

The Legal Protection of Maritime Workers in Light of Jordanian Legislation and International Labor Standards

Omar Ahmad Al-Araishy*^{ID}

Department of Comparative Law, Faculty of Sheikh Noah El-Qudha for Sharia and Law, The World Islamic Science & Education University, Amman, Jordan

Received: 16/11/2024

Revised: 24/11/2024

Accepted: 22/12/2024

Published: 4/5/2025

* Corresponding author:
omar.alaraishy@gmail.com

Citation: Al-Araishy, O. A. (2025). The Legal Protection of Maritime Workers in Light of Jordanian Legislation and International Labor Standards . *Dirasat: Shari'a and Law Sciences*, 52(4), 9759. <https://doi.org/10.35516/law.v52i4.9759>

Abstract

Objectives: This study aims to clarify the concept of a maritime worker, the meaning of a maritime employment contract and its legal nature, highlight the key rights enjoyed by maritime workers and the mechanisms that contribute to protecting their rights, and evaluate the effectiveness of Jordanian legislation in enhancing the rights of maritime workers and providing a suitable working environment for them, as well as its alignment with international labor standards.

Methods: In this study, the researcher followed a descriptive and analytical approach. The descriptive approach involves outlining the legal provisions governing the maritime worker and the maritime employment contract, while the analytical approach focuses on analyzing the legal texts in the Maritime Trade Law and the Labor Law, drawing on legal scholarship and judicial rulings, and comparing them with international labor standards set by the International Labour Organization.

Results: The study found several conclusions, including that the maritime employment contract is subject to the provisions of the Labor Law in cases not covered by the Maritime Trade Law. Additionally, the regulation of the maritime employment contract by the Jordanian legislator has created legal issues, including the failure to include the basic elements of a maritime employment contract in the definition of a maritime worker.

Conclusions: It is necessary to review the legislation governing the work of maritime workers to align it with international labor standards, especially the Maritime Labour Convention, and with the current Labor Law to keep pace with developments in the maritime transport sector.

Keywords: Maritime worker; ships; maritime worker rights; labor law.

الحماية القانونية للعمال البحارة في ضوء التشريع الأردني ومعايير العمل الدولية

عمر أحمد العرايشي*

قسم القانون المقارن، كلية الشيخ نوح القضاة للشريعة والقانون، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان، الأردن

ملخص

الأهداف: تهدف هذه الدراسة إلى بيان مفهوم العامل البحري، والمقصود بعقد العمل البحري وطبيعته القانونية، وبيان أبرز الحقوق التي يتمتع بها العامل البحري والآليات التي تساهم في حماية حقوقه، والتعرف إلى مدى كفاءة التشريعات الأردنية؛ لتعزيز حقوق العامل البحري، وتوفير بيئة عمل لائقة له، ومدى انسجامها مع معايير العمل الدولية. **المنهجية:** اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي؛ فالمنهج الوصفي القائم على وصف الأحكام القانونية الناظمة للعامل البحري، وعقد العمل البحري، أما المنهج التحليلي فمن خلال تحليل النصوص القانونية في قانون التجارة البحرية، وقانون العمل مستعيناً في ذلك باجتهاد الفقه القانوني والاجتهاد القضائي، ومقارنتها بمعايير العمل الدولية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية.

النتائج: لقد توصلت هذه الدراسة إلى عدد من النتائج منها، أن عقد العمل البحري يخضع لأحكام قانون العمل في الحالات التي لم ينص عليها قانون التجارة البحرية، بالإضافة إلى أن تنظيم المشرع الأردني لعقد العمل البحري قد خلق إشكاليات قانونية منها عدم تضمين تعريف العامل البحري للعناصر الأساسية لعقد العمل البحري.

الخلاصة: إعادة النظر بالتشريع الذي يحكم عمل العامل البحري بما ينسجم مع معايير العمل الدولية وخاصة اتفاقية العمل البحري، وكذلك مع قانون العمل النافذ حتى يواكب تطورات قطاع النقل البحري.

الكلمات الدالة: العامل البحري، السفن، حقوق العامل البحري، قانون العمل.



© 2025 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

المقدمة

يعدّ قطاع النقل البحري من أكبر القطاعات في العالم التي تساهم في حركة التجارة العالمية، ومهنة العامل البحري تعتبر من أكثر المهن أهمية في العالم، وأن توفير بيئة عمل لائقة وتحسين ظروف وشروط العمل وتعزيز السلامة والصحة المهنية يجعل من القطاع البحري أكثر استدامة وأكثر إنتاجية، لذلك واهتماماً من قبل المنظمة البحرية الدولية حددت تاريخ الخامس والعشرين من حزيران/يونيو من كل عام؛ ليكون احتفالاً بالعمال البحارة، تقديراً لجهودهم في دفع عجلة التجارة البحرية واستدامتها وتطورها.

أهداف الدراسة

انطلاقاً من ذلك، تهدف هذه الدراسة إلى بيان مفهوم العامل البحري، والمقصود بعقد العمل البحري وطبيعته القانونية، وبيان أبرز الحقوق التي يتمتع بها العامل البحري والآليات التي تساهم في حماية حقوقه، والتعرف إلى مدى كفاءة التشريعات الأردنية؛ لتعزيز حقوق العامل البحري وتوفير بيئة عمل لائقة له، ومدى انسجامها مع معايير العمل الدولية.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في عدم نيل التشريعات التي تحكم عمل العمال البحارة بالدراسة التي تتناسب مع أهميتها، فضلاً عن عدم الاهتمام التشريعي بتلك الفئة من خلال عدم تطور التشريعات التي تحكمهم منذ صدور قانون التجارة البحرية رقم 12 لسنة 1972، وإلى جانب ذلك تكمن الأهمية في التعرف إلى مفهوم العامل البحري في ظلّ التشريعات النازمة للعمل البحري، والبحث في التنظيم القانوني الذي يحكم عمل العامل البحري، والضمانات القانونية وآلياتها التي وفرتها تلك التشريعات وفقاً لمعايير العمل الدولية.

مشكلة الدراسة

تكمن إشكالية هذه الدراسة من حيث إن المشرع الأردني في قانون التجارة البحرية رقم 12 لسنة 1972 قد وضع قواعد قانونية تنظم العمال البحارة إلا أنها لم تخضع لأي تعديل حتى يومنا هذا في ظلّ تطور بيئة الأعمال وصدور اتفاقية العمل البحري في عام 2006، الأمر الذي يدعو إلى دراسة مدى تنظيم التشريع الأردني لعمل البحارة وتوفير الحماية القانونية لهم، ومدى انسجامها مع معايير العمل الواردة في قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته، ومدى توافقها مع معايير العمل الدولية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية (ILO) وهذا يثير العديد من التساؤلات تتمثل بما يلي:

- 1- ما المقصود بعقد العمل البحري؟ وما هي الطبيعة القانونية له؟
- 2- ما المقصود بالعامل البحري؟
- 3- ما الحقوق التي يتمتع بها العامل البحري؟
- 4- ما الوسائل التي توفر حماية لحقوق العامل البحري؟

منهج الدراسة

سيتبع الباحث المنهج الوصفي والتحليلي، فالمنهج الوصفي القائم على وصف الأحكام القانونية النازمة للعامل البحري وعقد العمل البحري، وأما المنهج التحليلي فمن خلال تحليل النصوص القانونية في قانون التجارة البحرية، وقانون العمل مستعيناً في ذلك باجتهاد الفقه القانوني والاجتهاد القضائي، ومقارنتها بمعايير العمل الدولية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية (ILO).

خطة الدراسة

في سبيل معالجة إشكالية هذه الدراسة وللوصول إلى النتائج المرجوة منها سنقسم هذا البحث إلى ما يلي:

المبحث الأول: ماهية العمل البحري، وذلك من خلال مطلبين نتناول في الأول مفهوم عقد العمل البحري، وأما المطلب الثاني فيتناول تعريف العامل البحري.

المبحث الثاني: التنظيم القانوني للعامل البحري، وذلك من خلال مطلبين نتناول في الأول حقوق العامل البحري، وأما المطلب الثاني فيتناول الآليات القانونية لضمان تمتع العامل البحري بحقوقه.

المبحث الأول: ماهية العمل البحري

لتحديد ماهية العمل البحري لا بد لنا من معرفة مفهوم عقد العمل البحري من خلال الوقوف على تعريفه وطبيعته القانونية، ومن ثم بيان تعريف العامل البحري وفق التشريع الأردني ومعايير العمل الدولية، وسنخصص لبحت كل موضوع من هذين الموضوعين مطلباً مستقلاً وعلى النحو التالي:

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل البحري

يُعدُّ العمل في البحر من الأعمال التي تُعرض العمال إلى العديد من الأخطار والحوادث، وهذا يتطلب توفير الحماية للعمال البحارة من خلال الإشراف على عقود عملهم، وإلزام مجهزة السفينة أو وكيله بتقيد بنود وشروط عقد الاستخدام البحري في دفتر البحارة، وأن السلطة البحرية مكلفة من التحقق من استخدام جميع العمال البحارة بموجب عقود عمل، والتأكد من معرفتهم لمضمونه وقبولهم به (قانون التجارة البحرية، المادة 1/132).

وهذا يتطلب البحث في تعريف عقد العمل البحري، وذلك من خلال الفرع الأول، ومن ثم التعرض لموضوع الطبيعة القانونية لعقد العمل البحري وذلك في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف عقد العمل البحري

بالرجوع إلى قانون التجارة البحرية نجد بأنها لم تُعرّف عقد العمل البحري، إلا أنها نظمت الأحكام القانونية التي يجب أن تتوافر في عقد العمل البحري في الباب الخامس منه ضمن المواد من (131) وحتى (169)، مع الإشارة إلى أن المشرع الأردني لم يستخدم مصطلح "عقد العمل البحري" إنما استخدم مصطلح "عقد استخدام" في نص في المادة (133) من قانون التجارة البحرية التي حددت البيانات الواجب ذكرها في عقد العمل البحري، ولا فرق في التسمية التي اطلقها المشرع الأردني المتمثل بعقد استخدام، عما هو مستقر عليه فقهاً وقضاً في إطلاق مصطلح عقد العمل على العلاقة التعاقدية العمالية، وإن كنا نفضل استخدام مصطلح "عقد العمل البحري" لأنه هو الاصطلاح الذي ينسجم مع اصطلاح "عقد العمل" الوارد في قانون العمل مع تمييزه بأنه يقتصر على العلاقة البحرية.

وأما اتفاقية العمل البحري فقد عرفت عقد العمل البحري باستخدام مصطلح "اتفاق استخدام البحارة" في المادة (1/2) بأنه "هو كل من عقد الاستخدام وبنود الاتفاق" (www.ilo.org).

وبالرجوع إلى أقوال الفقه في تعريف عقد العمل البحري، نجد بأن هنالك من عرّفه بأنه "عقد يلتزم بمقتضاه شخص بأن يعمل على ظهر السفينة مقابل أجر يتعهد المجهز بدفعه، ويخضع هذا الشخص لإشراف ربان السفينة وفقاً للعقد المبرم" (العطير، 2014، 167)، كما وعرفه جانب آخر بأنه "العقد الذي يلتزم بمقتضاه شخص بالعمل في سفينة بمقابل أجر تحت إشراف المجهز أو الربان" (طه، 1995، 176).

وباستقراء تلك التعريفات يتبين للباحث بأنها قد اقتصر على تأدية العمل من قبل شخص على ظهر السفينة مقابل أجر، وحددت نوع التبعية والمتمثل بالتبعية القانونية الفنية (الإشرافية) التي تمارس من قبل مجهزة السفينة أو الربان، وحيث يقصد بالتبعية القانونية الفنية التي تعدّ أحد صور التبعية القانونية خضوع العامل للإشراف والتوجيه الكامل لصاحب العمل في كافة دقائق العمل وتفصيله، وأن هذه الصورة لا توجد إلا إذا كان العامل لدى صاحب العمل في حرفته أو مهنته (الأهواني، 2020، 140)، ويكفي لقيام رابطة التبعية توافر التبعية القانونية التنظيمية التي يتولى صاحب العمل تنظيم ظروف العمل من حيث أوقاته ومكانه وقواعد الإجازات دون أن يشرف على العامل في عمله من الناحية الفنية (أبو شنب، 2010، 86).

وهذا يدعو إلى إثارة تساؤلات عديدة منها ما يلي:

- 1- من هو هذا الشخص الذي يرتبط بالعلاقة العقدية؟
- 2- اقتصر التعريفات على تحديد التبعية القانونية الفنية دون الإشارة إلى التبعية التنظيمية، فهل يخرج من نطاق عقد العمل البحري من تتوافر فيه هذه الأخيرة؟

3- لم يحدد أشكال العقد ما إذا كان شفهي أم مكتوباً، مما يثير تساؤل حول العقود الشفهية؟

وبما أن عقد العمل البحري شكّل من أشكال عقد العمل عموماً، فإن ما ينطبق على عقد العمل سينطبق بالنتيجة على عقد العمل البحري، فشأن عقد العمل البحري أي عقد عمل، وذلك بأن يكون العامل البحري مأجوراً ابتداءً ويخضع للقواعد التي تنظم الأجر من حيث القيمة والاستحقاق والحماية، وأن يكون العامل البحري تابعاً فمعيار التبعية هو الذي يميز عقد العمل عن غيره من العقود، كما ويقضي أن يُنفذ على ظهر السفينة وفي إطار العمل البحري (الذنيبات، 2020، 22).

وعليه، يجد الباحث بأن التعريف الأكثر ملائمة هو أن عقد العمل البحري بأنه كل اتفاق شفهي أو كتابي لمدة محدودة أو لسفرة كاملة يؤدي بمقتضاها العامل على ظهر السفينة مقابل أجر وذلك تحت إدارة أو إشراف المجهز أو من يفوضه.

ومن خلال هذا التعريف يكون قد عالج مسألة الاتفاق الشفهي حيث إن (132) من قانون التجارة البحرية، وإن قد ألزمت تدوين بنود وشروط عقد العمل البحري في دفتر البحارة، إلا أنه فرض حرية اثبات التعاقد بكافة طرائق الإثبات في حال كان العقد غير مكتوب ذلك أن الكتابة للإثبات وليست للانعقاد (الأهواني، 2020، 379)، وبالتالي يحق للعمال البحري باعتباره الطرف الضعيف في العقد (نايل، 2014، 34) هذا من جانب، ومن جانب آخر عالج هذا حرصاً من المشرع على حماية حقوق العامل البحري باعتباره الطرف الضعيف في العقد (نايل، 2014، 34) هذا من جانب، ومن جانب آخر عالج هذا التعريف مسألة التبعية القانونية بمفهومها الواسع التي استقر عليها قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته حيث يشمل التبعية القانونية الفنية والتنظيمية، فمعيار التبعية القانونية هو الذي يميز عقد العمل عن غيره من العقود وخاصةً عقد المقاولة، ذلك أن المفاول يؤدي عمله بشكل مستقل عن صاحب العمل الذي يقدم له العمل ودون إشراف منه (الداودي، 2015، 68).

والذي دعى الباحث إلى تبني التبعية القانونية صورتها الفنية والتنظيمية، وليس التبعية الاقتصادية التي تشترط توافر عنصرين فقط في علاقة العمل هما اعتماد العامل على عمله كمصدر رزق وحيد له، واستثناء صاحب العمل بكل مجهود العامل (المغربي، 2024، 25)، وذلك انسجماً لتبني المشرع الأردني التبعية القانونية بمفهومها الواسع عند تعريفه لعقد العمل (قانون العمل، المادة (2))، فإذا قدّم العامل عمله تحت أي صورة من صور التبعية القانونية سواء بإشراف صاحب العمل -التبعية الفنية- أو إدارته -التبعية التنظيمية- فإن العامل يكون تابعاً لصاحب العمل (المغربي، 2024، 27)، وهذا ما تبناه القضاء الأردني في العديد من أحكام محكمة التمييز الأردنية (تميز حقوق، 2023/6616).

وما يثار من تساؤل حول العامل البحري هل يشترط بأن يكون العامل البحري أردني الجنسية أم يجوز بأن يكون من غير الأردنيين؟ نستنتج من نص المادة (136) من قانون التجارة البحرية بأن المشرع يفرق بين العمال البحارة الذين يعملون ضمن الأقاليم التابع للدولة، وبين ممن يتنقلون بين الأقاليم الدولية، فالعمال البحارة الذين يعملون ضمن الأقاليم التابع للدولة ألزم المشرع الأردني بأن يكون جنسية العامل البحري من الجنسية الأردنية بهدف تشجيع الأردنيين للعمل في الموانئ الأردنية (العطير، 2014، 170)، وأما العمال البحارة ممن يتنقلون بين الأقاليم الدولية فقد اشترط المشرع استخدام عدد لا يقل عن خمس الطاقم من الجنسية الأردنية ويجوز استخدام ما يزيد على ذلك من غير الأردنيين وفي حال عدم توافر أردنيين يجوز تجاوز هذه النسبة، وانصرف الأمر على العمال البحارة من الفنيين كالريان والمهندسين الذين يشترط أن يكونوا أردنيين الجنسية ما لم يتعذر توافر أردنيين يقومون بتأدية تلك الأعمال.

ولكن التساؤل الذي يثار في هذه المسألة، هل يتطلب الحصول على تصريح عمل للعمال البحارة من غير الأردنيين؟ للإجابة على هذا التساؤل نجد بأن قانون التجارة البحرية لم تنطرق إلى ضرورة حصول غير الأردني على تصريح عمل في حال استخدام المالك أو المجهز لعمال بحري غير أردني، وهذا يدعو إلى تطبيق أحكام القواعد العامة في قانون العمل حيث نصت المادة (12) من قانون العمل على ضرورة حصول غير الأردني على تصريح عمل من وزارة العمل، وكذلك الأمر بالنسبة للأحكام القانونية الواردة في المواد (13-16) من نظام تأشيرة الدخول والعمل والإقامة في منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة رقم (90) لسنة 2000 بالنسبة للمؤسسات الخاضعة لقانون منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة رقم (32) لسنة 2000 وتعديلاته.

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لعقد العمل البحري

الأصل في العقود هو مبدأ الرضاية وبمقتضاه ينعقد العقد بتوافر إرادتين صحيحتين، وعقد العمل البحري هو عقد رضائي يتطلب توافق الإرادتين بين طرفي العقد وتلاقي الإيجاب والقبول، وهو من العقود الملزمة للجانبين التي تفرض على كل من الطرفين التزامات نظمها المشرع في قانون التجارة البحرية.

ويثار التساؤل حول مدى اعتبار عقد العمل البحري كعقد عمل بالمفهوم الوارد في قانون العمل؟ أم أنه يعتبر عقد له طبيعة قانونية تختلف عن العقود الأخرى؟

وللإجابة عن التساؤل نجد بأن القضاء الأردني قد تصدّى لهذه المسألة حيث قضت محكمة التمييز الأردنية بأنه "وإن كان ملاحاً ينطبق عليه تعريف (الملاح) الوارد في قانون التجارة البحرية فهو أيضاً عامل بالمعنى الوارد في قانون العمل الأردني والمميزة صاحب عمل وينطبق عليهما قانون العمل وفق نص الفقرة (أ) من المادة (3) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته، وهذا القانون لم يستثن المستخدمين على السفن التجارية ملاحين أو مستخدمين آخرين ممن يطبق قانون العمل عليهم وعلى أصحاب السفن" (تميز حقوق، 2013/2733).

وبالرجوع إلى أحكام المادة (3) من قانون العمل نجد بأنه يستثنى من تطبيق هذا القانون الموظفين العاميين وموظفي البلديات وأن علاقته التي تربط بين مالك السفينة أو المجهز والعمال البحري هي علاقة عمالية، ولا تعتبر من الحالات المستثناة من القانون، وبالنسبة فإن قانون العمل هو الواجب التطبيق على عقود العمل البحرية.

ويجدر الإشارة إلى أن المشرع في قانون التجارة البحرية فرض عدداً من الشروط الواجب توافرها في العامل البحري حتى يكون عقد العمل البحري صحيحاً، وإلى جانب تلك الشروط فإنه يشترط تطبيق الشروط الواردة في اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 وتعديلاتها، وذلك بموجب تعليمات

تطبيق اتفاقية العمل البحري وتعديلاتها لسنة 2017 والتي ألزمت في المادة (3) منها باعتبار اتفاقية العمل البحري نافذة بالنسبة للغايات المتوخاة منها، وجزءاً لا يتجزأ من هذه التعليمات (الجريدة الرسمية عدد 5444، 2017/2/16).

ويجد الباحث بأن إصدار تعليمات من قبل الهيئة البحرية الأردنية تفرض بموجبها نفاذ أحكام اتفاقية العمل البحري بجانبه الصواب التشريعي؛ ذلك أن حكومة المملكة الأردنية الهاشمية قد وافقت على الانضمام إلى اتفاقية العمل البحري بموجب قرارها رقم (6376) بتاريخ 2014/11/5 وبذلك تكون الحكومة مارست صلاحيتها وفق المادة (33) من الدستور الأردني، مما يترتب عليه أحكام اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 تسمو على أحكام القوانين الوضعية المنظمة لموضوع واحد دفعاً لما استقر عليه الفقه القانوني الدولي واجتهاد محكمة التمييز (تمييز حقوق، 2003/3968)، وهذا ما أكدت عليه المحكمة الدستورية في قرارها رقم (2020/1) بأن "المعاهدات الدولية لها قوتها الملزمة لأطرافها، ويتوجب على الدول احترامها، طالما ظلت قائمة ونافاذة، ما دام أن هذه المعاهدات تم إبرامها والتصديق عليها، واستوفت الاجراءات المقررة لنفاذها".

وأكدت على ذلك أيضاً محكمة التمييز بأنه "تسمو الاتفاقيات بين الدول في مرتبتها على القوانين الداخلية، وهي واجبة التطبيق والاحترام ولا يرد القول بأن الجهة المقابلة غير ملتزمة بأحكامها؛ لأن مخالفة الاتفاقيات والقوانين إن صح ذلك لا تقابل بالمثل من قبل المحاكم وإلا تكون قد خرجت على رسالتها المتمثلة بتطبيق القانون واحترامه" (تمييز حقوق، 2005/1477).

وبالنتيجة، فإن إصدار تعليمات لنفاذ اتفاقية العمل البحري يخالف المراتب التشريعية المستقر عليها فقهاً وقضاً مما يجعل هذه التعليمات بمثابة كاشفة لحالة قانونية مفروضة حكماً بموجب أحكام الدستور.

المطلب الثاني: تعريف العامل البحري

سنتناول هذا المطلب في فرعين: نعالج في الفرع الأول تعريف العامل البحري وفقاً للتشريع الأردني، في حين نعالج في الفرع الثاني تعريف العامل البحري وفقاً لمعايير العمل الدولية، وعلى التفصيل الآتي:

الفرع الأول: تعريف العامل البحري وفقاً للتشريع الأردني

يندرج تحت مفهوم العامل عموماً نوع خاص وهو العامل البحري، وما ينطبق على العامل عموماً سينطبق على العامل البحري نتيجة لذلك بكل ما يفرضه هذا التوصيف من أحكام، إلا أن المشرع قد وضع تنظيم قانوني خاص للعامل البحري، الأمر الذي يقتضي الوقوف على مدلول كل من هذه المصطلحات.

فالعامل سندا لنص المادة (2) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته هو "كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر، ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته، ويشمل ذلك الأحداث، ومن كان قيد التجربة أو التأهيل"، وبغض النظر عن نوع عمل العامل أو مركزه الاجتماعي أو ظروفه الاقتصادية ومدى ثقافته فيكفي توافر التبعية والأجر في العلاقة التعاقدية (الأهواني، 2020، 134).

وأما بخصوص العامل البحري، نجد بأن المشرع الأردني قد استخدم مصطلح "الملاح" للإشارة إلى العامل البحري وسندا لنص المادة (131) من قانون التجارة البحرية رقم 12 لسنة 1972 وتعديلاته كان تعريفه بأنه "هو كل شخص استخدم على متن سفينة للقيام برحلة بحرية"، حيث شمل المشرع الأردني جميع الأشخاص العاملين على ظهر السفينة كالربان وضباط السفينة والمهندسين والفنيين وغيرهم (العطير، 2014، 166).

وعلى الرغم من اختلاف المصطلحات التي استخدمها المشرع الأردني كمصطلح "الملاح" عن المصطلح المتعارف عليه وهو "العامل البحري" إلا أنه بالنتيجة يقصد بالملاح هو "البحار" أو "العامل البحري"، ذلك أن اختلاف المسميات التي تستخدم تدل على معنى واحد (جاسم، 2019، 14).

ونجد بأن ما ذهب به المشرع الأردني بشمول الربان والمرشد والمتدربين بتعريف (الملاح) –أي العامل البحري- يضيي حماية قانونية أوسع مما ضيق بعض التشريعات واسعا كالتشريع البريطاني الذي اقتصر تعريف العامل البحري (SEAMAN) على الذي يتم استخدامه أو الارتباط معه بأي صفة على ظهر السفينة دون أن يشمل الربان والمرشد والمتدربين حيث نصت المادة (742) من قانون الشحن التجاري لسنة 1894 بأن "البحار هو كل شخص (باستثناء الربان والمرشدين والمتدربين المتعاقدين والمسجلين حسب الأصول) الذي يعمل أو يستخدم بأي صفة على متن السفينة" (Merchant Shipping Act 1894, Art 742).

وعلى الرغم من موقف المشرع الأردني في تعريفه للعامل البحري بشمول كل من على ظهر السفينة يتم استخدامه بغض النظر عن طبيعة عمله على ظهر السفينة، وسواء كانت ملكية عامة أو ملكية خاصة، طالما كانت الرحلة البحرية تجارية، باستثناء الفئات التي تخرج من نطاق تطبيق اتفاقية العمل البحري كالعاملين على السفن الحربية وسفن صيد الأسماك، إلا أننا نجد بأن هذا التعريف يعد قاصراً عن شمول جميع العناصر الأساسية التي يجب أن تتوافر في العامل و تتمثل بالعمل، والأجر، والتبعية، الوارد في تعريف العامل في المادة (2) من قانون العمل.

وقد حظي العامل البحري بشيء من اهتمام القضاء الأردني، فقد قضت محكمة التمييز الأردنية بأن الملاح وإن انطبق عليه تعريف (الملاح) الوارد في قانون التجارة البحرية فهو أيضاً عامل بالمعنى الوارد في قانون العمل الأردني والمميزة صاحب عمل وينطبق عليهما قانون العمل وفق نص الفقرة (أ) من المادة (3) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته (تمييز حقوق، 2022/4777).

وأما من جانب الفقه فعرفه جانب بأنه " كل من يلتزم بالعمل على سفينة تجارية بحرية متصلاً بالرحلة البحرية ومرتبطةً بعقد العمل البحري أياً كان طبيعة عمله ونوعه ومدته وإياً كانت مؤهلاته" (ابراهيم، 1991، 66)، وكذا عرفه جانب آخر بأنه "كل شخص مكلف بالعمل على متن سفينة بغرض القيام برحلة بحرية تجارية ومرتبطة بعقد عمل بحري ومسجل في سجل العاملين البحارة" (عطوان، 2017، 272).

ولعل هذه التعريفات حصرت العامل البحري بمن يعمل على ظهر السفينة بغض النظر عن ملكية السفينة أو نوع الرحلة البحرية، إلا أنها لم تعالج العناصر الأساسية للعامل الذي يجب أن يؤدي عملاً لقاء أجر، ويتبع لمالك السفينة أو المجهز، وعليه يجد الباحث بأن التعريف الأكثر مناسبة للعامل البحري بأنه هو كل شخص يؤدي عملاً على ظهر السفينة لقاء أجر، ويكون تابعاً لمالك السفينة أو المجهز أو من يمثلهم وتحت امرته.

الفرع الثاني: تعريف العامل البحري وفقاً لمعايير العمل الدولية

لطالما اهتمت منظمة العمل الدولية (ILO) بحماية حقوق العمال عموماً لمنع استغلال العمال وانتهاك حقوقهم، وبدورها هذا اعتمدت اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 في مؤتمر العمل الدولي في شهر شباط / فبراير 2006 بهدف تحديد المعايير الدولية لأول صناعة عالمية حقيقية في العالم والتي تساهم في عملية العولمة (Lucas, 2022,1)، وتُعرف هذه الاتفاقية باسم "ميثاق حقوق البحارة"، وتعتبر هذه الاتفاقية فريدة من نوعها نظراً لتأثيرها على ظروف عمل البحارة وعلى أصحاب السفن في آن معاً (www.ilo.org)، وقد صادق الأردن على هذه الاتفاقية في عام 2014 (الجريدة الرسمية العدد رقم 5317، 2014/12/16)، علماً بأنه قد أدخل العديد من التعديلات على هذه الاتفاقية في الأعوام 2014 و 2016 و 2018.

وتسري أحكام هذه الاتفاقية على السفن التي ترفع علم الدولة التي صادقت عليها (عوايل، 2015، 115)، وقد عرفت هذه الاتفاقية في المادة (2) الفقرة (1/و) "البحار" بأنه " كل شخص يكون مستخدماً أو مشغلاً أو عاملاً بأي صفة كانت على متن سفينة تنطبق عليها هذه الاتفاقية"، وبذلك وفق هذا التعريف يكون البحار أو العامل البحري هو أي شخص يتم استخدامه على ظهر السفينة دون الاعتداد بطبيعة عمله أو طبيعة الرحلة التي تقوم بها وسواء أكانت السفن مملوكة ملكية عامة أو خاصة طالما أنها تقوم بأنشطة تجارية (عوايل، 2015، 115)، وتجدر الإشارة إلى أن اتفاقية العمل البحري قد استثنت أنواع من السفن من تطبيق أحكامها وهم: السفن التي تبحر فقط في المياه الداخلية، أو فقط بالقرب من الشاطئ، أو في مياه محمية أو مناطق تطبق عليها قوانين الميناء، وكذلك سفن صيد السمك، والسفن ذات البناء التقليدي، مثل المراكب والسفن الشراعية، بالإضافة إلى السفن الحربية والمساعدات البحرية (دليل من الـ ITF للبحارة حول اتفاقية للعمل البحري، 2017، 2).

وقد سبق اتفاقية العمل البحري إبرام اتفاقية عقود استخدام البحارة رقم 22 لسنة 1926 الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي عرفت "البحار" في المادة (2/ب) بأنه "كل من يستخدم أو يعمل بأي صفة على ظهر أي سفينة ضمن طاقمها، باستثناء ربان السفينة وقائدها والطلاب البحارة والتلاميذ على ظهر سفينة التدريب، والبحارة تحت التمرين إذا كانوا مرتبطين بعقد خاص للتدريب، ويستثنى كذلك ملاحو الأسطول الحربي ومن يعملون في خدمة الحكومة بصفة مستديمة" (www.ilo.org).

ومن خلال هذا التعريف نجد بأن التفكير السائد آنذاك على اقتصار مصطلح "البحار" أو "العامل البحري" على طاقم السفينة باستثناء بعض الفئات التي تعد لهم خصوصية في وجودهم على ظهر السفينة، كالربان والذي يعد في مركز مختلف عن باقي على من ظهر السفينة فهو ممثل مالك السفينة ويتحمل المسؤولية الكاملة عن إدارة السفينة وسلامتها وتنظيم شؤونها (العطير، 2014، 151)، حيث قضت محكمة التمييز الأردنية بأن "عمل الربان هو إدارة السفينة كما نصت على ذلك المادتان 114 و 125 من قانون التجارة البحري، وهو الممثل لمجهز السفينة ووكيله في إجراء العقود الضرورية ومنها عقود استخدام الملاحين كما تقضي بذلك المواد 117 و 123 و 135 و 142 من ذات القانون وكلها تفرق بين الربان والملاح وعمل كل منهما، بحيث يكون الربان رئيساً للملاح أثناء الرحلة البحرية والملاح تابع له بالإضافة إلى أن القانون المذكور أفرد فصلاً خاصاً بالأحكام القانونية المتعلقة بالربان وهو الفصل السابع من الباب الخامس من القانون كما نصت على ذلك المواد من 166-169 منه" (تمييز حقوق، 2003/1726).

إلا أن معايير العمل الدولية ومواكبتها للتطورات في أسواق العمل وبيئتها اتجهت إلى توفير حماية شاملة لكل من على ظهر السفينة مما دعى اتفاقية العمل البحري بشمول كل من على ظهر السفينة عند تعريفها لمصطلح "البحار" هذا من جانب، ومن جانب آخر دعت الجمعية العامة للأمم المتحدة الدول الأعضاء في الأمم المتحدة إلى تعيين البحارة وغيرهم من العاملين البحارة "كعمال رئيسيين" (key workers) وذلك تقديرًا لدورهم الكبير في المحافظة على سلاسل التوريد خاصة في ظل جائحة كورونا والسعي لتوفير الحماية القانونية والاقتصادية والاجتماعية لجميع العاملين على السفن (www.imo.org).

والحقيقة أن تعريف العامل البحري -البحار- في اتفاقية العمل البحري لم تعالج العناصر الأساسية التي يجب أن تتوفر في الشخص العامل على ظهر السفينة سواء من حيث الأجر أو التبعية، وبالمبحث في نصوص هذه الاتفاقية يتضح لنا ضرورة توافر الأجر في العلاقة التعاقدية، وكذلك بأن يأتمر العامل بأوامر مالك السفينة أو المجهز، وبالتالي نجد بضرورة شمول التعريف لتلك العناصر الأساسية.

حيث يجد الباحث بأن توافر التبعية والأجر في العلاقة التعاقدية هي التي تميزها عن غيرها من العقود المشابهة لعقد العمل، وأن العامل في عقد العمل يعمل تحت إشراف وتوجيه وإدارة صاحب العمل الذي يصدر تعليماته للعامل ومجازاته بحال مخالفته، وهذا ما يتوافر في جميع العاملين على

ظهر السفينة بما فهم الرّبان الذي يتبع لمالك السفينة أو مجهزها، وقد قضت محكمة الاستئناف الأردنية بأنه "ومن المعلوم أن رّبان السفينة تابع للمجهز وعمله ينحصر في حالتين واحدة فنية وهي قيادة السفينة، وثانية تجارية تتعلق بالأعمال المتصلة باستغلال السفينة كاستلام البضائع بقصد نقلها والإشراف على وضعها في المكان الملائم لها في السفينة والإلتزام بتسليمها إلى المرسل اليه وهو بذلك ليس له أي صفة تمثيل مالك السفينة أمام القضاء" (استئناف معان، 2009/746)، وهذا ما أكدت عليه محكمة التمييز الأردنية بأنه "يُستفاد من أحكام المادة (95) من قانون التجارة البحرية أنها ترتب المسؤولية التبعية على مالك السفينة عن جميع التزامات الرّبان واخطائه". (تمييز حقوق، 2021/5631).

المبحث الثاني: التنظيم القانوني للعامل البحري

لمعالجة التنظيم القانوني للعامل البحري يتطلب الوقوف على الحقوق المقررة للعامل البحري من حيث شروط العمل وتنظيم أوقات العمل والرعاية الصحية والوقائية، وهذا ما سنتناوله في المطلب الأول، وبعد ذلك معالجة وسائل تسوية النزاعات لضمان تمتع العامل البحري بحقوقه وفق التشريع الأردني، ومعايير العمل الدولية، وذلك في المطلب الثاني.

المطلب الأول: حقوق العامل البحري

يتمتع العامل البحري بالعديد من الحقوق التي يجب أن يلتزم مالك السفينة أو المجهز بتوفيرها للعامل البحري، وهذه الحقوق منها ما نص عليها المشرع الأردني في قانون التجارة البحرية أو قانون العمل كالأجر والرعاية الصحية والوقائية، ومنها ما نصت عليها اتفاقية العمل البحري كساعات العمل والاجازات.

فنعالج في هذا المطلب الحق في شروط العمل والمتمثل بالأجر وساعات العمل، وذلك في الفرع الأول، ومن ثم معالجة الحق في الرعاية الصحية والوقائية، وذلك في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الحق في شروط العمل

تشمل شروط العمل عموماً بشروط سن التشغيل والأجر وتنظيم أوقات العمل (تعليمات إجراءات التفتيش على الأنشطة الاقتصادية من قبل مفتشي وزارة العمل لسنة 2021، المادة 3)، وأما فيما يتعلق بعقد العمل البحري نجد بأن المشرع نظم سنّ العامل البحري وأجره، إلا أن المشرع الأردني لم ينص في قانون التجارة البحرية على تنظيم أوقات العمل كما عالجت اتفاقية العمل البحري، وهذا ما سنبينه على التفصيل الآتي:

أولاً: سنّ العمل

نظراً لطبيعة عمل البحارة فقد فرض المشرع الأردني قيد السنّ على العامل البحري، حيث لم يُجَز استخدام عامل بحري إلا إذا بلغ سن الرشد وإذا كان أقل من ذلك، فإنه يشترط الحصول على موافقة خطية من الولي أو الوصي (قانون التجارة البحرية، المادة 137)، وذلك بهدف إتاحة الوقت لنمو جسم الطفل وحماية صحته من جهة، ومن جهة أخرى إتاحة الفرصة للتعليم الأساسي، وتنمية ملكات الطفل (الأهواني، 2020، 322).

وعلى الرغم من عدم تحديد المشرع للحد الأدنى لسن العامل البحري الذي لا يجوز تشغيله حتى لو حصل على موافقة الولي أو الوصي، في هذه الحالة لا تخرج من إطار تطبيق الأحكام القانونية الواردة في قانون العمل حتى لو تم تنظيم اتفاقية العمل البحري لعام (2006) وقانون التجارة البحرية الأردني رقم (12 لسنة 1972) للشروط الموضوعية لعقود العمل البحري، الأمر الذي يدعو إلى تطبيق الأحكام القانونية الواردة في قانون العمل التي تخص تشغيل الأحداث (العطير، 2014، 169)، حيث لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشرة من عمره بأي صورة من الصور (قانون العمل، المادة 73)، وكذلك ضرورة تقديم صورة مصدقة عن شهادة الميلاد، وشهادة بلياقة الحدث الصحية للعمل المطلوب صادرة عن طبيب مختص ومصدقة من وزارة الصحة، وموافقة ولي أمر الحدث الخطية على العمل في السفينة (قانون العمل، المادة 76).

وهذا ينسجم مع ما ورد في اتفاقية العمل البحري التي حظرت استخدام أو تشغيل أو عمل أي شخص دون سن 16 سنة على متن السفينة البحرية (اتفاقية العمل البحري، اللائحة 1-1)، كما وحظرت العمل ليلاً على أي بحار دون سن 18 سنة، ويعرّف تعبير "ليلاً" التي تقع خلال الفترة التي تبدأ في وقت أقصاه منتصف الليل، وتنتهي في وقت أدناه الخامسة صباحاً مما يغطي فترة تسع ساعات على الأقل (اتفاقية العمل البحري، اللائحة 1-2).

وتهدف تلك القيود إلى توفير الحماية للبحارة الأحداث من الأخطار الصحية والمعنوية والبحرية وضمان سلامة الرحلة البحرية حتى يتمكن البحار من تأدية أعماله بكل كفاءة ومهارة عالية مما ينسجم مع الواجبات المنوطة به (العطير، 2014، 169).

ثانياً: الأجر

يلاحظ الباحث بأن المشرع الأردني لم يعرف الأجر في قانون التجارة البحرية، على خلاف المشرع الأردني عندما عرف الأجر في قانون العمل في المادة (2) منه، إلا أن جانباً من الفقه تصدّى لتعريف الأجر بأنه "يقصد بتعبير الراتب أو الأجر الأساسي هو الأجر عن ساعات العمل العادية التي يقوم بها العامل البحار ولا يشمل أجر العمل الإضافي أو المكافآت أو العلاوات أو الإجازات مدفوعة الأجر أو أي أجر إضافي آخر" (بن صابر، 2001، 8). وهذا يتوافق مع تعريف اتفاقية العمل البحري الذي فرق ما بين الأجر الأساسي والأجر الاجمالي حيث نصت بأنه "يعني تعبير الراتب أو الأجر

الأساسي، الأجر عن ساعات العمل العادية، أيًا كان تركيبه؛ ولا يشمل أجر العمل الإضافي أو المكافآت أو العلاوات أو الإجازات مدفوعة الأجر أو أي أجر إضافي آخر" (اتفاقية العمل البحري، اللائحة 2-1/2 ب)، وأما الأجر الاجمالي "هو الأجر أو الراتب الذي يشمل الأجر الأساسي والإعانات الأخرى المرتبطة بالأجور؛ ويمكن للأجر الإجمالي أن يتضمن التعويض عن جميع ساعات العمل الإضافية الفعلية وجميع الإعانات الأخرى المرتبطة بالأجور، أو يجوز أن يتضمن فقط بعض الإعانات الجزافية في جزء منها" (اتفاقية العمل البحري، اللائحة 2-1/2 ج).

حيث يكون أجر العامل البحري مقدراً على أساس شهري أو على أساس الرحلة البحرية أو باليوم، وقد يكون مقدراً كله أو بعضه بنسبة حصته من أجرة السفينة أو من الربح الحاصل من عمل السفينة (العطير، 2014، 175)، وقد ألزم المشرع في المادة (139) و (140) من قانون التجارة البحرية بأن يقبض الملاحون أجرة بنسبة مدة خدمتهم الفعلية أو إذا مددت السفرة أو تأجلت عن قصد فتزداد الأجور بنسبة مدة التمديد أو التأجيل، كما ويشترط تحديد طريقة الوفاء بالأجرة المتفق عليها (قانون التجارة البحرية، المادة 133)

وفي إطار الحماية القانونية للأجر، فقد وُضِعَ إطار حمائي من أي منازعات قد تثار في مسألة الأجور حيث عالجتها المادة (142) من قانون التجارة البحرية الوسيلة التي يجب اتباعها لتسوية النزاع، وذلك من خلال السلطة البحرية والتمثلة بالهيئة البحرية الأردنية وإذا لم تتمكن هذه السلطة من التوفيق بين المتعاقدين فإنها تنظم ضبطاً بذلك وتحولها إلى قاضي صلح العقبة.

وكذلك لا يجوز أن تزيد قيمة السلف الممنوحة للعامل البحري على خمس الأجرة المستحقة عند طلب التسليف (قانون التجارة البحرية، المادة 143)، وأن أجر الملاحين وأربابهم لا تقبل الحجز، ولا يمكن التنازل عنها (قانون التجارة البحرية، المادة 146).

وقد اعتبر المشرع الأردني أجرة العامل البحري ديوناً ممتازة، وفقاً لما نصت عليه المادة (50/ب) من قانون التجارة البحرية بأنه "الديون التالية وحدها ممتازة ودرجة امتيازها تحدد بحسب تاريخ ورودها: أ..... ب- الديون الناشئة عن عقد استخدام الریان والبحارة وسائر مستخدمي السفينة".

وهنا يثار التساؤل حول الحد الأدنى للأجر الذي يستحقه العامل البحري عن تأديته للعمل؟

بالرجوع إلى اتفاقية العمل البحري نجد بأنه ألزم الدول بضرورة تحديد الحد الأدنى للأجور البحارة دون المساس بمبدأ المفاوضة الجماعية الحرة، وذلك بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لمالك السفن والمنظمات الممثلة للبحارة (اتفاقية العمل البحري، اللائحة 2-2-3).

أما المشرع الأردني لم ينص في قانون التجارة البحرية على مسألة الحد الأدنى لأجر العامل البحري، ويجد جانب من الفقه -والذي يتفق الباحث معه- بأن العامل البحري يستحق أجره على أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور الذي تحدده اللجنة الثلاثية لشؤون العمل وفق أحكام المادة (52/ب) من قانون العمل التي نصت بأنه " تتولى اللجنة الثلاثية تحديد الحد الأدنى للأجور، وذلك بصورة عامة أو بالنسبة لمنطقة أو لمهنة معينة أو لفئة عمرية معينة على أن يؤخذ بعين الاعتبار مؤشرات تكاليف المعيشة التي تصدرها الجهات الرسمية المختصة، وتُنشر قرارات اللجنة في الجريدة الرسمية" حيث إن هذا التحديد يتسع للعمال البحارة الذين يمارسون أعمالهم ضمن السفينة وخدمة السفينة في عرض البحر (العطير، 2014، 175).

وبالنتيجة فإن الاتفاق على الأجر يجب أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور الذي أقرته اللجنة الثلاثية لشؤون العمل والبالغ مقداره 260 ديناراً (قرار صادر عن اللجنة الثلاثية لشؤون العمل بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور للعاملين في الأردن لسنة 2023، الجريدة الرسمية عدد 5855، تاريخ 2023/5/1)، وفي حال عدم الاتفاق على الأجر فيأخذ العامل البحري الأجر المقدر لعمل من نفس النوع إن وجد وإلا قدر طبقاً للعرف فإذا لم يوجد العرف تولت المحكمة تقديره بمقتضى أحكام قانون العمل باعتباره نزاعاً عمالياً على الأجر (قانون العمل، المادة 45).

ثالثاً: تنظيم أوقات العمل

إن وضع قواعد أمرية تستهدف تحديد أوقات وساعات العمل بهدف المحافظة على صحة العامل وطاقاته وعدم استنفاد قوته حتى يستمر أطول فترة ممكنة في الحياة العمالية (الأهواني، 2020، 513)، ولتمكين العامل من زيادة الإنتاجية بعد أن يتمتع فترة من الراحة لاسترجاع طاقته (الداودي، 2015، 117)، وقيام العامل بمسؤولياته اتجاه عائلته ومجتمعه.

وبتلك الاعتبارات نجد اتفاقية العمل البحرية وضعت أحكاماً قانونية لساعات العمل فعرفت في المعيار ألف 2-3 "ساعات العمل" بأنه " الوقت الذي يطلب فيه من البحار القيام بعمل لحساب السفينة"، وأن معيار ساعات العمل يقوم على أساس ثماني ساعات عمل يومياً ويوم راحة واحد في الأسبوع والراحة أيام العطلات العامة.

وهذا يتوافق مع ما نصت عليه المادة (56/أ) من قانون العمل التي نصت بأنه " لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يومياً أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون، ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة".

إلا أن اتفاقية العمل البحرية قد أجازت استخدام العامل البحري في اليوم الواحد بـ 14 ساعة كحد أقصى خلال فترة 24 ساعة في الأسبوع عن ألا تقل فترة الراحة بينهما على 10 ساعات، وكذلك أن لا تزيد على 72 ساعة في فترة سبعة أيام وأن لا تقل فترة الراحة في هذه الحالة على 77 ساعة خلال فترة سبعة أيام (اتفاقية العمل البحري، المعيار ألف 2-3/5 أ).

وأما بخصوص قانون التجارة البحرية نجد بأنها لم ينص على ساعات العمل اليومية، مما يتطلب تطبيق الأحكام الواردة في قانون العمل وكذلك اتفاقية العمل البحري التي تنسجم مع قانون العمل، وبالتالي لا يجوز الاتفاق على زيادة ساعات العمل عن الحد الأقصى المحدد في قانون العمل؛ لأنها من النظام العام وحتى لا يتم تعريض العامل البحري للإرهاق والاستهلاك وتقليل الإنتاجية (الداودي، 2015، 118)، حيث نصوص وأحكام قانون العمل الأردني بقواعد أمر لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها بما يُسلب العامل حقوقه أو ينتقص منها، فهي لذلك من متعلقات النظام العام بما فيها المادة (56) منه، فالأصل أن يعمل العامل ثماني ساعات (تميز حقوق، 2019/1711)، ولسوء الحظ معظم الدول صاحبة الأعلام تستخدم الحساب بناءً على الحد الأدنى لساعات الاستراحة، وهذا يعطي مرونة أكثر لمالك السفن، وذلك بأن يعمل العامل البحري لغاية 91 ساعة خلال فترة سبعة أيام (دليل من الـ ITF للبحارة حول اتفاقية للعمل البحري، 2017، 20).

كما راعت اتفاقية العمل البحري أحكام قانونية تتعلق بساعات العمل للعمال البحارة الذين تقل أعمارهم عن سن 18 من العمل وذلك بأن لا تزيد ساعات العمل اليومية على ثمانية ساعات وأربعين ساعة أسبوعياً مع منحهم فترة ساعة راحة يومياً.

الفرع الثاني: الرعاية الصحية والوقائية

تُعدُّ حماية العامل البحري من أي أخطار قد يتعرض لها أثناء عمله على السفينة محلاً للرعاية القانونية من أجل المحافظة على القوى المنتجة وحمايتها أثناء مساهمتها في بنية الدولة الاقتصادية (الداودي، 2015، 160)، مما يتطلب توفير وسائل رعاية العامل البحري من الناحية الصحية ووقايته من أخطار المهنة، إلى جانب دور العمال البحارة للحد من سوء صحتهم (Varotsi, 2008, p.187)، وأن التدريب على شروط السلامة والصحة المهنية والامتثال لسياسة السلامة له تأثير إيجابي على إنتاجية العمال البحارة (Chin-Shan, 2017, 332)، ومن جانب آخر من شأنه تقليل من حوادث التي قد يتعرض لها العمال البحارة (Oldenburg, 2010, 250).

ويلتزم مالك السفينة أو المجهز التثبت من اللياقة الصحية للعامل البحري حيث نصت المادة (147) من قانون التجارة البحرية بأنه "لا يمكن استخدام أي ملاح إلا بعد إخضاعه لمعاينة طبية يقوم بها طبيب تنتدبه دائرة الميناء، وأن استخدام الملاحين المصابين بأمراض سارية ممنوع ولا مفعول له، ويذكر في دفتر البحارة اتمام هذه المعاملة مع الإجازة الطبية للنزول في السفينة تحت طائلة غرامة تتراوح بين ثلاثة وعشرة دنائير، ويمكن مضاعفها في حالة التكرار"، ويجد جانب من الفقه بأن مخالفة المالك أو المجهز لهذا النص يؤدي إلى بطلان عقد العمل البحري كما لو تم استخدام عامل بحري مصاب بأحد الأمراض السارية (العطير، 2014، 170).

ويخالف الباحث هذا الرأي؛ ذلك أن بطلان عقد العمل البحري يرتب فقدان العامل البحري أي من حقوقه التي ترتبت أثناء سريان عقد العمل البحري واستخدامه هذا من جانب، ومن جانب آخر فإن المشرع لو رتب البطلان لما كان قد نص على فرض جزاءات على المالك أو المجهز في حال استخدام العامل البحري ولم يتثبت من لياقته الصحية، ويؤيد ذلك ما قضت به محكمة التمييز الأردنية بأنه متى ما استجمع عقد العمل سائر عناصره وفقاً للقواعد العامة فإنه يكون منتجاً لأثاره القانونية (تميز حقوق، 2003/3860)، وقد قضت أيضاً بأن "حقوق العامل المترتبة نتيجة عمله غير مرتبطة بحصوله على تصريح عمل إذ لا يعقل أن يحرم العامل من ثمرة كده وتعبه لمجرد أنه لم يحصل على تصريح عمل، ويؤكد ذلك ويعزز النص الوارد في الفقرة 12 من المادة ذاتها ومفاده: (يعاقب صاحب العمل.... حسب مقتضى الحال بغرامة....عن كل عامل أردني يستخدم بصورة تخالف أحكام هذا القانون....) أي أن هذا الوزر يتحملة رب العمل في مثل هذه الحالة، وليس العامل إذ كان على رب العمل أن يستوثق من حصول العامل على الشروط القانونية اللازمة لتشغيله وإلا فهو أي رب العمل يتحمل تبعه ذلك" (تميز حقوق، 2004/2958).

أما اتفاقية العمل البحري، فقد فرضت أحكاماً قانونية تلزم بتوفير الرعاية الصحية للعامل البحري أثناء عملهم على السفينة البحرية بهدف توفير الحماية الصحية للعاملين البحارة (دوبي، 2021، 81) وهذا ما نظمته من أحكام في الباب الرابع من اللائحة تحت عنوان (الحماية الصحية والرعاية الطبية والرفاهة وحماية الضمان الاجتماعي)، يفرض العمل على السفن في البحار أن يتولى مالك السفينة أو المجهز العناية بالعامل البحري وعلاجهم من أي أخطار مهنية يتعرضون لها، وذلك من باب مسؤولية صاحب العمل عن الأضرار التي تلحق بالعامل دون اعتبار لشروط الخطأ الذي يشترط فيه الإدراك (العطير، 2014، 180)، وكذلك ضمان حصول العامل البحري على حماية صحية ورعاية طبية مماثلتين قدر الإمكان لما يتوفر للعمال العاديين والحصول على الفور على التسهيلات الطبية للتشخيص والعلاج والخبرة الطبية (دوبي، 2021، 81).

كما وفرضت المادة (148) من قانون التجارة البحرية على مالك السفينة أو المجهز بأن يقوم بعلاج العامل البحري سواء أثناء خدمته على السفينة أو مغادرته السفينة، ويشترط بأن يكون ما تعرض له من جرح أو مرض ناجم عن تأديته لعمله أثناء السفر وبسببها حتى يتحمل مالك السفينة أو المجهز نفقات العلاج، وأما إذا كان ناجم عن خطأ العامل البحري الجسيم أو سُكر شديد فيتحمل العامل البحري نفقات العلاج من أجره (العطير، 2014، 180)، وهذا ما أكدته المشرع الأردني في المادة (152) من قانون التجارة البحرية التي نصت بأنه "إذا كان جرح الملاح أو مرضه مسبباً عن العصيان أو السكر أو مرجعه الوراثة أو الزهري فللملاح الحق بالمعالجة والغذاء ما دام على متن السفينة ولا حق له بالأجرة أو بالعتاء".

ويثار التساؤل في حالة إصابة العامل البحري بعجز كلي أو جزئي ما هي النفقات التي يتحملها مالك السفينة أو المجهز؟

وبالإجابة عن هذا التساؤل نجد بأن المشرع الأردني في المادة (153) من قانون التجارة البحرية قد أحال إلى تطبيق أحكام قانون العمل في حال تعرض العامل البحري للعجز الكلي أو الجزئي أثناء عمله، وبالعودة إلى قانون العمل نجد بأن تطبيق الأحكام المتعلقة بإصابات العمل وأمراض المهنة على العمال تشترط بأن لا تسري عليه أحكام قانون الضمان الاجتماعي النافذ (قانون العمل، المادة 86).

وبالرجوع إلى أحكام المادة (4) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته نجد بأنه لم يستثن العامل البحري من تطبيق أحكام هذا القانون، مما يؤدي بالنتيجة إلى أن القانون الذي يجب أن يطبق على العمال البحارة في حالة تعرضهم لأي إصابة العمل هو قانون الضمان الاجتماعي ضمن الأحكام الواردة في المواد من (26) وحتى (31) من ذات القانون.

المطلب الثاني: وسائل تسوية النزاعات لضمان تمتع العامل البحري بحقوقه

قد ينشأ عن تنفيذ أحكام عقد العمل البحري نزاع بين مالك السفينة أو المجهز والعامل البحري، وهذا يتطلب تسوية تلك المنازعات من خلال إيجاد المشرع لتنظيم قانوني يوفر الوسائل التي يمكن تسوية النزاعات بين طرفي عقد العمل البحري، وتلك الوسائل إما تكون وطنية وفهرها المشرع الأردني، وإما وسائل دولية وفهرتها معايير العمل الدولية، وهذا ما سنتناوله في فرعين مستقلين لكل منهما.

الفرع الأول: وسائل تسوية النزاعات وفق التشريع الأردني

إن الآليات التي تتعلق بالمنازعات التي قد تنشأ عن عقد العمل البحري إما أنها تتعلق بالأجور، وإما أنها تتعلق بالحقوق العمالية الأخرى، لذا سنفرق بينهما على التفصيل الآتي:

أولاً: النزاعات التي تتعلق بالأجور:-

لقد نظم المشرع في المادة (142) من قانون التجارة البحرية الوسيلة التي توفر الحماية لحقوق العامل البحري إذا تعرض لأي انتهاك في حقه بالأجر، حيث نصت على أنه "إن ما يثار من منازعات حول دفع الأجرة، وكل نزاع بوجه عام يقع بين ربان السفينة أو مجهزها والملاحين، يجب أن يرفع بقصد محاولة تسويته للسلطة البحرية المكلفة بنظام الملاحة في ميناء العقبة، وإذا لم تتمكن هذه السلطة من التوفيق بين المتعاقدين فإنها تنظم محضراً تدون فيه المنازعات التي أثارها المتعاقدان والمبالغ المدفوعة، ويحول هذا الضبط بناء على طلبها لقاضي صلح العقبة ولا تقبل أية دعوى أمام القضاء ما لم تتم معاملة التسوية هذه".

وبالتالي فإن أي نزاع بين العامل البحري وبين الربان أو مالك السفينة أو المجهز لا يقبل مباشرة أمام القضاء ما لم تقدم إلى السلطة البحرية في ميناء العقبة لتسوية النزاع والمتمثلة بالهيئة البحرية الأردنية التي تتولى تلك المهمة وفقاً لصلاحياتها المنصوص عليها في المادة (5/هـ) من قانون الهيئة البحرية الأردنية رقم (46) لسنة 2006 وتعديلاته والتي نصت بأنه "تتولى الهيئة في سبيل تحقيق أهدافها المهام التالية :- ... هـ- القيام بأعمال الرقابة والتفتيش البحري على السفن والمعدات البحرية داخل ميناء العقبة وضمن المياه الإقليمية الأردنية وفقاً للتشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية ذات العلاقة"، وأن تقديم دعوى مباشرة إلى المحكمة تجعل من الدعوى سابقة لأوانها، وهذا ما قضت به محكمة التمييز الأردنية بأنه "يتبين من نص المادة 142 من قانون التجارة البحرية أنها منعت تقديم الدعوى إلى المحاكم قبل عرض النزاع على السلطة البحرية لذلك يكون تقديم الدعوى مباشرة إلى المحاكم سابقاً لأوانه" (تمييز حقوق، 2005/4537).

وفي حالة عدم تمكن الهيئة البحرية من تسوية النزاع المعروض عليها يحال الضبط المنظم من قبلها لقاضي صلح العقبة للنظر في النزاع، وهذا ما أكدت عليه محكمة التمييز والتي اعتبرت بأن ما فرضه المشرع الأردني في المادة (142) من قانون التجارة البحرية "إنما يرجع إلى الاعتبارات الخاصة التي تتميز بها عقود العمل البحري التي يبرمها مالكو السفن مع الملاحين والبحارة والنابعة من خصوصية العمل البحري وأهميته الاقتصادية للدولة ولا يغير هذا النص من التكييف القانوني لعقد العمل البحري ولا يخرج الدعوى من نطاق المنازعات العمالية" (تمييز حقوق، 2013/2733).

ثانياً: النزاعات التي تتعلق بالحقوق العمالية الأخرى:-

قد ينشأ نزاع بين العامل البحري ومالك السفينة أو المجهز أو الربان لأي سبب آخر غير الأجر كما في حالة إنهاء خدماته، وفي هذه الحالة أحال المشرع الأردني مقدار التعويض الذي يستحقه العامل البحري وفقاً لأحكام قانون العمل، حيث نصت المادة (160) من قانون العمل البحري بأنه "إذا طرد ملاح بدون ذنب خطير فله الحق بالتعويض لقاء هذا الطرد ويحدد هذا التعويض بالنظر لنوع الخدمة ولمدة العقد ولمدى الضرر الحاصل وتراعى في ذلك أحكام قانون العمل الأردني".

وهذا الصدد يجب التفرقة بين التعويض المقرر إذا كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة، فإذا كان عقد العمل البحري محدد المدة ففي مثل هذه يستحق العامل تعويضاً يعادل أجور الفترة المتبقية لعقد العمل (قانون العمل، المادة 26/أ)، وأما إذا كان عقد العمل البحري غير محدد المدة فإن العامل البحري يستحق تعويضاً نصف أجر عن كل سنة خدمة وبما لا يقل عن شهرين (قانون العمل، المادة 25).

ويثار التساؤل حول نوع الدعوى التي يجب أن تقام من قبل العامل البحري هل هي دعوى عمالية ضمن النزاع الفردي الوارد في قانون العمل أم غير ذلك؟

وللإجابة عن هذا التساؤل نجد بأن محكمة التمييز تصدت لهذه المسألة التي قضت بأنه "إن تنظيم اتفاقية العمل البحري لعام (2006) وقانون التجارة البحرية الأردني رقم (12 لسنة 1972) للشروط الموضوعية لعقود العمل البحري موضوع الدعوى لا يخرجها عن وصف الدعوى والمطالبة العمالية،...، إن دعوى المدعى تدخل ضمن مفهوم الدعاوى العمالية المعفاة من الرسوم بموجب المادة (137/د1) من قانون العمل، لأن العلاقة التي تربط المدعي بالمدعى عليها هي علاقة عمل،...، الأمر الذي يوجب على المحكمة بحث مطالبات المدعي وفقاً لشروط العقد وبما لا يتناقض مع الحقوق التي منحها قانون العمل، وبما ينسجم ونص المادة (4/أ) من قانون العمل" (تمييز حقوق، 2022/4777).

وبالنتيجة، فإن العامل البحري يستفيد من المزايا التي وفرها قانون العمل للعامل العادي وفق المادة (137) من قانون العمل من حيث إنها دعوى عمالية وتعتبر من الدعاوى المستعجلة، وأنها معفاة من الرسوم.

ويبقى التساؤل حول ما هي المدة التي تتقادم فيها الدعاوى العمالية الناشئة عن عقود العمل البحرية؟

وبالرجوع إلى المادة (169) من قانون التجارة البحرية نجد بأن الحقوق المترتبة على عقد العمل البحري تتقادم بعد مضي سنة على انتهاء عقد البحري، وحقيقة أن المشرع قد خالف في هذا الجانب قانون العمل الذي جعل تقادم الحقوق العمالية بعد مضي سنتين على تاريخ الاستحقاق (قانون العمل، المادة 138)، وخالف أيضاً القواعد العامة الواردة في القانون المدني التي حددت عدم سماع دعوى حقوق العمال بعد مضي سنتين على تاريخ الاستحقاق (القانون المدني، المادة 2/452).

وإن كان جانب من الفقه يرى بأن ما انتهجه المشرع الأردني في هذا الأمر يعود إلى طبيعة عقد العمل البحري الذي يتسم بالسرعة والرغبة في سرعة تصفية المراكز القانونية الناتجة عنه (العطير، 2014، 185)، إلا أن الباحث يخالف هذا الرأي حيث إن العامل البحري قد يتعرض للكثير من العوائق التي تحول من مطالبته بالحقوق بشكل مباشر بعد انتهاء عقد العمل، كحالة المماطلة في منح حقوق للعامل البحري بطريقة ودية حتى يفقدها، وكذلك كحالة عدم قدرة العامل البحري لتوكيل محام إذا كانت المطالبات قيمتها 1000 دينار فأكثر (قانون محاكم الصلح، المادة 7)، وعليه يتوجب على المشرع الأردني أن يوحّد مدة التقادم بما ينسجم مع القواعد العامة الواردة في القانون المدني وقانون العمل.

الفرع الثاني: وسائل تسوية النزاعات وفق معايير العمل الدولية

في إطار تمكين العامل البحري من الحصول على حقوقه فقد حددت اتفاقية العمل البحري إجراءات تمكنه من خلالها من المطالبة بحقوقه، وهذه الإجراءات إما أن تكون على ظهر السفينة أو في البر، وعلى التفصيل الآتي:

أولاً: إجراءات مطالبة العامل البحري بحقوقه على متن السفينة

لقد ألزمت اتفاقية العمل البحري تحديد إجراءات عادلة وفعالة وسريعة لمعالجة شكاوى العمال البحارة في حال تعرضهم لأي انتهاكات (اتفاقية العمل البحري، اللائحة 1-5-5/أولاً)، وقد حظرت أيضاً على مالك السفينة أو ممثله أو الريان من فرض عقوبات أو اتخاذ أي من الإجراءات بداعي الانتقام أو الاقتصاد من البحارة في حال تقديم شكوى عن أي انتهاك لحقوقه (اتفاقية العمل البحري، اللائحة 1-5-5-1/أولاً)، وينبغي أن يكون للعامل البحري الحق في تقديم شكواه حول خرق الاتفاقية أو القانون وحول الانتهاكات لحقوقه، بما في ذلك حقه في ظروف عمل لائقة وذلك مباشرة إلى الريان أو مالك السفينة أو السلطات المختصة في دولة علم السفينة، وفي الأردن تتمثل السلطات المختصة بالهيئة البحرية الأردنية وفق صلاحياتها المنصوص عليها في المادة (5) من قانون الهيئة البحرية الأردنية، حيث عند انضمام العامل البحري إلى السفينة يتم إعطائه نسخاً من نماذج تقديم الشكوى على متن السفينة، بالإضافة إلى توفير عناوين الشخص المسؤول في دولة العلم وفي دولة العامل البحري (إذا كانت الدولتان مختلفتان)، وكذلك يحدد النموذج الشخص أو الأشخاص على متن السفينة الذين يستطيع العامل البحري مراجعتهم للنصيحة والمساعدة في تقديم الشكوى (دليل من الـ ITF للبحارة حول اتفاقية للعمل البحري، 2017، 55). وتعدّ الضوابط التي فرضتها اتفاقية العمل البحري لتمكين العامل البحري من التظلم لأي انتهاك لحقوقه قد يتعرض لها أثناء عمله، من شأنها أن توفر الحماية القانونية لهؤلاء العمال في سبيل المحافظة على بيئة عمل لائقة وتساهم في تعزيز حقوق العمال والتزام مالك السفينة أو المجهز أو وكيله بتوفيرها.

ثانياً: إجراءات مطالبة العامل البحري بحقوقه في البر

وقد أتاحت الاتفاقية للعامل بأن يتقدم بالشكوى في حال تعرضه لأي انتهاك إلى الموظف المعتمد في الميناء (اتفاقية العمل البحري، المبدأ التوجيهي (ب) 2-5-5)، إلا أن الاتفاقية لم تحدد من هو هذا الموظف الذي يتولى النظر بالشكوى، ونحن نجد بأن الهيئة البحرية الأردنية تقوم بهذا الدور من خلال التفتيش على السفن والتحقق من الاشتراطات والتراخيص القانونية المطلوبة، وبالتالي فإن لهذه السلطة البحرية أن تفصل بالنزاعات قبل أن يتوجه العامل البحري إلى القضاء. (رميش، 2021، 301).

وفي الأردن نجد بأن الهيئة البحرية الأردنية من خلال مديرية تسجيل السفن وشؤون العاملين في البحر تتولى متابعة شؤون البحارة الأردنيين والأجانب على السفن الأردنية والأجنبية التي تصل ميناء العقبة (www.jma.gov.jo)، حيث يستطيع العامل البحري تقديم شكواه لدى مفتش سيطرة الميناء الذي بدوره يحاول تسوية ذلك النزاع (دليل من الـ ITF للبحارة حول اتفاقية للعمل البحري، 2017، 59).

وهذا ما قضت به محكمة التمييز بأن "النزاع بين ربان السفينة أو مجهزها والملاحين ولتسويته يجب أن يرفع للسلطة البحرية وإذا لم تتمكن هذه السلطة من التوفيق بين المتعاقدين فإنها تحرر محضراً بهذا الخصوص، ويحول هذا الضبط بناء على طلبها لقاضي صلح العقبة، وفقاً لأحكام المادة (142) من قانون التجارة البحرية" (تمييز حقوق، 2019/1656).

وبالنتيجة فإن اتفاقية العمل البحري قد فرضت قواعد من شأنها توفير الحماية القانونية للعمال البحارة في حال تعرضهم لأي انتهاكات قد يتعرض لها أثناء عمله، وجراء سلطة مالك السفينة أو وكيله، وعلى الدول تحمل تلك الإلتزامات في إطار عقد العمل البحري وترجمتها في تشريعاتها (زهير، 2013، 206).

الخاتمة

حاول الباحث في هذه الدراسة الوقوف على مفهوم العامل البحري في ظل القانون الأردني ومعايير العمل الدولية، ومفهوم عقد العمل البحري الذي يرتبط به العامل البحري وشروطه، ومن ثم الوقوف على أبرز حقوق العامل البحري التي يجب أن يتمتع بها ابتداءً بما جاء به قانون التجارة البحرية وقانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته، ومن ثم إبراز الوسائل التي يمكن من شأنها المحافظة على حقوق العامل البحري. وقد خلصت هذه الدراسة بالنتيجة لجملة من النتائج والتوصيات نجملها على النحو الآتي:

النتائج:-

- 1- اعتبر المشرع الأردني العامل البحري "الملاح" هو كل شخص على ظهر السفينة دون أن يعالج مسألة الأجر والتبعية.
- 2- اعتبر القضاء الأردني العامل البحري هو بمثابة العامل الذي عرفه المشرع في قانون العمل، مما يجعل من قانون العمل تطبيق على الحالات التي لم يعالجها قانون التجارة البحرية في إطار توفير حماية أوسع للعمال البحارة.
- 3- يعتبر عقد العمل البحري شكلاً من أشكال عقد العمل عموماً، فإن ما ينطبق على عقد العمل سينطبق بالنتيجة على عقد العمل البحري، كما ويتضح لنا بعد كل ما تقدم أن عقد العمل البحري شأنه شأن أي عقد عمل وذلك كونه مأجوراً ابتداءً ويخضع للقواعد التي تنظم الأجر من حيث القيمة والاستحقاق والحماية، وأنه تابعاً لمعيار التبعية هو الذي يميز عقد العمل عن غيره من العقود، كما ويقتضي أن يُنفذ على ظهر السفينة وفي إطار العمل البحري.
- 4- وجدنا أن العامل البحري يشترط أن يكون قد بلغ سن الثامنة عشر من عمره، وأنه يستحق أجراً لا تقل عن الحد الأدنى للأجور، ويلتزم مالك السفينة أو المجهز بأن لا يحسم من أجر العامل البحري إلا في حدود فرضها القانون.
- 5- إن المشرع الأردني فرض وسائل تحدد من خلالها الاجراءات التي يحق للعامل البحري المطالبة بحقوقه في حال تعرضه لأي انتهاك، وهذه الإجراءات تختلف ما إذا كانت تتعلق بالأجور أو بالحقوق العمالية الأخرى.

التوصيات:-

- 1- نتمنى على المشرع الأردني أن يضع تعريفاً للعامل البحري بما يتوافق مع التعريف الوارد في قانون العمل وليشمل العناصر الأساسية للعامل.
- 2- نتمنى على المشرع الأردني أن يوسع في مفهوم عقد العمل البحري بما يشمل التبعية التنظيمية وذلك بما ينسجم مع ما ورد في قانون العمل وما استقر عليه القضاء الأردني.
- 3- نتمنى على المشرع الأردني أن يعدل قانون التجارة البحرية، وذلك من خلال وضع تعريف للأجر وشمول العامل البحري بالحد الأدنى للأجور المقرر بموجب قانون العمل.
- 4- نتمنى على المشرع الأردني النص صراحةً على حقوق العامل البحري بالإجازات والإعادة إلى الوطن بما ينسجم مع أحكام اتفاقية العمل البحري.
- 5- نتمنى على المشرع الأردني ضرورة وضع نص صريح لإشراك العامل البحري بالضمان الإجتماعي لتعزيز الحماية الإجتماعية للعاملين على ظهر السفينة.

المصادر والمراجع

- إبراهيم، م. (1991). *شرح قانون التجارة البحري الجديد*. مصر: دار غريب للطباعة والنشر.
- أبو شنب، أ. (2010). *شرح قانون العمل الجديد*. الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- الأهواني، ح. (2020). *شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية)*. الكتاب الأول. (ط4). مصر: دار النهضة العربية.
- الداودي، غ. (2015). *شرح قانون العمل*. (ط2). الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- الذنيبات، أ. (2020). عقد العمل المرن في المنزل (مفهومه وإشكالياته) دراسة في القانون الأردني "مقارنة باتفاقيات منظمة العمل الدولية". *المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية*، 12(4)، 13-54.
- العطير، ع. (2014). *الوسيط في شرح قانون التجارة البحرية "دراسة مقارنة"*. (ط5). الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- المغربي، ج. (2024). *شرح أحكام قانون العمل*. (ط6). الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- بن صابر، ع. (2001). *نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن*. (ط1). الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- جاسم، م. (2019). *المركز القانوني للعامل البحري "دراسة مقارنة"*. [رسالة ماجستير، جامعة البصرة]. العراق.
- دوبي، ب. (2021). الضمانات القانونية والحماية الصحية للعمال البحارة على متن السفينة البحرية في ضوء الاتفاقية الدولية للعمل البحري لسنة 2006. *مجلة قانون العمل والتشغيل*، 6(1)، 71-89.
- رميش، ص. (2021). التنظيم القانوني لعمل البحارة على متن السفينة "دراسة مقارنة في ضوء اتفاقية العمل البحري لعام 2006". *مجلة الحقوق*، (41)، 283-304.
- عطوان، ر. (2017). المركز القانوني للعامل البحري "دراسة مقارنة". *مجلة القانون للدراسات والبحوث القانونية*، (15)، 261-367.
- عوائل، ع. (2015). اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 وأهميتها في تحسين ظروف العمل على متن سفن النقل البحري وموقف المشرع الجزائري منها. *مجلة قانون النقل والنشاطات المينائية*، 2(2)، 109-131.
- نايل، ع. (2014). *الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية*. الكتاب الأول. (ط2). السعودية: مكتبة الرشد.
- دليل من الاتحاد الدولي لعمال النقل (ITF) للبحارة حول اتفاقية العمل البحري 2006، (2017): <https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/page/files/2017%20ITF%20MLC%20Guide%20AR.pdf>
- زهور، ف. (2013). *عقد العمل البحري*. [رسالة ماجستير، جامعة الجزائر]. الجزائر.
- اتفاقية العمل البحري لسنة 2006، صادرة عن منظمة العمل الدولية، جنيف، 2006م.
- القانون المدني رقم (43) لسنة 1976.
- قانون التجارة البحرية رقم (12) لسنة 1972 وتعديلاته.
- قانون الضمان الإجتماعي رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته.
- قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته.
- قانون محاكم الصلح رقم (23) لسنة 2017.
- تعليمات إجراءات التفتيش على الأنشطة الاقتصادية من قبل مفتشي وزارة العمل لسنة 2021.
- أحكام المحاكم، منشورات قسطاس.

REFERENCES

- Al-Ahwani, H. (2020). *Explanation of Labor Law (Individual Labor Relations)*. Book One. (4th ed.). Egypt: Dar Al-Nahda Al-Arabiya.
- Al-Daoudi, G. (2015). *Explanation of Labor Law*. (2nd ed.). Jordan: Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution.
- Al-Dhunaibat, A. (2020). Flexible Home-based Work Contracts (Concept and Issues): A Study in Jordanian Law in Comparison with ILO Conventions. *Jordanian Journal of Law and Political Science*, 12(4), 13-54.
- Al-Maghribi, J. (2024). *Explanation of the Provisions of Labor Law*. (6th ed.). Jordan: Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution.
- Al-Otaïr, A. (2014). *The Intermediate in Explaining the Maritime Commercial Law: A Comparative Study*. (5th ed.). Jordan: Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution.
- Atwan, R. (2017). The Legal Status of the Seafarer: A Comparative Study. *Journal of Law for Legal Studies and Research*, 15, 261-367.

- Bin Saber, A. (2001). *The Establishment of Individual Employment Relationships in Algerian and Comparative Legislation*. (1st ed.). Jordan: Dar Al-Hamed for Publishing and Distribution.
- Lu, C.-S., Weng, H.-K., & Lee, C.-W. (2017). Leader-member exchange, safety climate, and employees' safety organizational citizenship behaviors in container terminal operators. *Maritime Business Review*, 2(4), 331–348. <https://doi.org/10.1108/MABR-11-2017-0028>
- Civil Law No. (43) of 1976.
- Court Rulings, Qistas Publications.
- Dube, B. (2021). Legal Guarantees and Health Protection for Seafarers on Board Ships in Light of the 2006 Maritime Labor Convention. *Journal of Labor Law and Employment*, 6(1), 71-89.
- Ibrahim, M. (1991). *Explanation of the New Maritime Commercial Law*. Egypt: Dar Gharib for Printing and Publishing.
- Jassim, M. (2019). *The Legal Status of the Seafarer: A Comparative Study*. [Master's Thesis, University of Basra]. Iraq.
- Labor Law No. (8) of 1996 and its Amendments.
- Law of Magistrate Courts No. (23) of 2017.
- Lucas, D., Corman, V., Jensen, O. C., Denisenko, I., Lucero-Prisno, D. E., & Canals, M. L. (2022). Maritime workers and their global health: Need to improve scientific knowledge and prevention. *Journal of Global Health*, 12, 1–4. <https://doi.org/10.7189/jogh.12.03031>
- Maritime Commercial Law No. (12) of 1972 and its Amendments.
- Maritime Labor Convention of 2006, issued by the International Labor Organization, Geneva, 2006.
- Merchant Shipping Act 1995. UK.
- Nayel, A. (2014). *The Intermediate in Explaining the Labor and Social Insurance Systems in Saudi Arabia*. Book One. (2nd ed.). Saudi Arabia: Al-Rushd Library.
- Oldenburg, M., Baur, X., & Schlaich, C. (2010). Occupational risks and challenges of seafaring. *Journal of Occupational Health*, 52(5), 249–256. <https://doi.org/10.1539/joh.K10004>
- Rumeish, S. (2021). The Legal Regulation of Seafarers' Work on Board Ships: A Comparative Study in Light of the 2006 Maritime Labor Convention. *Journal of Law*, 41, 283-304.
- Social Security Law No. (1) of 2014 and its Amendments.
- Varotsi, I & Pentsov, D . (2008). *Maritime Work Law Fundamentals: Responsible Shipowners, Reliable Seafarers*. Springer.
- www.ilo.org
- www.imo.org
- Zohour, F. (2013). *The Maritime Employment Contract*. [Master's Thesis, University of Algiers]. Algeria.