اعضای شورا برای ۲ سال از طرف مجمع انتخاب می‌شوند و ریاست آن به عهدهٔ رئیس سازمان است. به عنوان عرضه کنندگان و استفاده کنندگان خدمات دریایی بین المللی عمل می‌کند و حسب نیاز تشکیل جلسه می‌دهد. گزارش‌های کمیته ایمنی دریایی را دریافت و به همراه تفسیر و توصیه های خود به مجمع و برای اطلاع اعضاء ارسال می‌دارد.

قبل از جنگ دوم مسائل مربوط به کشتیرانی بین المللی دارای ساز و کار سازمانی ثابت نبود. مسائل و موضوع‌هایی که نیاز به قرارداد و ترتیبات بین المللی داشت از طریق کنفرانس‌هایی که به این منظور ایجاد می‌شد مورد حل و فصل قرار می‌گرفت. در سال ۱۸۸۹ در گردهمایی معروف به واشنگتن، تأسیس یک کمیسیون دائمی دریایی بین المللی پیشنهاد شد ولی عملاً اقدامی صورت نگرفت. با گسترش تجارت بین المللی در قرن نوزدهم، عرصهٔ دریاها به منظور استفاده کشتیرانی مورد توجه کشورها قرار گرفت. در اواسط قرن نوزدهم اقدامات چندی در زمینهٔ اعلام دریایی و ایجاد ایمنی دریایی صورت گرفت که هیچ‌کدام منجر به ایجاد قواعد بین المللی جامع نگردید. با تشکیل سازمان ملل متحد و به دنبال توسعهٔ بیش از پیش تجارت دریایی تلاش در جهت ایجاد قواعد فراگیر در امور کشتیرانی و دریانوردی دو چندان شد. جهت تأمین چنین هدفی، کنفرانس دریایی ملل متحد با شرکت ۳۵ کشور جهان در ۶ مارس ۱۹۴۸ در ژنو برگزار شد.

بعد از اینکه ژاپن به عنوان بیست و یکمین کشور در مارس ۱۹۵۸ سند مؤسس سازمان بین دولتی را تصویب کرد. در کنفرانس ژنو سند مؤسس «سازمان مشورتی دریانوردی بین الدولی» مورد تصویب قرار گرفت و در ژانویه ۱۹۵۹ پس از تصویب ۲۱ کشور لازم الاجرا شد و به عنوان دوازدهمین سازمان تخصصی سازمان ملل متحد تولد یافت. اعضای این سازمان نه تنها کشورهای سنتی دریایی بلکه کشورهای هم که تا حد زیادی متکی به خدمات کشتیرانی دیگر کشورها بودند را در بر می‌گرفت. سازمان مشورتی دریانوردی بین الدولی در ۲۲ مه ۱۹۸۲ به سازمان بین المللی دریانوردی تغییر نام یافت. هدف آیمو ایجاد همکاری بین دولت‌ها در زمینهٔ تدوین مقررات در بارهٔ انواع مسایل فنی مؤثر در کشتیرانی جاری بین المللی، محو اعمال تبعیض آمیز و محدودیت‌های غیر ضروری بین المللی، ایجاد زمینه‌های لازم برای تبادل اطلاعات بین دولت‌های عضو و ... می‌باشد که در امور کشتیرانی می‌تواند واجد اثر باشد. این سازمان در صدد ایجاد بالاترین استانداردهای عملی در دریا و راندمان بالای دریانوردی است. مسئولیت ویژهٔ آیمو حفظ ایمنی حیات در دریا است. سازمان مذکور در این راستا



برای مشارکت در عرصه صنعت دریا و دریانوردی.

مصاحبه اختصاصی با آقای ایمان افلاطونی

عضو هیئت رئیسه انجمن صنفی کارگری دریانوردان تجاری ایران

با عنایت به برگزاری ششمین دوره جلسه مجمع انجمن صنفی کارگری دریانوردان تجاری ایران و انتخابات هیئت رئیسه انجمن در سال ۱۳۹۷ که با حضور پر رنگ اعضا و نمایندگان ایشان انجام پذیرفت، برآن شدیم در شماره جدید نشریه داخلی کرانه با دعوت از عضو جدید هیئت رئیسه در دفتر نشریه که خود نماینده ای از طیف ملوانان تلاشگر و دریانوردان زحمتکش می باشند، گفت و گویی صمیمانه صورت پذیرد.

۱- جناب آقای افلاطونی از خود بگوئید: چگونه وارد عرصه بزرگ دریانوردی شدید و آشنایی شما با انجمن از کجا شروع شد؟

از سال ۱۳۸۱ جذب شرکت ملی نفتکش شدم که تا سال ۹۰ بر روی تانکرها به عنوان ملوان مشغول خدمت بودم و از سال ۹۰ تاکنون در دفتر مرکزی شرکت ملی نفتکش ایران مشغول به فعالیت می باشم. در سال ۹۳ جهت همکاری با انجمن صنفی دریانوردان به عنوان مسئول کمیته ملوانان وارد انجمن شدم و بعد از تشریفات اداری شروع به کار نمودم، در سال ۹۷ به عنوان عضو اصلی هیئت مدیره به پشتوانه دریانوردان و با رای دریانوردان عزیز شروع به کار نموده و در سال ۹۸ با حفظ سمت عضو اصلی هیئت مدیره به سمت خزانه دار منصوب گشتم.

۲- انگیزه و اهداف شما از حضور در انتخابات هیئت رئیسه انجمن چه بود و چه اهدافی را دنبال می کنید؟

لازم است ابتدا از کلیه همکاران در تمامی شرکت های دریایی تشکر کنم، از اینکه من را امین دانسته و با رای اعتمادی که به اینجانب داشتند من را به عنوان خدمتگزار خود قبول کرده و بارمسئولیت را بر دوش بنده نهادند. حال اهدافی که دنبال می کنم:

(۱) ایجاد بستر لازم و فضای تعامل و همکاری صمیمانه بین ملوانان و افسران در محیط کار.

(۲) تشویق ملوانان جهت حضور هرچه بیشتر در انجمن و ارتقا میزان مشارکت آنان در رخدادهای دریایی و تعامل بیشتر در جهت تصمیم سازی

۳- تا چه اندازه در انجمن صنفی کارگری دریانوردان تجاری ایران از جایگاه و موقعیت شغلی دریانوردان و حل مشکلات حقوقی آنان حمایت صورت پذیرفته است؟

می توان به جرات گفت انجمن در سال های اخیر با تلاش و پیگیری به جایگاه های بالایی در سطح جهانی دست پیدا کرده ولی هنوز تا رسیدن به استانداردهای تعریف شده فاصله دارد که این امر با گذشت زمانی نه چندان دور و با حمایت عزیزان دریانورد قابل اجرا می باشد.

۴- سخن آخر اینکه از نگاه یک ملوان دریایی چه سخن و نکته ای با همکاران تلاشگر خود دارید؟

در آخر از کلیه همکاران محترم زحمتکش و کوشای دریانورد تقاضا دارم با حضور پررنگ خود در انجمن و عضو شدن در خانه خود بتوانند از حقوق شایسته خود حمایت کنند. در هر صورت ساختار انجمن یک مجموعه بزرگ مردم نهاد است و می تواند توان و اثرگذاری خود را از طریق اعضای خود توسعه دهد. لذا حضور یک دریانورد و مشارکت عمومی در انجمن عامل موثری در افزایش توان آن جهت دفاع از حقوق دریانوردان و ایجاد یک فضای کاری پویا و سالم در صنعت دریانوردی است، مسلماً اشتیاق دریانوردان عزیز و مشارکت و حضور حداکثری منجر به حفظ و ارتقا آن و انتخاب بهترین ها و شایسته ترین تصمیمات خواهد بود. لذا از همین فرصت استفاده می کنم و دریانوردان به خصوص ملوانان را به مشارکت بیشتر دعوت می نمایم و آرزوی موفقیت و توفیقات برایشان مسئلت دارم.

تأثیر کار بر روی کشتی و دریازدگی بر عملکرد ذهنی دریانوردان از منظر علوم شناختی به منظور کاهش خطای انسانی و تصادفات دریایی

فرهاد عظیمی یانچشمه دانشجوی دکتری مهندسی دریا

عمده وظایف افسران عرشه

کنترل و هدایت کشتی که مهمترین خطاهای انسانی و متعاقبا سوانح دریایی مربوط به عملیات‌های این حوزه است، عمده وظایف افسران ناوبر کشتیمی‌باشد و شامل تعداد زیادی وظایف پیچیده ذهنی مانند مسیریابی، تعیین موقعیت، محاسبات مانورینگ، ارتباط با شناورهای دیگر، دیده بانی چشمی، کنترل سیستم‌ها و ابزارها و ... می‌باشد. لذا مشاهده می‌شود که وظایف افسران عرشه به دلیل ماهیت شغلی، خیلی بیشتر بر عملکرد ذهنی آن‌ها تکیه دارد و هرگونه تضعیف و اختلالی در آن می‌تواند باعث بروز خطا و اشتباه در عملکرد آنان حین انجام وظایف و وقوع سانحه بشود. در اینجا منظور از عملکرد ذهنی، امور مهمی مانند توجه، دقت، حافظه، تصمیم‌گیری در حالت عادی و نواحی پرفشار، تمرکز، ردیابی بینایی، هوشیاری، محاسبات ریاضی و... می‌باشد و همگی جزء نیازهای اساسی در انجام صحیح وظایف می‌باشد.

طبق تحقیقات انجام شده در زمینه تاثیرات مخرب محیطی، عملکرد نیروی انسانی در محیط‌های کاری به میزان فراوانی تحت تاثیر ۳ موضوع خستگی فیزیکی و ذهنی، بیماری حرکت و پایین بودن کیفیت و کمیت خواب قرار می‌گیرد که هر ۳ این موارد به وفور در شغل دریانوردی یافت می‌شود. همچنین مشکلات گفته شده در بالا از قبیل دوری طولانی مدت از خانواده، زندگی یکنواخت در یک جامعه ایزوله، نبود امکانات رفاهی و افسردگی گسترده موجب بروز مشکلات روحی در فرد می‌شود و فردی که با مشکلات روحی دست و پنجه نرمی کند، بسیار زودتر از یک فرد عادی دچار خستگی می‌شود. از طرف دیگر، نوع وظایف افسران ناوبر به صورت شیفیتی و یکنواختی‌باشد که این موضوع نیز فرد را بسیار مستعد خستگی می‌کند. حال علاوه بر مشکلات گفته شده که به دلایل مختلف برای دریانوردان ایجاد می‌شود، باید توجه داشت با پیشرفت تکنولوژی و بهبود سیستم‌های هدایت و کنترل کشتی که موجب کاهش تعداد خدمه کشتی و افزایش وظایف هر کدام از خدمه شده، افسر ناوبر مجبور است به صورت همزمان چند وظیفه را انجام دهد. اصطلاحا وظایف افسران ناوبر ذهنی‌تر از گذشته شده است. این موضوع که اصطلاحا به آن چند وظیفه‌ای گفته می‌شود و یک چالش جدید در شغل دریانوردان می‌باشد، عملکرد افسران عرشه را پیچیده‌تر کرده و نیاز افراد به عملکرد ذهنی قدرتمند را بیشتر از گذشته کرده است.

(دریانوردان تا انتها و مدیران این صنعت، دو بار بخوانند !!!)

موضوع ایمنی و سوانح در حمل و نقل دریایی از دیرباز مورد توجه کارشناسان و متخصصان در این حوزه بوده، به طوریکه تاکنون تلاش و هزینه‌ی فراوانی در زمینه افزایش ایمنی صنعت دریایی از قبیل پیشرفت در سیستم‌ها و تجهیزات کنترل و هدایت کشتی‌ها، بهبود سازه شناورها، وضع قوانین و محدودیت‌های مختلف و همچنین بهبود سیستم آموزش در حمل و نقل دریایی انجام شده است. اما سوانح دریایی همچنان رخ می‌دهند و زیان‌های جانی و مالی فراوانی را ایجاد می‌کنند. به گواه کارشناسان بین المللی و تجزیه و تحلیل انجام شده بر روی سوانح دریایی، موضوع خطای انسانی همچنان مهمترین علت وقوع سوانح دریایی می‌باشد. به طوریکه چیزی حدود ۹۰ درصد سوانح دریایی ناشی از خطای انسانی می‌باشد. ایمنی و موثر بودن عملیات کشتی بوسیله‌ی کارایی، هوشیاری، انجام صحیح و بدون اشتباه وظایف توسط خدمه، به خصوص آنان که در پل فرماندهی کشتی کار می‌کنند، تعیین می‌شود. برای بررسی موضوع خطای انسانی و ارائه یک نظر منصفانه در مورد اینکه این انسان چرا در هنگام انجام وظایف خود دچار خطا و اشتباه می‌شود، در ابتدا باید وضعیت و شرایط محیطی که دریانورد در آن کار و زندگی می‌کند، مورد بررسی قرار گیرد.

مشکلات شغل دریانوردی

شغل و حرفه دریانوردی دارای شرایط بسیار خاص و ویژه ای می‌باشد. به طوریکه از راه‌های مختلف، ضررها و زیان‌های فیزیکی و ذهنی فراوانی را به دریانوردان تحمیل می‌کند. فرسودگی و افسردگی ناشی از کار مستمر در دریا، دوری از خانواده و اجتماع شهری، کار و زندگی در فضای محدود و ایزوله، کار و زندگی در محیط پر سر و صدا و ارتعاش، کار شبانه روزی و در ساعت‌های غیر معمول، انجام کارهای یکنواخت و خسته کننده که در یک چرخه‌ی ثابت دائما تکرار می‌شود، دریازدگی خفیف تا شدید و پایین بودن کیفیت و کمیت خواب را می‌توان به عنوان عمده مشکلات دریانوردان نام برد که هر کدام دارای تاثیرات مستقیم و غیر مستقیم بر روی عملکرد دریانوردان می‌باشند و می‌تواند کارایی و قابلیت‌های وی را کاهش دهند.



پژوهش حاضر، به منظور بررسی عملکرد ذهنی افسران عرشه، از حوزه ی گسترده و جدیدی از علم به نام علوم شناختی استفاده کرده است. علوم شناختیه صورت میان رشته‌ای شاخه‌های مختلفی از علوم مانند هوش مصنوعی، روانشناسی، علوم کامپیوتر، علوم اعصاب و... را در بر می‌گیرد و در واقع مغز و عملکردهای آن، وظایف هر کدام از نواحی مختلف مغز، عوامل تضعیف کننده و راهکارهای بهبود و بازیابی دوباره عملکرد این عضو حیاتی در بدن را مورد بررسی قرار می‌دهد. نحوه انجام پژوهش در حوزه علوم شناختی نیز به این صورت است که در ابتدا عوامل تضعیف کننده عملکرد مغز مانند شرایط شغلی و محیط زندگی به صورت کامل مورد بررسی قرار می‌گیرند. سپس مهمترین عملکردهای درگیر در شغل مورد نظر، شناسایی می‌شوند که در این پروژه به دلیل گستردگی عملکردهای ذهنی مورد نیاز در شغل افسران ناور، تنها ۳ مورد آن یعنی توجه پایدار، هوشیاری، دقت انتخاب شده است. در ادامه و به منظور بدست آوردن نمره‌ی هر کدام از عملکردهای ذهنی، تست‌های کامپیوتری سنجش عملکرد ذهنی طراحی و در شرایط مناسب از

از این رو مشاهده می‌شود افسری که اتفاقاً باید عملکرد ذهنی بسیار قوی متناسب با حساسیت وظایف خود داشته باشد، بسیار مستعد تضعیف در هر یک از عملکردهای ذهنی گفته شده در بالا است. موضوع تضعیف عملکرد ذهنی چیزی نیست که بتوان آن را به وضوح مشاهده کرد و به مرور زمان تاثیرات خود را بر روی دریانوردان و عملکرد آنان خواهد گذاشت و موجب می‌شود که به صورت آهسته دچار تضعیف عملکرد مغزی بشود و یا در یک لحظه حساس نتواند بهترین تصمیم را بگیرد و اصطلاحاً دچار قفل شدگی مغز بشود و یا اینکه اطلاعات بدست آمده به صورت چشمی و از رادارها و دیگر سیستم‌ها را اشتباه تفسیر کند. در مواقعی از شبانه روز که وظایف به صورت یکنواخت هستند، فرد نتواند هوشیاری بالای خود را حفظ کند. حال دریانوردی را تصور کنید که تمامی مشکلات گفته شده را به دوش می‌کشد و به موازات آن باید از عهده وظایف حساس و سخت خود به بهترین شکل ممکن بر بیاید چرا که کوچک‌ترین اشتباهی، موجب وارد شدن خسارات فراوان جانی، مالی و به محیط زیست می‌شود.



نتایج بدست آمده در این پژوهش می‌توان به کاهش علائم دریازدگی و یا به طور کلی بیماری حرکت، هنگامی که فرد بر روی یک فعالیت ذهنی مثل یک بازی ذهنی تمرکز می‌کند، اشاره کرد.

لذا مشاهده می‌شود که متخصصان و کارشناسان حوزه ایمنی در حمل و نقل دریایی باید رویکرد جدیدی را به موضوع کاهش سوانح و خطای انسانی بکار بگیرند و موضوع بهبود عملکرد ذهنی دربانوردان، هم به منظور کاهش خطای انسانی و وارد شدن خسارت‌های فراوان جانی و مالی و هم به منظور ارائه خدمتی بزرگ در زندگی شخصی دربانوردان را در دستور کار قرار دهند. چرا که نیروی انسانی واجد شرایط با عملکرد قوی و مهارت فراوان سرمایه‌ای ارزش و بی پایان در شرکت‌های حمل و نقل دریایی می‌باشد. علوم شناختی همانگونه که آسیب‌های وارد شده به عملکردهای ذهنی را شناسایی می‌کند، راهکارهای بسیار مناسب و ساده‌ای را به منظور بهبود دوباره عملکرد مغز و افزایش قدرت ذهنی ارائه می‌کند که فرد با استفاده از آن‌ها و به مرور زمان به عنوان مثال ۲ تا ۳ ماه می‌تواند شاهد بهبود عملکردهای ذهنی خود باشد. افراد باید توجه داشته باشند همانگونه فیزیک انسان برای بدست آوردن سلامتی نیاز به انجام ورزش دارد، مغز انسان نیز برای افزایش قدرت و بهبود عملکردهایش نیاز به ورزش دارد.

در انتها باید گفت همانگونه که دربانوردی جزء مهمترین شغل‌های یک مملکت محسوب می‌شود و دربانوردان با انجام وظایف سخت و طاقت فرسا و تحمل شرایط سخت، چرخ‌های اقتصادی کشور را به حرکت در می‌آورند، متعاقباً دولت‌مردان، صاحبان شرکت‌ها و کشتی‌ها نیز باید خدمات متنوعی را به منظور حفظ پویایی و افزایش کارایی جامعه دربانوردی، به آنان ارائه کنند تا بتوانند به بهترین شکل ممکن وظایف سخت و حساس خود را انجام دهند و آسیب‌های شغلی آنان را به حداقل برسانند.

جامعه آماری مورد نظر این تست‌ها به عمل آورده می‌شود. در این پژوهش تست‌های Psychomotor vigilance task و Arrow flanker task در دو حالت بعمل آورده شد. در حالت اول از ۴۴ دربانورد بلافاصله پس از بازگشت از سفر دریایی به منظور بررسی تاثیرات خستگی و کیفیت خواب بر عملکردهای ذهنی ذکر شده یعنی توجه پایدار، هوشیاری و دقت، تست‌های سنجش عملکرد ذهنی بعمل آورده شد. همچنین از آن‌ها درخواست شد تا پرسشنامه‌ی ارزیابی کیفیت خواب یک ماه گذشته‌ی خود را نیز تکمیل کنند. در حالت دوم طی ۲۷ سفر دریایی ۱ ساعت ۴۵ دقیقه‌ای، از ۲۵ نفری که علائم دریازدگی در آن‌ها بوجود آمد، به منظور بررسی تاثیرات دریازدگی خفیف تا شدید بر روی عملکردهای ذکر شده، تست‌های سنجش عملکرد ذهنی بعمل آورده شد. علاوه بر آن، از آن‌ها درخواست شد تا پرسشنامه ارزیابی بیماری حرکت را نیز تکمیل کنند تا شدت علائم دریازدگی در هریک از آنان مشخص شود. در مرحله بعد و پس از تجزیه و تحلیل نتایج بدست آمده از این تست‌ها می‌توان نسبت به تضعیف شدن و یا نشدن عملکردهای ذهنی در جامعه آماری اظهار نظر کرد که نتایج بدست آمده حاکی از تضعیف عملکرد در دو ناحیه هوشیاری و توجه پایدار توسط خستگی و همچنین دقت و توجه پایدار توسط بیماری حرکت می‌باشد و این تضعیف عملکردهای ذهنی به صورت مستقیم بر روی عملکرد فرد در حین انجام وظایف تاثیر منفی می‌گذارد و موجب بروز خطا و اشتباه در عملکرد وی می‌شود. همچنین باید توجه داشت که بسیاری از این خطا و اشتباه‌ها موجب بروز سانحه نمی‌شوند که به آن‌ها اصطلاحاً خطای Near Miss گفته می‌شود. مدل توزیعی سوانح دکتر W.HEINRICH بیان می‌دارد که در پشت ۱ سانحه شدید، ۳۰ مورد سانحه کوچک و ۳۰۰ مورد اتفاق NEAR MISS و ۳۰۰۰ مورد اقدام غیر ایمن وجود دارد. لذا در بررسی سوانح دریایی نباید تنها سوانح شدید را در نظر گرفت و باید سوانح کوچک و اتفاق near miss را نیز در نظر گرفت. از دیگر

داستان‌های Duty Mess



در قسمت‌های قبل خواندید که علیرغم جستجوی بسیارافسر اول هنوز موفق به یافتن عامل گم شدن کله گوسفند نشده است. از این رو قصد دارد با نقشه‌ای جدید به دنبال یافتن عامل آن باشد. و اینک ادامه ماجرا

قسمت چهارم

جلویی‌اش که خراب شده بود، بیرون می افتاد. مثل اسب کار می کرد و وقتی کشتی در دریا بود بعد از ظهرها عادت داشت نیم ساعتی قبل از غروب خورشید زیر قایق نجات بنشیند و آفتاب و غرب خورشید را تماشا کند. خیلی احساساتی بود و همیشه وقتی حرف از خانواده پیش می آمد چشمانش پر اشک می شد. من اصلاً باور نمی کردم که یک خارجی آن هم او کراینی اینقدر عاشق خانواده اش باشد. به هر حال خوب می دانستم محال است که این دو تا خارجی کاری به کار آشپزخانه و کارهای آن داشته باشند.

همینطور که به لیست پرسنل نگاه می کردم یکباره چشمم به اسم فرهاد استیور ملوانان افتاد. نمیدانم چرا فرهاد را از قلم انداخته بودم. بین بچه‌های آشپزخانه از همه ناقلاتر همین فرهاد بود. همیشه خدا باید سوژه‌ای برای ایجاد اختلاف پیدا می کرد و همه را به جان هم می انداخت. دستش هم کمی کج بود. یعنی وقتی چیز جالبی مثل یک لیوان زیبا یا بشقاب جدید را داخل اثاثیه سالن پیدا می کرد آن را بی اختیار به کلکسیون ظرف‌هایش اضافه می کرد. خیلی دلم می خواست موقع پیاده شدنش اسبابش را ببینم. اطمینان داشتم بیشتر اشیای گمشده در کشتی مخصوصاً ظرف‌های آشپزخانه را پیدا خواهم کرد. اگر کسی باشد که بخواهد کله گوسفند را بدزد بهتر از او کسی پیدا نمی شود.

لیست پرسنل کشتی را کنار گذاشتم و سریع به سمت راهرو ملوانان رفتم. می دانستم که حالا وقت نظافت راهرو است و حتماً او را در آنجا پیدا می کنم. وارد راهرو که شدم فرهاد را در انتهای راهرو در حالی که داشت به آرامی کف راهرو را می شست، دیدم. چنان با آرامش کار می کرد انگار قرار است سه ماه تمیز کردن راهرو طول بکشد. باچشمانش به دقت اطراف را می پایید تا شاید چیز بدرد بخوری پیدا شود. تا مرا دید سریع حالت خود را عوض کرد و با حالت خسته ماندگی گفت: سلام آقا چیف

برای راحت تر شدن کار لیست پرسنل را جلویم گذاشتم و به تک تک به نام آن‌ها خیره شدم. با خواندن نام هر نفر مجموعه‌ای از رفتار و کردارش در نظر مجسم می شد. بعضی از این رفتارها چنان با مزه بود که بی اختیار خنده‌ام می گرفت: سر مهندس آقای تی Tay و اهل غنا بود. مثل شب بی مهتاب مشکی مشکی بود. چشمان گرد و قلمبه با دندان‌های سفید که هر وقت می خندید مثل یک خط سفید جلوی صورتش توی چشمای مخاطب می خورد. آنقدر عادت کرده بود که در موتور خانه با صدای بلند داد بزند، حرف زدن معمولی‌اش هم مثل داد زدن بود. وقتی از موتور خانه در حال صحبت با مهندسین موتور به طبقات بالا می آمد همه می دانستند سر مهندس دارد به کابینش بر می گردد. کاپیتان اصلاً از او خوشش نمی آمد ولی همیشه حفظ ظاهر می کرد و با دیدن او درست مثل اینکه دوستی را سالهاست که ندیده دیده باشد با او خوش بش می کرد. او هم همواره احترام کاپیتان را با اینکه جوانتر از او بود خیلی سخت نگاه می داشت. نه مسلم بود که کار او نبود. مهندس دوم ویتالی کرشیناکنوف اهل اوکراین بود. قد کوچک و ورزیده ای داشت و چون خیلی کوچک بود در داخل هر سوراخی وارد می شد. قیافه عبوسی داشت ولی بعضی وقت‌ها مخصوصاً زمانی که در سالن غذا خوری افسران کشیک جوک‌های وقیحانه مهندس برق در فضای آن جریان داشت مثل احمق‌ها می خندید. این خنده‌های بلند باعث می شد که دو تاز دندان‌های

احمد داشت این بود که به محض اینکه حرفی یا خبری را می شنید آن را به کاپیتان می گفت. به همین دلیل هم رازی نبود که کاپیتان از آن با خبر نشود. البته شاید بین افراد دیگر کشتی هم کسانی پیدا می شدند که بدشان نیاید تا افتخار انجام این ماموریت را داشته باشند. اما اطمینان داشتم قادر نبودند خود را به حد احمد چهل دروغ برسانند. من در ادامه گفتم:

- اطمینان داری که نفهمیده؟

- نه نفهمیده و اگر نه الان کاپیتان پدر چیف کوک را درآورده بود.

- خوب باید فکری کرد. من ترتیبش را می دهم ولی تو فعلاً به کسی نگو که من میدانم کی کله گوسفند رو به دریا انداخته شاید کم کم کاپیتان از فکرش بیرون کند.

- چشم. اما من کاپیتان را خوب میشناسم. عمراً اگر از یادش برود

- خوب بسه دیگه، تو هم نمی خواد شلوغش کنی. به نفع همه است که این موضوع خاتمه پیدا کنه

این را گفتم و به دفترم برگشتم. تصمیم گرفتم فعلاً طوری رفتار کنم که انگار هنوز باعث و بانی این گناه نابخشودنی را پیدا نکردم. شاید با گذشت زمان کاپیتان فراموش کند. البته خوب می دانستم که او به این زودی این ماجرا را فراموش نخواهد کرد. شاید هم یک اتفاق الهی بتواند به کمکم بیاید. همچنان که به سمت دفترم می رفتم این افکار در سرم می چرخید. وارد دفتر کار شدم و شروع به مرتب کردن زونکن ها و مکاتباتی که از بندر قبلی داشتم شدم که به یکبار زنگ تلفن با صدای ناقوس مانند به صدا در آمد. صدای زنگ تلفن کشتی به قدری بلند بود که در هر حالی بی اختیار انسان را وادار به واکنش سریع می کرد. من هم سریعاً گوشی را برداشتم و جواب دادم. صدای کاپیتان بود که با حالتی مشکوک و محتاطانه صحبت می کرد. مطمئن شدم که حتماً پیغامی از شرکت دریافت کرده است. چرا که همیشه همینطور بود. زمانی که پیغامی از اداره می رسید که نیاز به بررسی و جواب مناسب داشت رفتار کاپیتان بسیار محتاطانه میشد.

از پشت گوشی گفتم: چیف یه پیغام از اداره در مورد بارگیری در بندر بعدی آمده. سریع بیا بالا، انگار گاو موم زاییده

- الان آمدم کاپیتان

این را گفتم و گوشی را سر جایش گذاشتم و سریع به طبقه بالا رفتم.

ادامه دارد....

در جواب گفتم. سلام فرهاد ببین یه چیزی ازت می پرستم فقط می خواهم راستش را بگی.

- چی شده آقا چیف انشالله خیره

- نه خیر نیست. صبح کله گوسفند کاپیتان را کی دزدیده برد؟

- والله چی بگم. اگه هر چی بگم، باز هم میگن آدم فروشی کردی.

- آدم فروشی یعنی چی، صبح تا حالا من سر کارم ببینم کار کیه. اگه چیزی می دونی باید بگی وگرنه در دسر داریم.

- خوب اگه بگم هم درد سر داریم. شما با کاپیتان من هم چیف کوک.

- یعنی کار خود چیف کوک بوده؟

- نه کار اون که نبوده اما خوب دلش هم می خواست همینطوری بشه.

- یعنی چی؟

- خوب دیروز وقتی رفتم کله را بیارم دیدم بدجوری بو میده. چون کله را باید تازه به تازه تمیز کرد. اما چیف کوک همینطوری گذاشته بودش تو یخچال به خاطر همین هم خراب شده بود. چیف کوک از کاپیتان می ترسید چونکه میدونست که حسابی دعواش میکنه. به همین خاطر هم به من گفت که میگذارتش توی پاشنه تا من بندازم دریا. خودش هم میره آشپزخانه تا دروغ نگفته باشه که دیده کی انداخته دریا.

- من نگاهی به او کردم گفتم. واقعاً که؟؟!!، از صبح تا حالا من را گرفتار خودتون کردید حالا تازه می گید خودتون انداختید دریا. تازه سرملوان بیچاره هم متهم شد. از همه بدتر حالا نمی دانم این خبر چطوری به کاپیتان بگم.

- خوب چیف کوک هم مشکلش همینه. نمیدونه چطوری به کاپیتان بگه. یادتون هست دفعه قبل به خاطر اینکه ته دیگش سوخته بود و ریخته بود دریا کاپیتان چه بلایی سرش آورد. کم مونده بود رو عرشه بیفته دنبالش. تازه اگه احمد چهل دروغ بفهمه صد برابرش میکنه می ده کف دست کاپیتان.

این احمد چهل دروغ از آن دروغگوها و خالی بندهای بزرگ بود. همیشه یک حرفی را چند برابر می کرد و به مردم تحویل می داد. روغناکار موتورخانه بود ولی همیشه تو بنادر به کسانی که از کشتی اطلاعی نداشتند می گفت که سرمهندس کشتی است. آنقدر دروغ هایش بزرگ بود که تا چند ماه شرکت به اشتباه حقوق مهندس چهارمی به او پرداخت می کرد. یادمه چند وقت پیش وقتی که تو دریا موتور کشتی برای چند دقیقه ای خاموش شده بود به همه پر کرده بود که پروانه کشتی به دریا افتاده. حتی سر ملوان که استاد دست انداختن دیگران بود حرف او را باور کرده بود. در ضمن یک مشکلی که



مصاحبه با مادر شهید راه خدمت کاپیتان مجید نقیان

نمایید. چگونه شخصیتی داشتند؟

مجید از بچگی خیلی باهوش و فعال بود. بسیار با ایمان و خانواده دوست بود و روی آن‌ها بسیار حساس بود. واقعا من از مجید راضی بودم خدا هم صد در صد راضی بوده است.

مجید هیچوقت در زندگی اش تکبر نداشت. هروقت پدرش به او می‌گفت کاپیتان یا اطرافیان می‌پرسیدند که مجید چه کار می‌کند و جویای اوضاع کاری او می‌شدند، پدرش می‌گفت که مجید دارد کاپیتان می‌شود، مجید می‌گفت که بابا از الان نگو کاپیتان. خیلی دلش نمی‌خواست زودتر از زمانش به او بگویند کاپیتان.

ما حتی نمی‌دانستیم که او در انجمن فعالیت می‌کند و به واسطه دوستان و همکارانش مطلع شدیم. یکی از آرزوهایی که مجید داشت این بود که خدمه کشتی که در آن کار می‌کند ایرانی باشند. چون همیشه کاپیتان‌ها یا هندی یا پاکستانی بودند یا اهل کشور دیگری بودند و درست آموزش نمی‌دادند و آن‌ها مجبور بودند مدام کتاب بخوانند و از دیگران سوال کنند. وقتی با یک کاپیتان ایرانی رو به رو می‌شدند آنقدر از او سوال می‌کردند که کاپیتان می‌گفت مگر به شما چیزی آموزش نمی‌دهند؟! همیشه دوست داشت که خدمه رده بالا مانند کاپیتان ایرانی باشند.

مجید در تمام دوران تحصیل هم از لحاظ تحصیلی و هم از نظر اخلاقی ممتاز و بسیار دقیق و منظم بود. همه هم دانشگاهی‌های مجید و دوستانش او

مدتی از فاجعه غم‌بار و تأثیر برانگیز نفتکش سانچی گذشته است. حادثه‌ای که در آن تعدادی از هم‌زمان و دریانوردان عزیزمان در راه خدمت به وطن شهید گشته‌اند. انجمن صنفی دریانوردان بنا به وظیفه ذاتی و اخلاقی خود تلاش می‌کنند تا در هر شماره نشریه با خانواده‌های شهدای دریانورد این حادثه و دوران جنگ تحمیلی مصاحبه‌ای داشته باشد تا از این طریق یاد این شهدای گرانقدر را حفظ نماید.

شهید کاپیتان مجید نقیان یکی از بهترین و صادق‌ترین یاران انجمن و از اعضای هیأت مدیره نیز بوده‌اند. لذا به همین مناسبت در این شماره مصاحبه‌ای با مادر شهید مجید نقیان انجام گردیده تا خوانندگان نشریه بیشتر با خصوصیات این شهید گرانقدر آشنا گردند.

مصاحبه با مادر شهید نقیان با شعری از زبان این مادر شهید آغاز گردید

گلچین روزگار عجب با سلیقه است
مچند آن کلی که به عالم نموده است
هر گل را که به چمن پیشتر میدهد صفا
گلچین روزگار امانش نمی‌دهد.

ممنونم که زحمت کشیدید و به اینجا آمدید که حرف دل من مادر رو گوش بدهید. یک سری چیزها را نمی‌شود به زبان آورد و هضمش برای آدم سخت است زیرا دل و جان ما را سوزانده است.

■ لطفا کمی از دوران کودکی و نوجوانی شهید مجید نقیان بیان

من در ابتدا اطلاعات زیادی درباره این رشته نداشتم و اطلاعات اندکی که داشتم به واسطه دوستان و بستگان بود که از زبان آن‌ها شنیده بودم که از دید من نگران کننده بود اما مجید به قدری این شغل را دوست داشت که با توجیهاتی که برای خانواده آورد در نهایت ما راضی به ادامه تحصیل او شدیم. من نمی‌دانستم این شغل چه خطراتی ممکن است داشته باشد. با وقوع حادثه سانچی تازه فهمیدم که این شغل چه اندازه می‌تواند خطرناک باشد. الان با خودم می‌گویم کاش همان موقع نمی‌گذاشتم که بروم. هنگامی که دوستان مجید به دریا می‌روند بسیار نگران‌شان می‌شوم زیرا امروزه خبرهای ناگوار زیادی می‌شنوم.

هنگامی که حادثه ی سانچی اتفاق افتاد ما در حال تدارک دیدن برای برگشت مجید بودیم چون قرار بود آخر همان هفته به ایران برگردد. من چیزهایی که می‌دانستم مجید دوست دارد را آماده کرده بودم. متأسفانه این حادثه شبیه رخ داد و اگر اتفاق نمی‌افتاد مجید آخر هفته به ایران می‌رسید.

■ اگر اجازه دهید، کمی در مورد حادثه سانچی نیز صحبت نمایم. از طریق چه کسی و چگونه از حادثه مطلع گشته‌اید؟

در ابتدا از تلفن‌های صبح زود که بین برادر و همکاران مجید رد و بدل می‌شد احساس بد و دلشوره گرفتم تا ساعت ۸ صبح در اخبار صبحگاهی اولین اعلام رسمی تصادم نفتکش ایرانی با کشتی چینی با تقریباً ۱۲ ساعت تاخیر اعلام شد که پس از شنیدن این خبر دل نگرانی من با تماس‌های صبح زود که به برادران مجید شده بود تشدید شد و پس از گذشت چند ساعت بالاخره متوجه شدم که چه بلایی بر سرمان آمده است (جگرگوشه ام در آن نفتکش بود)

هنگامی که کشتی در حال سوختن بود به من می‌گفتند که بچه‌ها داخل موتورخانه هستند و اتفاقی برای آن‌ها نمی‌افتد و من کمی دلگرم می‌شدم. هنگامی که می‌دیدم کمی شعله‌ها کم شده مطمئن بودم مجید خودش و دوستانش رو نجات می‌دهد. اما متأسفانه آن اتفاق افتاد و بعد از ۸ روز که ۳ پیکر شهدا را آوردند کشتی منفجر شد و به من گفتند که کار تمام است و هیچ امیدی نیست. من تا آن موقع هنوز نمی‌دانستم که یکی از آن ۳ پیکر برای مجید است و چند روز بعد مطلع شدم.

آتش فقط سانچی را نسوزاند بلکه دل همه‌ی ما و حتی مردم ایران را سوزاند.

■ در روزهای چشم‌انتظاری شما، برخورد مسئولین، همکاران و جامعه با شما چگونه بوده است؟ آیا به نظر شما اقدامات صورت گرفته در جهت امداد رسانی به کشتی رضایت بخش بوده است؟ شما چه میزان به زنده بودن شهدا در آن روزها امیدوار بودید؟

در آن روزهای چشم‌انتظاری هیچ حمایتی نمی‌شد و تنها حمایت از طرف مردم و همکاران و جامعه بود. تمام دنیا دیدند که اقدامات گروه امداد جهت رسانی اصلا رضایت



را دوست می‌داشتند. در دوران دانشگاه در خوابگاه نیروی هوایی خارك اقامت داشت. از دوستان و اطرافیان مجید می‌شنیدیم که به او حاج مجید می‌گفتند زیرا هیچ وقت نماز و روزه اش ترک نمی‌شد. حتی در گرمای تابستان، در کشتی هم همینطور. مجید یک مومن واقعی بود. همه کارهای مجید به اندازه و بجا بود. گردش، سفر، کار و... هیچ کاری را عار نمی‌دانست و بدون هیچگونه تکبری انجام می‌داد. در زندگی بسیار رازدار بود و هیچوقت حرفی نمی‌زد که باعث نگرانی ما شود. به طور مثال هیچوقت از خطرات دریا برای من نمی‌گفت تا من نگران نشوم.

■ انگیزه شهید از انتخاب این رشته و ورود به عرصه دریانوردی چه بود؟

مجید ابتدا برای خلبانی قبول شده بود ولی چون پدر مجید در نیرو هوایی کار می‌کرد و با خطرات آن شغل آشنا بود، مخالفت کرد. مجید از نوجوانی به واسطه دو نفر از دوستانش که با دریانوردی آشنا بودند به این رشته علاقه مند شده بود و بعد از اینکه در رشته خلبانی شرکت نکرد دوباره آزمون داد و در رشته دریانوردی در دانشگاه آزاد خارك قبول شد.

هنگامی که مجید در خارك درس می‌خواند خیلی شرایط سخت بود. گرمای تابستان، رفت و آمدها و ... واقعا سخت بود. باید از زبان بچه‌هایی که در خارك درس می‌خوانند بشنوید که چقدر شرایط در آنجا طاقت فرسا است. من همیشه می‌پرسیدم که شما برای چه آنجا درس می‌خوانید؟ می‌گفت برای اینکه بدترین موقعیت استراتژیکی در ایران خارك است و یک سیاست است که می‌خواستند بگویند که ما در بدترین موقعیت دریانوردانمان را آموزش می‌دهیم.

■ شغل دریانوردی از جمله مشاغلی است که چالش‌ها و مخاطرات زیادی را به همراه دارد. شما به عنوان مادر شهید در زمانی که ایشان این شغل را انتخاب نمودند چه نظری داشتید؟

■ عکس العمل انجمن صنفی دریانوردان در روزهای چشم انتظار و ایام پس از آن در جهت دفاع از حقوق شهدای عزیز سانچی چگونه بود؟ آیا به نظر شما فعالیت‌های انجمن توانسته ندای مظلومیت این دریانوردان و خانواده‌های آنان را به جامعه برساند؟

انجمن صنفی بسیار فعال بود و در حد توانش پیگیری می‌کرد. در آن روزها ما شاهد تلاش‌های شما بودیم که چه اندازه زحمت کشیدید. از رپرتاژ روزنامه همشهری گرفته تا نامه‌هایی که به صدا و سیما و وزارتخانه‌ها و سفارت چین زده شد. تمام این‌ها برای ما دلگرمی بود و بسیار از شما بابت این زحمات تشکر می‌کنیم.

■ **ضمن تشکر، در پایان اگر صحبت خاصی دارید، بفرمایید؟**
از مسئولین و انجمن دریانوردان خواستارم، مسئول قول و قرارهای روزهای نخست خود باشند و هرچه در توان دارند برای رفع مصائب و مشکلات ناشی از این حادثه تلخ برای تمامی خانواده‌های سانچی انجام دهند. و در پایان از تمام کسانی که خالصانه در این مدت زحمت کشیدند و کنار ما بودند و باعث تسلی خاطر ما بودند تشکر و قدردانی می‌کنم.



بخش نبود و هیچ اقدام موثری انجام نشد. هرکسی که فیلم‌ها را می‌دید می‌فهمید که اقدامات کافی و مناسب برای امداد رسانی در روزهای سوختن سانچی انجام نشد.

نه تنها ما بلکه همه‌ی مردم ۱۰۰ درصد امیدوار به زنده بودن آن‌ها بودند زیرا به ما این گونه نشان دادند که آن‌ها در جای امنی در کشتی هستند و نجات پیدا می‌کنند.

■ **متأسفانه شایعات و اخبار کذب زیادی (مانند تماس برخی از دریانوردان با خانواده‌ها و یا حمله نظامی و ..) در آن ایام در مورد سانچی شنیده می‌شد که به سرعت نیز انتشار می‌یافت. آیا شنیدن این شایعات برای شما آزار دهنده نبود؟**

بله در آن زمان این اخبار آزار دهنده بود اما ما فقط اخباری که از دوستان مجید می‌شنیدیم قبول داشتیم و به خبرهای دیگر توجه نمی‌کردیم. اخبار دیگری که بعدها به گوش می‌رسید قابل باور نبود.

■ **حادثه سانچی در آن روزها و پس از اعتراض نامه انجمن به صدا و سیما در صدر اخبار رسانه‌ها بوده و مورد توجه مسئولین و آحاد جامعه قرار داشته است. اما خیلی زود مورد فراموشی قرار گرفت. به نظر شما دلیل این فراموشی زود هنگام چه بوده است؟ آیا در جهت ادای حقوق خانواده‌های شهدای سانچی اقدامات شایسته‌ای انجام شده است؟**

نه متأسفانه اقدامات شایسته‌ای انجام نشده است. شاید همه فراموش کرده باشند اما ما که هیچوقت فراموش نمی‌کنیم. من بسیار خوشحال هستم که شما در سوال‌هایتان اسم شهید را ذکر کرده اید در صورتی که مسئولین این عزیزان را شهید محسوب نکردند. شهید به چه کسی اطلاق می‌شود؟! مگر نه اینکه کسی که در راه خدا، وطن و معیشت خانواده فوت کند را شهید می‌گویند؟ اینان در راستای خدمت و شرایط موجود چنین خطراتی را متحمل شدند و جان فشانی کردند. کمترین کار برای خانواده‌های سانچی عمل به قول‌های روزهای نخست حادثه است که کماکان بنده چشم انتظار آنها هستیم. قرار بود خیابان عاطفی را به اسم این شهدا عوض کنند. حتی قرار بود یک یادبود شهری درست کنند و در بهشت زهرا هم یک جایگاهی برای این شهدا جانمایی کنند.

هنگامی که می‌خواستیم برای پیکر مجید در بهشت زهرا قطعه‌ای را انتخاب کنم تمام تلاش‌م را کردم تا برای تمام بچه‌های سانچی در تهران که ۶ نفر بودند هم جایی در نظر بگیریم تا خانواده‌های این عزیزان جایی برای آرام کردن خودشان داشته باشند و هم مردم با دیدن این جایگاه یاد و خاطره این عزیزان را زنده بدارند. به طور مثال خانواده شهید جهانی هنگامی که سرمزار مجید می‌آیند همیشه می‌گویند وقتی ما سر مزار مجید آمدیم انگار که سر مزار حسین و ساقی آمدیم. چرا این عزیزان نباید جایی برای تسکین خود داشته باشند؟! در این خصوص قول‌های فراوانی دادند که تا کنون عملی نشده است. متأسفانه هنوز سند قبر پسرمان را نیز به من نداده‌اند.

مرگ نفتکش ها



نویسنده: حمید نیک بین
کاپیتان ناوگان شرکت ملی نفتکش ایران

۱۹ فوریه ۱۹۶۷ به مقصد بندر میلفورد در ولز بارگیری می‌کند. به دلیل خطا در ناوبری در تاریخ ۱۸ مارچ ۱۹۶۷ این کشتی با صخره‌های جزایر مرجانی جنوب انگلیس برخورد می‌کند. تمامی تلاش‌ها برای شناور ماندن و نجات کشتی بی نتیجه ماند و منجر به مرگ یکی از اعضای تیم نجات دریایی نیز شد. بی نتیجه ماندن تلاش‌ها، سرانجام کشتی دو تکه شده و منجر به آلودگی شدید در منطقه گردید. آلودگی نفتی ناشی از حادثه این کشتی نفتکش یکی از جدی‌ترین حوادث دریایی جهان می‌باشد. کشتی نفتکش Torrey Canyon بعد از برخورد با سواحل مرجانی ساحل جنوب غربی انگلیس موجب آلودگی نفتی ۹۴ تا ۱۶۴ میلیون لیتر نفت خام در منطقه شد. تلاش‌ها برای کاهش آلودگی این کشتی شامل بمباران این کشتی توسط نیروی هوایی نیز بود که موجب بروز واکنش‌های بین المللی به این عملکرد شد. چرا که مالکیت کشتی انگلیسی نبود و علاوه بر این در آب‌های بین المللی قرار داشت. صدها کیلومتر از سواحل انگلیس، فرانسه و اسپانیا تحت تاثیر آلودگی نفتی ناشی از این حادثه و مصرف بی رویه موادی که برای کاهش و از بین بردن لکه های نفتی بود قرار گرفتند. شکایت کشورهای انگلیس و فرانسه علیه مالک کشتی از جمله بزرگ‌ترین پرونده‌های دریایی تا آن زمان بود. این حادثه موجب تغییرات زیادی در قوانین بین المللی شد و به دنبال آن "کنوانسیون بین المللی مسیولیت مدنی در قبال خسارت‌های آلودگی نفتی" در سال ۱۹۶۹ به تصویب رسید. علاوه بر این قوانین، روش‌های بقا و جلوگیری از سرمازدگی در دریا نیز دستخوش تغییراتی شد و دستورالعمل‌های جدید برای ایمنی و نجات در دریا ارائه گردید.

حادثه کشتی نفتکش Exxon Valdez این کشتی در سال ۱۹۸۶ به سفارش شرکت نفت آگزون (۱۹۸۶-۱۹۸۹) توسط شرکت ملی کشتی سازی ایالات متحده ساخته شد و با تناژ ۳۱۴,۸۶۱ تن به ثبت کشور ایالات متحده رسید.

تعامل انسان و کشتی و دریا همیشه پیروزمندانه و مطابق خواسته بشر نبوده و بارها این جدال با دریا موجب از دست رفتن انسان‌ها و سرمایه بشر و حتی گاهی آلودگی‌های جبران ناپذیر طبیعی و زیست محیطی گردیده است. گاهی گستره این حوادث به حدی بوده که قوانین بین المللی جدیدی برای جلوگیری از تکرار آن‌ها وضع گردیده و گاهی نیز قوانین موجود را دستخوش تغییرات زیادی کرده است.

کشتی‌های نفتکش از جمله ابر سازه‌های ساخت دست بشر هستند که به منظور جابجایی طلای سیاه و انرژی مورد نیاز جوامع بشری ساخته و به خدمت گرفته شده‌اند. فراوانی این شناورها و حجم بسیار بالای بار قابل حمل توسط این شناورها، آن‌ها را به اقتصادی‌ترین روش جابجایی نفت و فراورده‌های نفتی تبدیل کرده است.

اولین کشتی نفتکش بخاری اقیانوس پیمای جهان با نام وادرلند توسط شرکت کشتی سازی پالمرز انگلیس در سال ۱۸۷۳ ساخته شد. کشتی‌های نفتکش امروزی بین سالهای ۱۸۷۷ تا ۱۸۸۵ میلادی شکل اصلی خود را پیدا کردند. از آن تاریخ تا کنون حوادث و خطرات همراه همیشگی این صنعت هستند. تصادف، به گل زدن، حوادث طبیعی و جنگ... همگی از عوامل تهدید کننده این شناورها بودند. در این مقوله به حوادث کشتی‌های نفتکش و بررسی ابعاد انسانی و زیست محیطی این شناورها می پردازیم.

حادثه کشتی نفتکش Torrey Canyon این کشتی در سال ۱۹۵۹ در ایالات متحده و با ظرفیت اولیه ۶۰,۰۰۰ تن ساخته شده ولی بعدها با تغییراتی که توسط ژاپنی‌ها در سازه آن داده شد ظرفیتش به ۱۲۰,۰۰۰ تن ارتقا یافت. این کشتی با پرچم لیبریوا با مالکیت شرکت سهامی نفتکش باراکودا از شرکت‌های زیرمجموعه نفت یونیون به ثبت رسیده بود.

کشتی که در اختیار شرکت نفت بریتیش پترولیوم بود در آخرین سفر دریایی خود از بندر مینا الاحمدی کویت در تاریخ



کشتی مجبور به تغییر مسیر به سمت آب‌های پرتقال می‌شود. به دلیل تهدید آلودگی نفتی پرتقال نیز نیروی دریایی خود را مامور می‌کند تا مانع از پیشروی بیشتر این کشتی به سمت سواحل این کشور شود. دریای طوفانی و خراب موجب شد که سازه کشتی آسیب دیده و با از کار افتادن موتور کشتی در نهایت در تاریخ ۱۹ نوامبر ۲۰۰۲ میلادی این کشتی تک جداره و ۲۶ ساله در ۲۵۰ کیلومتری سواحل اسپانیا غرق و ۷۶,۰۰۰ متر مکعب نفت کوره وارد آب دریا شود. خدمه کشتی توسط بالگردهای گارد ساحلی نجات داده شدند.

این حادثه موجب آلودگی نفتی هزاران کیلومتر از سواحل کشورهای منطقه از جمله فرانسه و اسپانیا و پرتقال گردید و آسیب‌های شدیدی نیز به اقتصاد و صنعت ماهیگیری منطقه وارد آورد. این سانحه از بزرگ‌ترین فجایع محیط زیستی تاریخ دو کشور پرتقال و اسپانیا بود. میزان آلودگی نفتی ناشی از آن بیشتر از کشتی Exxon Valdez بود و به دلیل بالاتر بودن دمای آب تأثیر سمیت مواد در آب نیز بیشتر بود.

حادثه کشتی نفتکش Erika

کشتی اریکا با تناژ ۳۷,۲۸۳ تن به سفارش شرکت کشتیرانی تور کشور مالتا در سال ۱۹۷۵ توسط کارخانه کشتی سازی کاسادو در کشور ژاپن ساخته شد. این کشتی در ۸ دسامبر ۱۹۹۹ از بندر دانکرک بعد از بارگیری ۳۱,۰۰۰ تن نفت کوره به سمت لیورنو در حال حرکت بود که در خلیج بیسکای با طوفان سنگینی مواجه شد. به دلیل صدمات شدید ناشی از طوفان، کشتی به دو نیم شده و سرانجام در ۱۲ دسامبر ۱۹۹۹ غرق و هزاران تن نفت وارد دریا شد. این حادثه آلودگی سواحل انگلیس و فرانسه و نابودی محیط زیست دریایی را به دنبال داشت. این کشتی تحت پرچم مالتا و تحت لیسانس موسسه رده بندی رینای ایتالیا فعالیت می‌کرد و تا زمان حادثه تمامی گواهی نامه هایش بروز بود.

حادثه در ۲۴ ماه مارچ سال ۱۹۸۹ میلادی در ساعت ۱۲:۰۴ صبح به وقت محلی در آب‌های آلاسکا توسط کشتی اکزون والدیز متعلق به شرکت کشتیرانی Exxon که به سوی کالیفرنیا در حال حرکت بود اتفاق افتاد. بعد از برخورد به صخره های مرجانی تنگه پرنس ویلیامز منجر به آلودگی ۲۶۰,۰۰۰ بشکه (۴۱,۰۰۰ متر مکعب) نفت خام در طی چند روز شد. به نظر می‌رسد این حادثه یکی از بزرگ‌ترین فجایع انسانی در مورد آلودگی محیط زیست دریایی باشد. این آلودگی تا سال ۲۰۱۰ میلادی بزرگ‌تری آلودگی نفتی در آب‌های آمریکا بود (آلودگی نفتی سکوی نفتی Deep Water در سال ۲۰۱۰ میلادی از لحاظ مقدار در رتبه بالاتری قرار دارد). دسترسی به تنگه پرنس ویلیامز به دلیل دوری از ساحل تنها از طریق بالگرد، هواپیما و قایق فراهم بود و کمک رسانی را با مشکل مواجه می‌کرد. این منطقه محیط زیست ماهی آزاد، سگ‌های آبی، فک و پرندگان دریایی است. آلودگی نفتی ناشی از نفت خام این کشتی منطقه وسیعی بالغ بر ۲۱۰۰ کیلومتر از خط ساحلی و ۲۸,۰۰۰ کیلومتر از اقیانوس را در بر گرفت.

بر اساس گزارشات رسمی کشتی ۱,۲۶۴,۱۵۵ بشکه نفت خام حمل می‌کرد که ۲۶۰,۰۰۰ بشکه از آن وارد آب دریا شده و آلودگی دریا را به دنبال داشت. بر اساس رای دادگاه سازمان ملی اقیانوس و هواشناسی و سایر گروه‌های محیط زیستی مانند صلح سبز و کلوب سیرا آلودگی نفتی ناشی از ۲۶۰,۰۰۰ بشکه نفت یا ۴۲,۰۰۰ متر مکعب مورد تایید قرار گرفته بود.

این حادثه موجب شد که سازمان جهانی دریانوردی قوانین جدیدی تحت عنوان "کنوانسیون جلوگیری از آلودگی دریا" را به تصویب برساند. این قانون توسط کشورهای عضو و تحت قوانین بین المللی و با هدف اصلی کشتی‌های ایمن تر و دریاهای پاک‌تر مورد پذیرش قرار گرفت. کنگره آمریکا نیز بعد از این حادثه قانون مبارزه با آلودگی نفتی ۱۹۹۰ را به تصویب رساند. کشتی اکزون والدیز در جولای سال ۱۹۸۹ به بندر سندیاگو انتقال داده شد و حدود ۱۶۰۰ تن از بدنه آهنی آن بازسازی شد و با نام جدید اکزون مدیترانه‌ای به دریا بازگشت. این کشتی بعد از تعمیرات تا سال ۲۰۱۲ میلادی مورد استفاده قرار گرفت.

حادثه کشتی نفتکش Prestige

این کشتی در کارخانه کشتی سازی هیتاچی شهر کیوتو در کشور ژاپن ساخته شد و با مالکیت کشور لیبریا و پرچم باهاماس به ثبت رسید. این کشتی که از کلاس نفتکش های افرامکس و تناژ ۸۱,۵۸۶ تن است در سال ۱۹۷۶ میلادی ساخته شد. در ۱۳ نوامبر ۲۰۰۲ در حالی که این کشتی ۷۷,۰۰۰ تن نفت کوره بارگیری شده را به بندر مقصد حمل می‌کرد، دچار حادثه گردید.

دریای طوفانی موجب آسیب دیدگی شدید در بدنه کشتی و نشتی نفت می‌شود و کشتی در حالی که نشتی نفتی داشت توسط جریان آب به سمت سواحل اسپانیا جابجا می‌گردد. این درحالی بود که فرمانده کشتی از مقامات بندری درخواست کمک کرده بود. اما با تهدید نیروی دریایی اسپانیا از این درخواست منصرف می‌گردد. با وجود فشارها از طرف مقامات فرانسوی نیز



حادثه کشتی نفتکش Sanchi

این کشتی علی رغم تلاش‌های همه جانبه سرانجام پس از حدود هشت روز دست و پنجه نرم کردن با حریق ناشی از سوختن میعانات نفتی بعد از غرق شدن در عمق ۱۲۰ متری دریا آرام گرفت. تنها پیکر ۳ تن از جان‌باختگان یافت شد و محموله و کشتی همگی از بین رفتند. آلودگی ناشی از این کشتی، سوخت و سایر مواد ذخیره شده در مخازن همچنان در دست بررسی است. با توجه به مقدار و نوع بار کشتی و از بین رفتن کلیه خدمه، به وضوح می‌توان حادثه سانچی را تاسف بارترین حادثه دریایی قرن و بزرگ‌ترین حادثه کشتی‌های نفتکش در جهان قلمداد کرد.

به استثنای این حادثه سایر حوادث به گونه ای بود که کنترل سانحه و نجات خدمه و بازیابی کشتی امکان پذیر بود اما این حادثه به گونه‌ای متفاوت نوع امکانات، شیوه‌های کمک رسانی و قوانین بین المللی دریایی را به چالش کشید. سانحه و خطر، طبیعت کار دریاست و قوانین برای جلوگیری از وقوع و یا تکرار حوادث به تصویب می‌رسد. حادثه کشتی سانچی با وجود تبعیت از بالاترین استانداردها و موازین بین المللی به وقوع پیوست و گویای این است که در آینده باید در انتظار تغییرات جدیدی در قوانین حمل و نقل دریایی، بیمه و یا سازه کشتی‌های نفتکش باشیم.

این کشتی در ابتدا با نام سامان و بعدها سپید در سال ۲۰۰۸ میلادی به سفارش شرکت ملی نفتکش ایران در کارخانه کشتی سازی هیوندای کره جنوبی ساخته شد. کشتی سپس به نامهای گاردنیا و سی هورس نیز تغییر نام داد و در نهایت در سال ۲۰۱۳ میلادی به نام سانچی و با پرچم کشور پاناما در سرویس قرار گرفت. کشتی در کلاس کشتی‌های سویز ماکس و با تناژ ۱۶۴,۱۵۴ تن به ثبت رسید و در زمان ساخت از جمله مدرن‌ترین کشتی‌های نفتکش هم رده خود به شمار می‌آمد.

این کشتی که از بندر عسلویه حدود ۹۶۰,۰۰۰ بشکه (۱۳۶,۰۰۰ تن) میعانات گازی را به مقصد بندر داسان کره جنوبی برای شرکت پتروشیمی هانوال توتال بارگیری کرده بود در دریای چین و فاصله حدود ۳۰۰ کیلومتری ساحل بندر شانگهای بعد از برخورد با یک کشتی فله بر چینی به نام کریستال در تاریخ ۶ ژانویه ۲۰۱۸ میلادی دچار حریق و انفجار گردید. بنا به شواهد، فرصت بسیار کوتاه بعد از برخورد دو کشتی و حریق و انفجار امکان فرار را برای هیچ یک از خدمه این کشتی نفتکش فراهم نکرد و تمامی ۳۲ خدمه این کشتی جان خود را از دست دادند.

| نام شناور | سال ساخت | تناژ - DWT | طول شناور - متر | تاریخ سانحه | حدود میزان آلودگی | تلفات انسانی |
|--------------|----------|------------|-----------------|-------------|-------------------------------|--------------|
| توری کانیون | ۱۹۵۹ | ۱۲۰,۰۰۰ | ۲۹۷ | ۱۹۶۷ | ۹۴ تا ۱۶۴ میلیون لیتر نفت خام | ۱ نفر |
| اگزون والدیز | ۱۹۸۶ | ۲۱۴,۸۶۱ | ۳۰۱ | ۱۹۸۲ | ۴۱,۰۰۰ متر مکعب نفت خام | ۰ |
| اریکا | ۱۹۷۵ | ۳۷,۲۸۳ | ۱۸۴ | ۱۹۹۹ | ۳۱,۰۰۰ تن نفت کوره | ۰ |
| پرستیژ | ۱۹۷۶ | ۸۱,۵۸۹ | ۲۴۳ | ۲۰۰۲ | ۷۷,۰۰۰ تن نفت کوره | ۰ |
| سانچی | ۲۰۰۸ | ۱۶۴,۱۵۴ | ۲۷۴ | ۲۰۱۸ | ۱۳۶,۰۰۰ تن میعانات گازی | ۳۲ نفر |

Bay of Biscay
Gardenia
Sea Horse
Condensate

برگزاری دوره آموزشی هماهنگ کننده ITF Inspector



دریانوردان
 ■ فرآیند استاندارد صدور و تدوین CBA و بررسی تغییرات در فرمت جدید برای CBA ۲۰۱۹
 ■ تفاهم و هماهنگی با فدراسیون حمل و نقل جهت توسعه شبکه خدمات ITF در منطقه خاور میانه با محوریت انجمن صنفی دریانوردان تجاری ایران

پیرو توافق با فدراسیون جهانی حمل و نقل برای ایجاد شبکه بازرسی با محوریت انجمن صنفی دریانوردان تجاری ایران و فراخوان سال گذشته انجمن، پس از تصویب هیأت مدیره دوره پنجم در بهمن ۱۳۹۶، ۴ نفر از دریانوردان به عنوان اعضا شرکت کننده در این سمینار آموزشی انتخاب گردیدند که اسامی آنان به شرح ذیل می باشد:

۱- کاپیتان رضا حافظی کشتیرانی جمهوری اسلامی
 ۲- کاپیتان محمد حسین گرگی فرد شرکت ملی نفتکش ایران

۳- آقای حشمت الله صادقی اشکوری دریانورد فراساحل / زیر ۳۰۰۰ تن

۴- آقای مهندس مرادی از دریانوردان سابق کشتیرانی جمهوری اسلامی و از پرسنل واحد شکایات انجمن این دوره به هزینه ITF و به مدت دو روز در کشور ترکیه برگزار گردید. همچنین آقای رضایی نایب رییس (به درخواست ITF مبنی بر حضور یکی از اعضای هیأت مدیره انجمن) کاپیتان محمد برنجی بازرس انجمن (به دعوت مسئولین ITF در کنگره چهل و چهارم سنگاپور) در این سمینار شرکت نمودند.

سرفصل های دوره فوق عبارتند از :

- بررسی مباحث MLC و FOC
- فرآیند بازرسی از شناورها
- گزارش آماری و توضیحات فرآیند پیگیری شکایات





WORLD MARITIME DAY 2019
**EMPOWERING WOMEN
IN THE MARITIME COMMUNITY**

شعار روز جهانی دریانورد ۲۰۱۹:
Empowering Women In The Maritime Industry
توانمندسازی بانوان در صنعت دریانوردی

فرصتی برای افزایش آگاهی نسبت به اهمیت مشارکت بانوان، همگام با
اهداف برنامه توسعه پایدار

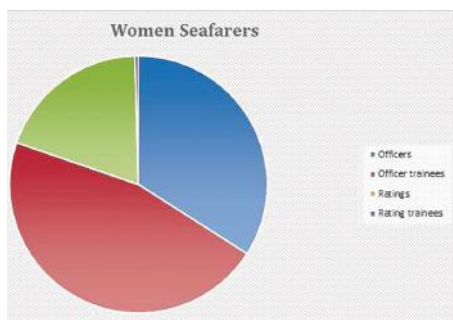


حضور نماینده انجمن صنفی دریانوردان تجاری ایران در اجلاس توانمند سازی بانوان



مطرح گردید که شامل راه اندازی واحد مشاوره و روانشناسی درهرساعت ازشنبه روزمی باشد که می تواند ایده ای کاربردی جهت بهبود سلامت روحی دریانوردان باشد.

در این جلسه ضمن ارائه آمار دریانوردان فعال در عرصه جهانی و تعداد دریانوردان مورد نیاز در این صنعت به بررسی عوامل موثر در حفظ دریانوردان موجود و راهکارهای افزایش تعداد آن بر اساس نیروی مورد نیاز این صنعت پرداخته شد. طبق بررسی ها از مجموع ۱۶۴۵۵۰ دریانورد، تعداد ۱۵۸۷ نفر دریانورد زن فعالیت می نمایند که در نمودار زیر به تفکیک و با جزئیات مشخص شده است. بر اساس این آمار بانوان تنها یک درصد از یکصد و شصت هزار دریانورد فعال در جهان را تشکیل می دهند.



پیرو دعوت سازمان جهانی کار ILO از انجمن صنفی دریانوردان تجاری ایران جهت حضور در اجلاس استخدام و ابقای دریانوردان و توانمندسازی بانوان در جامعه دریایی که در تاریخ ۲۵ فوریه در مقر آن سازمان در ژنو برگزار گردید، سرکار خانم حویزآوی از بانوان کارآفرین موفق و فعال در حوزه دریایی به عنوان نماینده انجمن در این جلسه حضور یافتند.

در موضوع استخدام و ابقای دریانوردان، با توجه به اینکه در حال حاضر معضل کاهش دریانوردان مطرح می باشد، توجه به عوامل موثر در افزایش رضایت شغلی دریانوردان مانند آموزش، تنهایی، ساعت کاری، ارتباط اینترنتی و مسائل روحی و روانی دریانوردان مورد تأکید قرار گرفت. علاوه بر این موضوع تعریف کارآموز و تفکیک آن از تعریف دریانورد و کارورزی آنان بیان گردید.

در مورد توانمندسازی بانوان دریانورد، نیز با توجه به اینکه بسیاری از کارفرماها معمولاً از استخدام بانوان دریانورد استقبال نمی نمایند بر لزوم اتخاذ راهکارهایی در جهت افزایش مشارکت بانوان دریانورد تأکید گردید. در این جلسه یک طرح حمایتی برای دریانوردان از طرف نماینده انجمن

منبع: این نمونه از ۱۶۴،۵۵۰ دریانورد است که ۱،۵۸۷ آنها زن هستند. این برای برآورد تعداد دریانوردان زن در بخش دریایی استفاده شد. BIMCO و ICS: گزارش نیروی انسانی: عرضه و تقاضای جهانی برای دریانوردان در سال ۲۰۱۵ (لندن، ۲۰۱۵)



حضور نو در جامعه دریایی ایران در راستای شعار سازمان بین المللی دریانوردی ۲۰۱۹ Empowering Women in the Maritime Community

همچون مرد دارد بله در بعضی از موارد تفاوت‌هایی بین زن و مرد وجود دارد که به حیثیت انسانی آن‌ها ارتباط ندارد. (صحیفه نور، ج ۳، ص ۴۹)

یکی از مهم‌ترین تحولات و پیشرفت‌های بانوان ایرانی پس از انقلاب اسلامی، حضور در عرصه‌های مختلف همچون ۸ سال دفاع مقدس، سازندگی کشور و پیشرفت‌های علمی است. جامعه شاهد رشد و ارتقاء توانمندی بانوان ایرانی در ابعاد مختلف علمی، تکنولوژی، اختراعات، ابتکارات و نوآوری‌هایی در عرصه‌های نانو، انرژی هسته‌ای، هوا و فضا، علوم پایه و اخیراً حضوری جدید در جامعه بزرگ دریایی بوده است. در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و در اصل سوم قانون اساسی، دولت جمهوری اسلامی ایران را موظف نموده حقوق همه جانبه افراد اعم از زن و مرد و ایجاد امنیت قضایی عادلانه برای همه و تساوی عموم در برابر قانون را تأمین نماید. زیرا امنیت افراد جامعه یکی از اصولی‌ترین ویژگی نظام حقوقی اسلام است. هم چنین بر رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای زن و مرد، در تمام زمینه‌های مادی و معنوی تأکید دارد. در این اصل بر مشارکت زنان در تعیین سرنوشت سیاسی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خویش اشاره شده و تسهیل و تعمیم آموزش عالی، آموزش و پرورش و تربیت بدنی برای همه چه زن و چه مرد در تمام سطوح جزو وظایف دولت شمرده شده است. در اصل بیستم قانون اساسی آمده است همه افراد ملت اعم از زن و مرد بطور یکسان در حمایت قانون قرار دارند و از همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلام برخوردارند. اصل بیست و یکم قانون اساسی معطوف به حقوق زن است که دولت موظف است حقوق زن را در تمام جهات با رعایت موازین اسلامی تضمین نماید. با این وجود ایجاد زمینه‌های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی سرلوحه وظایف دولت است. به همین جهت با توجه به جایگاه زن در قانون اساسی، شورای عالی انقلاب فرهنگی، به پیشنهاد شورای فرهنگی اجتماعی

گزارش‌های جهانی نشان می‌دهند که شمار زنانی که می‌توانند به شایستگی کار کنند رو به افزایش است. امروزه بسیاری از کشورهای جهان از حضور زنان در صنایع مختلف و طرح‌های توسعه‌ای استقبال می‌کنند. اما همچنان تساوی کامل مشارکت برای دسترسی به بازار کار و شرایط کاری وجود ندارد. از این رو یک زن برای حضور در جامعه و استفاده از استعدادها و توانایی‌های خود با محدودیت‌هایی مواجه می‌شود. سازمان بین المللی دریانوردی در سال‌های اخیر به مسأله حضور زنان و دختران در جامعه دریایی توجه ویژه‌ای نموده است. در همین راستا سال ۲۰۱۹ را به نام توانمند سازی بانوان در جامعه دریایی نامگذاری نموده و بر لزوم مشارکت و ایجاد فرصت حضور زنان گامی موثر در شناساندن توانمندی‌های آنان برداشته است.

تاریخچه و سابقه حضور زن ایرانی در جامعه دریایی

در میان سرداران زن ایران باستان، آرتامیس چهره‌ای شگفت انگیز در تاریخ و نخستین زن دریانورد ایرانی بود که در حدود ۲۴۸۰ سال پیش، فرمان دریاسالاری خویش را از خشایار شاه هخامنشی دریافت نمود و به عنوان اولین بانوی تاریخ دریانوردی ایران و جهان در جایگاه فرماندهی دریایی قرار گرفت. او در طول سال‌ها خدمت، دلاوری‌های بسیاری از خود نشان داد و بادگیری و بی‌باکی کم نظیر خود توانست نیروی دریایی ایران را از خطر نابودی نجات دهد. به همین دلیل به افتخار دریافت فرمان دریاسالاری از سوی خشایار شاه رسید. محبوبیت و معروفیت آرتامیس در تمام دوران ادامه داشت و حتی در دوره ساسانی و اسلامی نام بسیاری از دختران آرتامیس بود.

نقش و جایگاه حضور زنان در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

از نظر حقوق انسانی، تفاوتی بین زن و مرد نیست زیرا که هر دو انسانند و زن حق دخالت در سرنوشت خویش را



عفاف در محیط کار
۱۰۶- حق معافیت زنان از کار اجباری، خطرناک، سخت و زیان آور در محیط کار

وضعیت اشتغال بانوان ایرانی در جامعه دریانوردی

در حال حاضر شرایط ورود و ثبت نام دوره های آموزشی در موسسات آموزش دریانوردی برای بانوان مهیاست و حدود ۱۲۵ بانوی ایرانی موفق به دریافت گواهینامه های دریانوردی در سمت های ملوان عمومی، ملوان عرشه، ملوان صیاد، قایقران، کاربر موتورهای دریایی، افسر دوم و مهمانداری شناورهای مسافری شده اند. با توجه به وجود ناوگان مسافری در جنوب کشور، هم اکنون مهمانداران بانو در شناورهای مسافری جنوب کشور در مسیرهای دریایی بین بنادر و جزایر مشغول به کار هستند. یک بانو ایرانی نیز پس از گذراندن دوره های دریانوردی در موسسات داخلی بر روی یک شناور مسافربری خارجی واقع در کشور ایتالیا در حال فعالیت است. شایان ذکر است که از سال ۱۳۸۵ تاکنون نیز فراگیری دوره های عملی فنون بقا و نجات در دریا برای کسب گواهینامه ایمنی چهارگانه توسط بانوان مدرس مورد تأیید سازمان بنادر و دریانوردی انجام می پذیرد. همچنین جامعه دریایی کشور از بانوان متخصص در امر محیط زیست دریایی، استانداردهای دریانوردان، ثبت کشتی ها، هیدروگرافی، سکوهای فراساحل، غواصی، محققین دریایی و غیره بهره مند است. نماینده ایران در سازمان بین المللی دریانوردی نیز بانویی ایرانی

زنان در سال ۱۳۸۳ منشور حقوق و مسئولیت های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران را تصویب کرد و در سال ۱۳۸۵ تحت عنوان قانون حمایت از حقوق و مسئولیت های زنان در عرصه های داخلی و بین المللی در مجلس تصویب و به تأیید شورای نگهبان قانون اساسی رسید. این قانون با دیدی جامع و فراگیر بر اساس تحقق عدالت و انصاف در جامعه زنان تنظیم و تدوین گردیده و مشتمل بر حقوق و تکالیف امضایی، تاسیسی و حقوق حمایتی و نیز حقوق مشترک بین همه انسان هاست. منشور حقوق زنان به عنوان یک سند مرجع در سیاست گذاری، برنامه ریزی و قانون گذاری در امور فرهنگی و اجتماعی زنان در ۳ بخش و ۵ فصل و ۱۴۸ بند در سال ۸۵ تصویب شد و کلیه دستگاه های ذی ربط مکلفند قواعد و اصول مندرج در این منشور را رعایت نمایند. برخی از مواد این منشور به شرح ذیل است:

۱۰۱- حق اشتغال بعد از رسیدن به سن قانونی کار و آزادی انتخاب شغل و بکارگیری سرمایه های فردی و مسئولیت رعایت قوانین اسلامی در کسب درآمد و نحوه مصرف آن

۱۰۲- حق بهره مندی زنان از اطلاعات، آموزش ها و کسب مهارت ها و امکانات کار جهت اشتغال مناسب

۱۰۳- حق برخورداری زنان از مشاوره شغلی و کاریابی توسط بانوان

۱۰۴- حق برخورداری از مزد و مزایای برابر، در شرایط کار مساوی با مردان و سایر زنان

۱۰۵- حق بهره مندی از امنیت شغلی، اخلاقی و ایمنی و مسئولیت رعایت



صرفاً مردانه محسوب می‌شد می‌بایست در چارچوب احکام اسلامی حرکت کرده و به‌جامعه ثابت نمایند که با ارتقاء دانش، مهارت و با رعایت کامل موازین، می‌توانند نقش ارزشمندی در صنعت داشته باشند.

است که در سال ۲۰۱۹ موفق به دریافت نایب رئیسی کمیته همکاری‌های فنی آیمو شده است.

وضعیت فرهنگی و اجتماعی حضور بانوان در جامعه دریایی

جامعه دریایی طی سال‌های گذشته هر چند کم‌رنگ اما شاهد حضور زنان در عرصه دریانوردی بوده است. اما به نظر می‌رسد روند تحولات اجتماعی به سمت گسترش حضور و اهمیت نقش زنان نه تنها در جامعه ایرانی بلکه به شکل چشمگیری در جامعه بین‌المللی دریایی به پیش می‌رود.

سازمان بین‌المللی دریانوردی تلاش می‌کند با بیان اهمیت مشارکت زنان در حوزه دریا و دریانوردی در بازار اشتغال صنعت دریانوردی، مسیر نگرش‌های عمومی‌جامعه را با گسترش حضور زنان به آینده‌ای روشن هدایت کند. اما تلقی فعلی جامعه نسبت به حضور بانوان در صنعت مردانه و سنتی حمل و نقل دریایی همانند تلقی جامعه نسبت به حضور اولین بار رانندگان زن در ناوگان حمل و نقل شهری و بین شهری، آتشنشانان زن، خلبانان و غیره است و تا پذیرش این حضور نو به لحاظ اجتماعی و فرهنگی نیازمند تلاش بانوان برای توانمند نمودن علمی، فنی و اثبات خود و پذیرش جامعه مردانه دریایی است. زنان ایران، بخصوص آنانی که وارد مشاغل شده‌اند که تا دیروز

راهکارهای توانمندسازی زنان در عرصه دریایی

توانمندسازی، افزایش توانایی‌های فردی برای کار کردن و تلاش برای افزایش اعتماد به نفس خود است با انتخاب صحیح مسیر رشد، تعالی و برای دست یافتن به جایگاه واقعی در اجتماع است. امروزه ساختار صنعت دریایی در دنیا دستخوش دگرگونی‌های بسیاری شده است. به نحوی که می‌توان حضور زنان را در پست‌های فرماندهی، افسری، ملوانی بر روی شناورهای تجاری، مسافربری، نظامی و پست‌های بندری، مدیریت شرکت‌های کشتیرانی، بیمه دریایی و غیره مشاهده نمود. گذر آرام از جامعه سنتی، قدیمی و مردانه دریایی به سمت مشارکت زنان در دنیا قابل مشاهده است. برای توانمندسازی زنان می‌بایست عوامل و موانع فعالیت زنان در صنعت دریانوردی را شناسایی و فرهنگ سازی جهت مشارکت زنان در بخش دریایی را تقویت نمود. ارتقا آموزش زنان و قرار دادن مسئله توانمند سازی زنان در جامعه دریانوردی

دنبال آن خواهد بود تلاش برای حضور نماینده زن در مجامع بین المللی به عنوان یکی از برنامه‌های آتی کمیته زنان دریانورد است تا از این پتانسیل به منظور تعامل و آشنایی بیشتر و معرفی زنان موفق ایرانی به دنیای دریا و دریانوردی استفاده نماید. آشنا کردن زنان با وظایف کمیته بانوان دریانورد، نحوه همکاری با تشکل، ارائه آموزش، حمایت و دفاع از منافع و حقوق زن، تهیه گزارش و پیگیری وضعیت زنان دریانورد، برگزاری نشست‌های تخصصی و ایجاد بانک اطلاعات زنان دریانورد از دیگر برنامه‌های کمیته بانوان انجمن صنفی دریانوردان تجاری است. در همین راستا از بانوان دریانورد کشور دعوت شده است تا با عضویت در انجمن به این کمیته جدید در جامعه دریایی جان داده و ضمن آشنایی با وظایف و مأموریت‌های آن از مزایای حضور در این تشکل بهره‌مند گردند.

نتیجه‌گیری

یکی از مباحث اساسی در زمینه توسعه جوامع، میزان بهره‌گیری درست و منطقی از توانایی‌ها و استعداد‌های نیروی انسانی هر جامعه است. بر این پایه شغل یا اشتغال یکی از موضوعات مورد توجه علوم اجتماعی است که مباحث زیادی را به خود اختصاص داده است و با توجه به جایگاه زنان در کشور و حقوق و مسئولیت‌های ذکر شده باید برنامه‌ریزی برای پرورش استعداد‌های بانوان در تمامی عرصه‌ها و همچنین در عرصه دریایی نیز مهیا گردد تا شاهد حضور بانوان توانمند در صنعت دریایی کشور باشیم. با توجه به تاکید سازمان بین المللی دریانوردی در خصوص عدم تبعیض در مورد مشارکت زنان در عرصه دریانوردی، همچنان عرصه تحت تاثیر باورهای سنتی و بر جنسیت حکمفرماست. با وجود تاکید بر ارتقای وضعیت شغلی زنان، همچنان زنان در کل دنیا نسبت به مردان در اشتغال و پذیرش از جانب مالکین شناورها و شرکت‌های کشتیرانی با محدودیت مواجه هستند. به امید اینکه نام زنان موفق ایرانی زینت بخش جامعه دریایی ایران و جهان باشد.

منبع:

انجمن صنفی دریانوردان تجاری ایران ۱۳۹۸
منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران (مصوب پانصد و چهل و ششمین جلسه مورخ ۱۳۸۳/۰۶/۳۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی
http://www. جایگاه زن در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
hajij.com/fa/women-in-iran
https://elearmpars.org/article/article-Meet-stewardess
https://www.pmo.ir
http://www.hajij.com/fa/women-in-iran

می‌تواند از برنامه‌های اولویت‌دار جامعه دریایی قرار گیرد. چرا که با توجه به اصل ۲۱ قانون اساسی که دولت را موظف کرده است که حقوق زن را در تمام جهات با رعایت موازین اسلامی تضمین نماید و برای ایجاد زمینه مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او تدابیر لازم را اتخاذ نمایند. بنابراین زنان ایرانی برای پیوستن به ناوگان عظیم حمل و نقل دریایی نیاز به دو عنصر مهم مهارت و حمایت دارند. این مهم با فراگیری آموزش‌های دریایی لازم و کسب مهارت کافی و بهره‌مندی از حمایت‌های لازم از خانواده و دولت‌میسر می‌گردد.

استانداردسازی پوشش بانوان دریانورد دریایی

نوع لباس و پوشش بانوان دریانورد نمادی از فرهنگ جامعه دریایی خواهد بود. لذا در نظر گرفتن مولفه‌های مطرح دریایی در طراحی لباس فرم این قشر جدید ورود به صنعت دریانوردی را می‌بایست مطابق با استانداردهای ملی و بین المللی در نظر گرفت. زیرا لباس فرم نشانه شخصیت شغلی آنان خواهد بود و احساس تعلق و دل‌بستگی، کشش عاطفی و احساس غرور و افتخار را در پیوستن به جامعه دریایی به وجود می‌آورد. برخورداری از لباس فرم دریانوردی برای بانوان این صنعت مفهوم وفاداری به صنعت را تقویت و ارتقا می‌بخشد و برای آنان حس همگونی و مشابهت را با سایر اعضای جامعه دریانوردی ایجاد می‌کند. پوشش و رفتار ظاهری بانوان دریانورد با حساسیت بسیار زیادی توسط اجتماع رصد خواهد شد. بنابراین علاوه بر برخورداری از دانش و آگاهی فنی از شغل دریانوردی و حضوری توانمند بر روی کشتی، می‌بایست دارای ظاهری دریایی، مرتب و منظم بوده که نماد یک زن محجبه دریانورد ایرانی را نشان دهد. در طراحی و تهیه فرم بانوان دریانورد ضمن توجه به معیارهای پوشش اسلامی ایرانی توجه به شرایط آب و هوایی و بکارگیری نوع البسه نیز بسیار حائز اهمیت خواهد بود.

کمیته بانوان دریانورد انجمن صنفی دریانوردان تجاری ایران

انجمن‌های بسیاری در راستای برنامه افزایش مشارکت زنان و ظرفیت سازی سازمان بین المللی دریانوردی در دنیا راه اندازی شده است که همگی در حمایت از ورود زنان در عرصه دریایی به فعالیت می‌پردازند. در کشور عزیزمان ایران نیز کمیته‌ای تحت عنوان کمیته بانوان دریانورد در انجمن صنفی دریانوردان تجاری ایران ایجاد شده است که با عضوگیری از بانوان دارای گواهینامه و شناسنامه دریانوردی به منظور پیگیری مشکلات و صیانت، حمایت و احقاق حقوق زنان دریانورد فعالیت خود را آغاز کرده است. انجمن صنفی دریانوردان تجاری زبان گویای دریانوردان است و با ایجاد کمیته بانوان دریانورد در سال توانمندسازی زنان در جامعه دریایی، یک دستاورد بزرگ برای زنان جامعه دریایی را رقم زده است.

عدم حضور نماینده بانوان جامعه دریایی در برخی مجامع و سازمان‌ها مورد انتقاد است و در این راستا اقدامی که انجمن صنفی دریانوردان تجاری به

گفتگو با یک بانوی دریانورد

لطفادر ابتدا خودتان را معرفی بفرمایید؟
بنده زهرا اکبری هستم، متولد سال ۱۳۶۵ در تهران.

چرا و چگونه به دریا راه پیدا کردید و دریانوردی را برگزیدید؟

سال‌ها قبل، زمانی که سفر را به هدف شناخت و رشد، آگاهی و آشنایی با اقلیم‌ها و قبایل اصیل ایرانی آغاز نمودم، گمان نمی‌کردم تقدیر، دریانوردی را نیز برایم رقم زند. حتی تصورم را هم نمی‌کردم از کوهستان‌ها و دشت‌ها و کویر ایران بگذرم و در نهایت در خلیج فارس بدین شکل قرار بگیرم. در طی سفر با شناورهای مسافربری بین جزایر خلیج فارس، بسیار نسبت به شناخت شناورها و کار دریانوردان کنجکاو بودم. یکی از فرماندهان با دیدن علاقه‌ام گفت که می‌توانم با گذراندن دوره‌های آموزشی در مراکز آموزشی دریانوردی و کسب مدارک و مدارج لازم، به این حرفه راه پیدا کنم. این پیشنهاد آغازگر فصل جدیدی در زندگی بنده شد. در جزیره هرمز ساکن شدم و پس از تحقیق و مطالعه، فراگیری دوره‌های افسردوم >GT ۵۰۰ آغاز نمودم. فردی مثل من که از شهر دوری می‌کند و دایما با طبیعت در ارتباط است، نگاه متفاوتی به این حرفه دارد. تعامل مستقیم با طبیعت دریاست، حفظ حریم و حرمتش برایم همچون کویر بود و از همه جذاب‌تر فراگیری اقلیم‌شناسی، ریاضی، هندسه، علوم طبیعی و ستاره‌شناسی و... در دوره‌ها و به صورت تجربی در حین کار است. یعنی یک دریانورد بدون اینکه خودش بداند علم حیات را فرا می‌گیرد و این یک ثروت معنوی برای بنده است و بسیار خرسندم که این حرفه را برگزیدم.

فراگیری حرفه دریانوردی و پذیرش در مراکز آموزشی دریانوردی



برایتان به عنوان یک خانم چگونه بود؟

ورود خانم‌ها در مراکز آموزشی دریانوردی و حتی ورود به عرصه کار دریا هیچ منع قانونی ندارد. با داشتن حداقل مدرک دیپلم ریاضی یا تجربی و یا مدرک لیسانس می‌توان به فراگیری دوره‌های دریانوردی در مراکز مجاز آموزش دریانوردی پرداخت.

بنده با مدرک لیسانس وارد یکی از این مراکز آموزشی در بندرعباس شدم و از قضا اساتید با تجربه و بسیار آگاهی داشتیم. چرا که علاوه بر آموزش‌های دروس دریانوردی، ما را با مشکلات و دیگر مسائلی که در محیط کار به حکم تجربه بدست می‌آید نیز آگاه می‌ساختند. چون اغلب از بومیان منطقه بودند آموزش دانش به روز دریانوردی و تجربیات و اطلاعات بومی، تکامل متعالی را برای ما در راستای فراگیری مان رقم می‌زد. همین امر باعث شد تا به سراغ دریانوردان بومی و سنتی بروم و از تجربیات آن‌ها نیز بهره ببرم. از آنجاکه دوره افسردومی >GT ۵۰۰ را می‌گذراندم و محدوده فعالیتیم آب‌های نزدیک به ساحل تعریف شده بود اینکار بسیار برایم مفید واقع شد.

آیا در میان بومی‌ها که به شیوه‌های قدیمی وسنتی در دریا کار می‌کنند زنان نیز حضور دارند؟

بله. باشیرزنانی آشنا شدم که بی ادعا در دریا کار می‌کردند و هزینه‌های چند خانوار را بر دوش می‌کشند. آن‌ها با آنکه دانش به روز دریانوردی را دارند ولی شناخت کاملی از طبیعت دریا ندارند، گویی که از خود دریا هستند. از نظر بنده آن‌ها پیشکسوتان بانوان در دریا می‌باشند و شناخت و همصحبتی با آن‌ها برای تربیت خُلق بانوان دریانورد در دریا لازم است.

ورودتان به عرصه کار در دریا چگونه بود؟

اصلا برایم آسان نبود. منتهی سخت نیز نباید می‌نمود. پس از چندین ماه تلاش بالاخره توانستم با دادن تعهد محضری به مالک یکی از شناورهای مسافربری، بدون حقوق و مزایا، با سمت ملوان در دریا کار کنم و خدمات دریایی لازم برای تکمیل دوره‌های افسریم را فراهم آورم. لباس فرم هم برای بانوان در آنجا تعریف نشده بود و از آنجا که طراح پوشاک نیز هستم لباس فرم را طراحی نمودم و شکر خدا مورد قبول واقع شد. همینطور سابقا همزمان با فراگیری دوره‌هایم در بندرعباس، خانه بومی را در جزیره هرمز با دستاورد آباد نمودم. صبح تا ظهر کارگری و ساخت خانه در جزیره و ظهر تا شب فراگیری دوره‌ها در بندرعباس، باعث شد تا در منطقه از توان عملیاتی‌ام شناخت پیدا کرده باشم.

نظرتان در مورد محدودیتی که کارکشتی برای زندگی خانوادگی‌تان به وجود می‌آورد چیست؟

بنده معتقدم خانواده همواره حرف اول را می‌زند زیرا انسان مانند درختی است که با ریشه‌های به نام خانواده رشد کرده و تنومند می‌شود. هر لحظه



کارانجمن صنفی کارگری دریانوردان تجاری چیست؟ چگونه با سندیکا آشنا شدید؟

در واقع سندیکا متولی گرفتن حق و حقوق دریانوردان تجاری در دریا است. آشنایی بنده با تشکل بانوان دریانورد و بانو سندالی عزیز که حامی بانوان دریانورد هستند زمینه ساز آشنایی ام با سندیکا شد. بدین ترتیب که با ارائه مدارک لازم به عضویت انجمن صنفی کارگری دریانوردان تجاری در دریا درآمد.

انتظاراتان از سندیکا در چیست؟

عنوان کردن مشکلات و دغدغه‌ها به تنهایی کافی نیست و در کنار ذکر آن‌ها ارائه راهکار هم لازم است. بخش عمده تجارت کلان دنیا از راه دریاست و زمانی که پای پول به میان می‌آید روابط و مناسبات نیز تغییر می‌کند. شاهد بوده‌ام چگونه درصد تخریب نیروی انسانی، فرد را به گونه‌ای تحت فشار قرار می‌دهند که هیچ قانون مادی نقض نمی‌شود. در اینجا خواهش دارم که سندیکای حق و حقوق معنوی دریانوردان را نیز در نظر داشته باشد. همواره جای خالی مشاور دریایی را احساس نموده‌ام. در زمان ورود به دریا و کار، پس از اتمام کار دریا و ورود به خشکی و... در تمام مراحل جای خالی مشاوران دریایی آگاه به قوانین، انسان شناس و حتی روانشناس و... کاملاً احساس می‌شود.

دعای خیرشان را در زندگی‌م احساس می‌کنم و اکنون هر چه هستم و به هر کجا که رسیده‌ام به واسطه حمایت بی دریغ آن‌هاست

با مشکلات و دغدغه‌ها و سختی‌ها در این حرفه چگونه روبرو شدید؟

پیشرفت تکنولوژی و سیستم‌ها و دستگاه‌های ناوبری و کمک ناوبری از سختی‌های اینکار در شناورها کاسته و کار را برای دریانوردان راحت‌تر کرده است. ولی پیدا کردن کار و پذیرفتن بانوان در دریا مهمترین مساله است. من قید حق و حقوق مادی‌ام را زدم و توانستم خدمات دریایی‌ام را فراهم کنم. چرا که بدون آن نمی‌توانستم دوره‌های افسری را به پایان برسانم. پذیرش سخت بانوان دریانورد برای کار در دریا آنقدر مشهود است که وقتی برای تکمیل یکی از دوره‌های جانبی به یکی از مراکز آموزش دریانوردی رجوع کردم بنده را نپذیرفتند و پرسیدند که: کجا به شما کار داده و چگونه توانستید خدمات دریایی‌تان را بپذیرید؟! و در نهایت مدارکم و خدماتم را مورد استعلام قرار دادند. جالب اینجاست که مدیر مربوط به آن بخش در آن مرکز آموزشی، یک خانم با مدارک و مدارج دریایی بودند... البته جای دارد که از ایشان بخاطر این کارشان تشکر کنم چرا که با این کارشان در حقم ظلم نکردند بلکه لطف کردند و مسبب شدند تا مراتب قانونی و اداری در کار مرا نیز به نیکی فرا بگیرم.

هر زمان به قصد محک یا رقابت یا به نیت تخریب تحت فشار قرارم داده اند همچون دارویی تلخ آن را نوشیده‌ام تا در راه هدفم و در کارم قوی تر شوم. بر روی یکی از کشتی‌هایی که کار می‌کردم در ابتدا جای خواب نداشتم و در حمام می‌خوابیدم چرا که کابین و تخت من در اجاره مسافر بود. اما برای من که در کوه روی سنگ و در جنگل روی درخت خوابیده بودم، این اصلا دغدغه نبود و با علاقه به کارم در کشتی ادامه می‌دادم. در همان کشتی به جای سه نفر کار می‌کردم تا تواناییم را اثبات کنم و خودم را قوی تر نمایم. افرادی که در ابتدا من را به سخره می‌گرفتند وقتی رفتاری سختگیرانه با بنده پیدا کردند، متوجه شدم که در کارم موفق بوده‌ام و خوشحال شدم.

سعی کردم تا از دریا بیاموزم همانگونه که دریا هر نجاستی را در خود حل و پاک می‌سازد، بنده نیز فشارها و سختی‌ها را در خود حل کرده به سمت هدفم پیشروم. مشکلات و دغدغه‌ها و سختی‌ها در حقیقت رنج‌های گران‌بهای گنج هستند. ولی همواره نیاز به مشاور دریایی را در این حرفه حساس نموده‌ام. کار دریا با کار در خشکی متفاوت است و تاثیرات آن نیز بر جسم و روح و روان و ذهن دریانوردان به مراتب متفاوت خواهد بود. در نتیجه مدیریت درست نیروهای انسانی، انسان شناسی و برنامه‌ریزی در این حرفه بسیار با اهمیت می‌باشد، چرا که نیروی انسانی مهمترین سرمایه است. در اینجا لازم می‌دانم تاکید کنم که بانوان دریانورد به انجمن صنفی کارگری دریانوردان تجاری رجوع کنند.

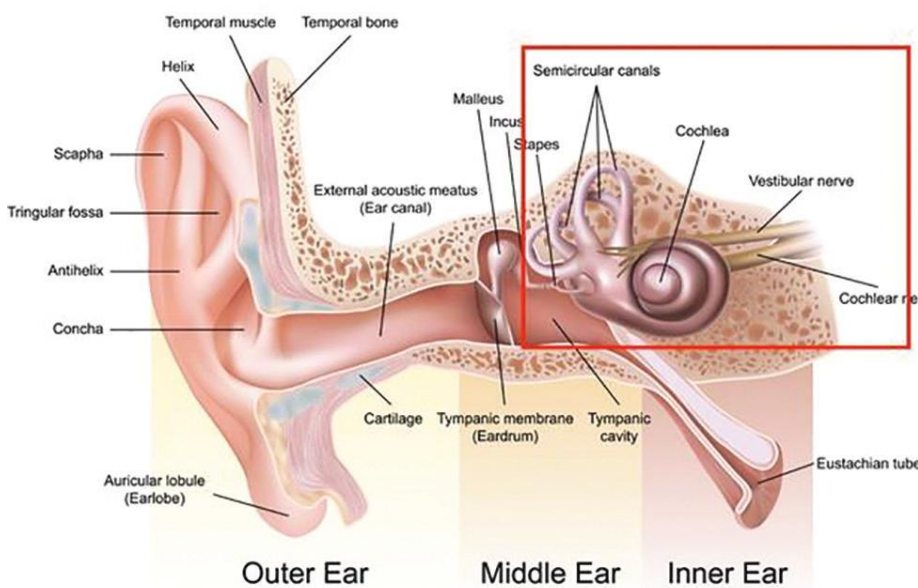
«يادداشت وارده»

دريازدگي چيست؟

زمان افزايش مي يابد، اما اين موضوع با توجه به ويژگي هاي شخصي فرد ممکن است از چند ساعت تا چند روز طول بکشد. اما به طور کلي مدت زماني که طول مي کشد تا نشانه هاي بيماري حرکت در فرد ناپديد شود، در موقعيت هاي مختلف متفاوت است و به موضوعاتي مثل مشخصات موج و حرکاتي که به کشتي تحميل مي شود و همچنين حساسيت خود فرد نيز بسيار بستگي دارد. در ارتباط با درمان هاي بيماري حرکت نيز بايد به اين موضوع اشاره کرد که اکثر داروهائي که در جهت درمان بيماري حرکت استفاده مي شود، موجب بي حالي و خواب آلودگي فرد مي شود و اين موضوع در افرادی که بايد به انجام وظايف حساس و پيچيده خود مثل ناوبري و مانيوتورينگ ادامه دهند، یک چالش جدی می باشد. در مورد علل ایجاد بيماري حرکت تئوري هاي مختلفی وجود دارد که در ابتدا بايد به معرفي سيستم وستيبولار (گوش مياني) پرداخت و آناتومي آن را بررسي کرد. سيستم گوش مياني و همچنين لابيرنت که در ناحيه اي از سر انسان بين دو گوش انسان قرار گرفته، شامل یک سری مسير برای عبور مايع درون گوش داخلي است که شامل دو سيستم حلزوني (مورد نياز برای شنوايي) و سيستم دهليزي «وستيبولار» (مورد نياز برای حفظ تعادل) است. دو جزئي که سيستم دهليزي را ایجاد کرده است ارگان هاي اوتوليس و مجراهاي نيم دايره اي می باشد و وظيفه آن ها تشخيص موقعيت و تشخيص تغيير موقعيت سر انسان

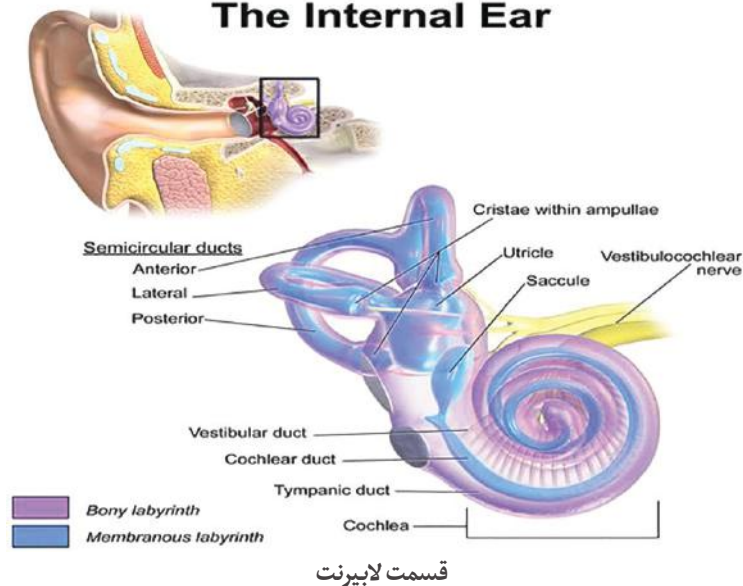
بیماری حرکت یک اصطلاح عمومی برای ناراحتی همراه با حالت تهوع و استفراغ است که بوسیله ی انواع مختلفی از وضعیت های حرکتی مانند حرکت با کشتی، هواپیما، ماشین، در شهر بازی، بازی های واقعیت مجازی، محیط هایی با جاذبه ی صفر (فضا پیما) و حتی در آسانسور ایجاد می شود. در واقع اصطلاح بيماري حرکت می تواند یک واژه ی غلطی باشد، چرا که این مشکل می تواند حتی در غياب حرکت ایجاد شود به عنوان مثال در سيميلاتورهاي شبیه سازی و دوم اینکه واژه بيماري نشان دهنده ی این است که اينک مريضی است، اما در واقعیت این موضوع یک پاسخ فیزیولوژیکی کاملاً نرمال از جانب افراد کاملاً سالم بدون هیچ گونه مشکلی به حرکت تحریک کننده می باشد. به جز ۵ درصد که به هیچ عنوان دچار بيماري حرکت نمی شوند و همچنین افرادی که دارای اختلالات شنوایی و گوش داخلی هستند، تقریباً تمامی افراد دچار بيماري حرکت می شوند. اولین نشانه ی بيماري حرکت که در محیط دریا از آن با عنوان دريازدگي یاد می شود را می توان در معده جستجو کرد. با افزايش حرکات و شتاب هاي محیطی، علائم آن شروع به افزايش می کنند و با تضعيف سره حالي و حالت تهوع ادامه پيداي می کند. زردی و کم رنگی پوست ناشی از انقباض رگ های خونی افزايش می يابد و حتی در حالي که دمای بدن نرمال باشد، عرق سرد هم رخ می دهد. نشانه هاي ديگري از قبيل خميازه، بی نظمی در تنفس، خواب آلودگي، سرگیجه و یک احساس بی تفاوتی نیز در فرد بوجود می آید.

در نهايت نقطه ی اوج علائم و نشانه ها، حالت تهوع شديد و استفراغ می باشد. در افرادی که خیلی حساس هستند یا توانایی کمی برای سازگاری با شرایط دارند، استفراغ ممکن است تا چند روز ادامه یابد و موجب بی حالي، افسردگي، بی تفاوتی و ناتوانی در انجام وظايف بشود. این اثرات به علت تکرار استفراغ می تواند با کمبود آب بدن و عدم تعادل الکترولیتی همراه شوند. دريازدگي موجب کاهش چشمگیری در انگیزه و تحرک فرد می شود و معمولاً نرخ انجام کار فرد را کندی کند. زن ها نسبت به مردان حساسيت بیشتری به بيماري حرکت دارند. حساسيت فرد و همچنین سازگاری وی با شرایط می تواند تاثیر بسزایی در سرعت رشد علائم داشته باشد. سازگاری فرد با گذشت



گوش مياني انسان

The Internal Ear



قسمت لابیرنت

متناقضی وجود داشته باشد، به عنوان مثال چشم‌ها حرکت را ببینند اما مفاصل و ماهیچه‌ها حرکتی را حس نکنند. همچنین تضاد و اختلافات درون هر کدام از این سیستم‌ها به عنوان مثال درون گوش میانی نیز می‌تواند از علل ایجاد بیماری حرکت باشد. یکی از شایع‌ترین تضادها، بین سیستم بینایی انسان و همچنین سیستم وستیبولار انسان رخ می‌دهد.

هنگامی که حرکت سر و بدن بوسیله‌ی سیستم وستیبولار تشخیص داده شد، چشم‌ها اطلاعات را بوسیله‌ی دنبال کردن حرکت و ردیابی حرکت محیط بوسیله سیستم بینایی، به مغز ارسال می‌کنند. علائم بیماری حرکت هنگامی ایجاد می‌شود که بین آن چیزی که فرد می‌بیند و آن چیزی که سیستم وستیبولار بدن حس می‌کند، اختلاف و تضاد وجود داشته باشد. همچنین اگر چشم‌ها سیگنال‌های حرکتی را دریافت کنند اما سیستم گوش میانی سیگنال‌های حرکتی را دریافت نکند، ممکن است بیماری حرکت رخ بدهد. شکل دیگری از تناقض به این صورت است که سیستم وستیبولار حرکت را حس می‌کند اما فرد هیچ گونه محرک حرکتی را نمی‌بیند (به عنوان مثال فرد درون یک کابین بسته بدون هیچ‌گونه نمایی از بیرون نشسته، سیستم وستیبولار حرکتی را حس می‌کند اما چشم‌ها حرکتی را نمی‌بینند). همچنین برخی از دانشمندان دریافتند که شدت بیماری حرکت هنگامی که نمایی از بیرون وجود ندارد، با زمانی که فرد توانایی دیدن افق را دارد، متفاوت است.

می‌باشد. عضو اوتولیس نیز شامل «Utricle» و «Saccule» می‌باشد که هر دوی آن‌ها وظیفه ردیابی حرکات و شتاب‌های خطی و همچنین جهت یابی موقعیت سر و بدن نسبت به جاذبه را دارند. عضو Saccule اطلاعات بدست آمده از شتاب قائم را تفسیر می‌کند در حالیکه عضو Utricle بر روی حرکات افقی تمرکز می‌کند. همچنین ۳ مجرای نیم دایره ای با نام‌های «The horizontal, superior and posterior» ۳ مجرای لایبرنت هستند که حرکات‌های زاویه‌ای یا چرخشی سر/ بدن را اندازه گیری می‌کنند. در واقع دو عضو اوتولیس و مجراهای نیم دایره‌ای برای حفظ تعادل بدن انجام وظیفه می‌کنند. اگر سیستم وستیبولار به طور صحیح عمل نکند و تحت نیروهای غیر معمول و غیر طبیعی نظیر آن حرکاتی که بر روی کشتی حس می‌شود قرار بگیرد، تعادل و پایداری فرد تحت تاثیر قرار می‌گیرد و فرد ممکن است احساس سرگیجه کند و این موضوع موجب آغاز علائم بیماری حرکت می‌شود. در واقع این امر بوسیله‌ی ارسال سیگنال‌های مغشوش از طریق عصب‌های حلزونی و وستیبولار به گوش داخلی و حرکت مایع درون گوش میانی انجام می‌شود. حرکت مایع گوش میانی باعث بر هم خوردن تعادل، سردرد، سرگیجه و ارسال سیگنال مغشوش به عصب واگ (عصب متصل کننده ساقه‌ی مغز به معده) می‌شود. این موضوع موجب رفلاکس معده و به اصطلاح حالت تهوع و استفراغ می‌شود.

در مورد علل ایجاد اختلال در سیستم وستیبولار انسان که منجر به تکان خوردن مایع گوش میانی و همچنین ارسال سیگنال‌های مغشوش به مغز و معده می‌شود، تئوری‌های متفاوتی وجود دارد که مهم‌ترین آن تئوری تضاد حسی است. در واقع اگر بین اطلاعات ورودی حسگرهای بدن اطلاعات

Labyrinth
cochlea
Vestibular
Otolith organs
Semi-circular canals
orientate the location of the head and body to gravity
Vague nerve



عوامل موثر بر کیفیت سیستم آموزشی دریایی کشور

دریایی کشور تبدیل شده است. از این رو مهم ترین عاملی که تاثیر بسزایی در شکل گرفتن خطای انسانی در سوانح دریایی دارد، ضعف آموزش موسسات دریایی است. بنابراین، ارتقاء کیفیت آموزش دریانوردان می تواند موجب حمل و نقل ایمن تر دریایی گردد. لذا برای بالا بردن کیفیت آموزش دریانوردان عوامل زیر را می بایست مورد نظر قرار داد:

مفهومی و قابل استفاده بودن مطالب در صنعت دریانوردی اختصاص دادن بودجه و کمک مالی سازمان بنادر و دریانوردی به موسسات دریایی جهت تامین هزینه های مالی خرید تجهیزات و وسایل کمک ناوبری و سیمپلاتور و بکارگیری این تجهیزات در حین تدریس و امتحانات

ویژگی های شخصیتی مدرس همچون قدرت بیان میزان تسلط و احاطه علمی اساتید بر مطالب آموزش های عملی حین دوره آموزش دسترسی سریع و کافی مدرسان و فراگیران به کامپیوتر و اینترنت

مشارکت دادن فراگیران در اجرای تدریس چگونگی تعامل مدرس و فراگیر مناسب بودن کیفیت و محتوای جزوات دوره امید است با بهره گیری و مدنظر قرار دادن مطالب فوق در جهت اجراء دوره های آموزشی دریانوردی در موسسات آموزشی دریانوردی کشور، دیگر شاهد حوادث دریایی یا حداقل کم شدن تعداد این حوادث در کشور باشیم.



تحقیقات نشان می دهد که بیش از ۸۰ درصد سوانح به دلیل خطاهای نیروهای انسانی روی می دهند. بنابراین، ایمنی و امنیت دریایی از اهمیت وافری برخوردار است. یکی از روش هایی که جامعه جهانی دریایی برای کاهش نقش خطای انسانی در حوادث دریایی مورد استفاده قرار داده است، تعیین استانداردی جهت آموزش خدمه کشتی و اخذ مدرک شایستگی است. در این خصوص، به خاطر نقش حیاتی آموزش دریانوردان بر مهارت و عملکرد آنان، کنوانسیون بین المللی استانداردهای آموزشی، گواهینامه و نگهبانی دریانوردان

طراحی شده. هدف از تصویب این کنوانسیون افزایش ایمنی جان اشخاص و کاهش آلودگی و حفظ دریاهاست. منظور از آموزش در این کنوانسیون، روش هایی است که به وسیله آن ها مهارت لازم برای انجام کارها آموخته می شود. با افزایش دانش نیروی انسانی و ارتقاء توانایی و شایستگی دریانوردان می توان از بروز بسیاری از حوادثی که امروزه در دریا به وقوع می پیوندد، جلوگیری کرد و از این طریق جان بسیاری از انسان ها و سلامت محیط زیست دریایی، کشتی و بار آن ها را حفظ نمود. با این وجود، بررسی سوانح دریایی طی چند سال اخیر نشان داده است که خطای انسانی همچنان عامل اصلی سوانح دریایی می باشد. یکی از علل مهم بالا بودن این آمار، پایین بودن کیفیت آموزش دریایی ارائه شده و عدم استفاده از شیوه های آموزشی کارآمد توسط موسسات آموزشی می باشد، که عدم ارتقاء سطح کیفیت آموزشی دریانوردان مطابق استانداردهای بین المللی حمل و نقل دریایی، به یکی از دغدغه های مهم صنعت حمل و نقل

یکصد و هشتمین کنفرانس جهانی کار و اجلاس سده



108TH SESSION OF THE
INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE

10-21 JUNE 2019, GENEVA

در بین ماه‌های ژانویه و آوریل ۱۹۱۹ به وسیله کمیسیون کار در کنفرانس بین‌المللی صلح و در قالب فصل هشتم صلح ورسای تدوین شد. این کمیسیون ترکیبی بود از نمایندگان ۹ کشور بلژیک، کوبا، چکسلواکی، فرانسه، ایتالیا، ژاپن، لهستان، بریتانیا و ایالات متحده آمریکا که رهبری کمیسیون را ساموئل گامپرس، رئیس فدراسیون کارگری آمریکا بر عهده داشت. این سازمان تنها نهاد سه جانبه گرایی سازمان ملل هست که نمایندگان دولت‌ها، کارگران و کارفرمایان از ۱۸۷ کشور عضو را هر سال در خصوص مباحث کار گردهم می‌آورد.

گزارش عملکرد نماینده انجمن در کنفرانس سده و اجلاس ۱۰۸:

ملاقات با دبیر کل ILO آقای Guy Ryder، دبیر کل ITF آقای S.Cotton و دیدار با نمایندگان و هیات‌های کارگری برزیل، سوئیس، نیجریه، کره جنوبی و وزیر کار دولت وفاق ملی لیبی و ... مهم موضوعات مطرح شده در این دیدارها به شرح زیر می‌باشد.

۱- پیگیری موضوع کنوانسیون ۱۸۵-SID (مدرک شناسایی دریانوردان) این کنوانسیون از محدود کنوانسیون‌هایی است که به تایید جمهوری اسلامی ایران در سال‌های گذشته رسیده است، اما هنوز فرآیند الحاق و اجرای آن تکمیل نگردیده است. این در حالی است که با توجه به صدور اصلاحیه بر این کنوانسیون در سال ۲۰۱۷ نیاز است تا این اصلاحیه نیز به تایید نهایی مراجع قانونی در کشور برسد. این کنوانسیون از ظرفیت‌های مناسب‌تری در خصوص تسهیل در تردد و بازگشت به وطن و امور روادید دریانوردان برخوردار می‌باشد. در این خصوص بحث‌های کارشناسی با بخش دریایی ILO و نمایندگی IMO و هیات‌های کراسی، برزیل صورت پذیرفت. در این مذاکرات فرصت‌ها و ریسک‌های اجرای این طرح مورد بررسی قرار گرفت و تجربیات موفق و ناموفق تعدادی از کشورها در اجرای این کنوانسیون مطرح گردید.

۲- قرائت بیانیه ایران در روز دوم کنفرانس به عنوان هشتمین سخنران

یکصد و هشتمین کنفرانس جهانی کار در تاریخ ۲۰ الی ۳۱ خرداد در مقر اروپایی سازمان ملل متحد و مقر اصلی سازمان جهانی کار در ژنو سوئیس با حضور سران ۴۰ کشور و وزرای کار و نمایندگان ۱۸۷ کشور عضو برگزار گردید. از مدعوین ویژه این کنفرانس می‌توان به دبیر کل سازمان ملل آقای گوترش، رئیس جمهور فرانسه، نخست وزیر روسیه، صدراعظم آلمان و نخست وزیر انگلستان و ... اشاره نمود

در این نشست مهم که با جشن یک صد سالگی تاسیس سازمان جهانی کار (۱۹۱۹ - ۲۰۱۹) هم زمان شده بود، نمایندگان در قالب سه گروه دولت (G)، کارگری (W) و کارفرمایی (E) از سرتاسر جهان گردهم آمده بودند تا در خصوص آینده بازار کار چاره اندیشی کنند. همچنین نمایندگان و روسای سازمان‌ها و تشکل‌های بین‌المللی و شرکای اجتماعی از جمله ITCU، IOE، و ... در این اجلاس حضور پر رنگ و فعالی داشتند.

معرفی سازمان جهانی کار

سازمان بین‌المللی کار یکی از موسسات تخصصی سازمان ملل متحد است که به امور مربوط به کار و کارگران می‌پردازد. این سازمان در سال ۱۹۱۹ و در نتیجه بحث‌های کنفرانس صلح پاریس تأسیس شد. این سازمان در آغاز وابسته به جامعه ملل بود و پس از تأسیس سازمان ملل متحد از سازمان‌های وابسته به آن شد. منشور فعلی سازمان که به بیانیه فیلادلفیا معروف است در سال ۱۹۴۴ تصویب شد.

نیاز به پیدایش چنین سازمانی در قرن نوزدهم به وسیله دوتن از صنعتگران ولزی و فرانسوی یعنی رابرت اوون و دانیل لگراند مورد تأکید و پیگیری قرار گرفته بود. پس از آنکه طرح مذکور در خلال همکاری‌های بین‌المللی جهت تدوین قانون کارگران در سال ۱۹۰۱ در باسل مورد توجه قرار گرفت. ILO با هدف تدوین مقررات و قوانین بین‌المللی در جهت بهینه‌سازی استانداردهای بین‌المللی کار و حصول اطمینان از بکارگیری آن‌ها متولد شد. قانون ILO

متن بیانیه قرائت شده توسط دبیر انجمن در صحن اصلی به شرح زیر می باشد:

اینجانب به عنوان دبیر انجمن صنفی دریانوردان به نمایندگی از سوی اتحادیه های کارگری ایران در این اجلاس حضور دارم . اتحادیه صنفی کارگری حدود ۱۰ سال پیش با تلاش های فعالان حوزه کارگری و همکاری و همفکری وزارت تعاون ، کار و رفاه اجتماعی و براساس ماده ۱۳۱ قانون کار ج.ا.ایران و با هدف تحقق دستور کار کارشایسته و تامین منافع کارگران در زمینه های حقوق کار و حمایت اجتماعی و ... تشکیل و به ثبت رسید . یکی از اقدامات بسیار قابل توجه اتحادیه کارگری بسترسازی مناسب برای اجرا و پیاده سازی توصیه نامه شماره ۲۰۲ کف حمایت اجتماعی مصوب ۲۰۱۲ است. در این ارتباط همایش بین المللی کف حمایت اجتماعی با هدف آشنا نمودن هر چه بیشتر کارگران با توصیه نامه مذکور و اقداماتی که دولت و شرکای اجتماعی از طریق سازمان های حمایتی و سازمان تامین اجتماعی برای اقشار آسیب پذیر کشور انجام داده بود که در سال ۱۳۹۵ در کشور برگزار گردید .

در همایش مذکور شرکای اجتماعی به بحث و بررسی چالش های موجود در زمینه حمایت های اجتماعی و حمایت های نهادهای دولتی و غیر دولتی ایران پرداخته و سفرای محترم کشورهای بلژیک ، مکزیک و تجارب کشور متبوع خود را در این ارتباط مطرح کردند . لازم به توضیح است که هم اکنون قوانین و اقدامات حمایتی در کشور من از مفاد توصیه نامه مذکور به مراتب فراتر رفته و سطوح و لایه های خدمات حمایتی و تامین اجتماعی بسیار پیشرفته تر و تخصصی تر از مفاد اسناد بین المللی سازمان بین المللی کار در کشور جاری و در حال اجراست . افتخار بزرگی است اعلام نمایم علیرغم چالش های متعدد و پیامدهای تحریم های گسترده غیر انسانی و بی اساس که علیه کشور من اعمال می شود جمهوری اسلامی ایران تقریباً مفاد توصیه نامه های ILO برای ارتقاء عدالت اجتماعی و تدوین و اجرایی نمودن مجموعه ای از تضمین ها و خدمات از قبیل : مراقبت های بهداشتی ، مزایای خانوادگی و کودکان و تامین اجتماعی و حداقل مستمری برای افراد مسن و از کارافتاده را فراهم نموده است .

این تحریم ها بر آینده کاری کارگران در این اثر مخرب داشته و این کارگران هستند که بهای نهایی آن را می پردازند و آینده روشنی برای نیروهای کار خصوصاً نیروهای جوان و نسل جدید با این شرایط نمی توان متصور بود ، برای نمونه امکان دسترسی به بازار کار جهانی دریایی برای دریانوردان ایرانی وجود ندارد . این محدودیت نه به واسطه مشکلات حرفه ای و مهارتی که تنها به واسطه تبعیض در ملیتی و تحریم های سیاسی برای جامعه کارگری و دریانوردی ایران تحمیل شده است.

با حضور هیات رئیسه کنفرانس و سران تعدادی از کشورهای مدعو

این بیانیه با موضوع حمایت اجتماعی جهانی برای کرامت انسانی، عدالت اجتماعی و توسعه پایدار تحت عنوان "توصیه های طبقات اجتماعی سال ۲۰۱۲" (شماره ۲۰۲) و بر اساس کنوانسیون ایمنی و بهداشت شغلی، توسط هیات کارگری ایران تهیه شده بود که دبیر انجمن صنفی دریانوردی در سالن اصلی آن را قرائت نمود.

۳- طرح موضوع معضل عدم دسترسی دریانوردان ایرانی به بازار کار جهانی و درخواست جهت پایان تبعیض ناشی از ملیت و تابعیت برای دریانوردان

علی رغم وجود توافقنامه سازمان بنادر و دریانوردی

ایران با تعداد قابل توجهی از کشورها و مورد تایید بودن مدارک و گواهینامه های تخصصی دریانوردی ایران توسط این کشورها، به واسطه محدودیت های سیاسی و تنها به واسطه ملیت و تابعیت ایرانی، امکان حضور فعال دریانوردان ایرانی در بازار کار بین المللی دریانوردی به حداقل رسیده است. لذا دریانورد ایرانی از دسترسی به بازار کار جهانی که از ویژگی ها و الزامات اولیه این شغل است، به واسطه مسائل سیاسی محروم می باشند.

۴- طرح موضوع اثرات مخرب تحریم و فشار بر جامعه کارگری و کارفرمایی ایران از جمله دریانوردان و شرکت های کشتیرانی و تاکید بر رعایت چند جانبه گری

خوشبختانه هر سه گروه دولت، کارگری و کارفرمایی نسبت به آثار مخرب تحریم های غیر قانونی دولت آمریکا واکنش نشان دادند و هر یک بر اساس جایگاه و نقش خود تحریم یک جانبه آمریکا بر علیه ملت ایران را محکوم کردند و مسئولیت جامعه جهانی و نهادهای بین المللی را در این خصوص یادآور شدند.

۵- تاکید بر دریانوردی ایمن در آبراه های مهم بین المللی و حفظ سلامت دریانوردان به ویژه در خلیج فارس و دریای عمان



بیست و ششمین همایش ارگانهای دریایی کشور.



نقیصه هستند و پس از برگزاری چندین جلسه هماهنگی به نتایج کارآمد و عملی برای اجرا رسیده اند.

بند نهم: نظر به اینکه مالکان شناورهای سفرهای نزدیک به ساحل علیرغم وجود دریانوردان ایرانی در کشور از دریانوردان خارجی استفاده می نمایند، ارگان های دریایی در راستای سیاست های اقتصاد مقاومتی، از مالکان شناورهای تحت پرچم ایران درخواست کردند تا آنجا که مقدور است از دریانوردان ایرانی استفاده نمایند. از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و همچنین بخش اتباع خارجی نیروی انتظامی نیز درخواست نمودند نسبت به تردد و اشتغال دریانوردان خارجی بر روی شناورهای با پرچم ایران (خصوصا شناورهای زیر ۵۰۰ و ۳۰۰۰ GT) نظارت بیشتری اعمال نمایند.

اقدامات مربوط به این بند: در گام اول مقرر گردید بررسی آماری از وضعیت و تعداد دریانوردان ایرانی فعال و ماهر و آماده کار صورت پذیرد، لذا در همین راستا پرسش نامه هایی طبق مفاد MLC و با هدف شناسایی نیروی کار و دریانورد علاقه مند به کار بر روی شناورها با تناژ زیر ۵۰۰ و زیر ۳۰۰۰ تدوین و توزیع گردید. مسلماً پس از شناسایی این نیروها و تحلیل آماری، می توان در خصوص میزان کاهش تعداد دریانوردان خارجی شاغل بر کشتی های تحت پرچم تصمیم گیری نمود- مسلماً در گام های بعدی تدوین مشوقها برای مالکین شناورها و رفع موانع برای جذب دریانوردان ایرانی، ضروری است. بند دهم: در راستای اجرای صحیح مفاد کنوانسیون بین المللی کار

بیست و ششمین همایش هماهنگی ارگانهای دریایی کشور در روز یکشنبه مورخ بیست و هشتم بهمن ماه سال ۱۳۹۷ با شعار "کشتیرانی بهتر برای توسعه پایدار دریایی" در مرکز همایش های سازمان اسناد و کتابخانه ملی برگزار و با محوریت شعار همایش، دو پنل تخصصی تشکیل شد و موضوعات ذیل مورد بررسی و تبادل نظر مسئولان و کارشناسان ارگانهای دریایی و بندری کشور قرار گرفت.

۱- آموزش، اشتغال و حقوق دریانوردان
۲- الزامات کشتیرانی بهتر، فرصت ها و موانع پیش رو شرکت کنندگان در همایش نتایج حاصله از مباحث مطروحه در همایش را به شرح ذیل و در قالب قطعنامه ۱۲ بندی مورد تایید و تصویب قرار دادند که در این میان برخی از بند ها زیر به پیشنهاد انجمن مطرح و برخی نیز انجمن با مشارکت دیگر سازمانها و نهادها مامور پیگیری و اجرا

بند ششم: نظر به اینکه کارورزی بخش بسیار مهمی از آموزش و تربیت دانشجویان رشته دریانوردی می باشد و در حال حاضر هیچ ارگانی هزینه کارورزی آنها را تقبل نمی کند، لذا شرکت کنندگان در همایش بر تأمین هزینه کارورزی دانشجویان رشته دریانوردی (غیر بورسیه) از طریق بودجه عمومی وزارتخانه های ذیربط بویژه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری تأکید نمودند.

اقدامات مربوط به این بند: خوشبختانه اداره کل آموزش و استاندارد سازمان بنادر و دریانوردی با همکاری شرکت های کشتیرانی مجدانه پیگیری رفع این



سال ۲۰۱۹ میلادی گردیده است. در گام دوم این انجمن در تلاش جهت انعقاد این قرارداد با شرکت‌های کشتیرانی خصوصی با تناژ پایینتر می‌باشد و در این خصوص جلساتی با اتحادیه مالکان و چند شرکت کشتیرانی و مالک خصوصی داشته است.

بند دوازدهم: با توجه به شمول قانون مشاغل سخت و زیان آور برای دریانوردان مشمول قانون کار و اجرای آن در شرکت‌های کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران و ملی نفتکش، شرکت کنندگان در همایش از سایر شرکت‌های کشتیرانی نیز درخواست نمودند تا این قانون را در خصوص دریانوردان شاغل خود بصورت جامع و صرفنظر از نحوه استخدام، اجرا نمایند. از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نیز درخواست می‌گردد این موضوع را به طور جدی پیگیری نموده و به سرانجام رساند.

اقدامات مربوط به این بند: با توجه به تلاش‌های چند ساله آقای علی‌رضا گودرزی (عضو علی‌البدل هیات مدیره انجمن) از دریانوردان رسمی شرکت ملی نفتکش، ایشان به سازمانها مربوطه به عنوان نماینده انجمن معرفی و ایشان پیگیر موضوع هستند.



دریایی (MLC) و رفع مشکلات دریانوردان ایرانی، ارگان‌های دریایی از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی درخواست نمودند، کمیته سه جانبه ای متشکل از دولت (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، و سازمان بنادر و دریانوردی)، اتحادیه مالکان و انجمن صنفی دریانوردان تجاری جهت رفع مشکلات دریانوردان، تشکیل داده و جلسات آن بطور منظم برگزار گردد.

اقدامات مربوط به این بند: در چند ماه گذشته جلسات موثر و خوبی به صورت پراکنده برگزار گردیده، اما متأسفانه این جلسات از تقویم و برنامه مدون در بازه زمانی بلند مدت برخوردار نیست.

بند یازدهم: نظر به اینکه در حال حاضر در بخش شناورهای نزدیک به ساحل قرارداد الگویی برای دریانوردان وجود ندارد و این امر موجب بروز مشکلات متعددی در بخش شناورهای زیر ۵۰۰ و ۳۰۰۰ GT گردیده است، شرکت کنندگان در همایش درخواست نمودند تا با توجه به نتایج مثبت انعقاد قرارداد های جمعی و قراردادهای یکپارچه (الگو) در شرکت‌های ملی نفتکش و کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران، برای سایر شرکت‌های کشتیرانی هم قرارداد مشابهی بر اساس شرایط موجود مالکان خصوصی با مشارکت انجمن صنفی دریانوردان، اتحادیه مالکان کشتیها، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و همکاری سازمان بنادر و دریانوردی، تدوین و ابلاغ گردد. انجمن صنفی دریانوردان مسئول پیگیری این موضوع خواهد بود.

اقدامات مربوط به این بند: در این خصوص جلساتی با اتحادیه مالکان و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با همکاری انجمن صنفی برگزار گردیده و الگوی اولیه قرارداد توسط اداره تنظیم مقررات روابط کار آن وزارت خانه تدوین و جهت اعلام نظر به اتحادیه ابلاغ گردیده است.

با توجه به اینکه انجمن برای اولین بار موفق به انعقاد قرارداد پیمان جمعی CBA با تمامی شرکت‌های بزرگ و اصلی کشتیرانی داخلی در

معاون دریایی سازمان بنادر و دریانوردی جزئیات خروج نفتکش ایرانی «هپینس ۱» از آب‌های عربستان و حرکت آن به سمت آب‌های سرزمینی را تشریح کرد.



عضو هیئت عامل سازمان بنادر و دریانوردی یادآور شد: وزارت امور خارجه نیز از طریق سفارت سوئیس در عربستان به عنوان حافظ منافع ایران در این کشور، پیگیری‌های لازم را انجام می‌داد اما عربستانی‌ها همچنان از خروج این نفتکش از بندر جده جلوگیری کردند.

وی گفت: نهایتاً هفته گذشته اجلاس سازمان بین‌المللی دریانوردی در لندن برگزار شد که در این نشست، ایران اعلام کرد بیانیه سازمان دریانوردی علیه اقدامات عربستان مبنی بر جلوگیری از خارج شدن هپینس از بندر جده قرائت شود. عربستانی‌ها مایل نبودند که این بیانیه خوانده شود و قول همکاری به ما دادند اما باز هم مانع از خروج نفتکش ایرانی از این بندر شدند. نهایتاً بیانیه IMO علیه اقدامات عربستان قرائت شد.

اسلامی افزود: در لندن با سفارت عربستان در انگلیس مذاکره کردیم. همچنین انجمن بین‌المللی صنفی دریانوردان (ITF) همکاری و میانجیگری کرد. در نهایت صبح روز گذشته عربستان اجازه خروج هپینس از بندر جده را صادر کرد.

معاونسازمان بنادر و دریانوردی خاطرنشان کرد: دیروز بعدازظهر (۲۹ تیرماه) نفتکش ایرانی از عربستان خارج شد که بخشی از راهنمایی این شناور توسط عربستانی‌ها بود و پس از آن با توجه به اینکه یدک‌کش ایرانی در حال حمل این کشتی است و سرعت آن چندان بالا نیست، بنابراین در حال حاضر از آب‌های عربستان خارج شده و وارد آب‌های بین‌المللی دریای عمان شده است اما تا زمان ورود به آب‌های ایران طول می‌کشد.

جلیل اسلامی در گفت‌وگو با خبرنگارمهر درباره رفع توقیف نفتکش «هپینس ۱» از بندر جده عربستان گفت: این نفتکش از ناوگان شرکت ملی نفتکش ایران بود که فروردین امسال از بندر عسلویه به سمت اروپا بارگیری کرده بود اما در ۷۰ مایلی بندر جده عربستان، برای این شناور سانحه‌ای رخ داد. وی افزود: بر اثر این سانحه، آب وارد موتورخانه کشتی شد و ماشین‌آلات آن از کار افتاد؛ بنابراین دیگر امکان حرکت برای آن وجود نداشت.

به گفته اسلامی، سازمان بنادر و دریانوردی و شرکت ملی نفتکش ایران برای بهبود وضعیت این شناور پیگیری‌های لازم را انجام دادند و نهایتاً با توجه به اینکه نزدیک‌ترین بندر به محل سانحه، بندر جده در عربستان بود، شناور مذکور به این بندر منتقل شد.

معاون دریاییسازمان بنادر و دریانوردی یادآور شد: پس از انتقال به بندر جده، اقدامات اولیه برای تعمیر کشتی جهت جلوگیری از غرق‌شدگی آن صورت گرفت. سپس با هزینه شرکت ملی نفتکش، تعمیرات اساسی انجام شد و آب موجود در موتورخانه نفتکش هپینس به طور کامل تخلیه شد. برای انتقال این نفتکش به ایران، جهت ایمنی بیشتر، امنیت بالاتر، هزینه‌های کمتر و سرعت بیشتری کشتی‌های ایران به بندر جده اعزام شدند اما عربستان به دلایل مختلف اجازه خروج به کشتی ایرانی را نداد.

وی تصریح کرد: از خرداد ماه امسال نفتکش هپینس آماده خارج شدن از بندر جده بود اما عربستانی‌ها بهانه‌های مختلفی برای جلوگیری از خارج شدن این نفتکش مطرح می‌کردند که ابتدا بهانه هزینه بود؛ در نتیجه هزینه‌های حضور این نفتکش در بندر جده را پرداخت کردیم. پس از آن باز هم اجازه خروج ندادند و این بار مسئله تأییدیه‌های بین‌المللی را بهانه کردند.

اخبار دریانوردی

افزایش سه مرحله ای حداقل دستمزد دریانوردان

در نشست دو سالانه تعیین جدول حداقل حقوق دریانوردان سرانجام پس از چند سال، توافق برای افزایش حداقل دستمزد دریانوردان براساس شاخص های اقتصاد بین المللی حاصل گردید که از تاریخ معین در سال ۲۰۱۹ تا سال ۲۰۲۱ طی سه مرحله افزایش خواهد یافت.

به گزارش مارین نیوز، نشست دوسالانه تعیین جدول حداقل حقوق دریانوردان باحضور نمایندگان و مقاماتی از فدراسیون جهانی حمل و نقل (ITF)، اتحادیه مالکان کشتی ها (ICS)، پارلمان اروپا، صندوق بین المللی پول (IMF) و انجمن صنفی دریانوردی تجاری ایران در مقر اصلی ILO در ژنو برگزار گردید.

بر اساس این گزارش، سامان رضایی نماینده انجمن صنفی دریانوردی تجاری ایران در این نشست به عنوان یکی از ۶ رای اصلی هیات منتخب اتحادیه های دریانوردی و یکی از ۱۲ رای کمیته مشترک دریانوردان و مالکان انتخاب گردید.



رفع توقیف کشتی شهر کرد

مدیر کل امور دریانوردان و سازمان های تخصصی بین المللی سازمان بنادر و دریانوردی گفت: کشتی زمین گیر شده شهر کرد در بندر میسراتای لیبی پس از ۵۰ روز آزاد شد. علی اکبر مرزبان با نامعلوم و غیر قانونی خواندن دستور مسئولین بندری و دادستانی منطقه در ممانعت از خروج کشتی ایرانی شهر کرد، گفت: با انعکاس این اتفاق به سازمان بنادر و دریانوردی و با توجه به نگرانی شدید ناشی از ناامنی در لیبی، تلاش ها و رایزنی با مجامع بین المللی و داخلی برای رها سازی کشتی آغاز شد.

وی افزود: به دنبال پیگیری های مستمر و مکاتبات متعدد سازمان بنادر و دریانوردی با سازمان بین المللی دریانوردی (IMO)، سازمان بین المللی کار (ILO)، وزارت امور خارجه، همچنین انجمن صنفی دریانوردان تجاری ایران و تعامل نزدیک با شرکت کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران، کشتی شهر کرد که با ۱۹ خدمه ایرانی و ۴ خدمه هندی در بندر میسراتای لیبی متوقف شده بود، آزاد شده و هم اکنون در دریای مدیترانه در حال برگشت به ایران هستند.

آموزش بالاترین سطوح ناوبری با شبیه ساز داخلی

تفاهمنامه ای در خصوص نصب و راه اندازی شبیه ساز پل فرماندهی کشتی فی مابین انجمن صنفی دریانوردان تجاری ایران و شرکت دانش بنیان سورین طبرستان امضاء شد؛ این محصول کشور را در زمینه های تجاری و نظامی بی نیاز نموده است. به گزارش مارین نیوز، تفاهم نامه همکاری فی مابین انجمن صنفی دریانوردان تجاری ایران و شرکت دانش بنیان سورین طبرستان در خصوص نصب و راه اندازی شبیه ساز پل فرماندهی کشتی برای این انجمن در تاریخ ۰۳/۰۹/۱۳۹۷ امضاء گردید. به گفته مدیرعامل شرکت دانش بنیان دریا پردازشگران سورین طبرستان بومی سازی، ساخت و تولید شبیه ساز پل فرماندهی کشتی با ثبت اختراع (۹۳۳۷۸) یک دستاورد بزرگ است.

خلیل پناهی به خبرنگار مارین نیوز گفت: تا به امروز این شرکت دانش بنیان موفق گردیده با اخذ تایید موسسه رده بندی داخلی در سه کلاس متفاوت



ترخیص نفتکش ایرانی Happiness ۱ از بندر جده عربستان و اعلام همبستگی اتحادیه جهانی کارگران حمل و نقل با دریانوردان ایران

سرانجام کشتی ایرانی که در بندر جده عربستان سعودی متوقف شده بود، در روز شنبه ۲۹ تیر آزاد شد و به همراه دو یدک کش ایرانی در حال حرکت به سمت آب های کشورمان است.

کشتی ایرانی با نام Happiness ۱ متعلق به شرکت ملی نفتکش که روز سه شنبه ۱۰ اردیبهشت سال جاری، در پی ایجاد نقص فنی در قسمت موتورخانه خود، باالاجبار به بندر

جده عربستان منتقل شده بود و طی چند ماه با وجود رفع نقص، اجازه ترخیص نیافته بود، با پیگیری های نهادهای مسئول در کشورمان و پیگیری های انجمن صنفی از طریق ITF و IMO از توقیف رها شده و همراه با تمام کارکنان و خدمه خود در حال بازگشت به کشورمان است.

کارفرمایی نباید قربانی این مشکلات سیاسی شوند. به گزارش ایلنا به نقل از کانال تلگرام انجمن صنفی دریانوردان ایران، «سامان رضایی» دبیر این نهاد کارگری در دومین روز یکصدمین سالگرد تاسیس سازمان جهانی کار در حضور نمایندگان دولت‌های شرکت‌کننده سخنرانی کرد. وی به عنوان سخنران هشتم جلسه، بیانیه ایران را قرائت کرد و گفت: کارگران ایرانی اصلی‌ترین و اولین قربانی تحریم و مشکلات فی مابین کشورها هستند.

دبیر انجمن به عنوان نماینده بخش کارگری با تاکید بر اینکه مشکلات سیاسی مربوط به دولت‌ها است و ملت‌ها خصوصا جامعه کارگری و کارفرمایی نباید قربانی این مشکلات سیاسی شوند، اثرات مخرب تحریم را با سلاح های کشتار جمعی همچون سلاح های شیمیایی مقایسه کرد و خواستار تنظیم سندی شد تا همانگونه که دولت‌ها را از استفاده سلاح‌های شیمیایی منع می‌کند، دولت‌ها نیز به واسطه مسائل سیاسی نتوانند از سلاح تحریم بر علیه ملت کشوری استفاده نمایند. او همچنین عملکرد دولت ترامپ را باعث نزول جایگاه کشور آمریکا از یک دولت عضو به یک کمپانی و شرکت خصوصی دانست.



دیدار نماینده انجمن از دریانوردان کشتی حادثه دیده SL-STAR در بندر شهید رجایی بندرعباس:

در این بازدید کاپیتان گرجی فرد، مسئول بخش شکایات انجمن، ضمن بررسی از آخرین وضعیت این دریانوردان، پیگیر فرآیند بازگشت به وطن ایشان شدند.

همچنین کاپیتان گرجی فرد در این بازدید از وضعیت دریانورد حادثه دیده در بیمارستان بندرعباس و فرآیند درمانی ایشان آگاهی یافتند. خوشبختانه با همکاری انجمن با امور دریانوردان سازمان بنادر این دریانوردان به محل وطنشان بازگشتند.

نسبت به ساخت و تولید شبیه ساز پل فرماندهی TITAN-S1، TITAN-S2 و TITAN-S3 اقدام نماید. این محصول همپای نمونه خارجی است و در بازدید اساتید و مدرسین حوزه آموزش دریایی کشور و متخصصین و کارشناسان زبده نیروهای مسلح دریایی، مورد تایید قرار گرفته است. این شرکت با توسعه و بروز رسانی های درخواستی، تمامی خواسته ها را عملیاتی و در این راستا صنعت دریایی کشور را در زمینه های تجاری و نظامی بی نیاز نموده است. پناهی با اشاره به این که انگیزه شروع این پروژه به زمان اوج تحریم ها و مشکلات ارائه پشتیبانی از سوی کشور سازنده بر می گردد، تصریح کرد: با راه اندازی خط تولید این محصول صنعت دریانوردی کشور می‌تواند با قیمتی بسیار مناسب تر از نمونه خارجی از آن بهره مند گردد.

شایان توجه است، سه کشور روسیه، هلند و نروژ توان تولید این محصول را دارند که در بالا بردن کیفیت و سطح مهارت آموزشی دریانوردان استفاده شده و آموزش آن جز الزامات سازمان بنادر و دریانوردی است که در کلاس های متفاوتی ارائه و از سطح هنرستان های علوم دریایی تا بالاترین سطوح آموزش ناوبری مورد استفاده قرار گیرد.

این سیمولاتور حتی با دارا بودن قابلیت نصب در فضایی از کشتی‌ها با ارائه شبیه سازی عملیات برای افسران کشتی توان مهارتی آن ها را در شرایط جوی متفاوت بالا می برد. گفتنی است، امضاء این تفاهمنامه در جهت حمایت از طرح ها و ابداعات و نوآوریهای دریانوردان نخبه و خوش فکر با پیگیری کمیته علمی و پژوهشی انجمن صنفی دریانوردان تجاری ایران صورت پذیرفت.



در افتتاحیه یکصدمین سالگرد تاسیس سازمان جهانی کار مطرح شد:

کارگران ایرانی اصلی‌ترین و اولین قربانی تحریم و مشکلات مابین کشورها هستند / آمریکا به یک شرکت خصوصی تبدیل شده است

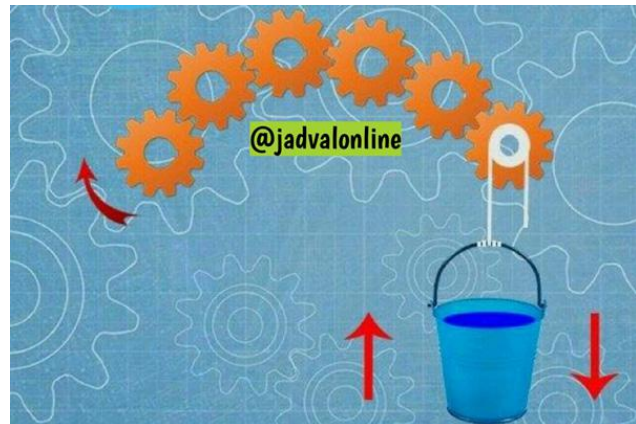
دبیر انجمن صنفی کارگران دریانوردان تجاری ایران، گفت: مشکلات سیاسی، مربوط به دولت‌ها است و ملت‌ها بخصوص جامعه کارگری و



سومین جلسه پنل تخصصی آموزش، اشتغال و حقوق دریانوردان با حضور نمایندگان وزارتخانه ها ، سازمان ها، دانشگاه ها ، شرکتها و فعالین دریایی در محل دبیرخانه انجمن صنفی برگزار گردید :

پیرو سیاست سازنده و شفاف سازمان بنادر و دریانوردی و جهت هماهنگی و به کار گیری سه رکن موثر در حوزه دریا (حاکمیت، کارفرما و دریانورد) مدیران، مسئولین و کارشناسان وزارت خانه، سازمان ها و شرکت های دریایی حاضر در این جلسه میهمان انجمن صنفی (خانه دریانوردان) بودند در این جلسه در خصوص مباحث حقوقی دریانوردان از جمله MLC ، مشکلات کارورزی و مشکلات ناشی از اشتغال دریانوردان خارجی ، بازگشت به وطن ، توانمند سازی بانوان در حوزه دریایی (طبق سیاست ۲۰۱۹ سازمان جهانی دریانوردی) ، سخت و زیان آور بودن شغل دریانوردی برای تمامی دریانوردان ، و تدوین سند پیمان جمعی برای شناورها و کشتیرانی های کوچک و مالکین خصوصی و در نهایت امکان حضور نمایندگان انجمن در بنادر به عنوان هماهنگ کننده ITF ، ... مطرح گردید

سرگرمی



باتوجه به تصویر بالا آگه اولین چرخ دنده سمت چپ بچرخه سطل بالا میره یا پایین؟

سودو کو:

جدول را کامل کنید

پاسخ:

معما:

پایین می رود.



«یادداشت وارده»

علل کاهش انگیزه دریانوردان



شرایط و امتیازهای ویژه، استعداد شناسایی شده را به حضور در مجموعه ترغیب نماید. فرآیندهای نگهداشت و ارتقاء قابل تفکیک از یکدیگر نمی‌باشند. در این مراحل سازمان سعی می‌کند تا با ایجاد حس وفاداری در پرسنل از جدا شدن آن‌ها از مجموعه جلوگیری نماید. طبیعی است که ایجاد حس وفاداری نیازمند تعامل دو جانبه بین کارفرما و کارگر است. اگر کارفرما شرایط خانوادگی و مشکلات پرسنل را درک نموده و در زمانی که سازمان سوددهی دارد آنان را شریک نماید، پرسنل نیز در شرایط سخت کارفرما را درک نموده و آنان را ترک نمی‌نمایند. طبیعی است ترک محل کار از طرف پرسنل هم برای کارگر و هم برای کارفرما خسارت‌هایی را در پی خواهد داشت.

در کشور ما چند شرکت بزرگ و مهم کشتیرانی از ارکان اصلی توسعه کشور در زمینه‌ی حمل و نقل دریایی می‌باشند. برخی از این شرکت‌ها با قدمتی بیش از ۵۰ سال در حال فعالیت می‌باشند. با عنایت به خاص بودن این مجموعه‌ها بخصوص در بخش دریانوردی و ویژه و متخصص مطابق با استانداردهای داخلی و بین‌المللی مورد نیاز می‌باشد.

این شرکت‌ها از ابتدای تاسیس جهت تأمین نیروی متخصص متناسب با

در هر نهاد و تشکیلات اصلی ترین رکن، مدیریت صحیح و کاربردی با توجه به نیازهای آن مجموعه و برنامه‌ریزی در جهت دسترسی به اهداف ترسیم شده‌ی آن در آینده می‌باشد. حال هرچه مجموعه بزرگ‌تر و دامنه‌ی فعالیت آن وسیع‌تر باشد، اهمیت مدیریت مناسب و برنامه‌ریزی صحیح بیشتر می‌باشد. نیروی کار که از آن به عنوان منابع انسانی هر سازمان یاد می‌شود، یک رکن مهم و غیر قابل انکار در جهت پیشبرد اهداف آن مجموعه می‌باشد. اما تربیت نیروی کار مناسب آسان نبوده و نیازمند انجام هزینه‌های مالی و گذشت زمان می‌باشد. بنابراین اولین شرط مدیریت صحیح یک سازمان طرح‌ریزی یک برنامه مناسب در جهت تأمین نیروی انسانی متخصص می‌باشد. مدیریت منابع انسانی مشتمل بر ۴ فرآیند مهم می‌باشد. شناسایی، جذب، نگهداشت و ارتقاء فرآیندهای اصلی تشکیل دهنده این مدیریت می‌باشند.

شناسایی، یعنی شناختن استعدادها و مناسب هر سازمان از طریق برگزاری آزمون‌ها، مصاحبه‌ها، معاینات پزشکی و استخراج سوابق متقاضیان صورت می‌گیرد. پس از شناسایی استعدادها، فرآیند جذب آنان انجام می‌پذیرد. در این مرحله سازمان سعی می‌کند، تا با پیشنهاد مالی مناسب و در اختیار گذاشتن

پیدا کنند. این موضوع امنیت شغلی و حقوق دریافتی را نیز شامل می‌شود، گاه تامل‌هایی مانند بازار ارز داخلی و ناتوانی کارفرما برای تامین حقوق پرسنل باعث ایجاد و وارد شدن استرس به پرسنل دریایی می‌شود به عبارتی بهتر کارفرما باید توان مدیریت در بحران را داشته باشد و فشارهای وارده بر پرسنل را به حداقل برساند نه اینکه از پرسنل به عنوان نوعی سپر دفاعی برای گذر از بحران استفاده کند.

نکته دوم درک شرایط شغلی و خانوادگی دریانوردان و ایجاد بستر مناسب جهت به حداقل رساندن تنش‌های زندگی دریایی می‌باشد. دریانوردان با توجه به شرایط دوری چند ماهه شرایط خانوادگی خاصی دارند. اغلب خانواده‌های دریانوردان حاضر به پذیرش شغل دریانوردی به عنوان شغل دائمی نمی‌باشند. این موضوع مشکلات زیادی را برای آنان به همراه دارد. متأسفانه یک نقیصه بزرگ در شرکت‌های داخلی عدم توجه به این شرایط از سوی کارفرماها می‌باشد. کارفرماها از پرسنل فقط توقع بهره‌وری داشته و کمترین توجهی به شرایط خانوادگی آنان نمی‌نمایند. حتی بعضاً دیده شده زمانی که خانواده‌های دریانوردان به منظور اطلاع از وضعیت فرد با کارفرما تماس برقرار نموده و یا به سازمان مراجعه می‌نمایند، برخورد مناسب و شایسته‌ای با آنان صورت نمی‌گیرد. ایجاد یک واحد مددکاری اجتماعی و برقراری ارتباط مستمر با خانواده‌های دریانوردان بویژه در زمان‌هایی که سرپرست خانواده در مأموریت می‌باشد، می‌تواند نقش عمده‌ای در کاهش مشکلات خانواده‌ها داشته باشد.

نکته سوم، وجود تبعیض بین پرسنل ایرانی و خارجی می‌باشد. تقریباً در همه شرکت‌های دریایی داخلی پرسنل خارجی حضور داشته و با توجه به ماهیت این شغل نمی‌توان ایرادی بر آن وارد کرد. اما نکته آزار دهنده تبعیض‌های بین این دو گروه می‌باشد. این که در برخورد با پرسنل ایرانی استانداردهای آموزشی بین‌المللی اعمال گردد و ارتقاء آنان نیز نیازمند دارا بودن شرایط سخت باشد، اما در مقابل پرسنل هم رده خارجی با گرفتن مدرک و یا بعضاً خرید آن از موسسات غیر معتبر جذب گردند، از سوی پرسنل ایرانی قابل پذیرش نمی‌باشد. به علاوه تفاوت در شرایط الحاق و پیاده شدن از کشتی و همچنین در چگونگی پرداختن میان پرسنل ایرانی و خارجی از دیگر دلایل نارضایتی پرسنل می‌باشد.

در پایان بایستی اشاره نمود که اگر شرکت‌های کشتیرانی داخلی همان توجه را که در موضوع رعایت استانداردهای آموزشی و زیست محیطی دارند، در شرایط شغلی دریانوردان داشته باشند، قطعاً فرآیند خروج دریانوردان کاهش قابل توجهی خواهد داشت. این امر هم موجب افزایش بهره‌وری سازمان‌ها شده و هم موجب می‌شود تا دریانوردان نیز با دلگرمی بیش‌تر با شرایط شغلی خود تطبیق یابند.

این شغل را آغاز کردند. آنان در شناسایی و جذب استعدادهای برتر اغلب پیش‌تر می‌باشند. بدین ترتیب که با گذاشتن پیش‌شرط‌های تحصیلی و برگزاری مصاحبه‌ها و معاینات پزشکی افراد مستعد شناخته شده از طریق ارائه بورس‌های تحصیلی جذب می‌گردند. آموزش آنان نیز در دانشگاه‌های خاص و با استانداردهای بالا انجام می‌پذیرد.

افراد آموزش دیده اگرچه آموزش‌های لازم را در ابتدا می‌بینند اما آنچه که ارزش این نیروها را افزون می‌کند تجربه‌ای است که سال‌های بعد در محیط کار کسب می‌کنند. بطور متوسط زمان لازم برای رسیدن به فرماندهی یا سرمهندسی حدود ۱۲ سال می‌باشد. علاوه بر اینبا توجه به استانداردهای بین‌المللی آموزشی که برای پرسنل این رشته مورد نیاز می‌باشد، این شرکت‌های اغلب هزینه‌های هنگفتی را در جهت برگزاری دوره‌های آموزشی و اخذ گواهینامه‌های بین‌المللی مرتبط را برای پرسنل شاغل انجام می‌دهند. پس وقتی سخن از یک فرد متخصص و خیره در این مجموعه می‌شود، به معنی چندین سال تجربه کار در شرایط سخت و گذراندن دوره‌های آموزشی بین‌المللی می‌باشد. بنابراین مدیریت منابع انسانی در این شرکت‌ها، از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد.

متأسفانه، آنچه در سال‌های گذشته اتفاق افتاده، جدایی نیروهای متخصص از این شرکت‌ها بوده است. نیروهایی که تربیت آنان زمان و هزینه مالی را برای شرکت‌های دریایی به همراه داشته است. اما علت این ریزش نیرو چیست؟ چرا یک فرد باید پس از سال‌ها تلاش و فعالیت مستمر در یک شرکت بزرگ و رسیدن به یک جایگاه مناسب، آن مجموعه را ترک نماید؟ طبیعی است که این جدایی هم برای کارفرما و هم برای پرسنل هزینه‌هایی را در پی خواهد داشت. کارفرما یک نیروی متخصصی را که محصول سال‌ها تلاش و صرف هزینه بوده را از دست می‌دهد، در حالی که بهره اصلی از این تجربه و دانش را کارفرمای بعدی فرد جدا شده خواهد دید. کارگر منفک شده نیز باید در سازمان جدید شروعی دوباره داشته و با شرایط جدید شغلی خود را تطبیق دهد. به علاوه جایگاه خود را در شرکت سابق از دست داده و به عنوان یک نیروی تازه کار در سازمان جدید باید مشغول بکار شود.

کار در شرایط دریا همیشه با مشکلات گوناگونی مانند دوری از خانواده و کشور، شرایط سخت کاری، ناامنی دریایی، استرس‌های گوناگون و همراه بوده و این عوامل باعث می‌شود که دریانوردان همیشه بدنبال یافتن راهی برای حل یا کم کردن مشکلات فوق شوند. مشکلات فوق بخش جدایی ناپذیر این شغل می‌باشد. بنابراین کارفرمایان برای نگه داشتن نیروهای متخصص خود باید در جستجوی یافتن راهکارهایی جهت به حداقل رساندن این مشکلات باشند. مهم‌ترین دلایلی که دریانوردان حاضر به ادامه همکاری نمی‌باشند عبارتند از:

اولین نکته که دریانوردان آن را مطرح می‌کنند بحث حقوق و مزایای دریافتی در مقایسه با دیگر شرکت‌های دریایی می‌باشد. کارفرما باید به گونه‌هایی با تعامل این خلأ مالی را جبران کند تا نیروهای کمتری ریزش

کنوانسیون کار دریایی ۲۰۰۶ - یک تغییر مورد انتظار از دیرباز در بخش دریایی



تهیه و ترجمه: مهندس علی عطوان عضو هیات مدیره انجمن صنفی کارگری دریانوردان تجاری ایران

برگرفته از مقاله:

The Maritime Labour Convention 2006 – A long awaited change in the maritime sector; Oana Adăscăliței; Maritime University Of Constanta, Romania

یکی از اولین ابزارهای قانونی که به وسیله سازمان بین المللی کار اتخاذ شد، پیشنهاد کد شناسایی ملی دریانورداندر سال ۱۹۲۰ میلادی بود و دلیل اتخاذ یک کد دریانوردی بین المللی، این بود که حقوق و وظایف را در این بخش مشخص می کرد. این لحظه به عنوان سرآغاز یک فعالیت قانونگذاری شناخته شد که به دریانوردان اهمیت می داد و شامل ۶۸ کنوانسیون و پیشنهادات کنوانسیون های ژنو می باشد. خطرات طبیعی، فنی و اجتماعی در استخدام دریانوردی لزوم اتخاذ استانداردهایی بخصوص برای دریانوردان را بیان می کند.

در انتهای سال ۱۹۹۰ میلادی بحث هایی در میان دریانوردان و نمایندگان مالکان کشتی ها در مورد ارتقاء حقوق دریانوردان آغاز شد. گفتگوها با سوء تفاهات متعدد و کمی سازش در هر دو طرف مورد توجه قرار گرفت. بخش دریانوردی به عنوان یکی از اولین بخش های جهانی شده و بین المللی توصیف شده است. این موضوع یک چالش خاص برای سیستم قانونگذاری است. کارگرانی که از کشورهای مختلف می آیند در مکان هایی کار می کنند که ما بین قلمروها حرکت می کنند و درگیر قوانین و مقررات کارگر/ کارفرما هستند که به طور مشابه با مسائل مرتبط برون مرزی، سیال و جاری هستند چالش هایی به اصل حق حاکمیت که در مفهوم کنترل کشور صاحب پرچم آشکار می سازند. از یک منظر، آنچه که صنعت کشتیرانی با آن مواجه بوده، کمبود ارتباط میان ابزارهای قانونی اتخاذ شده، بوده است. آنها به صورت نامتوازن بکارگیری و لازم الاجرا شده اند و در بسیاری از مواقع رژیم تصدیق و تصویب آنها محدود بوده است. به علاوه فرایندهای باز بینی و تجدید نظر میدانی، در آن زمان این اجازه را نمی داد که مسائل فنی به سرعت

برای تطابق با شرایط کشتیرانی مدرن، به روز رسانی شوند. با توجه به مسائل مطرح شده در بالا، کنوانسیون کار دریایی ۲۰۰۶ نه تنها بعنوان یک ادغام ساده از بدنه استانداردهای بین المللی در زمینه کار دریایی مطرح میشود، بلکه باعث شفاف سازی و ارتباط کنوانسیون های متعدد و پیشنهاداتی را که از سال ۱۹۲۰ میلادی تا روزهای کنونی اتخاذ شده اند، میشود. MLC قصد دارد که کنوانسیونهای دریایی، SOLAS، MARPOL و STCW را تکمیل کند و بعنوان چهارمین پایه رژیم قانونگذاری و تنظیمی بین المللی در زمینه دریایی مطرح شود. MLC به عنوان یک دستاورد واقعی و مهم در سیاست قانونگذاری بین المللی، بدلائیل ذیل لحاظ می شود: اول اینکه: بر اساس شکل و ساختار، هر دو رویکرد قانونی سخت و نرم را در یک ابزار قانونی تجمیع می کند؛ دوم اینکه: از نظر اقبال و اتخاذ معاهده نامه، MLC، یک توافقنامه برجسته بین المللی است چراکه استانداردهای کار را برای تمام صنعت دریایی تدوین می کند، این کنوانسیون تأییدیه متفق الرایی را نه تنها از دولت ها بلکه همچنین از شرکای دولتی این صنعت دریافت کرده است و همچنین به گونه ای طراحی شده است که به صورت بین المللی لازم الاجرا باشد و به صورت موثری اجرا شود و یک ساز و کار بازبینی و بررسی مستمر را تأمین کند که شامل تعریف و تبیین ضروری و سریع اصلاحیه ها و ضامتهای آن می باشد؛ سوم اینکه: مصونیت ناشی از عمل، اصلتا یک اعلامیه حقوق است (یک حقوق اساسی است) چون لغات و مفهوم حقوق اساسی در این ابزار نفوذ می کند؛ چهارم اینکه: MLC به عنوان یک ابزار قانونی در شیوه حکومتداری و نظارت و بهترین پاسخ عملی برای چالشی که به وسیله جهانی سازی مطرح شده، لحاظ میشود. بطور همزمان MLC، به طور بی سابقه ای در تاریخ فعالیت های ILO لحاظ می گردد و کل مشکلات اقتصادی-اجتماعی در بخش دریایی را پوشش می دهد که شامل حل مسئله بسیار بحث برانگیز حمایت از تأمین اجتماعی، تعهد و الزام مالک کشتی و بحث بازگشت به

می‌شود یعنی تعهد و اجباری کردن اینکه هر دریانورد باید یک توافقنامه استخدام دریانورد داشته باشد (SEA) که کارفرما یا صاحب کشتی مسئول را مشخص می‌کند و حداقل اطلاعات مورد نیاز را در SEA قرار می‌دهد. این عنصر سیستم تطابق با کنوانسیون و اجرای آن را تحت عنوان پنج پشتیبانی می‌کند و آن منبعی ارزشمند از اطلاعات برای بازرسی‌های کشور صاحب پرچم است. عنوان پنج، برای اولین بار یک سیستم اعطای گواهینامه برای شرایط اجتماعی و کاری قرار داده و بر این اساس که این شرایط را با رژیم تنظیمی بین‌المللی دریایی که با کنوانسیونهای IMO وضع شده، یکی شود. کشتی‌هایی که پرچم کشوری که عضو کنوانسیون می‌باشد را به اهتزاز درمی‌آورند باید گواهینامه و مدرک کار دریایی با اعتبار ۵ سال به انضمام مدرک اظهارنامه اجابت کار دریایی بر روی کشتی حمل کنند. مدرک کار دریایی باید گواهی کند که شرایط کاری و زندگی دریانوردان بر روی کشتی مورد بازرسی قرار گرفته و الزامات قوانین ملی یا مقررات یا دیگر دستورالعمل‌هایی که کنوانسیون را اجرا و به کار می‌گیرند، مطابقت دارد. این مدرک برای کشتی‌هایی که وزن ناخالص ۵۰۰ تن و یا بالاتر دارند و درگیر سفرهای بین‌المللی و یا از یک بندر یا بین بنادر کشور دیگر کار می‌کنند، مورد نیاز است. در عملیات بازرسی‌های کشور صاحب پرچم، شناسایی نقش سازمان‌های به رسمیت شناخته شده (ROs) که اساساً موسسات رده‌بندی هستند، بعنوان عنصری نوآورانه محسوب می‌شود. سازمان‌های به رسمیت شناخته شده، بازرسی‌های کشتی را انجام داده و گواهینامه‌ها را صادر می‌کنند. سیستم بازرسی و تصدیق و اعطای گواهینامه کشور صاحب پرچم به‌طور نزدیکی با تاییداتی که تحت بازرسی مقامات بندری انجام می‌گیرد، در ارتباط است. از سه مجموعه مسئولیت‌هایی که در عنوان پنج تهیه شده، دو مجموعه که مربوط به مسئولیت‌های کشور صاحب پرچم و مقامات بندری می‌شوند، به صورت سنتی تحت رژیم تنظیمی قانون دریا و روی هم‌رفته رژیم تنظیمی بین‌المللی دریایی لحاظ می‌شوند. از طریق عنوان پنج، حالت سومی از مسئولیت دریایی بعنوان مسئولیت‌های تامین کار، معرفی شده است. کشورهای عضو، مسئولیت تضمین اجرای الزامات تحت کنوانسیون، مربوط به کار یابی و استخدام دریانورد و حمایت اجتماعی از دریانوردان کشورشان را دارند. در پایان لازم به ذکر است که با وجود شاخص نوآورانه و خلاقانه، سطحی که در آن اجرای کنوانسیون منتج به تغییری در شرایط کاری و زندگی بر روی کشتی خواهد شد، به عنوان یک مسئله باقی خواهد ماند، که در عمل و در طول زمان واری شده و صحت و سقم آن معلوم می‌شود و برای اینکه بتواند موثر باشد، نیازمند مشارکت وسیع بین‌المللی است.

وطن برای دریانوردان می‌باشد. MLC، یک سیستم جامع و فراگیر از شکایات و الزامات برقرار می‌کند که بر پایه بازرسی‌های کشورهای صاحب پرچم و گواهی الزامات کنوانسیون به همراه بازرسی‌های مقامات بندری و فرایندهای پاسخ دهی به شکایات در سطح کشتی و بر روی خشکی می‌باشد. کنوانسیون سه هدف اصلی دارد:

الف) وضع کردن مجموعه ای ثابت از حقوق و اصول در مقررات و مواد قانونی

ب) از طریق اجرای دستورالعمل‌ها، اجازه می‌دهد که در جهت قابل ملاحظه ای از انعطاف، در شیوه ای که اعضا آن حقوق و اصول را اجرا می‌کنند، اعمال شود.

ج) از طریق عنوان پنجم کنوانسیون تضمین کند که حقوق و اصول به طور درست اجابت شده و لازم اجرا گردد.

متن کنوانسیون شامل حقوق اساسی ILO بشرح ذیل می‌باشد: آزادی اجتماعات و تصدیق موثر حق چانه زنی جمعی، حذف کلیه اشکال کار اجباری و تحمیلی، لغو موثر کار کودک و حذف تبعیض در رابطه با استخدام و بکارگیری نفرت. دریانوردان این فرصت را دارند که در سطح کشتی با امکان نهایی توقف کشتی، شکایت کنند و یا در سطحی بالاتر و بررسی دقیق تر با نظارت بین‌المللی و با داشتن حق بازبینی و تجدید نظر توسط کشور صاحب پرچم شکایت کنند. بطور معمول درخواست اجباری و لازم‌الاجرا شدن برای یک کنوانسیون ILO، ۱۲ ماه بعد از تاریخی که ۳۰ کشور که ۳۳ درصد کل تناژ جهانی را ارائه می‌دهند، آن کنوانسیون را تصویب کردند، می‌باشد. نوآوری قابل توجه و مهم دیگر این کنوانسیون، معرفی یک فرآیند برای الحاقیات با شتاب بالا، که متفاوت از هرگونه فرآیند موجود در کمیسیون‌های ILO می‌باشد و شامل به روز رسانی سریع بخش‌های فنی کنوانسیون بدون نیاز به بازنگری کل کنوانسیون می‌باشد. این فرمول از کنوانسیون‌های IMO نشأت می‌گیرد که بعضی مواقع به عنوان "فرآیند پذیرش خاموش یا ضمنی" بیان می‌شود.

مقررات و دستورالعملها تحت ۵ عنوان مرتب شده‌اند: عنوان یک: حداقل الزامات برای دریانوردان جهت کار بر روی کشتی؛ عنوان دو: شرایط استخدام؛ عنوان سه: مکان استراحت، تسهیلات سرگرمی و تفریح، غذا و تدارکات و آذوقه؛ عنوان چهار: حفاظت از سلامت، مراقبت پزشکی، رفاه و تامین اجتماعی؛ عنوان پنج: پذیرش، تطابق و اجرا. در میان عناوین مطرح شده، دو عنوان دارای عنصر کلیدی برای این کنوانسیون می‌باشد. عنوان دو شامل بندی است که مسئله ضروری و حیاتی برای MLC ۲۰۰۶ پنداشته

آشنایی با بنادر جهان کیپ تاون شهری در انتهای دنیا



در دوره‌ی آپارتاید، دولت آفریقای جنوبی مناطق مسکونی کیپ‌تاون را هم مثل دیگر شهرهای این کشور بر اساس رنگ پوست ساکنانشان مرزبندی کرده بود که آثار این تفکیک تبعیض‌آمیز را هنوز هم درون شهر می‌بینید. اما کیپ‌تاونی‌ها به سادگی زیر بار تبعیض نرفتند و این شهر نقطه‌ی آغاز مبارزه‌های جسورانه‌ی چهره‌هایی مثل نلسون ماندلا بود و بسیاری از دیدنی‌های امروز کیپ‌تاون در واقع یادگاری‌ها و راویان آن مبارزه‌ها هستند.

کیپ تاون دومین شهر بزرگ آفریقای جنوبی و مرکز استان کیپ شرقی است. این شهر از نظر نظام اداری قانون گذاری در آفریقای جنوبی مرکزیت ویژه ای دارد. پارلمان آفریقای جنوبی در این شهر قرار دارد. این شهر در جنوب غربی کشور در کنار دماغه امید نیک و دقیقاً در جنوبی‌ترین بخش های قاره آفریقا قرار گرفته است. کیپ تاون برای بندر معروفش و مراکز و پوشش گیاهی اش شهرت جهانی دارد. مزارع شهر کیپ تاون نیز دارای شهرت جهانی است و این شهر در مجموع شهری نمادین و شبه مقدس در

نام کیپ‌تاون از ابتدا کیپ‌تاون نبوده و از آن به‌عنوان سرزمین توفان‌ها یاد شده است. در بسیاری از افسانه‌های محلی این شهر به‌عنوان شهری خروشان شناخته شده که دریای آن همیشه موج و بادهای سهمگین در حال وزش است. در قرن شانزدهم میلادی بود که پای کشتی‌های تجاری اروپایی به سواحل کیپ غربی باز شد و بعدتر هم کمپانی هلندی هند شرقی کارکنانش را به کیپ‌تاون فرستاد تا لنگرگاهی برای توقف و تجدید آذوقه کشتی‌هایی که از این مسیر راهی هند شرقی بودند بسازند.

کیپ‌تاون بارها در معرض دست‌درازی دولت‌ها بوده، ولی در نهایت استقلالش را حفظ کرده و امروز به یکی از زیباترین شهرهای آفریقای جنوبی تبدیل شده است. کیپ‌تاون برای اولین بار در سال ۱۶۵۲ مستعمره شد. این شهر در سال ۱۷۹۵ تحت استعمار انگلیس قرار گرفت و در سال ۱۸۰۳ هلند این شهر را استعمار کرد. سرانجام در دهه ۱۹۰۰ آفریقای جنوبی توانست استقلال کیپ‌تاون را به دست بیاورد.



موزه‌های ایزیکو

موزه‌های ایزیکو مجموعه‌ای از ۱۱ موزه است که توسط انجمنی به انتخاب وزیر هنر و فرهنگ، اداره می‌شود. مهم‌ترین موزه‌ی این مجموعه، موزه‌ی بوکاپ است که در

منطقه‌ی بوکاپ قرار دارد. یک محله‌ی قدیمی مالایی یا خانه‌های دو طبقه که با رنگ‌های روشن و زیبا رنگ‌آمیزی شده‌اند. این خانه‌ها هنوز محل زندگی نوادگان برده‌هایی است که در نیمه‌ی دوم قرن هفدهم به کیپ تاون منتقل شده‌اند. از دیگر موزه‌های این مجموعه می‌توان به موزه‌ی آفریقای جنوبی، اولد تاون هاوس، پلاتناریوم و گالری ملی اشاره کرد که هر کدام به تنهایی بسیار دیدنی و جذاب هستند و ارزش وقت گذاشتن دارند.

جزیره روبن

برای حدود ۴۰۰ سال، این جزیره در خلیج بی، زندانی بی‌رحمانه بود که نلسون ماندلا ۱۸ سال از عمر خود را در یکی از سلول‌های کوچک در دوران آپارتاید سپری کرد. امروزه این جزیره، میراث جهانی یونسکو است و اگر از علاقه‌مندان به تاریخ آفریقای جنوبی هستید، یکی از جاذبه‌هایی است که حتما باید ببینید. سفر با قایق حدود ۳۰ دقیقه تا یک ساعت طول می‌کشد و بستگی به شرایط آب و هوایی



دارد. در جزیره، گردشگران از بخش‌های مختلف زندان، سلول نلسون ماندلا و انبارهایی بازدید می‌کنند که در آن‌ها زندانیان مجبور بودند کارهای طاق‌فرسا انجام دهند. بعد از ترک این جزیره‌ی ۶ کیلومتری، ماندلا گفت: "وقتی به طرف دروازه‌ی خروجم از زندان که مرا به آزادی می‌رساند راه می‌رفتم، می‌دانستم که اگر تلخی و نفرت را پشت سر نگذارم، باز هم در زندان خواهم بود." این کلمات ارزشمند بعد از بازدید از این زندان، برایتان ارزشمندتر می‌شوند.



کوسه‌های سفید

در آب‌های سرد سواحل کیپ تاون، علاقه‌مندان به هیجان و ماجراجویی به یکی از ترسناک‌ترین شکارچیان زیر آب

کشور آفریقای جنوبی است و مردم آفریقای جنوبی به این شهر علاقه‌ای ندارند. کیپ تاون مرکز اقتصادی کیپ غربی، دومین مرکز اقتصادی آفریقای جنوبی و سومین مرکز اقتصادی قاره آفریقا می‌باشد. کیپ تاون مرکز مهم گردشگری در آفریقای جنوبی است که سالانه بیش از ۱٫۵ میلیون توریست بین‌المللی را به خود جلب می‌کند. این شهر آرام و بی‌سرو صدا است و زندگی در آن جریان‌ی ملایم و دل‌انگیز دارد.

جاذبه‌های کیپ تاون: کوه تیبلی

با ارتفاع ۱۰۸۷ متر، در جنوب شهر قرار دارد و کوهی با قله‌ی مسطح است. این کوه، یکی از جاذبه‌های نمادین کیپ تاون است و گردشگران بیش از هر جاذبه‌ی دیگری در آفریقای جنوبی، از این کوه عکاسی می‌کنند. این کوه از بسترهای بزرگ و وسیع ماسه‌سنگ و تخته سنگ ساخته شده است و انتهای جنوبی شبه‌جزیره‌ی کیپ را تشکیل می‌دهد. این کوه در یک پارک ملی به همین نام قرار دارد.

اگر برای صعود به این کوه برنامه‌ریزی کرده‌اید، حتما لباس گرم بپوشید چون بر فراز کوه هوا سرد می‌شود و باد می‌وزد. برای کسانی که زمان و انرژی کمتری دارند، تله‌کابین برای صعود به قله در نظر گرفته شده است که ۱۲۴۴ متر را در ۷ دقیقه طی می‌کند. کسانی که دوست دارند مسیر رسیدن به قله را پای پیاده طی کنند، بیش از ۳۵۰ مسیر مختلف وجود دارد که درجه‌ی سختی آن‌ها متفاوت است. بسته به اینکه مسیر خود را از کجا شروع کنید، طی کردن این مسیر بین ۲ تا ۴ ساعت طول می‌کشد.



باغ‌های گیاه‌شناسی ملی کریستن بوش

باغ گیاه‌شناسی کریستین بوش یکی از معروف‌ترین و باشکوه‌ترین باغ‌های گیاه‌شناسی در جهان است که در یک محوطه‌ی زیبا در دامنه‌های شرقی کوه تیبلی، واقع شده است. این منطقه در سال ۱۹۰۲ به دولت واگذار شد و باغ‌ها در سال ۱۹۱۳ به منظور حفاظت از پوشش گیاهی منطقه ساخته شدند. بیش از ۲۰ هزار گونه‌ی گیاهی بومی آفریقای جنوبی در این مجموعه جمع‌آوری شده‌اند و پرورش داده می‌شوند. این منطقه‌ی حفاظت‌شده‌ی طبیعی ۵۲۸ هکتاری



جایی برای مطالعه گونه‌های بومی است.

ارزش هزینه کردن دارد و از ملاقات مستقیم با پنگوئن‌ها لذت خواهید برد در جایی که استخرهای صخره‌ای، تخته سنگ‌های بزرگ و سواحل زیبا، بر جذابیت این منظره‌ی دیدنی افزوده است. با یک پیاده‌روی کوتاه از این منطقه به ساحل فاکسی می‌رسید که آن هم مکان مناسبی برای تماشای پنگوئن‌ها است و مسیرهای متعددی دارد که شما را به بهترین نقاط برای دیدن این موجودات دوست داشتنی می‌برد. این گشت و گذار جذاب، یکی از جاذبه‌های محبوب خانوادگی برای دوستداران حیات وحش و علاقه‌مندان به طبیعت ساحلی است.

تماشای وال‌ها در منطقه هرمانوس

در حدود فاصله ۱۲۰ کیلومتری کیپ تاون، منطقه ای به نام هرمانوس قرار دارد که یکی از مشهورترین مناطق دنیا برای تماشای حرکت وال‌ها



محسوب می‌شود. از ابتدای ماه جولای تا نوامبر، گروه‌های بزرگی از وال‌ها به تناوب و در حین مسیر مهاجرت خود از این منطقه عبور کرده و بازدیدکنندگان می‌توانند آن‌ها را از ساحل تماشا کنند. بیشترین میزان حضور این وال‌ها در ماه‌های سپتامبر، اکتبر و نوامبر گزارش شده است

سواحل کلیفتون و کمپس بی

حدوداً ۶ کیلومتر از مرکز شهر، سواحل کمپس بی و کلیفتون واقع شده‌اند که مکانی محبوب برای عاشقان آفتاب گرفتن، طبیعت ساحلی و چشم‌اندازهای زیبا است. ساحل کلیفتون بیش از هر چیز برای انجام بازی‌های والیبال ساحلی مناسب است و البته اگر شرایط مساعد باشد، امکان موج‌سواری هم وجود دارد. در جنوب کلیفتون ساحل جذاب دیگری به نام «کمپس بی» قرار دارد که آن



هم مکان مناسبی

برای انجام انواع تفریحات و سرگرمی‌های ورزشی است. چشم‌انداز زیبایی از قله‌ی لاینز هد در پس منظره‌ی این ساحل دیده می‌شود. یکی از تفریحات جذاب این ساحل، نشستن در کافه‌های لوکس و مدرن و تماشا کردن مناظر اطراف است. به خصوص

در روزهای آخر هفته و تعطیلات مختلف که علاوه بر گردشگران، اهالی شهر هم برای تفریح خودشان را به این ساحل می‌رسانند. هر دو ساحل به خاطر آب‌های

نزدیک می‌شوند؛ کوسه‌های سفید بزرگ. غواصان در قفس‌هایی با میله‌های بسیار بزرگ و آهنی در فاصله‌ی بسیار نزدیکی از کوسه‌ها قرار می‌گیرند و این تجربه‌ی هیجان‌انگیز و منحصر به فرد، اوج هیجان و ماجراجویی است که البته همه‌ی افراد جرئت تجربه‌ی آن را ندارند.

اسکله ویکتوریا و آلفرد

این اسکله در دو حوضه‌ی بندری کشیده شده و منطقه‌ای پر جنب و جوش و جذاب برای انواع سرگرمی‌های توریستی است. این اسکله در زمان‌های دور، یک بندر ماهیگیری نه چندان پر رونق بوده ولی امروزه یکی از بهترین جاذبه‌های گردشگری شهر است و تعدادی از ساختمان‌های قدیمی آن به زیبایی بازسازی شده و حفاظت می‌شوند. میلیون‌ها گردشگر، سالانه به این منطقه سفر می‌کنند تا خرید

کنند، در جشنواره‌ها و اجراهای موسیقی جاز شرکت کنند و به موزه‌ها و سینماها سر بزنند. علاقه‌مندان به ورزش از حضور در موزه‌ی اسپرینگ باک راگی لذت می‌برند و با بازدید از نمایشگاه‌های تعاملی با تاریخچه‌ی راگی آفریقای جنوبی آشنا می‌شوند.

دو آکواریوم اقیانوسی در این منطقه وجود دارد که شامل بیش از ۳۰۰ گونه‌ی مختلف ماهی از اقیانوس‌های اطلس و هند است. از جذابیت‌های خاص این موزه می‌توان به بخش مربوط به پنگوئن‌ها و تجربه‌ی غواصی اشاره کرد. در این آکواریوم‌ها، این فرصت برای بازدیدکنندگان فراهم می‌شود که نگاه نزدیک‌تری به انواع گونه‌های دریایی ببینند و زندگی شگفت‌انگیز زیر دریا را تماشا کنند. سفر به جزیره‌ی روبن، از این اسکله انجام می‌شود.



خلیج بولدروز

پنگوئن‌ها همواره یکی از جذاب‌ترین و دوست‌داشتنی‌ترین جانداران روی زمین هستند. تماشای آن‌ها در حالی که در محیط طبیعی زندگی‌شان این طرف و آن طرف می‌روند، تجربه‌ای جذاب برای علاقه‌مندان به حیات وحش است. خلیج بولدروز با ماشین حدود یک ساعت از کیپ تاون فاصله دارد و جایی برای پرورش و تولید مثل بیش از ۲ هزار پنگوئن آفریقایی در معرض خطر

است. این ساحل شنی سفید و زیبا به منطقه‌ی حفاظت‌شده‌ی دریایی پارک ملی کوه تیبیل تعلق دارد و از این پارک ملی، دسترسی به این ساحل خواهید داشت و البته باید هزینه‌ی ورودی بپردازید. مطمئناً



اساس مسافت محاسبه می‌شود. ساعت کار آن‌ها محدود و پوشش آن‌ها در سطح شهر، ناقص است.

سفر در فصل زمستان آفریقای جنوبی به شما کمک می‌کند که مقدار قابل توجهی در هزینه‌های سفرتان صرفه‌جویی کنید. تابستان‌ها این شهر کاملاً در اختیار توریست‌ها قرار می‌گیرد و بسیار شلوغ می‌شود. در زمستان می‌توانید در بین هاستل‌ها گزینه‌های ارزان و بسیار مناسبی پیدا کنید.

برای اینکه از جاذبه‌های رایگان شهر لذت ببرید باید فردی فعال و سرزنده باشید. چون بیشتر این جاذبه‌های رایگان تفریحات ورزشی را در بر می‌گیرند مثلاً بالا رفتن از کوه، شنا در ساحل، دویدن در گردشگاه سی پوینت و... البته مطمئن باشید که این تمرینات ورزشی در دل طبیعت، بهترین بخش‌های سفر شما را تشکیل می‌دهند چون طبیعت این شهر بسیار دیدنی و شگفت‌انگیز است.

در فروشگاه‌های واشرشد، منطقه‌ی کمپس پی و مرکز شهر، می‌توانید صنایع دستی بومی بخرید ولی قیمت آن‌ها بسیار بالا است چون این مناطق جزو پربازدیدترین منطقه‌های شهر است. اگر می‌خواهید از کیپ تاون صنایع دستی بخرید، بازارچه‌های محلی و مناطق کمترتوریستی را انتخاب کنید.

در مناطق توریستی شهر که در قسمت قبل چند مورد از آن‌ها را نام بردیم، همه چیز گران‌تر از سایر مناطق است. علاوه بر سوغات، برای اقامتگاه هم باید هزینه‌ی بیشتری بپردازید. در عوض می‌توانید کمی از این مناطق فاصله بگیرید و در مناطق خلوت‌تر، اقامتگاه‌های خوب و ارزانی پیدا کنید و از ازدحام و شلوغی گردشگران فاصله بگیرید.

انگلیسی زبان اول ۶۷ درصد از ساکنان کیپ تاون استونابراین اگر شما به انگلیسی مسلط هستید، نیازی نیست درباره زبان نگران باشید. البته باید بدانید زبان انگلیسی رایج در کیپ تاون با انگلیسی آمریکایی و بریتانیایی تفاوت‌هایی دارد که اغلب این تفاوت‌ها برگرفته از زبان‌های بومی و آفریقایی است.



تمیز، مدیریت دقیق و بی‌نظیر ساحل و محیط امن و مناسب در بین سواحل توریستی شهرت زیادی دارند و موقعیت مناسبی برای تفریح خانواده‌ها هستند.

آکواریم دو اقیانوس

این آکواریم یکی از دیدنی‌های محبوب کیپ تاون و از بهترین‌ها در نوع خود است و اگر به جانوران دریایی علاقه دارید، انتخاب بسیار خوبی برای شما خواهد بود.

حدود ۷۰۰۰ گونه گیاهی در کیپ‌تاون کشف شده‌اند که در هیچ کجای دنیا رشد نمی‌کنند! بر اساس تحقیقات ۹۶۰۰ گونه گیاهی که در منطقه کیپ‌تاون رشد می‌کنند و به ثبت رسیده‌اند دارای خواص درمانی هستند. موضوع زمانی جالب‌تر می‌شود که برای درمان بسیاری از بیماری‌هایی که در آفریقا رایج است از گیاهان دارویی منطقه کیپ‌تاون مانند عسل باجو استفاده می‌شود. بهترین زمان برای سفر به کیپ تاون از اواخر ژانویه تا اوایل آوریل است. تقریباً زمانی که تابستان گرم و خشک شهر پایان می‌یابد. کیپ تاون در مجموع دارای آب و هوایی معتدل است ولی از اکتبر تا آوریل هوای گرم و خشک را تجربه می‌کند. فاصله‌ی زمانی بین دسامبر و فوریه محبوب‌ترین زمان برای تعطیلات ساحلی است. در این مدت، انتظار سواحل شلوغ را داشته باشید و شور و هیجانی که بر شهر حاکم است. اگر می‌خواهید پیاده‌روی در طبیعت و کوه نوردی را تجربه کنید، بهترین زمان سفر از اواخر آوریل تا اوایل ژوئن است یعنی وقتی که روزها صاف و آفتابی و خشک است و برای پیاده‌گردی در طبیعت مناسب است.

کیپ تاون نسبت به دیگر شهرهای بزرگ دنیا، شهری مقرون‌به‌صرفه برای سفر است. هاستل‌ها و آپارتمان‌ها بهترین قیمت را دارند، اتوبوس‌ها ارزان است و یک وعده غذای خوب بیشتر از صد راند آفریقای جنوبی نمی‌شود مگر اینکه رستوران‌های مجلل و لوکس را انتخاب کنید. در واقع با مقدار کافی پول می‌توانید غذای خوب بخورید و تفریحات خوبی داشته باشید و نسبت به بسیاری از مقصدهای گردشگری پرترفدار دنیا، سفر راحت‌تری خواهید داشت.

محل اقامت، بیشترین بخش از خرج سفرتان را به خودش اختصاص می‌دهد. هزینه‌ی اقامت در خوابگاه هاستل‌ها ۲۵۰ راند در فصل‌های شلوغ سال است. اگر همراه با دوستان یا تعدادی از اعضای خانواده سفر می‌کنید و در واقع سفر گروهی دارید می‌توانید آپارتمان مناسبی را با شی ۷۰۰ تا هزار رند کرایه کنید.

کیپ تاون شهری گسترده و پهناور است و برای رفت و آمد در آن باید حتماً از وسیله‌ی نقلیه‌ی استفاده کنید مثلاً اتوبوس یا تاکسی. این شهر با وجود اینکه شهری بزرگ و مدرن است از نظر وسایل حمل و نقل عمومی، کمبودهای فراوانی دارد. تنها سیستم حمل و نقل عمومی شهر، اتوبوسرانی MyCiTi است. این اتوبوس‌ها ارزان‌ترین و البته نامیدکننده‌ترین انتخاب برای حمل و نقل در شهر است. قیمت بلیط‌ها از ۲ راند شروع می‌شود و بر

with guild associations increases. Women similar to men are in need of support. This committee can held workshops and/or seminars for exchange of experiences of the Iranian women mariners so that we can see increased professional readiness and valuable presence of women in marine section. In fact mariners have a hard job at sea whether it is a man or a woman, various topics relating to women mariners such as maternal obligations, pregnancy, childbirth and the like can be discussed and reviewed in the committee. IMO has a special attention to empowering the women, and has done desirable efforts, we hope that in our dear country, Iran, by formation of different groups and entities, and introducing the role of guild associations in realization of effective role of women, the women can take part in marine arena.

At the end, if you have anything to tell to the mariners, especially to the dear women mariners, you can tell them here directly.

During the last few years, Iranian women have entered into many difficult jobs, and they as well as men could practice their role in society. Hence, their abilities, thinking power and psychological characteristics demonstrates that our women enjoy desirable abilities. Women have got such unique abilities and attributes that if they are flourished and respected, will cause the growth, development, and prosperity of the society. At the present time, general status of Iranian women indicates that as a rule, after revolution, Iranian women have had a very active presence in politics and social arenas, which can change the general policies and increase the management levels of women. Women's qualification is high enough for them to be seen so that they can be appointed to jobs such as coastal and marine jobs, marine educational institutes, and the like, this improves the dialogues on sexual equality in marine industry.

To held technical panels under different subjects such as women empowerment in marine industry of the country, their training, to provide the continuous channel of communication among policy maker centers in women domain, and to review the world standards can be the important sections of this event.

To follow different strategies such as to provide training courses for men on how should they cooperate with their women colleagues and the benefits of women presence in combating with stereotyped thoughts and beliefs, and increment of cooperation spirit is very important.

The considerable benefit of women mariners' presence on the vessels is that it creates a more normal social environment. This subject has a special importance, because during the recent years essence of mariners' life has changed a lot. There is less and less time for the crew to go to the coast, and there are less people on the vessel. Presence of women on the vessel, as part of the crew, lessens the feelings about being remoteness and isolation.

Presence of women in mariner industry is an international need. Women are spiritual and psychological supports for community of marine men. In ups and downs of the marine industry, support and accompany of expert women brings the pride and success for marine community.



place in the maritime arena for women. Today, society very closely is observing the performance of the women in this field, to see if they have the necessary abilities for this task or not. Therefore the success and abilities of each of the active women in this area is extended to all of the women in general. Thus, while to be a mariner is considered a very technical and difficult job, but it has a vast and unavoidable reflection in the society and general arena.

One of the main concerns of the mariners is their families, considering the unavoidable role of women in Iranian families; -do you believe that- presence of married women in this job is practically possible? In other words, if a single woman enters in this area, is it possible for her to continue her job after she marries?

As a general rule, women similar to men can choose different jobs and there is no legal barrier in this case. Article 28 of the constitution asserts: "everybody enjoys the right to choose any job that he/she wishes as far as it is not against Islamic rules, public interests and/or the other peoples' right". The employed women can decide about their job and interests only as they wish in order to progress more and more, but after their marriage, their situation and opportunities completely change. Effectiveness of women's role in preserving the structure of society and solidarity of family is unavoidable. Therefore women should act successfully meet their job tasks and expectations and their family expectations. Hence; presence of women in marine industry as a hard job that requires being far from home and society, requires creation of a balanced program between personal and occupational life. In this regards, it is suggested that women select port and coastal jobs such as control and inspection at ports, port control tower, port affairs, inspectors of vessel ranking institutions, and the like.

Given that the year 2019 has been named as "the year of empowering women in the marine domain" by IMO, what are the plans and programs of the women marine committee in respect to realization of the year motto?

The first step in Guild Association of Iran Mariners is to establish the women mariner committee or marine women committee officially, now its statute has been completed and delivered to the Iranian Merchant Mariners Syndicate, at the same time in different ways the women who have got the sailing certificate have been informed and invited. Dear women should know that by membership in the association, they take the first and most valuable step for empowering themselves in marine domain, and through consultancy with each other and utilizing experiences of each other they can have an effective role in growth, empowerment and promotion of future women of our dear country.

What has been the goal of establishing the women committee by the guild association? Is this action merely a show and a slogan, or the association is serious and free from slogan intends to take effective steps for supporting the marine women? As you are well informed, the guild associations in performing the article 131 of labor law of the IR of Iran, guild associations regulations and in order to preserve the rights, to defend the common professional benefits, to improve the economic and social endeavor for promoting the knowledge level of its members, and virtue of legal regulations and complying preserve of benefits of the community are constituted. Therefore, membership in these associations with respect to the type of job is very important. Guild association of Iranian Mariners as one of the most technical associations of the country will support the Iranian mariners no matter whether men or women. It does its best to take effective steps in promotion and expansion of the country maritime industry. It goes without saying that one of the programs of association is to create association of women mariners, so that as soon as they enter the marine profession, range of women's communication

What are the challenges for women who enter into the marine navigation industry?

Not only Iranian women, but also all women from all over the world who are interested in marine navigation industry are facing with numerous challenges, which briefly are as follow:

- To pass the internship course on the vessel.
- Non acceptance of women navigators by vessel owners and shipping lines. Vessel owners and shipping lines should apply a new view regarding the women navigators and solve the problem of navigator shortage.
- Family limitations.
- Lack of clear cut definition about presence of women in marine navigation industry.
- Job stress, separation from family.
- Sexual discrimination, sexual harassment.
- Lack of acceptance and respect from male peer.
- Lack of enough hygiene facilities for women.
- Few in numbers when compared with men.
- Even though they deserve promotion but upgrading is limited, since employment contract should be renewed, but there are situations that due to pregnancy and they like renewal of the contract will not be possible.

Reviewing the presence of women in the history of marine navigation from 20th century AD till now, we will face 6 important and significant issues that are always noticeable:

- Reviewing the social-cultural status of women in marine employment.
- Reviewing the role of sexuality in requirements of marine employment and job ranking.
- Range of women's activity in domain of marine activities.
- Bio-sociological and demographical situation, age and social status.
- Role of women employment and importance of women presence in navigation industry.

Research finding show that culture, legal and social limitations are the most important ones.



Which marine sections are more suitable for women to enter? Are all employment requirements for women the same in all marine sections?

Now that possibility of entering into marine navigation is ready, we must find the ways for positive presence of women in this area. What needs to be carefully considered is a review of the needs and requirements of women labor forces in the marine navigation occupation. In the first step, considering the various touristic, research, passenger vessels in the country; the active presence of women in the professional navigation environment can be secured in regional and near the shore journeys.

In order to empower women in maritime jobs and to take advantage of their abilities, while complying with the requirements and preserving the religious, ethical and social values of women, we must strive to provide a proper dignified and sacred



Moreover; at the present time, number of Iranian women having marine navigation diploma is about 125; out of this number, most of them are working as hostess on passenger vessels.

Do you believe that at the present time, the condition for presence of Iranian women in marine navigation system is ok or not?

Conditions for presence of men and women is almost the same, vessel navigation and marine has many many branches and divisions such as commercial fleet, passenger fleet, oil fleet, fishing fleet, marine navigation, and navigators, marine insurance, marine law, etc. that each of them has got very diverse branches, and it will be very beautiful to see that skilled men and women are busy in the unlimited area of this old but evolving industry.



Considering the fact that there is no limitation in national and international conventions rules, and also readiness of marine navigation training centers licensed by shipping and ports organization, we see that nowadays women are participating in multiple training courses such as deck sailor, general sailor, fishing sailor, 2nd officer, host in passenger vessels and outboard in Tehran and southern and northern ports.

Now there is no justification for absence of women in shipping fleet. Presence of expert and manager women in marine, portal, and marine navigation arenas is both effective in their progress and achieving goals such as quality of life and sustainable development. At the present time, share of Iranian women in participating in marine organization and entities of the country in portal, marine, technical & engineering, civil engineering, legal, management of shipping companies, agency of shipping companies is increasing.

What are the most important barriers which keep the women away from marine activities? Are they cultural requirements or lack of supporting laws and regulations or is it special requirements of marine jobs that keeps women’s presence limited?

There are many reasons that explain limited presence of women in marine navigation industry. The most important one is lack of enough information about marine navigation industry in the society. Unlike other jobs, navigation job is yet unknown to most of people, especially to women. From the ancient times marine navigation has been considered as a man’s job. The other barrier is the social&cultural ones. The view that believes children should be trained and cared by mothers plus other traditional social pressures are the reasons that women prefer to accept inland jobs.

Occupational safety, lack of enough support by family and society are the other reasons that make women hopeless and reluctant to accept marine industry jobs.

Increasing the self-confidence of women requires providing them a better understanding of their abilities and a reassuring support through higher rank managers, organizations and government authorities who can motivate and encourage the women in a wider participation in the society.

Sustainable Development Goal



International Marine Organization named 2019 as “the year of empowerment women in Marine Domain”. Establishment of Ladies Committee by Mariners’ Guild Association indicates the serious decision of the Association in alignment and realization of IMO’s motto of the year. For the same reason we had an interview with Ms. Zahra Sandali the expert in marine international contracts and one the members of the Association and researchers in sea and marine domain in order to get some information on programs of this committee and their challenges.



Why the motto of the International Maritime Organization (IMO), for the year 2019 is empowering the women in marine domain?

Expansion of women’s presence in marine industry is one of the programs of the International Marine Organization. IMO believes that investment on women is the best and most effective methods for progress of different communities, companies and countries. This organization believes that participation of women in society in an introduction to sustainable development, for the same reason it seriously helps its members, in context of the 17 goals of the sustainable development and until 2030 to achieve it, specially to achieve “sexuality equality an empowering girls and women”. This action makes the participation of women in marine section stronger.

Mr. Kitak Lim, General Secretary of IMO asserts that: “IMO seriously helps for achieving the goals of the sustainable development. And it continues its support for participation of women in shore and offshore activities in context of the fifth SDG goal in achieving the sexual equality and empowering of all girls and women.”

In fact IMO is looking for ways so that women can be seen and be appointed in office, portal, marine, educational institutes, etc. for improving the sexual equality in marine industry.



How is the situation of women’s presence in marine jobs in Iran and in the World? Can it be said the conditions for men and women are similar?

At the present time, the participation share is like this: out of 1.2 billion mariners, women’s share is only %2, and %98 of this population is working in cruise ships. At the present time, women have a good cooperation in different areas such as: crew of the ships, working in ferryboats, passenger and other commercial vessels, working in marine force and coast guard, employment in ports, active as divers, as hunters in fishing vessels, and employment in related jobs.

Also, nowadays women graduated from world maritime university (WMU) and IMO international Maritime, Law Institute (IMLI) are employed as managers and decision makers in this industry. These women have had a positive role in motivating the women who intend to enter in this industry. Also presence of women in different fields such as marine architect, sea engineering, port services, electronics, marine radio, sea pollution, pollution control, prevention of marine environment pollution, sea biology, and etc. in the world is increasing. At the present time, in our country, Iran, the graduated women are busy: as marine commercial fields, marine commissar, sea pollution, navigation associate degree from accredited domestic universities.



IMMS Inspector Visit Crew of the SL-STAR vessel that capsized in the port of ShahidRajae Bandar Abbas:

During the visit, Capt. Gorgy Fard, the head of the IMMS-Complaints Committee, has been following the process of seafarer repatriation and following the latest status of these seamen.

Also, Captain Georgyfard was aware of the status of the seafarer at the hospital in Bandar Abbas and his treatment process. Fortunately, in association with the PMO, the seafarers returned to their homeland.



Two Iranian vessels have been stranded for weeks at Brazilian ports,

unable to head back to Iran due to lack of fuel, which state-run oil firm Petrobras refuses to sell them due to sanctions imposed by the United States.

The vessels Bavand and Termeh came to Brazil a couple months ago carrying urea, a petrochemical product used as fertilizer. They were expected to load corn and return to Iran, but lacked enough fuel for the trip, the port operator in Aranaquá told Reuters.



An Iranian tanker ship stopped at the port of Jeddah, Saudi Arabia, after two months and twenty days, with the guidance of two tugboats to our country's water.



.Notwithstanding technical problem has been rectified Mt Happiness1 forced to stay at port because of refusing port authority to issue port clearance and movement permit and now

She is underway toward home.

Iranian Merchant Mariners Syndicate (IMMS) as sole Seafarers supportive NGO in Iran is proud that in this case tried its best with maximum capacities and efforts through ITF in IMO & ILO in accompany with all responsible organization for repatriation of seafarers.

The following letter has been sent to Mr. Stephen Cotton, ITF general secretary for the release of happiness 1

Date: 05.07.2019
 No.: 5/ 91159
 Appendix: -



Iranian Merchant Mariners' Syndicate

Dear Mr. Steve Cotton
 ITF General Secretary

Subject: MT. Happiness 1

Please be informed that due to technical failure of MT Happiness 1 in Red Sea on 2nd May 2019 she was towed to the port of Jeddah, Saudi Arabia in order to resolve the technical problems.

Since 10 days ago technical matters have been solved and financial issues have been settled and the vessel has been ready to sail out from the port of Jeddah by safe towing operations for which two tug boats have been employed by the Owners as from 25th June 2019, however Saudi Arabia officials do not clear the vessel to sail out for the reasons unknown to us and port officials do not give any clear reply to the owners.

The crew of the ship has been in difficult conditions ever since she was faced with this situation. Currently the time of departure is unknown and ship's crew are really exhausted physically as described by their families and the condition is getting worse day by day as per Master's reports.

We at IMMS as ITF affiliated in Iran received several requests from the concerned seafarers as well as their families requesting assistance to repatriate.

Therefore, considering all the facts we really request ITF usual supports and act in order to support the concerned seafarers and investigate the case through the Saudi Arabia Government officials for the vessel to sail out as early as possible.

Your help in this respect is greatly appreciated.

Thanking you and with sincere regards

Capt. Arman J. Biglari
 IMMS Chairman




No.15, 6th st., Ghaem Magham Farahani, Tehran, IRAN
 www.iranianmariners.com
 Tel: 021-88523362 Fax no: 021-88731603

ITF Iran and Arab World network expanding rapidly

The ITF's Iran and Arab World network continues to develop a stronger structure of union contacts and new inspectors in a region where seafarers are particularly vulnerable to exploitation. Few Arab World nations have ratified the Maritime Labour Convention and unions are either non-existent in many of these countries or operate in a difficult environment. Network co-ordinator Mohamed Arrachedi brings you up to date



The number of seafarers requesting assistance in the Arab World region and Iran is increasing, so we continue to build and consolidate capacity for the ITF and its affiliated unions to respond effectively.

That's why we are identifying and developing more contacts in more countries. Contacts are experienced, named people in ITF-affiliated unions with maritime knowledge and English language skills who can assist seafarers with a wide range of problems and work with maritime authorities to resolve cases.

Since the network was launched in January 2017, it has grown to 20 contacts in eight countries, including a team in Iran of six members of ITF-affiliated IMMS, who cover all Iranian ports. It will shortly expand to 24 contacts in 10 countries. We are currently working to appoint new contacts to cover six new ports (three in Oman, two in Morocco and Sfax in Tunisia), three contacts to cover each of the key ports in Yemen (Hodeidah, Mukalla, Mukha), and one in Port Sudan.

The ITF is providing training and education for its unions in the region so that they feel better equipped and more willing to establish relationships with key actors in the industry, such as government agencies and the maritime authorities. We are also assisting ITF unions to collaborate more, so they can become stronger together and assist each other in approaching practical challenges, such as collective bargaining. Several unions have already signed their own ITF agreements covering their seafarers working on national companies' and FOC ships, while some have signed joint agreements with other ITF unions.

An important activity has been to run a series of seminars – six to date – jointly with maritime administrations and transport ministries in the UAE, Bahrain, Kuwait and Oman to strengthen their knowledge of the Maritime Labour Convention (MLC) and ultimately to encourage more countries in the region to ratify the MLC.



These seminars – and the one we ran in November 2018 in Turkey for the IMMS team from Iran – help to share skills and best practice in responding to seafarers in distress in the region. Between January 2017 and September 2018, the ITF and its contacts have responded to crew in 159 cases, many of them chronic abandonment cases, and recovered over USD1.8 million in owed wages. The biggest backpay cases include the St Vincent-flagged Fatima in Libya, the Panama-flagged Goodman in UAE, the Togo-flagged Freedom in Algeria and the Bahrain-flagged Avonmore in Morocco.



Caves of Ban Masiti

Tis village has interesting attractions and one of them is the tripled caves on the skirt of Shahbazband Mountain. There are two artificial caves and one natural cave, about 25 meters higher than ground level and local people call them “Ban Masiti”. “Ban” means a righteous and theist and pious man in Baluchi language and “Masiti” means a temple. There are lines and symbols in red and purple on three walls around the dome that are more similar to Gujarati and Indian scripts.



Jinn Cemetery, Chabahar

There is a mysterious and scary place in the southeast side of Iran, which is known as Jinn Cemetery. With its enormous stones, this cemetery is an absolutely amazing place for adventurers who are interested in the supernatural world. This silent and mysterious cemetery is located in the ancient village of Tis with a historical background of 2300 years.



The beliefs of Baluch people are tied to the mysteriousness and natural silence and the remaining ancient monuments. Jinn Cemetery which is also known as Jinn Sent is also one of these mysteries.



Crew of Stena tanker are in good and safe condition

The Russian diplomats met with the detained Russian crew of Stena Impro tanker. The Russian crew of the ship are healthy. The embassy is in close contact with the Iranian side over the return of the crew to Russia,” a statement issued by the Russian mission said on Saturday.

After impounding two oil tankers for violating international regulations in the Strait of Hormuz, Iran released a number of the crewmen and granted consular access to other remaining crew members.

India’s Foreign Ministry confirmed on Friday the release of the Panama-flagged MT Riah oil tanker’s 12 Indian crewmen. The vessel was apprehended by Iranian authorities on July 14.

The vessel was detained for smuggling contraband fuel out of the country, a claim that was later confirmed by Panama’s maritime authority.

The Iranian Foreign Ministry also announced that it had granted crewmen of the impounded British-flagged Stena Impero access to their respective consular representatives. The Stena Impero was impounded by Iran’s IRGC on July 19 for numerous violations of international maritime regulations when it was passing through the Strait of Hormuz.

The British-flagged vessel has 23 crew members, 18 of which were from India. The other crew members are from Russia, Latvia and the Philippines.



immigration from other parts of the country to Chabahar.

Attractions

Tis

There is a fishing village and former port named Tis in Chabahar's neighborhood, which dates from 2500 BC, known in Alexander the Great's conquests as Tiz, eventually renamed Tis. Tis was formerly an active commercial port, and was destroyed by the Mongols. There are still some ruins in the village.



Mars Mountains, Chabahar

Badland Mountains or Mars Mountains are one of the sights that are dragged along the shore from Kachu Area to Gowater Gulf and are one of the geomorphological phenomena in the area. Mars Mountains have been under Oman Sea for several million years such that they were a small part of Indian Ocean and had gradually come out of water.

According to current investigations, Miniature Mountains tissues whose history goes back to the third period of tertiary geological period, that is, 5-4 million years ago are sandstone and marl.

Unlike the Red Planet or Mars that is seen red, they are light grey. Furthermore, there are various fossils of creatures such as shells and fish on the body of the mountains which are indescribable. Miniature Mountains are one of the contemporary and alluring attractions in Chabahar Area and the sky on that point can simultaneously observe 14 constellations.



Chabahar Beautiful Beaches

Chabahar is the only ocean port in Iran that is located on the seaboard of Oman Sea and Indian Ocean. Its anchorage is suitable for ocean-going ships to anchor. Chabahar is among Iran's free-trade zones. Its sunrise and sunset provide a picturesque view on the coast of Chabahar Port.



Mud Volcano Mountain, Chabahar

Mud volcanoes are natural phenomena during which the mud underground reaches the surface like a spring and forms a mound. Mud volcanoes in Chabahar are stunning, rare and exquisite natural geological attractions that have the potential and advantages of becoming a world monument as the second geo-park in the Middle East.

These mud volcanoes are located 95 kilometers from the west of Kenarak and Kahir Plain before Tonog Village on a flat land and includes three

small mud volcanoes, one of which looks like a volcano which is active at the moment. The rest of them became inactive several years ago. On top of these hills, there are openings and grey mud continuously comes out of the one that is active at the moment and it flows down the skirts.



Chabahar, Iran's Oceanic Gate



Chabahar is a city and capital of Chabahar County, Sistan and Baluchestan Province, Iran. It is a free port (Free Trade Zone) on the coast of the Gulf of Oman, and is Iran's southernmost city. The sister port city of Gwadar in Pakistan's Balochistan Province is about 170 kilometres (110 mi) to the east of Chabahar.

Chabahar is situated on the Makran Coast of the Sistan and Baluchestan province of Iran and is officially designated as a Free Trade and Industrial Zone by Iran's government. Due to its free trade zone status, the city has increased in significance in international trade. The overwhelming majority of the city's inhabitants are ethnic Baluch who speak the Baluchi language. The name is made of the Persian words char (short for chahar), meaning four; and bahar meaning Spring. Hence, it means a place that all four seasons of the year are Spring time.

History

According to the scholar and historian, Alberuni, author of an encyclopedic work on India called "Tarikh Al-Hind", the sea coast of India commences with Tiz or modern Chabahar. The Portuguese forces under Afonso de Albuquerque gained control of Chabahar and Tis, staying there until 1031 A.H. (1621). The British, and later the Portuguese in the 17th century (year 1616) AC (1026 A.H.), entered this region.

Modern Chabahar dates back to around 1970, when it was declared a municipality and large port projects were started by order of Mohammad Reza Pahlavi. A modern naval and air base was established as part of the Shah's policy of making Iran into a dominant power in the Indian Ocean. At that time these and other development projects in and around Chabahar involved the extensive participation of foreign companies, especially from the United States. The Iraq-Iran war caused Chabahar to gain in logistical and strategic importance. War brought insecurity to the Strait of Hormuz and ships were unable to enter the Persian Gulf. Accordingly, Chabahar became a major port during the war. The establishment of the Chabahar Free Trade-Industrial Zone in 1992 resulting from the EAD Scheme brought development and encouraged

whose mandates impact on the world of work. And that is called for by our common responsibilities to deliver the 2030 Sustainable Development Agenda. And it is called for too by the simple fact that international organizations working for example in the fields of labour, of finance, and of trade have entirely compatible, complementary, and interactive mandates.

Secretary-General António Guterres will join our Conference on its closing day. Could there be any better way of showing him the power and contribution that tripartism and social dialogue can bring to the reformed UN than an ambitious Declaration on the Future of Work?

**Stephen Cotton,
General Secretary
of the International
Transport Federation**



said that from the workers' point of view, "we have to look at responsibilities. We understand that enterprises need to make a profit and need to have the opportunity to grow... But it's critical that our institutions have the responsibility to regulate."

He has delivered a clear message to the International Labour Organization (ILO): now is the time to assert authority as the global standard-bearer for labour rights.

Speaking at the ILO's centenary conference in Geneva, he recognized the challenges of securing the future for working people amid profound environmental, demographic and technological change. However, he said the ILO was uniquely placed to ensure minimum standards and protections are afforded to all workers, regardless of employment status.

"The ITF is committed to multilateralism, tripartism, and take bold decisions to make it happen," he said.



The Iranian Workers Delegator Saman Rezaei told:

"Iranian Workers is first and Main victims of US sanction

As per Feldelphiadeclaration Part 2 –Section e With the support of the International Labor Organization, it seems that a plan should be prepared to tell

the world that if there are any problems among different governments, they should be resolved in the political matter between themselves, because if they leave the political issue, they will encounter the employer and eventually the workers. And these are the workers who pay the final cost. For instance: Iranian young Seafarer has not chance to work in international marinejob market, it is not occurred due to lake of skill, professionally or financial reasons, it is happened & limit only due to unfair sanction and political reasons., ..." **This letter sent in this topic:**



This letter was also sent to Mr. Stephen Cotton, itf general Secretary and Ms. Catelene passchier, president of worker group in 108th session



International Labour Conference (ILC) 2019

The International Labour Organization (ILO) is the United Nations agency responsible for setting global legal standards for working conditions. The International Labour Conference (ILC) is the annual conference of the ILO. 2019 marks the centenary of the ILO. As well as the standard setting discussion, the ILC will be discussing an outcome document, expected to be an ILO Declaration, to address major challenges for workers in the future of work, including climate and new technologies. In addition, the Committee on Application of Standards (CAS) will meet to address key cases of violations of international labour standards from around the world. On both issues, the ITF and our affiliates will be making sure the demands of transport workers are made loud and clear.

The President of France, Emmanuel Macron:

endorsement of the ILO’s tripartite methodology. “This can be difficult, it can be demanding, sometimes we have to accept that decision-making can take a long time, but it makes it possible to get solid results.”

He added, “refusing to give up, acting responsibly, building international solidarity step by step, through law and dialogue, this is the spirit of your organization

A double heritage and a responsibility for us to continue.”



German Chancellor Angela Merkel told the conference:

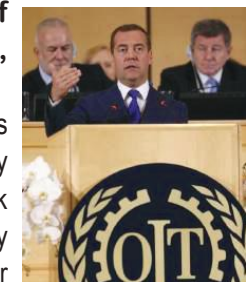
“We need social peace, we need fair conditions of labour, we need the preservation and respect of human dignity. The ILO has achieved a lot – sincere congratulations on this – but still a lot remains to be done.

And so, I hope and trust that what has already been achieved will spur you on to continue to work with dynamism and vigour and really throw yourself into this task and into this work.” Referring to World Day against Child Labour, marked on June 12, and the ILO’s role in fighting this scourge, she said, “all over the world, 152 million children are forced to work, roughly half of them under the age of five.... That is certainly unacceptable and we have to tackle this together.”



The Prime Minister of the Russian Federation, Dmitry Medvedev:

“we share the mission and objectives of the ILO, and we express solidarity with the position that our shared task is to make labour in the 21st Century a way for humans to unleash their potential.” He said, “Russia knows, based on its own experiences, that it is necessary to professionally and timely respond to social changes, the new demands of society and the needs of workers, because ignoring these challenges always leads to lamentable ramifications.



The ILO Director General Guy Ryder:

“In this regard, with the multilateral system under pressure, and responding through deep reform in the United Nations, in which the ILO is so actively engaged, we surely need to be able to demonstrate that we are ready to lead in promoting greater coherence, coordination, and common purpose between all those

It is important for the rest of us too. No one wants goods marked by the taint of unsavory labour practices – whether that be what the producers are paid, or those who convey goods to market.

There is a broader issue for the labour movement too. Much attention these days is rightly devoted to how we can reach employees with no experience of union organization – the million providers of adult social care, for example.

Where we have a long-established negotiating framework, in a highly-regulated industry, such as we do for seafarers, we must be able to demonstrate that it delivers for workers. Do that, when we are called on to make the case for trades unions in unorganized sectors, then we have an ace up our sleeves.

Those roaming the earth's most distant oceans aboard their floating mountains of containers might well, on first consideration, seem remote. But as with so much in the modern world, the fate of seafarers is actually deeply entwined with every one of us. It is incumbent on those of us who aspire to be progressives to ensure that our engagement with them is as supportive as it is active.

ITF ILO Minimum Wage Scale
Using Joint ITF/ISF Interpretation of the ILO Recommended Minimum Wage for an AB - extrapolated on
basis of ITF Standard Agreement Differentials
Rates applicable from 1st January 2020

| Rank | Basic pay | Daily wage | Leave pay** | Leave pay for public hols*** | Total | Hourly O/T Rate | hrs OT 104* | Total US\$ inc. |
|-------------|------------|-------------|--------------|------------------------------|------------|-----------------|-------------|-----------------|
| Master | 2106 | 70.2 | 175.47 | 101.23 | 2382 | 12.65 | 1316 | 3,698 |
| Chief Eng. | 1914 | 63.8 | 159.48 | 92.01 | 2165 | 11.50 | 1196 | 3,361 |
| Chief Off. | 1359 | 45.3 | 113.28 | 65.35 | 1538 | 8.17 | 850 | 2,388 |
| 1st Eng. | 1359 | 45.3 | 113.28 | 65.35 | 1538 | 8.17 | 850 | 2,388 |
| 2nd Eng. | 1089 | 36.3 | 90.73 | 52.34 | 1232 | 6.54 | 680 | 1,912 |
| 2nd Off. | 1089 | 36.3 | 90.73 | 52.34 | 1232 | 6.54 | 680 | 1,912 |
| 3rd Eng. | 1049 | 35.0 | 87.45 | 50.45 | 1187 | 6.31 | 656 | 1,843 |
| 3rd Off. | 1049 | 35.0 | 87.45 | 50.45 | 1187 | 6.31 | 656 | 1,843 |
| RO | 1089 | 36.3 | 90.73 | 52.34 | 1232 | 6.54 | 680 | 1,912 |
| Elec Eng. | 1089 | 36.3 | 90.73 | 52.34 | 1232 | 6.54 | 680 | 1,912 |
| Ch. St/Cook | 1089 | 36.3 | 90.73 | 52.34 | 1232 | 6.54 | 680 | 1,912 |
| Bosun | 698 | 23.3 | 58.18 | 33.56 | 790 | 4.20 | 436 | 1,226 |
| Pumpman# | 698 | 23.3 | 58.18 | 33.56 | 790 | 4.20 | 436 | 1,226 |
| AB | 625 | 20.8 | 52.08 | 30.05 | 707 | 3.76 | 391 | 1,098 |
| ERR | 625 | 20.8 | 52.08 | 30.05 | 707 | 3.76 | 391 | 1,098 |
| ERR(Jnr) | 465 | 15.5 | 38.75 | 22.36 | 526 | 2.79 | 291 | 817 |
| OS | 465 | 15.5 | 38.75 | 22.36 | 526 | 2.79 | 291 | 817 |
| Stew | 533 | 17.8 | 44.38 | 25.60 | 602 | 3.20 | 333 | 935 |

* Overtime is calculated at 1.25 the normal hourly rate based on a 48 hour working week and a maximum working week of 72 hours (ref: MLC A2.3.5(a) and B2.2.2) hence 104 hrs OT.

** Leave is 2.5 days per month at a rate of 1/30 the monthly basic wage (MLC A2.4)

*** Work performed on public holidays should be compensated at the overtime rate, although it should generally not be counted within the maximum hours of overtime which can be performed under MLC B2.2 # # Manning is for illustrative purposes only i.e. 23 (12 ratings) i.e. ITF Manning Scale No. 5 for vessels over 20,000 GT. The pumpman only applies to tankers.



pay more, but the floor on which all seafarers' remuneration is based is this negotiated between the ship owners and the International Transport Workers' Federation, in talks convened by the International Labour Organization.

Please note that to demand not only the first rise in four years, but a real increase of at least 50\$ a month.

The usual form in these talks is that the employers set out their stall with a blizzard of negative market and economic indicators. With these they hope to prove that their crews neither require a rise, nor do the underlying economic factors make one possible. It is a case that they will struggle to make convincingly in this round.

The key preparatory document for negotiation is prepared by the ILO, in its capacity as a neutral 'civil service'. This shows that seafarers from 47 countries have seen the purchasing power of their wages fall – in the case of 19 countries the drop has been by more than %10, in some countries it has been by as much as %15.

Just as important, after a tough decade, the prospects for global trade volumes are looking better than for many years. The International Monetary Fund is currently predicting that 2018 and 2019 will see "the broadest synchronized growth" since 2009. Others predict global growth of around %4.

Please note that the world merchandise trade volumes will grow nearly as fast in 2018 as they did in 2017, with growth of %4.4. And we expect that growth will remain quite strong in 2019 at around %4.0. It represents the best run of trade expansion since before the crisis, supporting economic growth, development and job creation around the world.

That is not to say that shipping does not face challenges. International trade still depends on reams of time consuming paperwork to certify cargo as it passes from country to country. Today shipping lines talk excitedly about the prospects of 'digitization' in a way that most industries did more than a decade ago. Competitors promising to be the 'Amazon of the seas' are nipping at today's logistics giants. And, emissions targets require heavy investment, the benefits of which do not appear on balance sheets.

For the current shipping lines to prosper, however, what they need more than anything is a committed and enthusiastic workforce that solves problems as they occur, goes the extra mile to hit targets and strives to make seaborne transport a force of which the world can be proud. It goes without saying that paying a decent wage is a vital first step in motivating such a workforce.

International Labour Conference (ILC) 2019

Joint Maritime Commission ILO body adopts new minimum monthly wage for seafarers



Subcommittee on Wages of Seafarers of the Joint Maritime Commission on 19 November 2018

Organization (ILO) that sets the basic wage for any industry.

Press release | 21 November 2018

GENEVA (ILO News) – A Subcommittee of the Joint Maritime Commission (JMC) of the ILO has agreed on a Resolution raising the minimum monthly basic wage figure for able seafarers.

It increases from US\$614 to US\$618 as of 1 July 2019, US\$625 as of 1 January 2020 and US\$641 as of 1 January 2021, representing an overall increase of 4.5%.

This unique mechanism is included in the Maritime Labour Convention, 2006 (as amended), which provides that the basic pay or wages of an able seafarer for a calendar month of service should be no less than the amount periodically set by the JMC or another body authorized by the Governing Body of the ILO.

A Resolution concerning the ILO minimum monthly basic pay or wage figure for able seafarers, as adopted by the Commission and which sets out the new wage figures, will be submitted to the ILO Governing Body in early 2019.

The Maritime Labour Convention, known as the “seafarers’ bill of rights”, entered into force on 20 August 2013, and has been ratified by 89 ILO member States, representing over 91 per cent of world shipping tonnage.

The Joint Maritime Commission is the only permanent bipartite standing body of the ILO. It dates back to 1920, and is composed of shipowner and seafarer representatives from across the globe.

The good news is that they are the only group of workers covered by a global minimum wage agreement. The bad news is that it is set so low – currently \$614 a month, equivalent to approximately 2.12£ an hour in UK terms. Some shipping lines



Collective bargaining consists of the process of negotiation between representatives of a union and employers (generally represented by management, or, in some countries such as Austria, Sweden and the Netherlands, by an employers' organization) in respect of the terms and conditions of employment of employees, such as ...

- The main characteristics of collective bargaining are:
 - a) Collective Process: The representatives of both the management and the employees participate in it. ...
 - b) Continuous Process: It is a continuous process. ...
 - c) Flexible and Mobile: It has fluidity. ...
 - d) Bipartite Process: Collective bargaining is a two party process.

3. Individual employment contracts

These are the contracts which link individual crew members to the ITF Agreement and relevant CBA. They list the details of the seafarer, the employer, the vessel and they state the terms and conditions of the CBA that apply to that particular crew member. So, for example, if he/she is an AB it will give the basic pay, guaranteed overtime, overtime rate, leave pay and subsistence allowance that apply to an AB. There should be 4 copies of the Seaman's Employment Contract: one for the seafarer to keep for his/her own records; one for the ship's file; one for ITF London; and one for the company's file.

When a ship owner signs an ITF agreement, they undertake to:

- Apply the CBA's relevant employment conditions laid out in the CBA;
- Incorporate those employment conditions into individual employment contracts and into the ship's articles;
- Ensure there is appropriate insurance to cover the company against all liabilities in the relevant ITF Agreement;
- Accurately record working hours;
- Provide the ITF with a current crew list;
- Pay union membership fees to the signatory union or the ITF Special Seafarers' Department; and
- Pay the ITF Welfare Fund contributions.

ITF Agreements fall into three main categories:

1. Standard Agreement

The ITF Standard Agreement is normally signed as a result of industrial action or if a company is found to have broken a previous agreement. It is the costliest agreement for the ship owner.

2. Total Crew Cost (TCC) Agreement

The ITF TCC Agreement is the most common type of ITF Agreement. Most affiliated unions use the ITF Uniform TCC Agreement. There are several other types of TCC agreement, all ITF approved, which have been adopted by different affiliated unions worldwide. Whilst they may vary slightly (mainly due to the requirements of their national legislation) they are all based on the ITF Uniform TCC and meet with established ITF minimum standards.

3. International Bargaining Forum (IBF) Agreement

IBF Agreements are only available to ship owners that are members of one of the ship owners' associations that sit alongside the ITF in the International Bargaining Forum (IBF). IBF Agreements vary in content but all fulfil minimum criteria. Employers negotiate their own IBF Agreement with the local union, normally once a year.

- Non-FOC or national flag ships may be covered by National Agreements, but these are a matter for the local union in the flag country

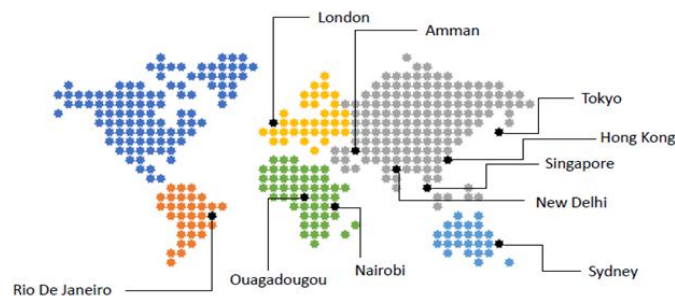
The mechanism for setting the minimum monthly wage for able seafarers is the only one in the International Labour

the cruise industry.

The Miami Guidelines - Buenos Aires Update is an ITF policy adopted by governing bodies in the ITF and sets out minimum standards for a Collective Bargaining Agreement within the cruise industry. These standards govern Seafarers employment on a cruise vessel and although many crew members are mostly interested in their wages, there are many other rights contained in the CBA that are equally important to Seafarers.

A Collective Bargaining Agreement should, as a minimum, contain the following subjects/articles: Discrimination, Hiring Partners, expenses related to employment and travelling, medical certificates, length of contract, termination, hours of work and rest, wages and overtime, insurance coverage, medical treatment, sick wages, public holidays, maternity, accommodation, food, work in war zones, health and safety, dispute resolution and annual leave. The list is not exhaustive, there are additional issues in the CBA, but we have listed some of the most important ones

ITF Worldwide



The Miami Guidelines - Buenos Aires Update are based on the objectives of the ITF, which are to promote respect for trade unions and human rights worldwide, to work for social justice and economic progress, to assist its affiliated unions to defend the interests of their members, to provide research and information services to its affiliates and to provide general assistance to transport workers in difficulty. The abovementioned is based on the International Labour Organizations (ILO) core conventions. ILO is a United Nations body that adopts minimum international labour standards. The standards are aimed at promoting equal opportunities for women and men to obtain decent and productive work, to ensure freedom, equity, security and dignity. In today's global economy, international labour standards are an essential component in the international framework for ensuring that the growth of the global economy benefits all

- Why is a collective bargaining agreement important?

A collective bargaining unit is a group of employees that bargain as a group with their employer regarding wages, hours, benefits and other terms and conditions of employment in a process called collective bargaining. ... By negotiating as a unit, employees have more bargaining power and leverage at the bargaining table.

- What is collective bargaining and how does it benefit an employee?

Without the collective bargaining process, unions wouldn't be able to look out for the best interests of employees. Collective bargaining provides union members with a voice to negotiate better wages, benefits and working conditions.

- How do collective bargaining agreements work?



ITF Agreements and Collective Bargaining Agreement (CBA)

ITF Agreements are only those that are approved by the ITF.

ITF Agreements only apply to ships flying a Flag of Convenience (FOC).

ITF Agreements are signed by a maritime union and shipping company, either the beneficial owner or the operator or the manager of the ship. The union must be affiliated to the ITF.

The signatory union is normally from the country where the beneficial shipping company of the ship is based. Often, the union(s) of the crew's home nation(s) also takes part in the negotiations. This is to ensure that the agreement takes into account any national laws and customs and so that the crewmembers are able to become members of their national union. Occasionally the ITF will sign an agreement directly with the ship owner.

If you are covered by an ITF Agreement, but there is not an ITF affiliated union in your home country, the ITF will represent you in matters to the employer.

An ITF Agreement comprises of the following:

1. Special Agreement

This is the legally binding document that binds the employer to the relevant ITF approved Collective Bargaining Agreement (CBA). It states which CBA applies, it gives the details of the ship covered and it states the dates the agreement is valid from/to. It states the ship owner obligations and it also states the legal right of ITF representatives to access and inspect the vessel for compliance with the agreement.

2. Collective Bargaining Agreement (CBA)

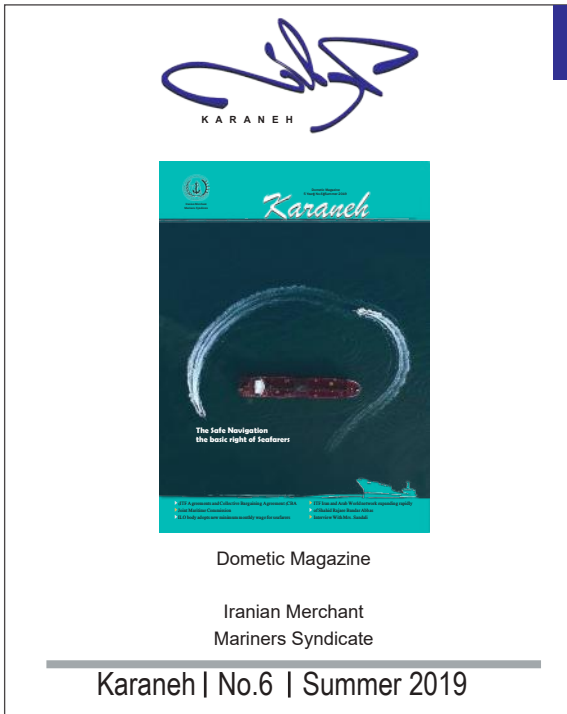
This is the document which details all the terms and conditions of the crew employed on the ship. It specifies entitlements such as pay (in the form of a wage scale), working hours, etc. Use the links below, or click on the related documents on the right of this screen, to see the texts of various ITF Collective Bargaining Agreements.

•What is a Collective Bargaining Agreement (CBA) and what decides what it should contain?

There are many factors and regulations that decide the contents of a CBA. The most important factor for the cruise ships in particular is the ITF's Miami Guidelines - Buenos Aires Update which sets forth a number of benchmarks for a CBA within

Agreement Process - Detailed





Owned by:
Iranian Merchant Mariners Syndicate(IMMS)

Legal Representative:
Capt.Arman Jahan biglari

Editor-Incheif:
Abozar Karimpour

Graphic Design & layout:
Fahimeh Akbari

Office Address:
Iran, Tehran, Ghaem Magham Farahani St, 6 Alley No. 15

Tell:
+9888523362

Fax:
+982188731603

Email:
office@imm-syndicate.com

Website:
http://www.imm-syndicate.com

In the Name of God



Content

| | |
|--|----|
| ITF Agreements and Collective Bargaining Agreement (CBA) | 3 |
| Joint Maritime Commission | 6 |
| ILO body adopts new minimum monthly wage for seafarers | 11 |
| Chabahar; Iran's Oceanic Gate | 13 |
| ITF Iran and Arab World network expanding rapidly | 14 |
| News | 15 |
| Interview With Mrs. Sandali | |

Telegram: @imms1

www.instagram.com/imms1



Iranian Merchant
Mariners Syndicate

Dometric Magazine
5 Year | No.6 | Summer 2019

Karaneh



The Safe Navigation the basic right of Seafarers



- ▶ (ITF Agreements and Collective Bargaining Agreement (CBA
▶ Joint Maritime Commission
- ▶ ILO body adopts new minimum monthly wage for seafarers
- ▶ ITF Iran and Arab World network expanding rapidly
- ▶ of Shahid Rajaei Bandar Abbas
- ▶ Interview With Mrs. Sandali