



پویش دریانوردان ایرانی

ضرورت رعایت الزامات قانونی و شفافیت در رابطه استخدام دریانوردان با مالکین شناورها و مقابله با به کار گیری بی رویه و بدون نظارت دریانوردان خارجی در شناورهای ایرانی

پویش حمایت جامعه دریانوردان ایرانی از برنامه جامع و اقدامات انجمن صنفی دریانوردان ایران که به منظور ایجاد شفافیت و نظارت قانونی در فرآیند استخدام و به کارگیری دریانوردان در شناورها با ظرفیت تناژ زیر ۳۰۰۰ و زیر ۵۰۰ تن و با هدف بهره برداری حداکثری از نیروی کار داخلی و استخدام دریانوردان ایرانی و مقابله با حضور بیش از حد دریانوردان خارجی در ناوگان شناورهای ایرانی

اهم موارد این برنامه شامل:

- 1- استفاده از نمونه قرارداد کار دریایی
- 2- پیمان جمعی شناورهای فراساحل OCBA و تعیین جدول حداقل حقوق به صورت سالیانه
- 3- سامانه متمرکز کاریابی و استخدامی دریانوردان می باشد که با همکاری وزارتخانه ها و سازمان های دولتی و ارگانهای دریایی محقق خواهد شد. لذا دریانوردان با شرکت و حمایت از این پویش ملی ، انجمن را در تحقق این مطالبه عموم دریانوردان یاری می رسانند.

بسمه تعالی

پیرو مصوبات همایش ارگانهای دریایی در سال ۱۳۹۶ و اقدامات و پیگیری های انجمن صنفی دریانوردان تجاری ایران از سال ۱۳۹۷ که با هدف ساماندهی و اصلاح و ارتقاء شرایط اشتغال دریانوردان ایرانی در شناورهای فراساحل با تناژ زیر ۳۰۰۰ و زیر ۵۰۰ تن و ضرورت رعایت الزامات قانونی و شفافیت در رابطه استخدام دریانوردان با مالکین شناورها و همچنین مقابله با به کارگیری بی رویه و بدون نظارت دریانوردان خارجی در شناورهای ایرانی صورت گرفته است و با توجه به عدم توجه شایسته و بایسته ارگانها و سازمان های متولی، پوششی جهت کسب نظر آرای عمومی با هدف حمایت از جامعه دریانوردان ایرانی و اقدامات انجمن صنفی دریانوردان در مرداد ۱۴۰۲ صورت پذیرفت و در همین چهار چوب فراخوان عمومی برای دریانوردان صادر گردید. هر چند که در هفته دوم فراخوان، شاهد معدود واکنش های مخرب از سوی برخی افراد که با هدف دلسرد کردن دریانوردان برای شرکت در پوشش صورت می گرفت مواجه شدیم. که پس از بررسی سابقه و نوع فعالیت این افراد متوجه منافع ایشان در این عدم شفافیت و شرایط موجود شدیم. این نتیجه خود نشان از ضرورت این اقدامات انجمن می باشد، همچنین استقبال پر شور و معنی دار دریانوردان تاکید می باشد بر اهمیت این پوشش، لذا انتظار بر این است تا ارگان ها و سازمان های متولی نتایج این پوشش را جدی بگیرند و تصمیمات و اصلاحات مورد نیاز در بهبود فرآیند استخدام و به کارگیری دریانوردان ایرانی در شناورهای فراساحل را در اولویت قرار دهند و از حضور بی رویه و بدون نظارت دریانوردان خارجی و آشتگی موجود که منافع تعداد محدودی از کاربایی غیر مجاز و مدیریت کشتی و مالکین را تامین می کند، جلوگیری نماید.

تعداد بازدید از پوشش: **۴۵۷۳** نفر

زمان پوشش: **۷** مرداد لغایت **۲۱** مرداد (**۲۴** روز)

جامعه مخاطب: تمرکز بر دریانوردان با گواهینامه سفرهای محدود

نرخ پاسخ حدود **۴۰** درصد

متأسفانه علی رغم تعامل و رابطه خوب انجمن با سازمان ها و شرکتهای دریایی این همکاری در برخی موارد یک طرفه می باشد و در خصوص پوشش نیز همکاری مناسبی جهت انتشار فراخوان پوشش در رسانه ها و سایتهای رسمی فعال در حوزه دریایی صورت نگرفت و تنها یک روزنامه و یک سایت خبری اقدام به انعکاس آن نمودند ، با این وجود و علی رغم فضای یاس و ناامیدی در جامعه و محدودیت رسانه ای ، نزدیک به ۵ هزار نفر از این پوشش بازدید کردند که در مقایسه با سایر پوشش های دریایی که در سطح بین المللی و در بازه های زمانی یک یا چند ماهه توسط اتحادیه های سازمانهای بین المللی صورت می گیرد، آمار قابل توجهی است .

برای نمونه در پوشش بین المللی اخیر مقابله با آزار و اذیت در محیط کار در دریا حدود ۱۱۳۰ نفر در سرتاسر جهان در آن شرکت نمودند لذا در مقام مقایسه ، این استقبال قابل توجه که از حمایت عملی و همکاری کافی ارگانها و سازمان های دریایی برخوردار نبود، نشان از نیاز جدی به رفع مشکلات در این حوزه و منابع انسانی و استخدام و به کار گیری دریانوردان دارد امید است نتایج این پوشش با این پشتوانه مردمی ، بتواند صدای رسا و خواست مشخص جامعه دریانوردی را به گوش مسئولین تصمیم ساز و سازمان ها و وزارتخانه های متولی برساند.



**INTERNATIONAL
TRANSPORT
WORKERS'
FEDERATION**

ITF HOUSE
49-60 BOROUGH ROAD
LONDON SE1 1DR
T +44 (0)20 7403 2733
F +44 (0)20 7357 7871

To all ITF Seafarers Affiliates

ITF E-Circular No. 232/S/2023

Our ref: S/FB/ih

14 August 2023

Dear Friends,

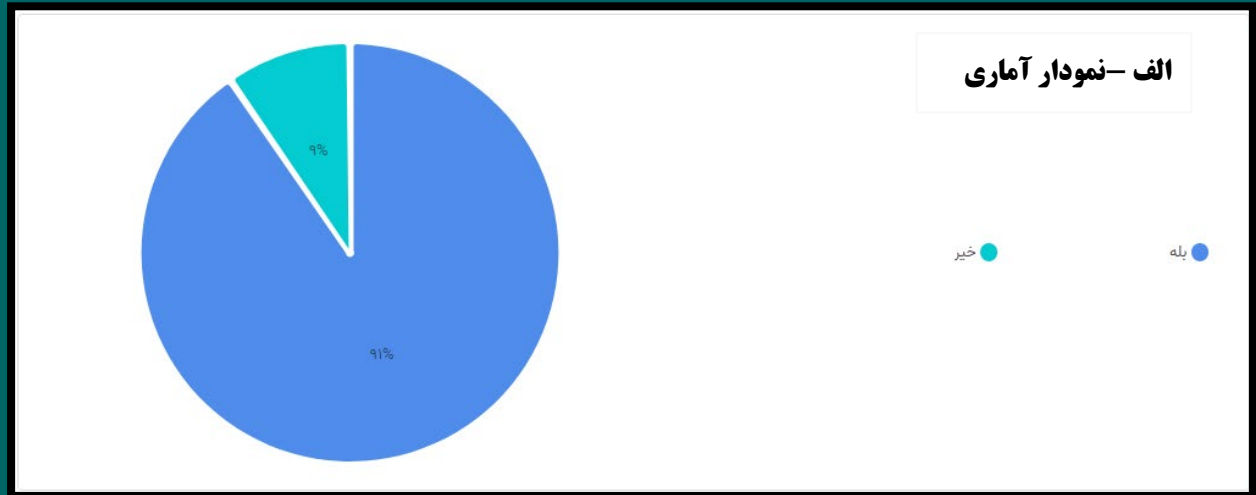
NSU Membership Survey on Bullying/Harassment and Sexual Harassment – key findings

Earlier this year, the Norwegian Seafarers' Union commissioned a survey on Bullying/ Harassment and Sexual Harassment in the workplace among their union membership. The survey asked about the seafarers' experience at work in the last 3-4 years. **1130 members** took part in the survey, where all the responses were being anonymised.

NSU says they find the results very concerning and have met with representatives for the industry and government to find ways to improve the situation. We believe that the results would be similar in other countries and regions and are therefore sharing them with you here. Some key findings are noted below:

- 25% say they have been bullied or harassed in their workplace. When asked about specific behaviours they have been subjected to - from backbiting and unpleasant teasing/joking to threats of violence or being subjected to violence, this percentage increases to 68%.
- 39% have observed or know about others in the workplace having been subjected to bullying or harassment behaviours – the most frequent causes being gender, age, ethnicity and gender expression.
- 9% say they have been sexually harassed in their workplace. Again, this percentage gets higher – up to 31% - when asked about specific behaviours that can be characterised as sexual harassment - from comments on appearance, bodily characteristics or clothes, to being told sexual jokes or stories or being forced into sexual acts or having sex/intercourse without consent.
- 68% have observed or know about others in the workplace having been subjected to sexual harassment.

سوال اول : آیا شما دریانورد هستید ؟



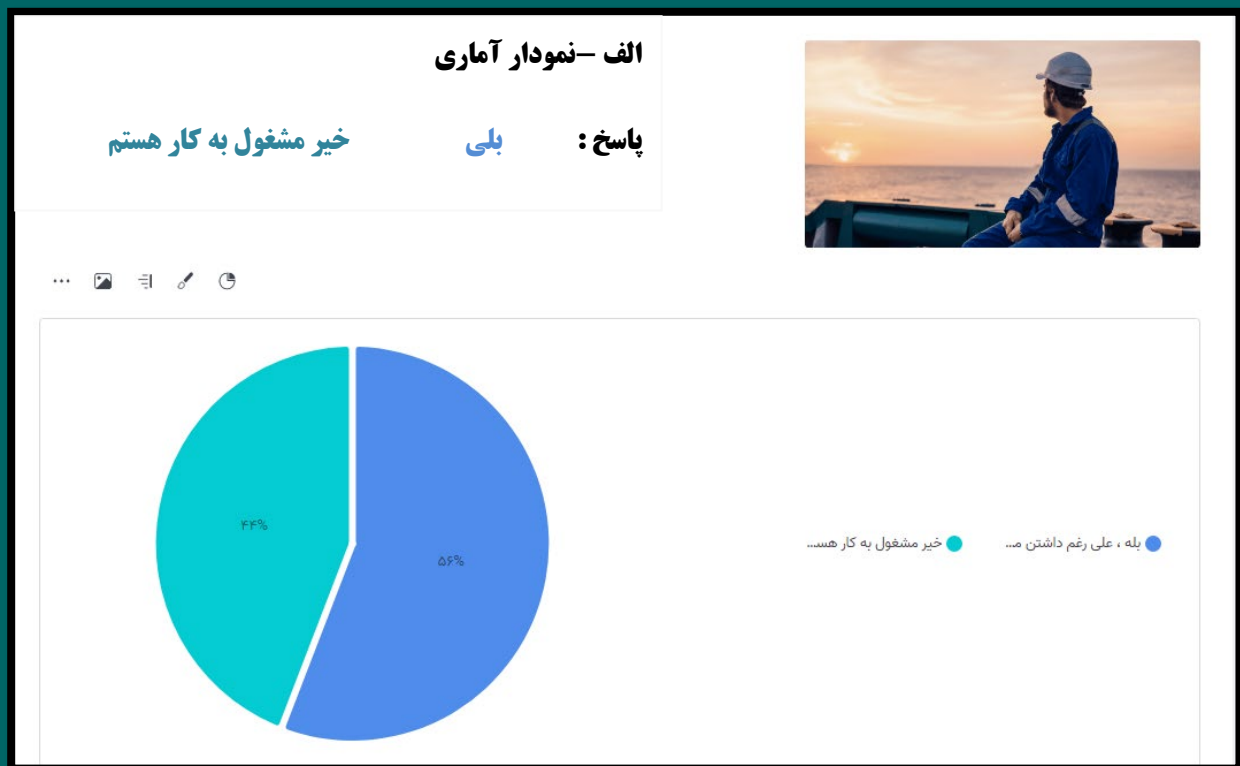
ب- تحلیل و نتیجه گیری :

در این پویش امکان حضور افراد غیر دریانورد و خانواده های ایشان نیز فراهم شده است با این شرایط که سوالات بعدی تنها توسط دریانوردان پاسخ داده می شود و فرد غیر دریانورد به سوالات تخصصی بعدی دسترسی ندارد. علی رغم تاکید به امکان مشارکت افراد غیر دریانورد در این پویش و توزیع آن در گروه ها و شبکه های اجتماعی مختلف و روزنامه ها ، تنها ۹ درصد از شرکت کنندگان از افراد غیر دریانورد که عمدتاً نیز از خانواده های دریانورد می باشند تشکیل شده است ، این مسئله عدم آشنایی و توجه لازم سایر گروه های اجتماعی به دریانوردان می باشد.

ج- اقدامات پیشنهادی:

همانگونه که مستحضر هستید ، دریانوردان تعداد و بخش کمی از جمعیت ۸۵ میلیونی ایران و نیروی فعال و متخصص کار در کشور را تشکیل می دهند و حضور تنها ۹ درصد از غیر دریانوردان در این پویش نشان از عدم شناخت و معرفی و یا اهمیت این بخش از نیروی کار برای جامعه می باشد این در حالی است که تضعیف و حذف این بخش کلیدی از نیروی کار ضربه بزرگی به زنجیره تامین کالا و انرژی و تجارت کشور می زند و به این ترتیب بخش عمده ای از بخش های کشور و جامعه از این نقصان آسیب می بینند. آنچه مشخص است بر ارگانهای دریایی و سازمان های مرتبط و متولی واجب است در معرفی شغل دریانوردی به جامعه و تبیین اهمیت آن برای کشور تلاش مضاعفی داشته باشند و از لحاظ آگاهی و مباحث فرهنگی و رسانه ای کار هماهنگ و بیشتری را می طلبد.

سوال دوم : آیا شما دریانورد جویای کار هستید که هنوز نتوانستید کار مناسبی در دریا را به دست آورید ؟



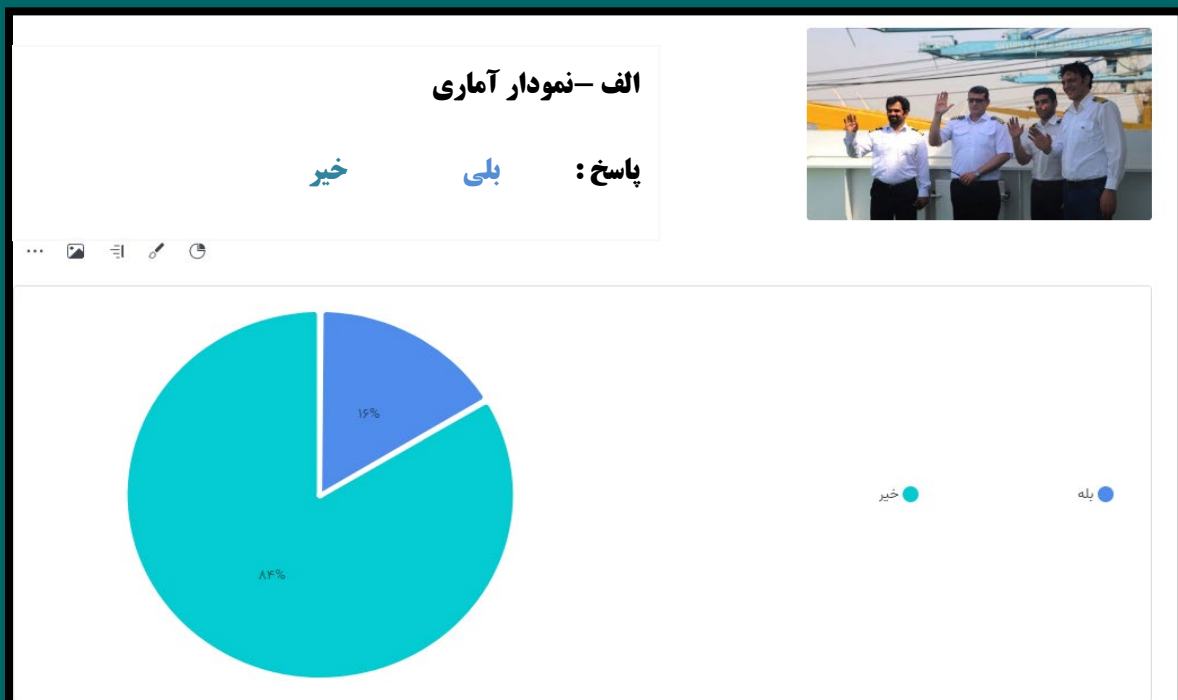
ب- تحلیل و نتیجه گیری :

از دریانوردان شرکت کننده در این پویش تنها ۴۴ درصد به کار مناسب دسترسی داشته اند و بیش از نیمی از این جامعه آماری دسترسی به کار مناسب ندارند - این مسئله با کمبود دریانورد در بخش های مختلف بالاخص در حوزه محدود و اخیرا در برخی از سمتها میانی در بخش نامحدود بیانگر عدم مدیریت صحیح در ساماندهی ، شناسایی و هدایت دریانوردان آموزش دیده به بازار کار داخلی است. با توجه به ثبت داده های تمامی این افراد ، امکان صحت سنجی مورد به مورد این افراد فراهم می باشد.

ج- اقدامات پیشنهادی:

پیشنهاد می گردد تا با همکاری انجمن صنفی دریانوردان این ۵۶ درصد در گروه های چند صد نفری شناسایی و طبق مصاحبه با این افراد ، دلیل عدم به کار گیری هر یک از این افراد مشخص گردد. البته در ارزیابی اولیه از این داده ها و توضیحات مختصر این افراد در پرسشنامه ها ، عمدتا دلیل را عدم نظارت بر رویه به کار گیری دریانوردان بالاخص در شناورهای فراساحل و سفرهای نامحدود و روابط سنتی و بدون روال مشخص بین مالکین و دریانوردان محلی ، عدم آموزش کیفی مناسب ، لجام گسیختگی در جذب دریانوردان خارجی دانسته اند.

سوال سوم: در صورت اشتغال در دریا، از حقوق و مزایای قرارداد و کار دریایی و بیمه و امکانات رفاهی در شناور راضی هستید؟



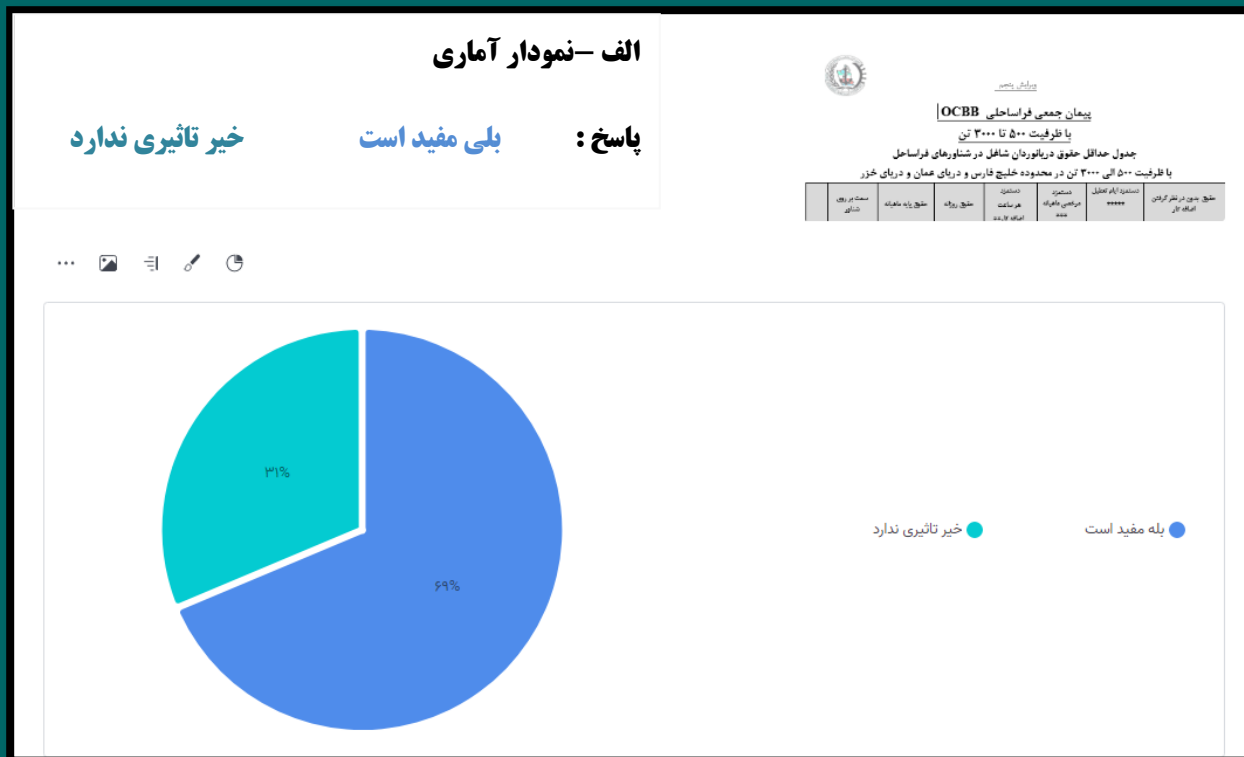
ب- تحلیل و نتیجه گیری:

از دریانوردان شرکت کننده در این پویش تنها 16 درصد از حقوق و مزایای مندرج در قرارداد ابراز رضایت نموده اند که بخش عمده این افراد، دارای گواهینامه دریانوردی برای شناورها با سفرهای نامحدود و شاغل در شرکتهای کشتیرانی بزرگ می باشند و بیش از 80 درصد دریانوردان که عمدتاً از دریانوردان شاغل بر شناورها با سفرهای محدود و فراساحل هستند از این مسئله ناراضی. این موضوع به واسطه نبود یک ساختار مشخص و دقیق حقوق و دستمزد مختص دریا همانند نظام JMC و تعیین در حوزه فراساحل و شناورهای کوچک می باشد.

ج- اقدامات پیشنهادی:

انجمن صنفی دریانوردان تحقیقات گسترده ای در طول دو سال اخیر با رجوع به آرای عموم دریانوردان زیر 3000 و فراساحل و اتحادیه مالکان کشتی و تعدادی از مالکین خصوصی برای تعیین جدول سالیانه حداقل حقوق و دستمزد برای تمامی سمتهای دریانوردی برای شناورهای زیر 3000 و فراساحل نموده. لذا پیشنهاد می گردد اقدامات دقیق در این خصوص با همکاری ارگانهای دریایی و اتحادیه مالکان جهت تکمیل و تدوین این الزام صورت گیرد در غیر این صورت این حجم از نارضایتی شرایط را برای بهره برداری مناسب، شفاف و بر خورداری از نیروی کار با انگیزه و پویا از دست خواهد داد. باید توجه شود که موضوع تنها افزایش حقوق و دستمزد به تنهایی نیست بلکه استانداردسازی و نظام مند شدن میزان حقوق و دستمزد دریانوردان مد نظر می باشد

سوال چهارم: تا چه حد استفاده از یک سند جامع مانند پیمان جمعی OCBA که در آن هر ساله حداقل میزان حقوق سمت ها، تعهدات بیمه و سایر الزامات مقاله نامه کار دریایی مشخص می شود را در بهبود و شفافیت رابطه بین مالک و دریانورد بالاخص برای شناورهای فراساحل و دفاع از حقوق دریانوردان موثر میدانید؟



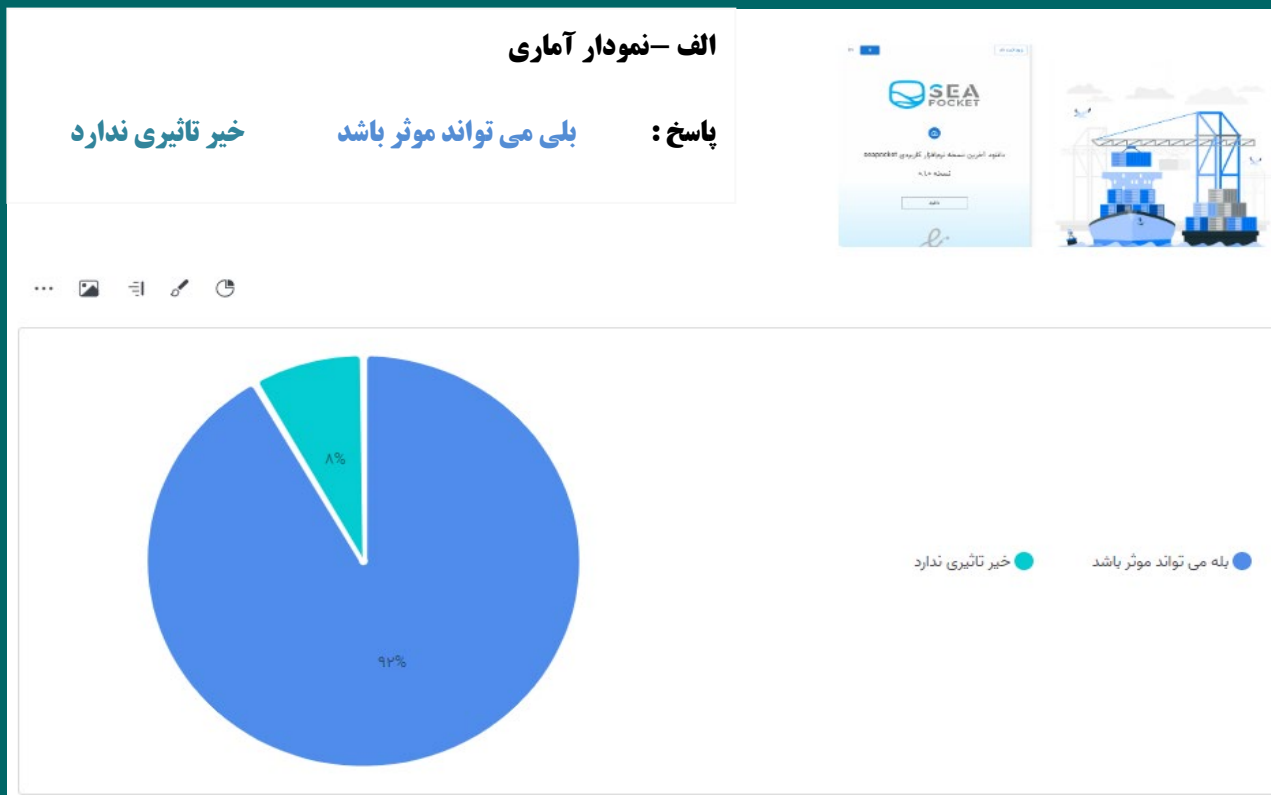
ب- تحلیل و نتیجه گیری:

تحلیل نتایج این سوال در مقایسه با نتایج سوال سوم می تواند تحلیل کاربردی تری را بیان نماید. از دریانوردان شرکت کننده در این پویش ۶۹ درصد که تقریباً همپوشانی کامل با ۸۴٪ بخشی ناراضی از حقوق و دستمزد را داشته اند سند OCBA و تعیین جدول حداقل حقوق را راه حل مناسب می دانند و تنها ۱۵ درصد این راه حل را مناسب ندانسته و احتمالاً راه کارهای جایگزین دیگری مد نظرشان بوده.

ج- اقدامات پیشنهادی:

به هر حال با توجه به نظر سنجی صورت گرفته و با توجه به اینکه مفاد سند OCBA به اطلاع عموم نیز رسیده است و در سال ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲ دریانوردان مذاکرات و جلسات سه جانبه انجمن با سازمان بنادر - وزارت کار و اتحادیه مالکان در خصوص این سند را دنبال می کردند، نهایی شدن این سند و الزامی شدن آن در شرکتهای کشتیرانی خصوصی و کوچک باعث کاهش ناراضیاتی از ۸۴٪ به ۱۵٪ خواهد شد. همچنین این سند وفق فصل هفتم قانون کار و مقاله نامه کار دریایی MLC و کسب نظر ذینفعان در هر سه رکن تهیه شده است

سوال پنجم: آیا راه اندازی سامانه گریابی متمرکز ثبت تقاضاها و استخدام دریانوردان در شناورهای زیر ۵۰۰ و زیر ۳۰۰۰ را ابزاری مناسب جهت اطلاع و نظارت دقیقتر بر استخدام قانونی دریانوردان و مقابله با جذب غیر قانونی نیروی کار خارجی و به تبع آن امکان جذب حداکثری دریانورد ایرانی میدانید؟



ب- تحلیل و نتیجه گیری:

تحلیل نتایج این سوال در مقایسه با نتایج سوال ۲، می تواند تحلیل کاربردی تری را بیان نماید. از دریانوردان شرکت کننده در این پویش ۹۲ درصد که تقریباً کل آمار ۵۶٪ از دریانوردانی که نتوانسته اند کار مناسبی به دست بیاورند را شامل می شود، همچنین ۳۸ درصد از دریانوردانی که در حال حاضر از کار مناسب برخوردار هستند وجود چنین سامانه متمرکزی را ضروری می دانند و این بیانگر نگرانی این افراد از آینده بازار کار دریانوردی در آینده و لزوم دسترسی به چنین سامانه ای در صورت از دست دادن موقعیت شغلی در آینده هستند. تنها ۸ درصد که عمدتاً از ۴۴ درصد برخوردار از موقعیت کاری که بخش اعظم آنها از دریانوران حوزه نامحدود هستند شامل می شود.

ج- اقدامات پیشنهادی:

متأسفانه علی رغم اقدامات و پیگیری ها مجدانه انجمن در طول ۴ سال اخیر، همکاری عملی از سوی اداره کل هدایت نیروی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی صورت نگرفته است و برخلاف تمامی وعده ها از یک سو و از سوی دیگر الزامات قانونی و آیین نامه های آن وزارتخانه، این نیاز جامعه دریانوردی همچنان مغفول باقی مانده است. لذا پیشنهاد می گردد تا دبیرخانه ارگانهای دریایی این ضرورت را از طریق سطوح عالی به آن وزارت خانه و سایر سازمان های متولی اعلام نماید.

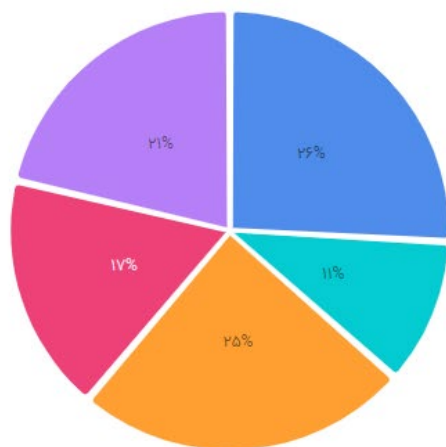
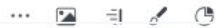
سوال ششم: تا چه حد با حقوق دریانورد در دریا و الزامات مقابله نامه کار دریایی MLC آشنایی دارید؟



الف- نمودار آماری

پاسخ: ۱- آشنا نیستم ۲- کمی آشنایی دارم ۳- آشنایی ضعیفی دارم

۴- آشنایی قابل قبولی دارم ۵- آشنایی کامل دارم



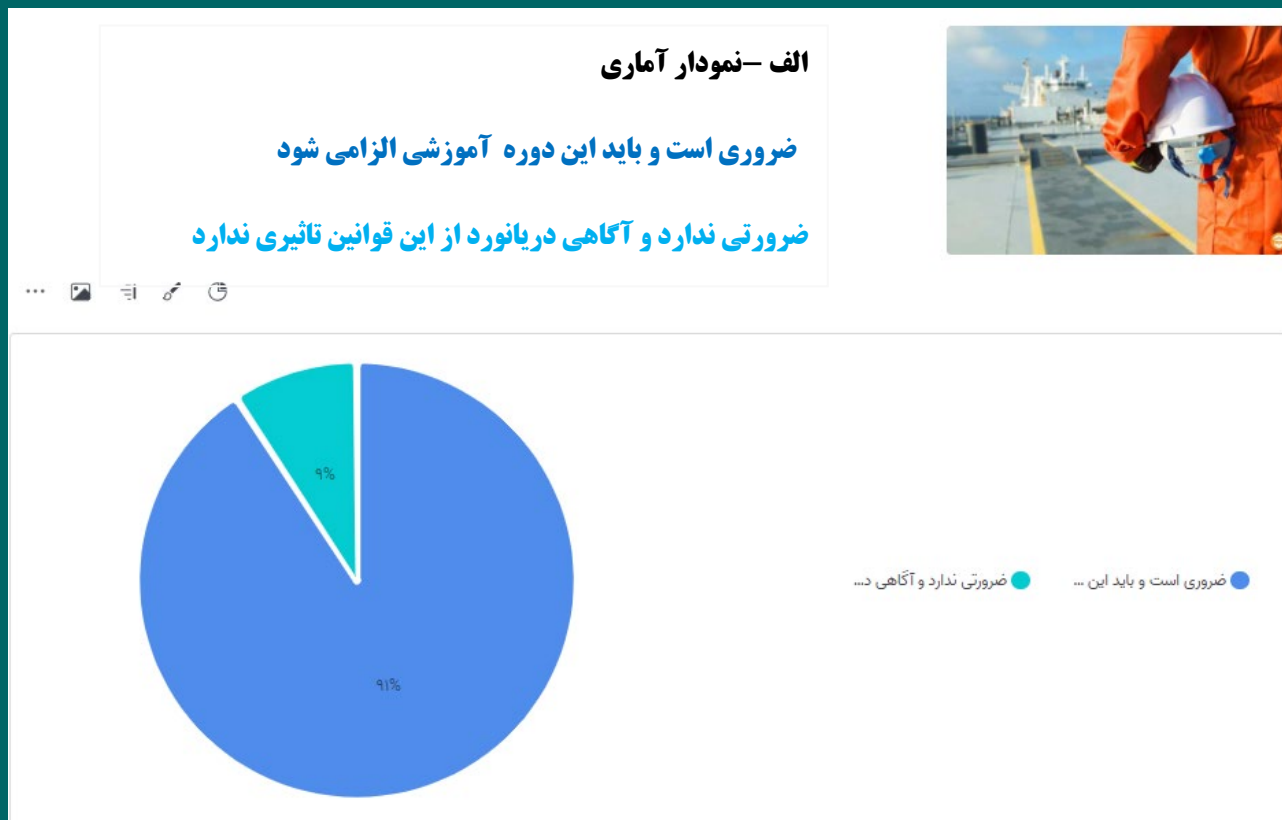
ب- تحلیل و نتیجه گیری:

نتایج این سوال در مجموع بیانگر عدم آشنایی مناسب بیش از ۶۰ درصد دریانوردان از مقابله نامه کار دریایی و حقوق ایشان در دریا حکایت دارد. این در حالی است که این عدم آگاهی در تعداد بالای شکایتها، اختلاف بین دریانورد و مالکین به وضوح خود را نشان داده و این عدم آگاهی از حقوق خود در دریا و تعهدات طرفین باعث شده است بخش قابل توجهی از استخدام ها دچار اختلاف و مشکل گردد که از این مقدار بخش اندکی از آن منجر به شکایت رسمی می گردد.

ج- اقدامات پیشنهادی:

در حال حاضر تعداد قابل توجهی از شکایتها و پرونده دریانوردان در انجمن صنفی دنبال می گردد که بخش عمده از آنها در دو گروه حقوق دستمزد و همچنین بازگشت به وطن قابل تفکیک می باشد، انجمن ضمن موفقیت در حل تعداد قابل توجهی از این شکایات و احقاق حقوق طرفین، این موفقیت را در تعداد بالای پرونده های حل شده نمی داند و همواره تلاش نموده تا با ارتقا سطح آگاهی عموم دریانوردان از حقوق خود و قوانین موجود در دریا، میزان و تعداد این اختلافات را پایین بیاورد که این مهم نیازمند برنامه ریزی دقیق و جامع آموزشی است.

سوال هفتم: تا چه حد برگزاری دوره های کوتاه مدت آموزشی آشنایی دریانوردان با مقوله نامه کار دریایی MLC برای احقاق حقوق دریانوردان و بهبود فضای کسب کار در دریا مفید می دانید



ب- تحلیل و نتیجه گیری:

تحلیل نتایج این سوال در مقایسه با نتایج سوال ششم، می تواند تحلیل کاربردی تری را بیان نماید. از دریانوردان شرکت کننده در این پویش ۶۲ درصد آشنایی مناسبی با مقوله نامه کار دریایی MLC و حقوق دریانوردان و الزامات کار در دریا نداشته اند در مجموع ۹۱ درصد شرکت کنندگان بر ضرورت برگزاری این دوره های آموزشی تاکید دارند. البته قابل توجه است که از حدود ۸ درصد از ۹ درصد دریانوردی که برگزاری این دوره های آموزشی و آگاهی دریانوردان از این قوانین را بی تأثیر می دانند جز ۲۶ درصد از افرادی هستند که در سوال ششم ابراز عدم آشنایی با این قوانین را داشته اند و یک درصد مابقی در چهار گروه دیگر پخش شده است.

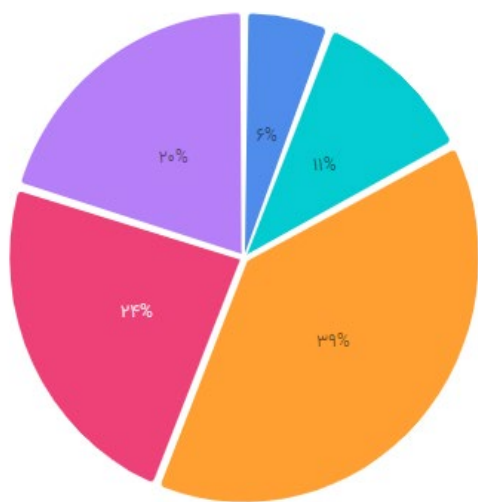
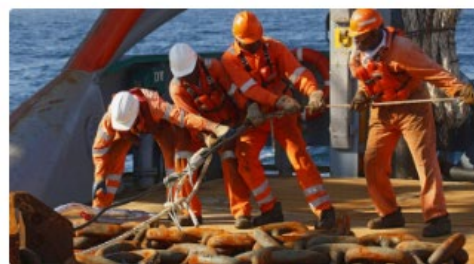
ج- اقدامات پیشنهادی:

برگزاری دوره های آموزشی توسط انجمن صنفی دریانوردان و تحت نظارت سازمان بنادر و دریانوردی و الزامی کردن آن برای دریانوردان بالاخص دریانوردان با مدرک دریانوردی محدود (با ظرفیت زیر ۳۰۰۰ و ۵۰۰ تن) ضروری است که با ارائه طرح درس این دوره به سازمان بنادر، انتظار بر این است تا در آینده نزدیک شاهد برگزاری گسترده این دوره ها و به تبع آن ارتقاء سطح آگاهی دریانوردان از حقوق خود در دریا، باشیم.

سوال هشتم: در صورت آگاهی از الزامات مقاوله نامه کار دریایی MLC تا چه حد این قوانین در شناورها رعایت می شود؟

الف – نمودار آماری

به صورت کامل رعایت می شود
خیلی کم رعایت می میشود
در حد قابل قبول رعایت میشود
اصلا رعایت نمی شود
با توجه به عدم اطلاع از مفاد این مقاوله نامه نظری ندارم



● به صورت کامل رعایت می شود
● خیلی کم رعایت می شود
● در حد قابل قبول رعایت میشود
● اصلا رعایت نمی شود
● با توجه به عدم اطلاع از مفاد این مقاوله نامه نظری ندارم

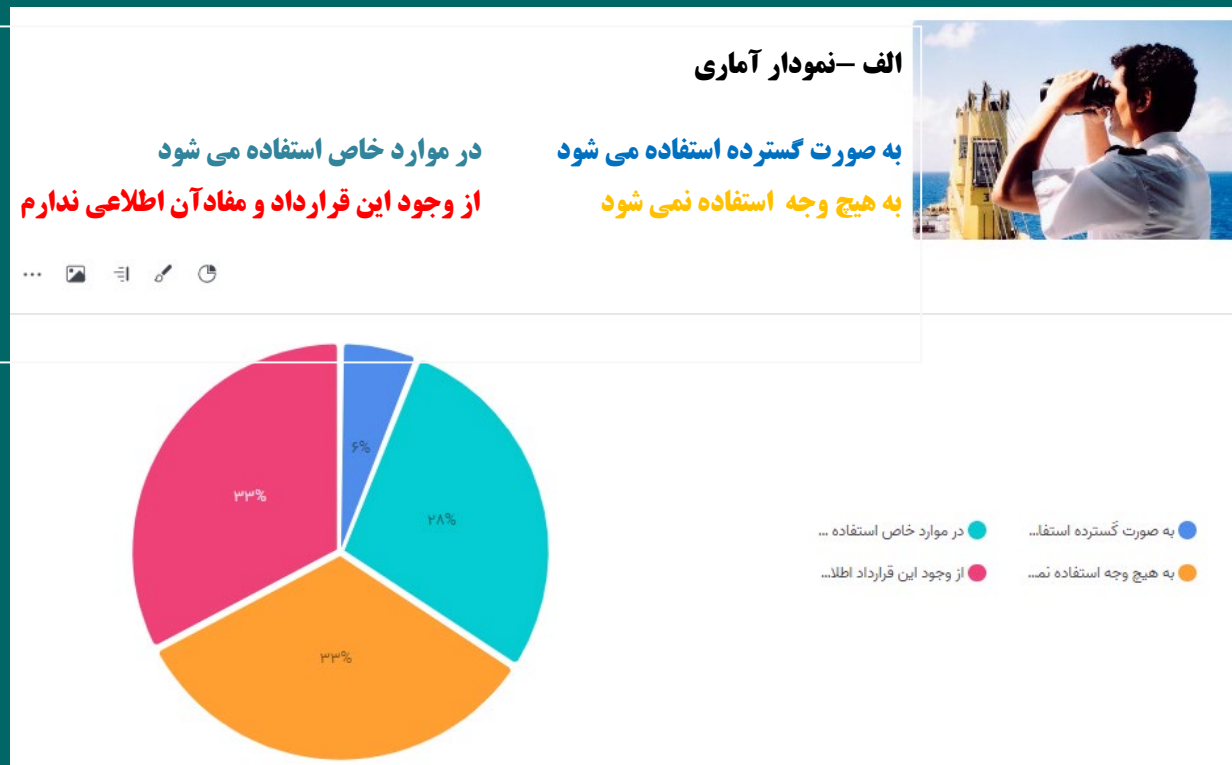
ب – تحلیل و نتیجه گیری:

تحلیل نتایج این سوال در مقایسه با نتایج سوالات ششم و هفتم، می تواند تحلیل کاربردی تری را بیان نماید. از دریانوردان شرکت کننده در این پویش جمعاً ۱۷ درصد رعایت این قوانین را در شناورها در سطح مطلوب عنوان نموده اند و از ۲۶ درصد دریانوردانی که با این قوانین آشنایی نداشته اند مجدداً ۲۰ درصد عدم کوچکترین آشنایی با این قوانین را ثبت نموده اند و تنها ۶ درصد از آنها در خصوص رعایت و یا عدم رعایت این قوانین نظر داده اند که بیانگر ۶ الی ۷ درصد خطا در صحت پاسخ های دریافتی در خصوص موضوع MLC است. از سوی دیگر و در نهایت حدود ۶۳ درصد از رعایت این الزامات به هیچ وجه رضایت کافی نداشته اند

ج – اقدامات پیشنهادی:

با توجه به آمار قابل توجه در عدم رعایت مفاد MLC بر روی شناورها و تعداد بالای شکایات در این خصوص، ضروری است تا علاوه بر افزایش میزان آگاهی عموم دریانوردان از این مقررات، اقدامات نظارتی بیشتری در خصوص رعایت الزامات MLC از ساخت کشتی ها تا بهره برداری از آنها و قراردادهای کار دریایی و نحوه مدیریت منابع انسانی و خدمات رفاهی در آن صورت پذیرد.

سوال نهم: بر اساس تجربه یک سال اخیر، تا چه حد، نمونه فرمت قرارداد کار دریایی مصوب و ابلاغی ۱۴۰۱، وزارت کار، رفاه و امور اجتماعی در استخدام دریانوردان بر روی شناور مورد استفاده قرار می گیرد؟



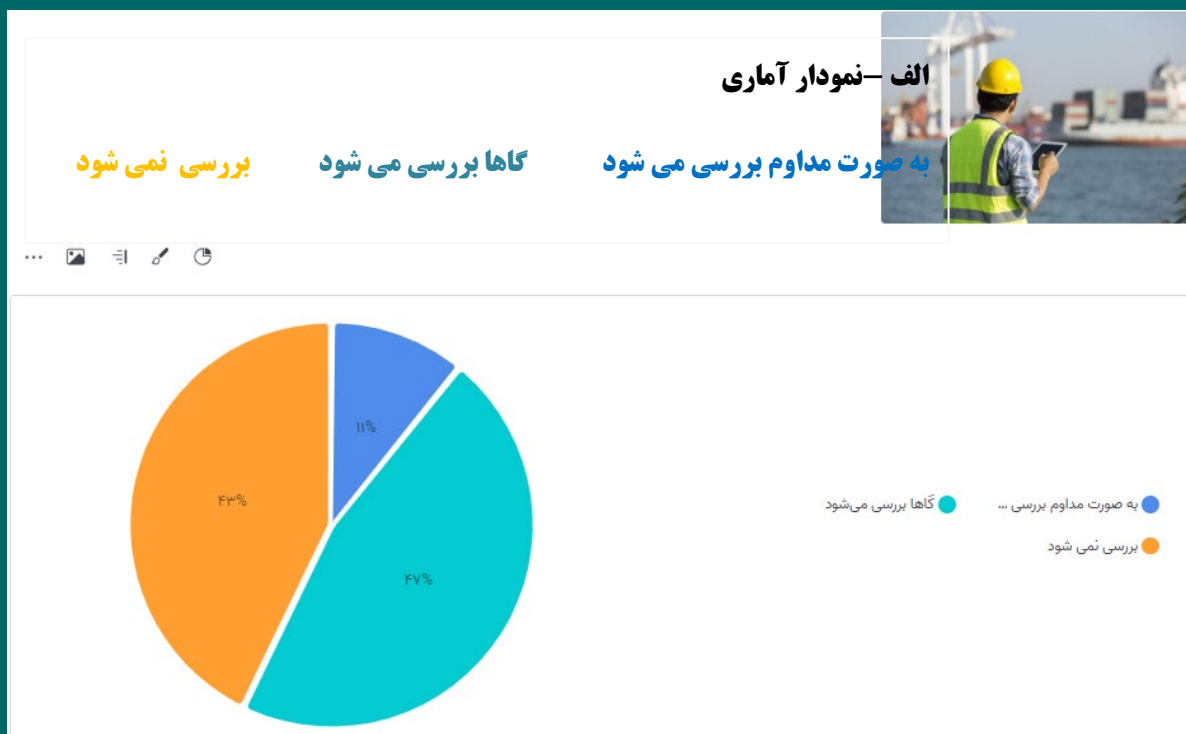
ب- تحلیل نتیجه گیری:

عدم آگاهی بیش از ۳۳ درصد از دریانوردان که در این پویش شرکت نموده اند زمینه را جهت عدم استفاده از این نمونه قرارداد فراهم نموده و به عبارتی عملاً ۶۶ درصد دریانوردان از این قرارداد در رابطه استخدامی و کاری با کارفرما استفاده نمی کنند این آمار در کنار ۲۸ درصد استفاده موردی و خاص، نتایج ضعیفی از اجرا و استفاده از قرارداد کار می باشد. این در حالی است که این نمونه قرارداد کار مختص دریا، پس از دو سال جلسات کارشناسی مشترک چند جانبه و با حضور نمایندگان از دولت، کارگران و کارفرمایان تنظیم شده است. در حال حاضر نیز، پس از یک سال از ابلاغ عمومی این نمونه قرارداد، این انجمن باز خورد مکتوب و یا اعتراض رسمی مبنی بر وجود ایراد از آن دریافت ننموده است. این مسئله در کنار عدم استفاده گسترده از آن، بیانگر نبود عزم راسخ بالاخص در بخش مالکین شناور ها برای شفاف سازی و قانونمند سازی رابطه خود با دریانوردان می باشد. جالب آنجاست که مجموعه رسانه ای و اطلاع رسانی دریایی نیز نتوانسته در حد قابل قبول این قرارداد را معرفی نماید و ۳۳ درصد از وجود آن بی اطلاع و ۳۳ درصد دیگر نیز علی رغم آگاهی از آن، بدون استفاده از یک نمونه قرارداد رسمی به استخدام کارفرما در آمده ان

ج- اقدامات پیشنهادی:

البته با توجه به تعدد شکایات دریافتی تعداد قابل توجهی از این استخدام ها بدون هیچگونه نوشته مکتوب رسمی و بیشتر به صورت قول و قرار کلامی صورت می گیرد و دریانورد با وعده صدور قرارداد بر روی شناور حاضر و مشغول به کار می گردد اما هیچگاه این قرارداد صادر نمی شود و اگر هم صادر شود به دریانورد داده نخواهد شد. به هر رو اینکه پس از یکسال ۶ درصد به صورت مداوم از این قرارداد استفاده می کنند و ۲۸ درصد در موارد خاص از آن بهره می گیرند گامی رو به جلو اما ناکافی و متزلزلی است که باید با اطلاع رسانی گسترده و نظارت دقیق توسعه یابد . مسلماً پس از کاربرد گسترده باید این امکان فراهم گردد تا بر اساس بازخوردهای دریافتی، ایرادات احتمالی این نمونه قرارداد کار در ویرایش های بعدی مرتفع گردد.

سوال دهم : آیا در بازرسی بندری ، الزامات مقابله نامه کار دریایی MLC و اسناد قانون کار وبیمه بررسی می گردد ؟



ب- اقدامات پیشنهادی :

با توجه به نتیجه بالا و مطابق نتایج سوال هشتم ، ضروری است تا بازرسی بندری هر از گاهی مانوری سرتاسری در تمامی بنادر جهت بررسی شناورها در رعایت الزامات MLC و سایر قوانین مرتبط با استخدام و حقوق دریانوردان در نظر بگیرند