



T.C.

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**Uluslararası Çalışma Örgütünün Gemi Adamlarıyla
İlgili Sözleşmelerinin Uygulanabilirliği-Bandırma
Limanına Yanaşan Gemiler Örneği**

Fatih MORALI

175017022

Tez Danışmanı:

Doç. Dr. Kemal YILDIZ

Bandırma 2021

T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**Uluslararası Çalışma Örgütünün Gemi Adamlarıyla
İlgili Sözleşmelerinin Uygulanabilirliği-Bandırma
Limanına Yanaşan Gemiler Örneği**

Fatih MORALI

175017022

Tez Danışmanı:
Doç. Dr. Kemal YILDIZ

Bandırma 2021

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim (02/11/2021).

Fatih MORALI

.....

ÖZET

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜNÜN GEMİ ADAMLARIYLA İLGİLİ SÖZLEŞMELERİNİN UYGULANABİLİRLİĞİ-BANDIRMA LİMANINA YANAŞAN GEMİLER ÖRNEĞİ

Fatih MORALI

Deniz ticaretinin gün geçtikçe genişlemesi ve kendini geliştirmesi denizcilik sektörünün öneminin artmasına sebep olmuş ve aynı zamanda gemi adamı ve donatan arasındaki ilişkilerin karmaşık hale gelmesine yol açmıştır. Bu nedenle denizcilik alanında bazı düzenlemelerin yapılmasına ihtiyaç olduğu görülmüştür. Söz konusu bu düzenlemeler Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından uluslararası bir planda oluşturulmaya çalışılmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü özellikle sanayi devrinden sonra ortaya çıkmış ve I. Dünya Savaşı sonrası imzalanan Versay Anlaşmasıyla resmi olarak kurulmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurulmasıyla asıl amaçlanan işverenlerin rekabetsiz ortamındaki çalışanların haklarını korumak ve bu konuda bazı düzenlemelere gitmektir. Uluslararası Çalışma Örgütü her alanda olduğu gibi denizcilik sektöründe de birçok sözleşmeler imzalamıştır. Söz konusu bu sözleşmelerle gemi adamlarının çalışma yaşamlarına düzenlemeler getirmek ve bu konuda belli standartlar oluşturmak amaçlanmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün gemi adamlarına yönelik yayınlamış olduğu sözleşmelerin uygulanabilirlik durumu bu araştırma kapsamında incelenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Uluslararası Çalışma Örgütü, Gemi adamı, Sözleşme.

ABSTRACT

THE APPLICABILITY OF THE CONVENTIONS OF THE INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION ON SEAFARERS- THE EXAMPLE OF SHIPS DOCKING AT BANDIRMA PORT

Fatih MORALI

The expansion and self-development of maritime trade has led to an increase in the importance of the maritime sector and at the same time has led to the complexity of the relations between the seafarer and the shipowner. For this reason, it has been seen that some regulations are needed in the maritime field. These regulations have been tried to be created in an international plan by the International Labor Organization.

The International Labor Organization emerged especially after the industrial era and was officially established with the Treaty of Versailles signed after the First World War. The main purpose of the establishment of the International Labor Organization is to protect the rights of employees in the non-competitive environment of employers and to make some regulations in this regard. The International Labor Organization has signed many contracts in the maritime sector, as in every field. With these contracts, it is aimed to regulate the working life of seafarers and to establish certain standards in this regard. The applicability of the contracts published by the International Labor Organization for seafarers has been examined within the scope of this research.

Keywords: International Labor Organization, Seafarer, Contract.

ÖNSÖZ

Geçmişı çok eskilere dayanan denizcilik sektörü ortaya çıktığından beri tarih boyunca hep önemli olmuştur. Yıllar içerisinde gelişen teknoloji ve globalleşen dünyada savaş, ticaret ve ulaşım anlamında önemini hala korumaktadır.

Buradaki kritik halkalardan biri de gemicilerdir. Zaman zaman aylar süren yolculuklarda hayatlarını gemide geçiren ve canlarını ortaya koyan bu insanların haklarıyla ilgili yaptığımız çalışmada çalışmanın her safhasında desteğini esirgemeyen değerli hocam Doç. Dr. Kemal YILDIZ'a teşekkürlerimi sunarım.

Fatih MORALI
BANDIRMA
02/11/2021

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
ÖNSÖZ	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar	xiii
ŞEKİLLER.....	xv
GİRİŞ	1
Araştırmanın Konusu.....	1
Araştırmanın Amacı	2
Araştırmanın Önemi	2
Araştırmanın Sınırlılıkları	3
BİRİNCİ BÖLÜM	4
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
1. Kavramsal Çerçeve	4
1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü	4
1.1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Kuruluş Amacı ve Tarihsel Gelişimi.....	5
1.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Vizyonu ve Misyonu	7
1.1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Hedef ve Amaçları.....	9
1.1.4. Uluslararası Çalışma Örgütü'nde Kural Oluşturma Faaliyeti	10
1.1.4.1. Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları.....	10
1.1.4.1.1. Sözleşme ve Tavsiyelerin Genel Özellikleri	10
1.1.4.1.2. Sözleşme ve Tavsiyelerin Onay Süreci	11
1.1.4.1.3. Sözleşmelerin Denetim Sistemi	14
1.1.4.2. Bildirgeler.....	15
1.1.4.3. Protokol ve Karar	17

1.2. Denizcilik Sektörü.....	18
1.2.1. Gemiadamları Verileri.....	21
1.2.3. Ülkemizde Denizcilik Eğitimi Veren Kurumların Dağılımı	22
1.2.4. Ülkemizde Gemi Sanayisi	22
1.2.5. Politika ve Düzenlemeler.....	24
1.2.6. Denizde Mali Sorumluluk ve Sigorta	24
1.2.7. Eğitim ve Belgelendirme Faaliyetleri.....	25
1.2.8. Gemi Denetim Faaliyetleri	25
1.2.9. Denizcilik Alanında İkili Anlaşmalar ve Uluslararası Kuruluşlarla İlişkiler	27
1.3. Gemi Adamı	28
1.3.1. Genel Olarak Gemi Adamı Kavramı	28
1.3.2. Kaptan.....	30
1.3.3. Zabit.....	35
1.3.4. Tayfa.....	36
1.3.5. Güverte/ Makine Stajyerleri	37
1.3.6. Diğer Hizmet Personeli	37
1.3.7. Yabancı Gemi Adamları.....	37
1.3.8. Gemide Çalışan Diğer Kimseler ve Diğer Taşınanlar	40
1.3.9. Gemi Adamlarının Çalışma Yaşamları	40
1.3.10. Gemi Adamlarının Çalışma Şartları	42
1.3.10.1. Deniz İş Sözleşmesi	43
1.3.10.2. Çalışma Süreleri ve Boş Zaman	45
1.3.10.3. Barınma ve Beslenme.....	47
1.3.10.4. İşçi Sağlığı ve Güvenliği	48
İKİNCİ BÖLÜM	50

TÜRKİYE TARAFINDAN ONAYLANAN ILO SÖZLEŞMELERİ VE ULUSAL MEVZUAT	50
1. Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri	50
1.1. 155 Sayılı İsg ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme	50
1.2. 161 Sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme	51
1.3. 134 Sayılı İş Kazalarının Önlenmesine İlişkin Sözleşme.....	52
1.4. 164 Sayılı Gemi Adamlarının Sağlığının Korunması Ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme.....	53
1.5. 55 Sayılı Gemi Adamlarının Hastalanması, Yaralanması Ya Da Ölümü Halinde Armatörlerin Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme.....	53
1.6. 73 Sayılı Gemi Adamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme	53
1.7. 92 Sayılı Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme (133 Sayılı Sözleşmeye İlave Hükümler).....	54
1.8. 53 Sayılı Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar ve Gemi Zabitlerinin Mesleki Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme.....	55
1.9. 68 Sayılı Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme	55
2. Ulusal Mevzuatımızdaki Denizcilik Kanun ve Yönetmelikleri	55
2.1. 854 Sayılı Deniz İş Kanunu.....	56
2.2. 4922 Sayılı Denizde Can Ve Mal Koruma Hakkında Kanun.....	56
2.3. Gemilerin Teknik Yönetmeliği.....	57
2.4. Gemi Teçhizatı Yönetmeliği	58
2.5. Yolcu Gemilerinin Emniyetine ve Gemilerdeki Yolcuların Kayıt Altına Alınmasına İlişkin Sözleşme.....	59
2.6. Gemilerin Genel Denetimi ve Belgelendirilmesi Hakkında Yönetmelik.....	60
2.7. Gemi Adamları Yönetmeliği	60

2.8. Seyir Halindeki Gemilerde Daha İyi Tıbbi Hizmet Verilmesi İçin Gerekli Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında Yönetmelik.....	61
2.9. Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık Ve İaşelerine Dair Yönetmelik.....	61
2.10. Balıkçı Gemilerinin Emniyeti Hakkında Yönetmelik	61
2.11. Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	62
2.12. Uluslararası Emniyet Yönetimi Kodunun Türk Bayraklı Gemilere ve İşletmecilerine Uygulanmasına Dair Yönetmelik.....	63
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	65
ARAŞTIRMA VE YÖNTEM.....	65
1. YÖNTEM.....	65
1.1. Araştırmanın Modeli	65
1.2. Evren ve Örneklem.....	65
1.3. Verilerin Toplanması.....	65
1.4. Verilerin Analizi	65
2. BULGULAR VE YORUMLAR.....	65
SONUÇ	86
ANKET FORMU.....	90
KAYNAKÇA.....	91

KISALTMALAR LİSTESİ

DİK	Deniz İş Kanunu
EİT	Ekonomik İş birliği Teşkilatı
EMSA	Avrupa Deniz Emniyeti Ajansı
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMO	Uluslararası Denizcilik Örgütü
ISM	Uluslararası Emniyet Yönetimi
ITF	Uluslararası Nakliyat Çalışanları Federasyonu
ITF	Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MLC	Denizcilik Çalışma Sözleşmesi
OTS/AIS	Ulusal Otomatik Tanımlama Sistemi
SOLAS	Denizde Can Güvenliği Uluslararası Sözleşmesi
TBGTH	Türk Boğazları Gemi Trafik Hizmetleri Sistemi
TTK	Türk Ticaret Kanunu
vb.	ve benzeri
VIMSAS	Gönüllü Üye Devlet Denetim Programı
YÖK	Yüksek Öğretim Kurulu

TABLÖLAR

Tablo 1: Organizasyon ve Hedefler Tablosu	9
Tablo 2. ILO'nun Kabul Ettiği Sözleşme ve Tavsiye Kararları Sayısı.....	10
Tablo 3. Ülkemizdeki Gemi Adamı Sayısı (2020 Yılı Ağustos Ayı İtibariyle).....	21
Tablo 4. Diğer Yeterlikler (2020 Ağustos Yılı İtibariyle)	22
Tablo 5. Bakanlıkça Yetkilendirilmiş Denizcilik Eğitimi Veren Kurumlar	22
Tablo 6. Cronbach's Alpha.....	66
Tablo 7. Uyruk.....	66
Tablo 8. Eğitim.....	66
Tablo 9. Meslek.....	67
Tablo 10. Deneyim.....	67
Tablo 11. ILO'yu Bilenlerin Oranı.....	67
Tablo 12. ILO Sözleşmelerini Bilenlerin Oranı.....	68
Tablo 13. Seyahat Uzunluğu.....	68
Tablo 14. Gemicilik Tarihi.....	68
Tablo 15. Personel Yeterliliği.....	69
Tablo 16. Personel Yeterliliği ile Seyahat Süresi Arasındaki İlişki.....	69
Tablo 17. Personel Yeterliliği ile Uyruk Arasındaki İlişki.....	70
Tablo 18. Sağlık Personel Yeterliliği.....	70
Tablo 19. Sağlık Personel Yeterliliği ile Seyahat Süresi Arasındaki İlişki.....	71
Tablo 20. Çalışma Şartları.....	71
Tablo 21. Çalışma Şartları ile Seyahat Süresi Arasındaki İlişki.....	72
Tablo 22. Uyruk ile Çalışma Şartları.....	72
Tablo 23. Barınma Şartları.....	73
Tablo 24. Barınma Şartları ile Seyahat Süresi Arasındaki İlişki.....	73
Tablo 25. Barınma Şartları ile Uyruk Arasındaki İlişki.....	74

Tablo 26. Yemeklerden Memnuniyet.....	74
Tablo 27. Çalışma Saatleri Uygunluğu.....	75
Tablo 28. Çalışma Saatleri ile Seyahat Süresi Arasındaki İlişki.....	75
Tablo 29. Çalışma Saatleri ile Uyruk İlişkisi.....	76
Tablo 30. Meslek ile Çalışma Saatleri.....	76
Tablo 31. Dinleme ve Sosyal İmkanlar.....	77
Tablo 32. Dinlenme ve Sosyal İmkanlar ile Seyahat Süresi İlişkisi.....	77
Tablo 33. Dinlenme ve Sosyal İmkanlar ile Uyruk Arasındaki İlişki.....	78
Tablo 34. Dinlenme ve Sosyal İmkanlar ile Meslek Grubu Arasındaki İlişki.....	79
Tablo 35. Ücretler ve Yan Haklar.....	79
Tablo 36. Ücretler ve Yan Haklar ile Seyahat Süresi Arasındaki İlişki.....	80
Tablo 37. Ücretler ve Yan Haklar ile Uyruk Arasındaki İlişki.....	80
Tablo 38. Ücretler ve Yan Haklar ile Meslek Grupları Arasındaki İlişki.....	81
Tablo 39. Belgelendirme.....	81
Tablo 40. Yemeklerin Denetimi.....	82
Tablo 41. Mekanik Denetleme.....	82
Tablo 42. Gümrük Denetleme.....	83
Tablo 43. Sendikalaşma.....	83
Tablo 44. Sendikalaşma ile Uyruk Arasındaki İlişki.....	83
Tablo 45. Sendikal Haklar.....	84
Tablo 46. Sendikal Haklar ile Uyruk Arasındaki İlişki.....	84

ŞEKİLLER

Şekil 1. ILO Sözleşme ve Tavsiye Kararı Kabul Süreci	14
Şekil 2. ILO’da Denetim	15
Şekil 3. Uluslararası Çalışma Örgütü Bildirgeleri (1919-2014)	17
Şekil 4. Faal Tersane ve Gemi Söküm Tesislerinin İllere Göre Dağılımı	23



GİRİŞ

Araştırmanın Konusu

Üçlü bir yapıya sahip olan ve başlangıçta sadece dokuz üye ülkesi bulunan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), sanayi devriminin etkisiyle toplumun işçi ve işveren sınıflarına bölündüğü bir dönemde oluşmaya başlamış ve daha sonra I. Dünya savaşı sonrası imzalanan Versay Anlaşması ile 1919 yılında resmi olarak kurulmuştur.

Sanayi devriminin toplumu yeniden şekillendirmesi sonucunda özellikle işçi sınıfında büyük sorunlar görülmeye başlanmıştır (Barnes and Feldman 1982: 43). Sanayi devriminin ilk dönemleri; yasaların henüz netleşmediği, asgari ücretlerin belirlenmediği, örgütlenmenin zayıf olduğu ve işverenin yüksek rekabet altında olduğu bir süreci kapsamaktadır. Ayrıca söz konusu bu dönemde kadınların erkeklerle aynı iş için aynı ücreti alamamaları ve çocuk işçiliğinin yaygın olması gibi sorunlar da görülmüştür ve bu sorunlar neticesinde düzenleyici üst bir kuruluşa ihtiyaç olduğu anlaşılmıştır.

Bu dönem içerisinde yaşanan söz konusu sorunların çözümü için 1919 tarihinde ILO kurulmuştur. ILO'nun asıl hedefi toplumda barışı ve sosyal adaleti ve bu ikilinin birlikte sürdürülebilirliğini sağlamaktır. ILO aynı zamanda, çalışma hakları ve standartlarını belirleyen, ortak zemini taraflar arası diyalogu artırmak için genişleten ve emek piyasasını yakından takip eden bir kuruluştur.

ILO'nun misyonu oluşturan hedefleri şunlardır:

- Çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek
- İstihdam fırsatlarını geliştirmek
- Temel insan haklarını teşvik etmek
- İstihdam fırsatlarını geliştirmek amacıyla uluslararası politika ve programların oluşturulması
- Uluslararası işçilik standartlarının oluşturulması (ILO, 1999).

ILO'nun denizcilik sektörünün risklerine karşı denizde can ve mal güvenliğinin sağlanabilmesi için daha kapsamlı ve etkin önlemler almak amacıyla gemi adamlarına yönelik kabul ettiği sözleşmeler de bulunmaktadır. Gemi kazalarının önüne geçebilmek için gemilerin inşasının yer aldığı süreçten itibaren

yüksek standartta önlemler almak gerekmektedir. Gemi kazalarının ortaya çıkmasında birçok etken söz konusu olabilir. Bu etkenlerden en çok rastlanılanları şunlardır:

- Gemilerin teknik veya idari yetersizliği
- Personel hatası
- Çatışma veya denizde karşılaşılan önlenemeyecek doğal hava şartları (sis, fırtına, vb.)

Söz konusu bu etkenlerden biri veya birkaçının birlikte görülmesi olası gemi kazalarını ortaya çıkarabilmektedir.

1912 yılında gerçekleşen Titanik gemi kazası neticesinde denizlerde emniyetin sağlanması adına dünyada ilk kez uluslararası bir girişim görülmüştür. Bu girişim, uluslararası denizcilik politikalarının belli standarda bağlanması amacıyla Birleşmiş Milletler (BM) tarafından 1948 yılında Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO)'nün kurulmasıdır. Ülkemiz ise 1958 yılında bu Uluslararası Denizcilik Örgütü'nün üyesi olmuştur.

Denizcilik sektöründe kuralları belirleyen IMO ve ILO'nun üyesi olan Türkiye, bu örgütlerin çıkarmış olduğu sözleşme, kural ve tavsiye kararlarını kabul etmiş, yasalaştırmış ve uygulanmasını zorunlu hale getirmiştir.

Ülkemizde gemi adamlarına ve çalışma şartlarına yönelik onaylanmış toplamda 13 adet ILO sözleşmesi bulunmaktadır. Ülkemizde ILO tarafından da onaylanmış ve tüm çalışanları kapsayan sözleşmeler arasında yaygın olarak bilinen 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme ile 155 sayılı İş Sağlığı, Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme bulunmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün gemi adamlarıyla ilgili kabul etmiş olduğu sözleşmelerinin ne düzeyde uygulanabilir olduğunu saptamaktır.

Araştırmanın Önemi

Araştırma Uluslararası Çalışma Örgütü'nün gemi adamlarına yönelik kabul etmiş olduğu sözleşmelerin uygulanabilirlik durumunu saptaması ve gemi adamlarının çalışma şartlarının tekrar gözden geçirilmesi açısından önemlidir. Araştırma bu konuda literatüre katkı sağlaması açısından da ayrıca önemlidir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın konusunu Uluslararası alışma Örgütünün gemi adamlarına yönelik kabul etmiş olduğu sözleşmelerin uygulanabilirlik düzeyi oluşturmaktadır. Bu araştırmanın konusu Bandırma Limanı'na yanaşan bazı gemilerin mürettebatı ile sınırlandırılmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü

Sosyal adaletin tesis edilmesi ile özellikle I. Dünya savaşıdan sonra gereksinim haline gelen evrensel barışın mümkün olabileceği düşünülmüştür. Uluslararası standardize edilmiş bir çalışma mutabakatının hazırlanması çalışma hayatındaki zorlukların sosyal adaleti engellemesi nedeniyle gerçekleşmiştir. 28 Haziran 1919'da imzalanan Versay Barış Antlaşması bu çalışma mutabakatının evrensel yasal zeminini oluşturmaktadır. “Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Kuruluşu” ifadesi bu anlaşmanın XIII. Bölümünde emek, çalışma ve işgücü anlamlarına gelen “Labour” başlığı altında bulunmaktadır. Çalışma hayatının standart hale gelmesinde etkili pek çok hüküm bu anlaşmada yer almaktadır. Bu kapsamda çalışma hayatı anlaşmasının içeriğinde incelendiğinde aşağıdaki standartlara sahip olması gerektiği görülmektedir:

- Kazancın yeterli düzeyde olması.
- Çalışma saatlerinin uygun şekilde düzenlenmesi.
- Maksimum çalışma saatlerinin günlük ve haftalık olarak olarak belirlenmesi.
- Emek arzının düzenlenmesi.
- Göçmen olan işçilerin korunması.
- İşsizliğin engellenmesi.
- Hastalık, yaralanma ve salgına karşı güvence oluşturulması.
- Kadın, çocuk ve yaşlılara yönelik sosyal korumanın sağlanması.
- Sendikalaşma haklarının korunması (ILO, 2010)

Düzgün iş kapsamının temellerini, Versay Barış Anlaşmasının ILO temel sözleşmesini içeren ilgili maddelerin konusu oluşturmaktadır. Bu maddeler küresel sosyal adaleti tesis etmek amacıyla oluşturulmuştur. Ancak bu kuralları göz ardı eden ülkelerin bu sayede elde etmiş oldukları rekabet avantajının diğer gelişmiş ülkeleri tehdit ettiği de bilinmektedir. Gelişmiş ve özellikle insan hakları konusunda ilerleme kaydetmiş ülkelerin ticari rekabet gücü, birçok ülke tarafından imzalanmak zorunda

kalınan Versay Anlaşmasının çalışma standartlarını geniş bir alana yayması ile daha da artmıştır.

ILO'nun misyon ve kuruluş amacı ile düzgün iş göstergeleri birbirleriyle örtüşmektedir. Bu nedenle söz konusu bu kavramın ilk kez ILO tarafından kullanılması doğal bir durumdur. İstihdam, sosyal güvenlik, çalışma hakları ve sosyal diyalog kapsam olarak kuvvetlenen düzgün iş kavramının temellerini oluşturan konulardır ve bu kavram yıllar içerisinde sağlam bir şekilde ilerlemektedir (Ghai, 2003: 120). Günümüzde ILO'nun temel misyonları arasında düzgün iş kavramı yer almaktadır.

İşçi, işveren ve hükümet bileşenleri ILO'nun temellerini oluşturmaktadır. Dolayısıyla ILO'nun iletişim ve iş birliğinin çalışma hayatının temel aktörleri arasında gerçekleşmesinde önemli roller üstlenmesi nedeniyle düzgün iş düşüncesi oldukça önemli bir zihin altyapısı olarak önümüze çıkmaktadır. Uluslararası geçerliliği olan hükümlerin taraflar arasındaki ilişki zincirinde yer alıyor olması dünya işgücü piyasalarının daha iyi bir noktaya gelmesi için umut verici görünmektedir. Çoğu zaman sözleşme içeriklerinin veya düzgün iş kurallarına yönelik standartların rahatça ihlal edilebildiği görülmektedir. Bunun sebebi ILO sözleşmelerinin anayasa ile yasa arasında bir güce sahip olmasına rağmen yaptırımlara yönelik sınırların net olarak belirtilmemiş olmasıdır.

1.1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Kuruluş Amacı ve Tarihsel Gelişimi

ILO'nun asıl kurulma amacı uluslararası çalışma standartlarını belirlemektir. Bu kapsamda sosyal korumayı artırmak, iyi istihdam fırsatlarını ve işteki hakları teşvik etmek ve işle ilgili konularda diyalogu güçlendirmek ILO'nun temel amaçları arasında değerlendirilmektedir.

Galler' de Robert Owen (1771-1853) ve Fransa' da Daniel Legrand (1783-1859) çalışma yaşamına ilişkin konuları kapsayan uluslararası bir kuruluş oluşturma fikrini öne süren ilk kişilerdir (ILO, 2019). Aynı amaçla 1901 yılında Basel'de kurulan Uluslararası İş Mevzuatı Derneği bu konuda benzer fikirler öne sürmek için kurulmuştur. O dönem şartları göz önüne alındığında uluslararası boyutta bir örgüt kurmak kolay bir iş değildir. Çaba ve zorluklar sonucu oluşan "Uluslararası Çalışma Bürosu" 1908' de yapılan girişimler sonucu kurulmuştur. Çok taraflı büyük bir olay sonucu bu tür büyük uluslararası organizasyonların kurulabilmesi daha muhtemeldir.

Bu nedenle I. Dünya savaşı sonrası imzalanan Versay Anlaşması bu kuruluşun oluşmasına zemin hazırlamıştır.

Hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan üçlü temsil modelini içeren bir çalışma; Amerikan işçi örgütü başkanı Samuel Gompers' in başkanlığında Polonya, Birleşik Krallık, ABD, Belçika, Küba, Çekoslovakya, Fransa ve İtalya'dan temsilcilerin katılımıyla oluşan henüz pratikte uygulama alanı oluşmamış bir karar merciinde yapılmıştır. Bugün ILO anayasasının temelini bu çalışma oluşturmaktadır. 1919'da Versay Anlaşmasının imzalanmasıyla birlikte ILO gerekli altyapılar sağlanarak resmi olarak kurulmuştur. Albert Thomas 1920' de Cenevre'ye taşınan bu kuruluşun ilk yöneticisidir. Bu bağlamda kuruluş içerisinde 1922 yılına kadar on tavsiye kararı ve dokuz uluslararası sözleşme hazırlanmıştır. Alınan kararların konu başlıkları içerisinde gençler için gece çalışması, çalışma saati, asgari yaş ve işsizlik konularının yanı sıra kadınlara yönelik konuları içeren doğum koruması, kadınlar için gece çalışması konuları da yer almaktadır (www.ilo.org).

ILO'nun gayretlerinin sahip olduğu sorumluluk duygusundan geldiğini 1924'te ILO yetkililerinden George Alexander Johnston bir mektubunda dile getirmiştir. Bu mektubunda şu ifadeler yer vermiştir. “Bu zaman dilimi bize giderek derinleşen bir mahkûmiyet getirdi ki çok yüksek hevesle kurulan bu organizasyon; savaş sonrası problemleri çözmeye mahkûmdur.” George Alexander Johnston'ın bu sözleri savaşın sonrasında ILO' ya bir zorunluluk ve sorumluluk yüklendiğini anlatmaktadır (ILO, 2010).

Toplumsal değişimin o dönemki hissiyatını yansıtan ILO'nun kuruluşundan itibaren hukukçu olarak çalışan MacDonnell “19. Yüzyıl, ticari anlaşmaların yüzyılıydı. 20. Yüzyıl ise çalışma şartları sözleşmelerinin olabilir” şeklindeki sözleriyle ILO'nun önemini ortaya koymuştur (ILO, 2010: 13).

Uzmanlar Komitesi 1926 yılında ILO standartlarının denetlenmesini sağlamak amacıyla kurulmuştur. Bağımsız hukukçulardan oluşan ve hala bugün varlığını sürdüren Komitenin faaliyetleri arasında hükümet raporlarını incelemenin yanı sıra ILO sözleşmelerinin ve tavsiye kararlarının uygulanmasına yönelik raporların incelenmesi yer almaktadır.

Milletler Cemiyetinden uzak durmayı tercih etmiş olan ABD özellikle 1929 Buhranının ardından işsizliğin dünya çapında artması ve çalışma hayatı ile ilgili bu durumun çözümünün uluslararası iş birliğine bağlı olduğunu fark etmesi üzerine

1934 yılında ILO' ya üye olmuştur. Daha sonra ILO Merkezi güvenlik gerekçe gösterilerek 1939'da ILO'nun yeni yöneticisi olan Amerikalı John Winant tarafından Kanada' daki Montreal'e taşınmıştır.

ILO 1946 yılında Birleşmiş Milletlere ait ilk ihtisas ajansı olmuştur. Daha sonrasında II. Dünya Savaşı patlak vermiş ve bu nedenle ILO genel politikasında yaşanan aksaklıklardan dolayı yeniden politikalarını düzenleyerek BM çatısı altında hizmet vermeye devam etmiştir.

Örgütlenme özgürlüğünün ve hakkının teşvik edilmesi konusunda 1970'li yıllarda daha fazla ilerleme kaydetmiş olan ILO'nun günümüzde 187 ülkeden üyesi bulunmakta ve ILO 100 yılı aşkın süredir çalışan bir kuruluşu oluşturmaktadır.

1.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Vizyonu ve Misyonu

Vizyon kelimesi TDK' ya göre görme, görüş, öngörü ve önsezi gibi kelimelerine karşılık gelmesinin yanında, hayal gücü, hayal, düş ve rüya olarak da ifade edilmiştir. Aynı zamanda vizyon kelimesi, "ulaşılacak istenen hedef ve amaç" olarak İşletme terminolojisinde adı geçen bir terimi oluşturmaktadır. ILO' nun ise genel vizyonu: evrensel ve devam eden barışın sosyal adaletin tam olarak sağlanması yoluyla elde edilmesidir (Barisa, 2010: 14).

Misyon ve değerlerden farklı olarak vizyon, her şeyin yerli yerinde olduğu, mutlu ve uzak gelecekte kendini nerede gördüğün sorusuna verilen cevaptan oluşmaktadır. Vizyon; misyon ve değerleri şekillendirmenin yanı sıra değerlerle şekillenerek misyon ve örgütün politikalarına yön verebilmektedir.

Vizyon ve misyon arasında bazı ilişki ve farklar bulunmaktadır. Vizyona ulaşmada misyon kullanılmakta ve vizyonun kapsayıcı, genel ve kolay olması gerekmektedir. Aynı zamanda vizyona ait planların zaman dilimleri aylık, yıllık hatta 10 yıllık dahi olmamalı daha genel bir zamanı ifade etmelidir.

Vizyon birleştirici bir yapıya sahiptir ve günlük şirket politikaları, uzun vadeli planlar veya kısa dönemli amaçlar vizyonu ilgilendirmez. Söz konusu vizyon aynı zamanda hiç ulaşılabilen bir yapıya sahiptir çünkü asıl hedef vizyon yolunda olmaktır. Misyon ve politikalarla sadece vizyona yaklaşılabilir veya uzaklaşılabilir (Barisa, 2010: 16).

Vizyonun sahip olduğu bir diğer farklı özellik kontrol etme fonksiyonunun olmasıdır. Bu sayede vizyon ne kadar doğru yolda olduğunu gösterme özelliğine

sahiptir. Evrensel ve devam eden barışın sağlanabilmesi, aynı zamanda ILO'nun da vizyonunu oluşturan sosyal adaletin sağlanması ile mümkündür. Sosyal adaletin zeminini hazırlamak için ekonomik adaletin sağlanması gerçekleştirilmelidir. Bu sebeple çalışma hayatındaki adalet sağlanarak ekonomik adalet elde edilecek ve böylece sosyal adalet sağlanmış olacaktır. Sosyal adaleti sağlama yolu ile elde edilen barış ILO'nun ulaşamayacağı ancak gittiği istikameti anlatan vizyonunu oluşturmaktadır.

1919 ve 2021 yıllarındaki ILO'nun sahip olduğu vizyon arasında herhangi bir fark yoktur. Ancak batı ülkelerindeki çalışma hayatındaki olumlu gelişmelere bu vizyon sayesinde ulaşılmıştır. Çalışma hayatında her dönem problemler oluşmaktadır ancak yıllara göre bu problemler arasında farklılıklar görülebilmektedir. Örneğin bu problemlerde 2021 ve 1919 yılları arasında büyük farklılıklar bulunmaktadır. 1919 yılında ILO'nun sahip olduğu vizyon doğrultusunda sosyal barışın sağlanmasında gördüğü engelleri oluşturan konular arasında içinde şunlar yer almaktadır:

- Eşit İşe Eşit ücret
- Çalışma saatleri
- İşsizlik
- Doğum izinleri
- Kadın ve genç insanların gece çalışmaları
- Çalışma yaşı
- Zorla çalıştırma
- Ayrımcılık konusu
- Sendikalaşma
- Çocuk işçilik
- Asgari ücretler

Sosyal adalet gelişmiş ülkelerde büyük oranda sağlanmış ve bahsi geçen sosyal haklar belirli düzeyde tesis edilmiştir. Ancak günümüzde bu sorunlar gelişmekte olan ve gelişmemiş ülkelerde hala devam etmekte olan sorunları oluşturmaktadır.

'İşleri teşvik eder, insanları korur' anlamına gelen 'Promoting Jobs, Protecting People' ILO'nun misyonunu ifade eden sloganını oluşturmaktadır. Bu çerçevede Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), kalıcı barış için gerekli olan evrensel

sosyal adalet anlayışını içeren kuruluş vizyonu uluslararası alanda tanınan çalışma ve insan hakları ile sosyal adaleti sağlamayı misyon edinmiştir. (ILO misyon bildirgesi).

Bir örgütün varoluş nedeni misyon olarak ifade edilmekte ve toplum içerisindeki bir görev bu nedeni ifade etmektedir (Tek, 2000; 78). Misyon için yapılmış başka bir tanımda ise misyon “vizyona ulaşmak amacıyla gidilen yol” olarak belirtilmiştir. Misyon kavramı örgüt stratejisi ve planından daha genel bir yapıyı ifade etmekte, geçmişten gelip geleceğe giden vizyondan farklı bir yapıyı oluşturmaktadır. Misyon için “geçmişten uzanan bugün” ifadesi kullanılabilir. “İşletme’nin temel ve eşsiz amacını tanımlayan ürün, hizmet ve müşterilerini belirten görev” işletme literatürü açısından misyonun tanımını oluşturmaktadır (Beer de Andreas, 2007: 80).

1.1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Hedef ve Amaçları

Misyonun altında ve amaçların ise üzerinde yer alan genel amaçlar hedefleri oluşturmaktadır. Genel olarak bakıldığında misyon vizyona gidilen yolu veya varoluş nedenini ifade etmek için kullanılırken, vizyon olunması istenilen yeri, hedef ise misyonu gerçekleştirmek adına yapılan işleri anlatmaktadır. Bunun yanı sıra hedeflerin altında yer alan düzenlenmiş, kurgulanmış ve teknik işler amaçları oluşturmaktadır (Abrahams, 2004: 25).

Tablo 1: Organizasyon ve Hedefler Tablosu

VİZYON
↓
MİSYON
↓
HEDEFLER
↓
AMAÇLAR

Kaynak; Tutor2u.net, (27.04.21)

Çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek, temel insan haklarını teşvik etmek ve istihdam olanaklarını geliştirmek ILO’nun tematik yapıda açıklamış olduğu iki hedeften birincisini oluşturmaktadır. İkinci hedefi ise uluslararası işçilik standartlarının benzersiz bir sistem tarafından desteklenecek şekilde oluşturulması ve bu sayede işlerin denetlenmesidir.

Söz konusu amacı oluşturan iki temanın da düzgün iş tanımındaki boyutlar içerisinde yer aldığı görülmektedir. Dolayısıyla düzgün iş fırsatlarını artırmanın ILO'nun genel hedefini oluşturduğu söylemek doğru bir ifade olacaktır. Sözleşmeleri daha yaygın uygulama alanlarına genişletilmesi ILO'nun amaçlarını gerçekleştirmek için kullanabileceği yöntemi oluştururken, sözleşmelerinde yer alan teknik bileşenlerin uygulanması hedeflerine ulaşmada kullanacağı yöntemi oluşturmaktadır.

1.1.4. Uluslararası Çalışma Örgütü'nde Kural Oluşturma Faaliyeti

1.1.4.1. Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları

Bu bölümde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmelerinin ve tavsiye kararlarının oluşturulması anlatılacaktır.

1.1.4.1.1. Sözleşme ve Tavsiyelerin Genel Özellikleri

Sözleşme ve tavsiye kararları, Örgüt Anayasasından sonra gelmekte olan ILO'nun faaliyetleri içerisinde en güçlü dayanakları oluşturmaktadır. Sözleşme ve tavsiye kararları kural oluşturma amacıyla ILO'nun giderek daha az kullanmasına rağmen en sık başvurduğu yöntemi oluşturmaktadır. Taraflar arasında uzlaşma sağlanması gözetilerek ayrıca örgütün temel özelliklerinden biri olan üçlülük ilkesine uygun şekilde sözleşme ve tavsiye kurallarını oluşturan süreç izlenmelidir. Sözleşme ve tavsiye kararları oluşturulduktan sonra bu kuralların hayata geçirilmesi ve uygulanması sırasında taraflarca meydana gelebilecek itirazların önlenmesi için öncesinde uzlaşmanın sağlanması önemlidir.

Tablo 2. ILO'nun Kabul Ettiği Sözleşme ve Tavsiye Kararları Sayısı

1. Dünya Savaşı Sonrası Dönem (1919-1934)	Sözleşme	Tavsiye Kararı
1919	6	6
1924	16	21
1929	28	34
1934	44	44
II. Dünya Savaşı Dönemi (1939-1945)		
1939	67	66
1944	67	73
1945	65	74
Soğuk Savaş Dönemi (1946-1990)		
1947	87	82
1956	105	102
1966	127	127

1976	148	157
1990	171	178
Soğuk Savaş Sonrası Dönem (1991-2013)		
1991	172	179
1999	182	190
2006	187	198
2013	189	202

Örgütün üye sayısında görüldüğü gibi uluslararası ekonomik ve siyasi konjonktüre paralel olarak gelişim gösteren örgütün almış olduğu sözleşme ve tavsiye kararlarının özellikle II. Dünya Savaşı sırasında savaş koşulları nedeniyle hiç imzalanmadığı görülmektedir. Ancak bu dönemde ILO'nun sözleşme imzalamasa da 8 tavsiye kararı kabul ederek faaliyetlerini sürdürmeye devam etmiştir. Bunun yanı sıra savaşın sona ermesiyle birlikte imzalanan sözleşme sayısında büyük bir artış yaşandığı, savaş sonrası iki yıllık süreçte toplam 20 sözleşme imzalandığı görülmektedir. Daha sonra yaşanan (1946-1990) Soğuk Savaş Dönemi içerisinde imzalanan sözleşme ve tavsiye kararlarının arttığı görülmektedir. Küreselleşme Döneminde yani 1990'lı yıllara gelindiğinde uluslararası dinamikler sebebiyle sözleşme sayılarındaki artışta düşme görülmüş ancak yine de sözleşme kabul etmeye devam etmiştir.

1.1.4.1.2. Sözleşme ve Tavsiyelerin Onay Süreci

Uluslararası Çalışma Konferansı Yönetmeliği ve anayasada tarafından sözleşme ve tavsiyelerin hazırlanması, tartışılması ve onayını kapsayan süreç ayrıntılı biçimde düzenlenmiştir. Bir dizi raporlama işlemleri içeren ve tarafların üçlülük ilkesi doğrultusunda katılarak gerçekleştirilen onay süreci karmaşık bir süreci oluşturmaktadır.

Söz konusu konunun ilk olarak Uluslararası Çalışma Konferansı gündemine getirilmesi tavsiye ve sözleşmeleri ortaya çıkaran süreçte ilk aşamayı oluşturmaktadır. Gündemin Yönetim Kurulu tarafından belirlenmesi ILO Anayasasının gündem düzenlemeleri için göstermiş olduğu yöntemlerden birincisini oluşturmaktadır. “Yönetim Kurulu, üye ülkelerden birinin hükümeti veya herhangi bir temsili Örgüt veya uluslararası kamu hukuku Örgütü tarafından gündeme konulacak maddeler konusunda yapılan öneriyi dikkate alarak Konferans

toplantılarının tümünün gündemini belirleyecektir” ifadesi anayasanın 14. maddesinde geçmektedir. Anayasanın 16. Maddesini oluşturan “Konferans hazır bulunan delegelerin üçte iki çoğunluğuyla herhangi bir konunun Konferans’ta görüşülmesine karar vermesi durumunda, o konu, sonraki toplantının gündemine konulacaktır.” (ILO, 2010) ifadesi gündemin belirlenmesindeki ikinci yolu belirtmiştir.

Bazı kriterler göz önünde tutularak sözleşme ve tavsiyeler Genel Konferans gündemine gelmeden önce denetlenmektedir. Mevcut sorunun uluslararası niteliği, önemi, olgunluğu ve güncelliği bu kriterler içerisinde yer almaktadır. Bunun yanı sıra hukuksal boşluk veya kuralların yetersizliği, etkilenen çalışan sayısı ve en elverişsiz ekonomik kesimlerin yararları göz önüne alınan diğer kriterleri oluşturmaktadır. (Gülmez, 2013: 211).

“Tek Tartışma” veya “Çift Tartışma” usulleri Uluslararası Çalışma Konferansı Yönetmeliği’nin 34. Maddesinde yer almaktadır. Bu usuller çerçevesinde söz konusu bu kriterlere uyan ve konferans gündemine alınan konular değerlendirilmektedir. Değerlendirme sırasında hangi tartışma yönteminin seçileceği “Yönetim Kurulu aksi halde bir karar almadıkça, konferans gündemine yazılan bir konu Çift Tartışma yöntemine bağlı olarak görüşülecektir. Acil bir durum veya özel koşullar söz konusu olduğunda, Yönetim Kurulu üçte iki çoğunlukla Tek Tartışma yöntemi üzerinde karar verebilir.” ifadesinin yer aldığı 34. maddede belirtilmiştir. Sorunun Genel Konferans’ta iki yıl üst üste tartışıldıktan sonra karara varılması Çift Tartışma yönteminin Tek Tartışma yönteminden farkını oluşturmaktadır. Örgüt genel olarak Çift Tartışma yöntemini tercih etmektedir. Bunun sebebi ise örgüt bu tartışma yöntemiyle daha sağlıklı karara vardıklarını düşünmektedir.

Uzun süren bir raporlama süreci Yönetim Kurulu tarafından sorunun konferans gündemine yazılmasıyla başlamaktadır. “Bir sorun, Çift Tartışma yöntemine göre Konferans gündemine yazıldıktan sonra, Uluslararası Çalışma Ofisi en kısa zamanda, sorunla ilgili farklı ülkelerde olan yasaları, uygulamaları ve diğer tüm yararlı bilgileri içeren bir ön rapor hazırlar. Aynı zamanda bu rapora bir de anket eklenir.” ifadesi Uluslararası Çalışma Konferansı Yönetmeliğinin 39. Maddesinde geçmektedir (ILO, t.y.(d)). İşveren ve işçi temsilcilerinin rapor hakkında düşüncelerini belirtebilmeleri için rapor ve anket sonuçları bu temsilcilere gönderilir.

Bu sayede tarafların sözleşme veya tavsiyeleri kabulü sürecinde tam katılım ve üçlülük ilkesi sağlanmış olur.

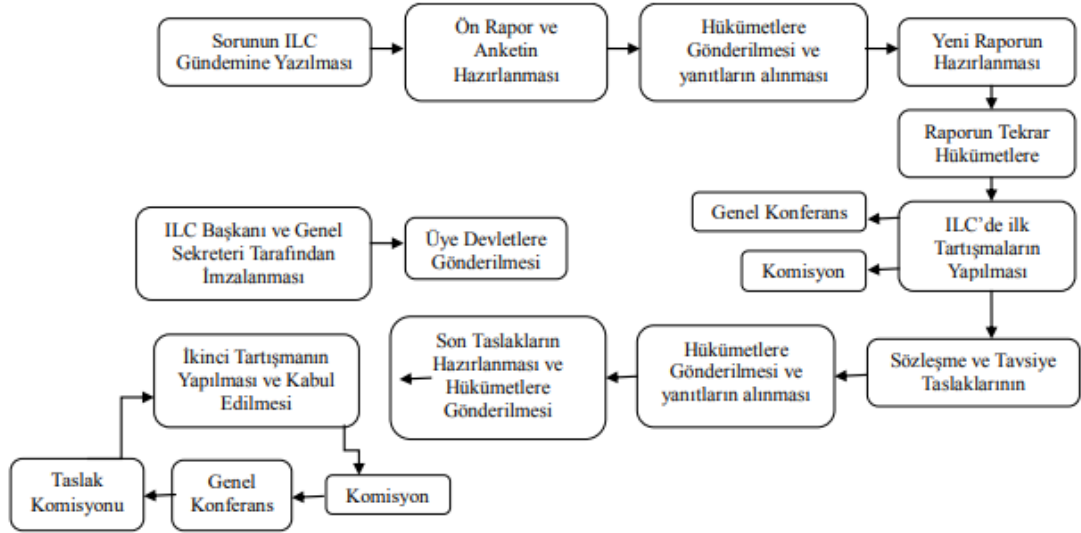
Yanıtlanan ön rapor verilerinden sonra verilen yanıtlar temel alınarak Genel Konferansta başlıca dikkat edilmesi gereken konuları oluşturan Uluslararası Çalışma Ofisi tarafından ikinci yeni bir rapor hazırlanır. Konferans tarafından oluşturulmuş özel bir komisyonda veya Uluslararası Çalışma Konferansı oturumunda hazırlanan bu yeni raporlar değerlendirmeye alınır. Daha sonra sözleşme veya tavsiye kararlarına dönüştürülmesi amacıyla Konferansta yapılan tartışmalar ve Uluslararası Çalışma Ofisi tarafından hükümetlere iletilen ilk raporlardan alınan yanıtlar göz önünde tutularak taslak metinler hazırlanır. Konferans kapanmadan iki ay içerisinde hükümetlere gönderilen raporlar doğrultusunda işçi ve işveren ve örgütlerin hazırlanmış taslaklar hakkında yorumları değerlendirilir ve önerileri değerlendirilir. Uluslararası Çalışma Bürosu, sözleşme veya tavsiyelerin içeriğini oluşturan raporu ele alarak ve hükümetlerden gelen yanıtları da değerlendirilerek son bir rapor hazırlamaktadır. Hazırlanan bu son rapor tekrar hükümetlere gönderilir. Uluslararası Çalışma Bürosu sözleşme ve tavsiyelerin hazırlanması sırasında sosyal tarafların yanı sıra diğer uzman kuruluşlar ve Birleşmiş Milletler'e danışabilir (ILO, t.y.(e)).

Genel Konferans içerisinde Uluslararası Çalışma Bürosu tarafından hazırlanmış olan taslak metinler çift tartışma yönteminin ikinci aşamasında değerlendirilir. Yönetmeliğin 40. maddesinde yer alan "Taslak metinler üzerinden yapılan tartışmalar iki ana eksenle gerçekleşir. Bunlardan ilki; sözleşme veya tavsiye taslak metinlerinin tartışmaya temel alınıp alınmayacağı kararının verilmesidir. İkincisi; taslak metinlerin incelenmesi için bir komisyona gönderilmesi veya doğrudan Genel Konferans tarafından incelenmesidir. Bu kararlardan önce sözleşme ve tavsiye taslak metinleri üzerinde genel ilkelerle ilgili bir tartışma da yapılabilir." ifadesi göz önünde tutularak bu değerlendirme gerçekleştirilir (ILO, t.y.(e)).

Sözleşme ve taslak metinleri, Genel Konferans'ta tartışılmış ancak herhangi bir komisyona gönderilmemişse bu durumda her bir maddesi Konferansa kabul edilmek üzere sunulmaktadır. Sözleşmenin komisyona gönderilmesi durumunda Komisyondan gelecek olan rapor Konferans tarafından beklenmelidir. Komisyon sözleşmeyi Konferansın onayına yalnızca komisyon onayından sonra sunabilmektedir (ILO, t.y.(e)). Söz konusu bu komisyon onayı için Komisyonda hazır bulunan delegelerin üçte iki oy çoğunluğu gereklidir ve böylece Bir Sözleşme

veya Tavsiye Kararı Konferans tarafından kabul edilebilmektedir (ILO, 2010). Genel Konferans tarafından kabul edilen Sözleşme veya Tavsiye Kararları kesin metinler haline getirilmesi için Taslak Komisyonu'na gönderilir. Komisyonca hazırlanmış ve son halini almış olan metinler delegelere gönderilir (ILO, t.y.(e)). Daha sonrasında Genel Müdür ve Konferans Başkanı tarafından imzalanması için Sözleşme veya Tavsiye Kararı'nın iki örneği gerekli birimlere gönderilir. İmzalanan bu örneklerden birisi Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri'ne gönderilirken diğeri Uluslararası Çalışma Bürosu arşivine konmalıdır. Son olarak üye ülkelerden her birine Genel Müdür'ün onayladığı Sözleşme veya Tavsiye Kararı gönderilmelidir (ILO, 2010).

Şekil 1. ILO Sözleşme ve Tavsiye Kararı Kabul Süreci



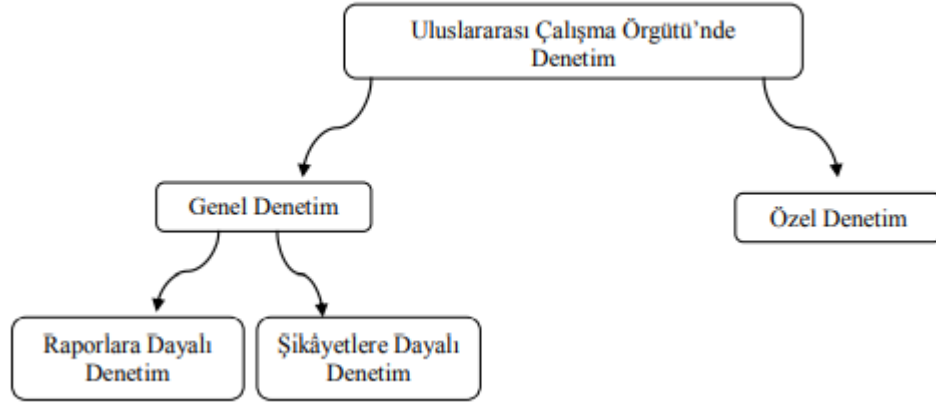
Kaynak: (ILO, t.y.(ai))

1.1.4.1.3. Sözleşmelerin Denetim Sistemi

Denetim sistemleri, ILO'nun çalışma hayatına ilişkin uluslararası kural koyma amacıyla sözleşme ve tavsiye kararları oluşturması neticesiyle birlikte doğal olarak meydana gelmektedir. Söz konusu bu denetim sistemleri devletin örgüt tarafından oluşturulan kuralları ne düzeyde uyguladığını kontrol etmesi için bazı mekanizmaları oluşturmuştur.

ILO'nun denetim mekanizması temel olarak birbirini tamamlasa da uygulama alanında birbirinden farklı işleyişe sahip “Genel Denetim” ve “Özel Denetim” olarak iki farklı prosedür içermektedir (Kaya, 1999: 34).

Şekil 2. ILO’da Denetim



1.1.4.2. Bildirgeler

ILO, kendisine ait uluslararası çalışma standartlarını belirlerken sözleşme ve tavsiye kararları ve bildirgelerden yararlanmaktadır. Küreselleşmenin de etkisiyle son yirmi yıla bakıldığında geçmişe kıyasla örgütün bildirgelerden daha fazla yararlandığı görülmektedir. Ancak aynı zamanda bildirge kabul etmek örgütün çok sık başvurduğu bir yöntem de değildir. Örgütün ilke ve değerlerine ve bunun yanı sıra Uluslararası Çalışma Konferansı kararlarına verdiği önemin hatırlatılması amacıyla kullanılan belgeler bildirgeleri oluşturmaktadır. Aynı zamanda bildirgeler, üyesi olan devletlere geniş uygulama alanları öngören politik taahhütleri içermenin yanı sıra herhangi bir onaya tabi olmaması nedeniyle sözleşmelerden ayrılmaktadır (ILO, 2013).

ILO Yönetim Kurulu’nun kabul ettiği Bildirgeler ve Uluslararası Çalışma Konferansı’nın kabul ettiği Bildirgeler olmak üzere örgütün kabul etmiş olduğu bildirgeleri iki başlık altında toplamak mümkündür. İçerik ve kapsamı bakımından incelendiğinde Örgütün temel Bildirgelerini Uluslararası Çalışma Konferansı’nın kabul ettiği Bildirgeler oluşturmaktadır. Bugüne kadar örgüt tarafından toplamda altı bildirge kabul edilmiştir. Kabul edilen bu bildirgeler arasında ILO Yönetim Kurulu tarafından toplamda bir, Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından ise toplamda beş tane kabul edilmiş bildirge bulunmaktadır.

1944’te kabul edilmiş olan ve Philadelphia Bildirgesi olarak da bilinen ILO’nun Amaç ve Hedefleri Bildirgesi örgütün kabul ettiği ilk bildirgeyi oluşturmaktadır. Daha sonra örgüt tarafından 1964 yılında örgütün ikinci bildirgesini olan Güney Afrika’daki Irkçılığın Önlenmesi Bildirgesi yayınlanmıştır. Bu bildirgenin yayınlanmasına zemin hazırlayan olay o dönem Güney Afrika’da ırkçılığı

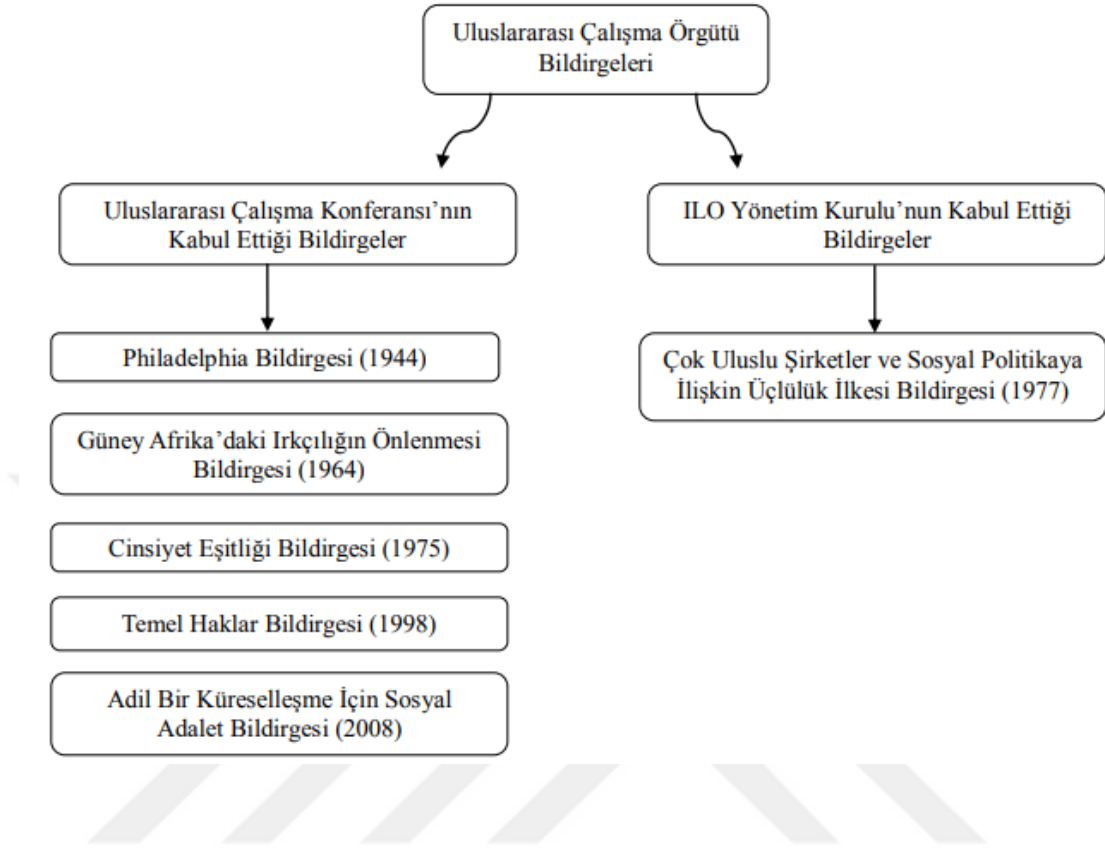
yasallaştırmayı amaçlayan “Apartheid” olarak bilinen harekettir. Güney Afrika hükümetinin ırkçı politikasını terk etmesiyle birlikte yürürlükten kaldırılan bu bildirge 1981, 1988 ve 1991 yıllarında tekrar güncellenmiştir. 1975 yılında kabul edilen “Cinsiyet Eşitliği Bildirgesi” örgütün kabul ettiği üçüncü bildirgeyi oluşturmaktadır. Her türlü cinsiyet temelli ayrımcılığın ortadan kaldırılması, çalışanlar için şartların iyileştirilmesi ve fırsat eşitliğinin sağlanması bahsi geçen bildirgede vurgulanan konuları oluşturmaktadır ve bu bildirge 1981, 1985, 1991, 2004 ve 2009 yıllarında güncellemeye uğramıştır (ILO, 2013).

Üçlülük İlkesi Bildirgesi, ILO Yönetim Kurulu tarafından 1977 yılında kabul edilen ve Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politika konularını içeren bir bildirgedir. Aynı zamanda örgütün dördüncü bildirgesini oluşturmaktadır. Çok Uluslu Şirketler’in rollerinin artmasıyla şirketin gittiği ülkeleri oluşturan özellikle az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde ve şirketin köken ülkelerinde sosyal diyalogun ve sosyal politikaların gelişmesini sağlamak bu bildirgenin asıl amacını oluşturmaktadır. Çalışma koşulları, yaşam standartları ve istihdam olanakları konularında üçlülük ilkesi gereği hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinin birlikte hareket etmesi bildirgede belirtilmektedir (ILO, 2006a: 9).

Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler ve İzlenmesi Bildirgesi 1998 yılında kabul edilen örgütün beşinci bildirgesini oluşturmaktadır. Bu bildirge Philadelphia Bildirgesi’nden sonra örgütün en önemli bildirgesi olarak kabul edilmektedir. Söz konusu bu bildirge küreselleşme sonrasında kabul edilmiş ilk bildirge olması ve aynı zamanda yeni bir izleme yöntemine sahip olması bakımından büyük öneme sahiptir. Aynı zamanda ILO’nun sekiz temel sözleşmesini oluşturmakta olan bu bildirge çoğunlukla Temel Haklar Bildirgesi olarak da bilinmektedir (ILO, 1998: 2).

ILO’nun küreselleşmenin neden olduğu olumsuz sonuçlara karşı çözüm arayışı neticesinde kabul ettiği “Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet” isimli bildirgesi örgütün altıncı ve aynı zamanda son bildirgesini oluşturmaktadır. Aynı zamanda söz konusu bu bildirge örgütün içinde bulunduğu somut değişimi Temel Haklar Bildirgesi’nden sonra en iyi şekilde ifade etmektedir.

Şekil 3. Uluslararası Çalışma Örgütü Bildirgeleri (1919-2014)



1.1.4.3. Protokol ve Karar

Örgüte ait mevcut sözleşmeler üzerinden hazırlanmış olan metinler protokolleri oluşturur ve bildirgelerde olduğu gibi protokoller de ILO'nun çok fazla başvurmayı tercih ettiği bir yöntem değildir. Genellikle konu olan sözleşmenin içeriği ile ilgili teknik bilgileri içerisinde barındıran protokol, sözleşmelerde olduğu gibi devlet tarafından onay olarak yürürlüğe girer. Protokole konu olan sözleşmenin onaylanmadan önce bu protokolün onaylanabilmesi mümkün değildir. Önce sözleşmenin onaylanmış olması veya sözleşme ve protokolün aynı anda onaylanması gerekmektedir (Tokol, 2013: 46). Günümüze kadar ILO tarafından toplamda beş protokol oluşturulmuştur. Bu protokoller sırasıyla aşağıda verilmiştir (ILO, t.y.(h)):

- 1958 yılında çıkarılan 110 Nolu Ekili Alan Sözleşmesi kapsamında oluşturulan “Ekili Alanlar Sözleşmesine İlişkin Protokol” (1982)
- 1948 yılında çıkarılan 89 Nolu Kadınların Gece Çalışması Sözleşmesi kapsamında oluşturulan Kadınların Gece Çalışması Sözleşmesine İlişkin Protokol (1990)

- 1947 yılında çıkarılan 81 Nolu İş Teftiş Sözleşmesi kapsamında oluşturulan Kadınların Gece Çalışması Sözleşmesine İlişkin Protokol (1995)
- 1976 yılında çıkarılan 147 Nolu Ticari Kargo Sözleşmesi kapsamında oluşturulan Ticari Kargo Sözleşmesine İlişkin Protokol (1996)
- 1981 yılında çıkarılan 155 Nolu İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesine İlişkin Protokol (2002)

Bunun yanı sıra kararlar, çalışma hayatı ve sosyal politikalarla ilgili sorunları düzenleyen ve sözleşme ve tavsiyelere göre daha az biçimsel özellik taşıyan belgelerdir ayrıca bu kararlar Yönetim Kurulu, Uluslararası Çalışma Konferansı ve diğer organlar tarafından da kabul edilebilir (Tokol, 2013: 47).

1.2. Denizcilik Sektörü

Dünya üzerinde taşınan yüklerin hacim olarak değerlendirildiğinde %84, değer açısından değerlendirildiğinde ise %70 oranında denizyolu taşımacılığı ile taşındığı görülmektedir. Denizyolu ile yapılan özellikle ithalat-ihracat taşımacılığının gelişmekte olan ülkelerde daha yüksek oranda yapıldığı görülmektedir. Küresel anlamda yapılan yük hacmi taşımacılığı değerlendirildiğinde ota konulmuş projeksiyonların da ötesinde son yarım yüzyılda 20 kat büyüdüğü görülmektedir. Deniz taşımacılığı maddi açıdan lojistik sektörü içerisinde önemli bir konuma sahiptir. Denizcilik sektörünün küresel ticaret içerisinde en stratejik sektör haline gelmesinde söz konusu bu durumun önemli payı bulunmaktadır (Ulaşan ve Erişen Türkiye Denizcilik, 20200).

Günümüzde denizcilik sektörünü sadece bir taşımacılık türü olarak düşünmek yanlış olacaktır. Özellikle günümüzde dünya ticaret hacminin artması ile bilgi ve teknolojinin hızlı bir şekilde ilerlemesi sayesinde denizcilik sektörü birçok farklı faaliyeti içerisinde barındırır hale gelmiştir. Bu faaliyetler içerisinde yer alan konu başlıkları şunlardır (Ulaşan ve Erişen Türkiye Denizcilik, 2020):

- Yük ve yolcu taşımacılığı
- Gemi inşa sanayisi
- Liman ve gemilerde kullanılan yeni teknolojiler
- Sektörel enerji verimliliğinin artırılması

- Liman hizmetleri
- Yatçılık ve deniz turizmi
- Canlı ve cansız doğal kaynakların ve deniz çevresinin yönetimini kapsayan daha geniş bir endüstri
- Ticaret ve hizmet dalı

Dünya açısından stratejik öneme sahip olan sektörler içerisinde denizcilik sektörü de yer almakta ve bu kapsamda ülkemizdeki Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığının belirlemiş olduğu misyonunu; dengeli, erişilebilir, güvenli ve ekonomik hizmet anlayışı çerçevesinde ülke kalkınmasına katkı sağlama ve toplumun yaşam kalitesinin yükseltme oluşturmaktadır.

Türkiye'nin Afrika'ya komşu coğrafyada yer alması, Ortadoğu, Kafkasya, Asya ve Avrupa ile bağlantısının bulunması kültürel etkileşimler ile enerji ve ticaret yollarının kavşak noktasını oluşturan bir ülke olmasına yol açmıştır. Türkiye'nin sahip olduğu bu jeopolitik konum, ülkenin kurumsal ve yasal altyapısını daha güçlü hale getirmekle birlikte ulaşım ve enerji sistemlerindeki entegrasyon sayesinde nitelikli bir kalkınma ve daha fazla katma değer sağlamaktadır (Ulaşan ve Erişen Türkiye Denizcilik, 2020).

2023 yılında Türkiye'nin ihracatta 500 milyar dolar seviyelerine ulaşması ve gayri safi yurt içi hasıla açısından dünyanın ilk 10 ekonomisi içerisine girebilmesi için etkili küresel oyuncu kimliğini kazanma ve bölgesel liderliğe ulaşma adına gerekli adımlar atılmaktadır.

Türk denizciliğinin ülkedeki kalkınma faaliyetlerine paralel şekilde uygulamış olduğu politikalar sayesinde söz konusu ülke hedeflerine hızla yaklaştığı görülmektedir. 2004 yılında başlatılan ÖTV'siz yakıt uygulaması bu konuda atılmış adımlardan ilkinin oluşturmaktadır. ÖTV'siz yakıt uygulaması sayesinde kabotaj taşımacılığında canlanma sağlanmış ve sektöre bugüne kadar toplam 6 Milyar 789 milyon destek devlet tarafından sağlanmıştır (Ulaşan ve Erişen Türkiye Denizcilik, 2020).

2008 yılından itibaren Türk bayraklı gemiler ülkedeki yoğun denetimler sonucunda beyaz liste içerisinde Paris Memorandumu (Paris MoU) kapsamında yer almaya başlamıştır. Gönüllü Üye Devlet Denetim Programı (VIMSAS)'ndan 2013 yılında IMO (Uluslararası Denizcilik Örgütü) başarıyla geçmiş ve bu sayede Paris

MoU’da Düşük Riskli Bayraklar arasında Türk Bayraklı gemiler bulunmaya başlamıştır. Söz konusu gemilerin düşük riskli bayraklar içerisinde yer alması denetim periyotlarının 36 aya çıkmasını sağlamıştır. Sadece Paris Memorandumunda değil diğer tüm memorandumlarda denetimler sürdürülmekte ve bu gemilerin performansları sürekli olarak denetlenmektedir.

Türkiye Akdeniz ve Karadeniz Memorandumlarına deniz kirliliğinin önlenmesi ve aynı zamanda seyir, can, mal emniyetinin sağlanması amacıyla taraf olmuştur. Akdeniz ve Karadeniz Memorandumları ile ulusal ve uluslararası mevzuat kapsamında ülke limanlarına uğrak yapan yabancı bayraklı gemilerin denetlenmesi gerekmektedir (Ulaşan ve Erişen Türkiye Denizcilik, 2020).

Ulaştırma bakanlığı adına Türk Bayraklı gemilerde belgelendirme ve denetim faaliyetlerini sürdüren yetkilendirilmiş kuruluşların bakanlık tarafından sıkı takibi yapılmalıdır. Yetkilendirilmiş Kuruluşların Türkiye temsilcilikleriyle beraber merkezlerinin bakanlıkça denetlenmeye başlaması ilk kez 2015 yılında gerçekleşmiştir. Söz konusu yetkili kuruluşların tekrar yetkilendirilmesi 2018 yılında olmuş ve toplamda 7 kuruluşa bu yetki verilmiştir. Bunun yanı sıra Yetkilendirilmiş Kuruluşlara ait performanslar ve söz konusu kuruluşların denetim ve belgelendirme amacıyla yapmış oldukları faaliyetler bakanlıkça denetlenmekte ve takip edilmektedir.

Uluslararası mevzuattaki değişikliklerin takibinin yapılabilmesi amacıyla bakanlıkta görev alan gemi denetim uzmanları Avrupa Deniz Emniyeti Ajansı (EMSA) ve tarafı olduğumuz Memorandumların düzenlemiş oldukları eğitimlere düzenli katılım sağlamaktadırlar (Ulaşan ve Erişen Türkiye Denizcilik, 2020).

2003 yılında deniz güvenliğinin artırılması ve can, mal, çevre ve seyir emniyetinin sağlanması için ülkemizdeki kıyılarda gemi takip ve kontrol sistemleri (TBGTH) kurulmuştur. Bu sistem sayesinde Marmara Denizi’nin büyük bölümünün ve boğazların kontrolü sağlanmıştır.

Dünyanın neresinde olursa olsun Türk Bayraklı gemilerin takibinin sağlanması ve uzak mesafedeki gemilerin izlenmesi ve tanınmasına yönelik sistem (LRIT) ülkemizde 2009 yılında kurulmuştur. Bu sistem sayesinde limanlara gelen gemilerin 1000 deniz mili mesafeden izlenmesi ve takibi mümkün hale gelmiştir.

Ülkemizdeki kıyılarda deniz güvenliğinin ve seyir emniyetinin artırılmasına yönelik olarak tüm denizlerimizi kapsayacak şekilde Ulusal Otomatik Tanımlama Sistemi (OTS/AIS-Auotomatic Identification System) 2007 yılında kurulmuştur. Türk Arama Kurtarma Sahası içerisinde seyir yapan gemilerin anlık olarak izlenebilmesi için söz konusu sistem sayesinde elde edilen bilgiler OTS ana merkezine iletilmekte ve bu merkezden izleme ve denetleme faaliyetleri yürütülmektedir (Ulaşan ve Erişen Türkiye Denizcilik, 2020).

Kazalara yönelik daha önceki yıllarda ülkemizde herhangi bir acil duruma karşı müdahale sistemi bulunmazken günümüzde her kıyı tesisinde yer alan acil müdahale firmaları bulunmaktadır. Bunun yanı sıra ülkemizde Acil Müdahale Merkezi 2017 yılında tamamlanarak hizmete girmiştir.

1.2.1. Gemiadamları Verileri

Dünya genelini kapsayan Uluslararası Çalışma Örgütü'ne ait (ILO) veriler aşağıda verilmiştir (Ulaşan ve Erişen Türkiye Denizcilik, 2020):

- Yaklaşık olarak dünya genelinde 1.650.000 gemi adamının bulunduğu bilinmektedir. Bu gemi adamları içerisindeki 777.000 kişi zabitan, 873.500 kişi ise tayfa sınıfında yer almaktadır.
- Gemi adamı sayısı son beş yıl içerisinde yaklaşık %24 artış göstermiştir.
- Arz talep dengesine yönelik değerlendirmeye gidildiğinde gelecek yıllar içerisinde gemi adamına duyulan ihtiyaç artacaktır.
- Gemi adamı yetiştiren ülkeler içerisinde Türkiye önemli bir konumda bulunmaktadır ve gelecek yıllar içerisinde gemi adamı arzı bakımından dünyada önemli roller üstenen devletler arasında yer alacaktır.
- Ülkemizde 134.501 gemi adamının aktif olarak çalıştığı bilinmektedir.

Türkiye dünyada sayı itibarıyla en çok gemi adamı yetiştiren ülkeler içerisinde yer almaktadır (Ulaşan ve Erişen Türkiye Denizcilik, 2020).

Tablo 3. Ülkemizdeki Gemi Adamı Sayısı (2020 Yılı Ağustos Ayı İtibarıyla)

Toplam Gemi adamı Sayısı	134.501
Aktif Zabitan Sayısı	40.782
Aktif Tayfa Sayısı	93.719

Tablo 4. Diğer Yeterlikler (2020 Ağustos Yılı İtibariyle)

Yeterlilik	Sayısı
Amatör Denizci	798.131
Kılavuz Kaptan	531
Profesyonel Sualtı Adamı	3.545

Kaynak: (Ulaşan ve Erişen Türkiye Denizcilik, 2020).

1.2.3. Ülkemizde Denizcilik Eğitimi Veren Kurumların Dağılımı

Denizcilik eğitimi ülkemizde örgün ve yaygın eğitim olmak üzere Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) ve Milli Eğitim Bakanlığı'na (MEB) bağlı kurumlarda gerçekleştirilmektedir. Söz konusu eğitim kurumları bakanlık tarafından kalite standartları sistemi ile Sözleşmenin I/8 Kuralı uyarınca sürekli olarak izlenmekte ve denetlenmektedir. Bakanlığın bu eğitim kurumlarını denetlemesi sırasında odaklandığı konular içerisinde deniz emniyet eğitim tesisleri, eğitim araç-gereçleri, denizci eğiticilerin nitelikleri ve müfredata uygunluk durumu yer almaktadır. İzleme ve denetleme faaliyetlerine tabi tutulan eğitim kurumlarının uygun bulunanları bakanlık tarafından akredite edilmektedir. STCW Sertifikası düzenlenmesi uygun görülmesi ve mezunlarına gemi adamı yeterlik belgesinin verilebilmesi için eğitim kurumlarının öncelikle ülkemizde bakanlık tarafından akredite edilmesi gerekmektedir. Tablo 5'te söz konusu akredite edilen eğitim kurumlarına ilişkin bilgiler verilmiştir (Ulaşan ve Erişen Türkiye Denizcilik, 2020).

Tablo 5. Bakanlıkça Yetkilendirilmiş Denizcilik Eğitimi Veren Kurumlar

YÖK	MEB	Özel	TOPLAM
26	42	35	103

1.2.4. Ülkemizde Gemi Sanayisi

Tarihimizde tersane geçmişi incelendiğinde bu geçmişin Selçuklular dönemine kadar uzandığı görülmektedir. Denizcilik açısından Türklerin Selçuklular döneminde batıya doğru ilerleyişi 1081'de Emir Çaka Bey'in 50 parçalık ilk Türk donanmasını inşa etmesi ve ilk tersaneyi kurması ile başlamıştır. 1227 yılında inşa edilen Alaiye (Alanya) tersanesi Selçuklular Döneminde yapılmış en önemli tesis ve tersaneyi oluşturmaktadır. 13. yüzyılda inşa edilmiş olan bu yapı üzerinden sekiz yüzyıl geçmesine rağmen hala günümüzde varlığını korumaktadır. Bu süreç 1455

yılında Haliç tersanesi ve daha öncesinde 1390 yılında yapılan Gelibolu tersanesi ile başlayarak değişen teknoloji ve çağa uyumlu şekilde günümüze kadar süregelmıştır.

Gemi inşa sanayisi dünya denizciliği içerisinde bakım-onarım, gemi inşa, yat inşa, gemi geri dönüşüm ve yan sanayi olarak sınıflara ayrılmaktadır. Bu sektörlerin tamamı herhangi bir geminin dizayn aşamasından başlayarak üretimi ve tekrar geri dönüştürülmesi ile sonlanan süreci kapsamaktadır (Ulaşan ve Erişen Türkiye Denizcilik, 2020).

Şekil 4. Faal Tersane ve Gemi Söküm Tesislerinin İllere Göre Dağılımı



2014 yılından itibaren ülkemizde tersane tesislerinin İşletme İzin Belgelerine sahip olmaları zorunlu hale getirilmiştir. Bu zorunluluğun getirilme sebepleri arasında yer alan amaçlar şunlardır (Ulaşan ve Erişen Türkiye Denizcilik, 2020):

- Tersanelerde rekabet eşitliğinin sağlanabilmesi.
- Üretim süreçlerinin ve çalışma alanlarının çevreye duyarlı, emniyetli ve daha güvenli hale getirilmesi.

15 yıllık süre içerisinde ülkemizde meydana gelen faal tersane ve gemi söküm sayısına ilişkin kıyaslama yapabilmek adına 2003 ve 2020 yıllarını kendi içerisinde değerlendirdiğimizde;

- 550.000 DWT proje kapasitesi ve 37 adet tersane 2003 yılında bulunurken,
- 4,65 milyon DWT proje kapasitesi ve 84 adet tersane sayısına 2020 yılında ulaşıldığı görülmektedir (Ulaşan ve Erişen Türkiye Denizcilik, 2020).

1.2.5. Politika ve Düzenlemeler

Ülkemizde 2010 yılı itibariyle kabotaj hattı üzerinde düzenli sefer yapacak olan gemilere yönelik hat izin belgesinin düzenlenmesi Deniz Yolu İle Yapılacak Düzenli Seferlere Dair Yönetmelik ile birlikte başlamıştır. Söz konusu hat izin belgesi işlemleri 2015 yılında dönemin başbakanlığına bağlı İdareyi Geliştirme Başkanlığı tarafından ‘‘Bürokrasi ve Kırtasiyeciliğin Azaltılması Projesi’’ kapsamına alınmıştır. Daha sonrasında Düzenli Seferler Bilgi Sistemi yazılımı sayesinde deniz yolu ile düzenli sefer yapan gemilere bakanlık tarafından verilen düzenli sefer izin belgesi işlemleri online şekilde gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Düzenli Seferler Bilgi Sistemi sayesinde elektronik ortamda gemilerin hat izin başvuruları, bu başvuruların belgelendirilmesi, konuya ilişkin istatistiklerin tutulması ve faaliyetlerinin takibi sağlanmıştır. Böylece manuel dosyalama, evrak ve posta işlemleri terk edilerek dijital ortama geçişle taleplerin daha kısa sürede sonuçlandırılması sağlanmıştır (Ulaşan ve Erişen Türkiye Denizcilik, 2020).

1.2.6. Denizde Mali Sorumluluk ve Sigorta

Ülkemize 2010 yılında 27759 sayılı Resmi Gazete’de Deniz Alacaklarına İlişkin Gemilerin Sigortalandırılması ve Denetlenmesi Hakkında Yönetmelik  ıkarılmıştır. 300 GT ve üzeri limanlarımıza gelen tüm gemilerin Koruma ve Tazmin sigortası bulundurmaları ve Deniz Alacaklarına Karşı Mesuliyetin Sınırlandırılması Sözleşmesi zorunluluğu getirilmiştir ( evik, 2013: 16).

‘‘Bayrak Devleti Uygulamaları Kapsamındaki İdari İşlemlerde Muteber Kabul Edilecek P&I Kulüpleri ve Sigorta şirketlerine Dair Yönerge’’ 2017 yılında kabul edilmiş ve bu kapsamda gemilerin çevreye ve üçüncü şahıslara vereceği zararların sigorta kuruluşları tarafından karşılanabilmesi için gerekli şirket özellikleri belirlenerek yayınlanmıştır.

1998 sayılı yönerge kapsamında gemilere sertifika düzenlenmesine ilişkin esaslar Petrol Kirliliğinden Doğan Zararın Hukuk  Sorumluluğu Sözleşmesi gereğince 2013 yılında belirlenmiştir.

2013 yılında aynı zamanda gemilerdeki sertifika düzenlenmesi konusuna ilişkin esaslar 1997 sayılı Yönerge ile Gemi Yakıtlarından Doğan Zararın Hukuk  Sorumluluğu BUNKERS-2001 Sözleşmesi kapsamında belirlenmiştir (Ulaşan ve Erişen Türkiye Denizcilik, 2020).

Ülkemizde yolcu taşımacılığı hususundaki zorunlu sigorta hükümleri mevzuat içerisinde dağınık halde bulunmaktaydı. Buna yönelik 2014 yılında bakanlığın Hazine Müsteşarlığınca çıkarılan Deniz Araçları Zorunlu Mali Sorumluluk Sigortası Tarife ve Talimat Tebliği yayınlanmış ve bu kapsamda söz konusu bu husus tek bir başlık altında toplanmıştır (Çevik, 2013: 18).

Denizlerdeki mali sorumluluk ve sigortalamaya ilişkin tüm bu gelişmelerin yanı sıra ayrıca 2004 yılında Uluslararası Petrol Kirliliği Tazmin Sistemine üye olan ülkemiz, bu sistem içerisinde ilk iki basamakta bulunan IOPC ve CLC Sözleşmeleri ile söz konusu oluşan zararların öncelikle donatan tarafından P&I Sigortası vasıtasıyla üstlenilmesini gerektiğini savunmuştur. Uluslararası Petrol Kirliliği (IOPC) Fonunun ise limiti aşan kısmı ödemesi öngörülmüştür. Yılda 150.000 tondan daha fazla alım yapan ve ülkemizde yerleşik olarak bulunan petrol alıcıları şirketleri söz konusu fona katkıda bulunmaktadır.

1.2.7. Eğitim ve Belgelendirme Faaliyetleri

Uluslararası Denizcilik Örgütü'ne (IMO) gerekli rapor ve değerlendirme sonuçlarının gönderilmesi, STCW 78 Sözleşmesine uygunluk durumunun denetlenmesi, değerlendirilmesi ve yetkilendirilmesine yönelik işlemlerden sorumlu olan kurumlar Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı eğitim kurumları ve Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK)' dur. Söz konusu bu kurumlarda imzalanan protokoller kapsamında YÖK ve MEB'e bağlı eğitim kurumları değerlendirme ve izleme faaliyetlerini sürdürmektedir (Asyalı, 2004: 12).

1.2.8. Gemi Denetim Faaliyetleri

2003 yılı ve öncesine bakıldığında Türk Bayraklı gemiler, dünyanın en önde gelen liman devleti denetim rejimi haline gelmiş ve üyeleri genellikle Avrupa devletlerinden oluşan Paris Liman Devletleri Kontrolü Mutabakat Muhtırasında (Paris MoU) tutulma oranının %25 olmasından dolayı "Kara Listede" içerisinde yer almakta ve çok düşük performans göstermekteydiler.

Ülkemizde bakanlık tarafından başlatılan Denetim ve Eğitim Seferberliği ile Türk Bayraklı gemilerin yurt dışındaki Liman Devleti Kontrollerindeki performanslarının artırılması ve denizlerdeki emniyeti kurallarına uyumunun sağlanması amaçlanmıştır. Bu Denetim ve Eğitim Seferberliği sonucunda Türk bayraklı gemiler, ; dünyanın en önde gelen liman denetim rejimi haline gelmiş Paris

Memorandumu Liman Devleti Kontrollerinde giderek iyileşen bir performans göstererek Gri Liste'ye yılında girmeyi başarmıştır. Daha sonrasında konuya yönelik yürütülen yoğun ve kararlı çalışmalar neticesinde Paris Memorandumu Liman Devleti Kontrollerindeki Türk bayraklı gemilerin performanslarındaki artış devam etmiş ve bu sayede ülkemiz ilk kez 2008 yılında Beyaz Liste'ye geçişi sağlanarak günümüze kadar mevcut durumunu sürdürmeyi başarmıştır (Ulaşan ve Erişen Türkiye Denizcilik, 2020).

Söz konusu Kara-Gri-Beyaz Listeler 'in belirlenmesinde genellikle Avrupa Birliği ülkelerinin yer almaktadır ve söz konusu bu listeleri ülkelerin prestiji açısından bir gösterge ve deniz ticaret filolarının deniz emniyetini ifade eden bir karne olarak ifade etmek doğru olacaktır.

2016 yılında Paris Memorandumu Sekreteryası tarafından yayımlanan rapor neticesinde Beyaz Liste içerisinde Türk bayrağının mevcut konumunu koruduğu görülmektedir.

Dünya limanları içerisinde Paris MoU'ya üye ülkelerin limanlarına giden gemiler söz konusu Memorandum prosedürlerine uygun şekilde denetime tabi tutulmaktadır. Eğer eksiği olduğu saptanan gemi olursa bu durumda eksiklerin giderilmesi için bekleme sürecine girilmekte veya ağır ticari kayıpların karşılanması için alıkoynulabilmektedirler. Ülkelerin bayraklarının kara listede olması durumunda söz konusu gemiler birçok açıdan dezavantajlı duruma düşmektedirler. Bu durumlar içerisinde yük bulmakta zorluk yaşama ve yük sahipleri tarafından takip edilme gibi olumsuzluklar yer alabilmektedir (Gülmez, 2013: 260)

Paris MoU'da yer alan 27 ülke teknik açıdan standartların altında, kara ve gri listede bulunan gemilerin ülke limanlarına girişini yasaklamıştır. Dolayısıyla söz konusu giriş yasağı gemilerin serbest ticaretini engellemektedir. Ülkemiz ise beyaz listede yer almasından dolayı limanlara giriş yasağı olan ülkeler içerisinde yer almaz ve serbestçe Paris MoU limanlarında ticaret yapma imkânına sahiptir.

2013 yılında IMO Üye Devlet Gönüllü Denetim Programı (VIMSAS)" kapsamında ülkemiz Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO) tarafından denetlenmiş ve başarılı geçen bu denetleme ile birlikte ticari açıdan gemilerimiz oldukça avantajlı bir duruma kavuşmuştur. Böylece Avrupa limanlarındaki denetleme periyotları Türk Bayraklı gemiler için 6-12 ay iken bu süre söz konusu denetim sonrası 36 aya kadar çıkmıştır.

1.2.9. Denizcilik Alanında İkili Anlaşmalar ve Uluslararası Kuruluşlarla İlişkiler

Ülkemiz ve diğer ülkelere ait limanlar arasında imzalanmış olan 11 adet kardeş liman anlaşmamız bulunmaktadır. Günümüzde 10 ülke ile denizcilik anlaşmalarımız devam etmekle birlikte toplamda bugüne kadar 44 denizcilik anlaşması imzalanmış ve yürürlüğe girmiştir. Onay süreci devam eden ise toplam 18 anlaşmamız bulunmaktadır. Ülkeler arasında denizcilik anlaşmaları imzalanarak bu alanda birçok uluslararası ve genel anlamda uygulamalara imza atılmış ve karşılıklı limanlar arasında imzalanan kardeş limanı anlaşmaları ile iş birliği konularında anlaşmalara varılmıştır (ILO, t.y.(u)).

Denizcilik anlaşmaları ile aşağıda yer alan konularda iş birliği oluşturmak amaçlanmıştır:

- Deniz taşımacılığı,
- Liman inşası ve bakımını sağlama,
- PSC ve gemi adamı eğitimlerini doğru şekilde verme,
- Düzenli hat kurulmasını için ortam oluşturma,
- Klas kuruluşları arasında iş birliğinin sağlanması,
- Deniz, kıyı ve çevrenin koruması vs. alanlarına yönelik iş birliği,
- Deniz ticaretinin önündeki engellerin kaldırılması,
- Filo yönetimi,
- Görüşmeler düzenlenerek denizcilik alanındaki sorunların çözülmesine yönelik bir platform oluşturma.
- Denizcilik alanında ülkelerin diğer tarafa kendi uzmanlıklarını aktarmalarına imkân oluşturma,

Söz konusu karşılıklı kabul edilen anlaşmalar sayesinde;

- Deniz kazalarının yaşanması halinde tarafların kendi gemilerine uyguladıkları muameleyi diğer ülke gemilerine de aynı şekilde uygulamaları sağlanmıştır.
- Bürokrasinin iki ülke limanları arasında azaltılması mümkün hale gelmiştir.

- Vizesiz bir şekilde gemi adamlarının karaya çıkması sağlanmıştır.
- Karşılıklı olarak gemi adamı belgeleri tanınmıştır.

İmzacı taraf özel sektör açısından çerçeve anlaşmalar olan denizcilik anlaşmaları aynı zamanda ülkeler arasındaki denizcilik ilişkilerinin yasal zeminini de oluşturmaktadır. Ülkemizde bir yıl içerisinde toplam 5 adet denizcilik anlaşması imzalanarak 2013-2014 yılları bu alanda rekor yıl haline gelmişlerdir (Ulaşan ve Erişen Türkiye Denizcilik, 2020).

2013 yılında deniz otoyollarının geliştirilmesi amacıyla kurulan Karadeniz Ekonomik İş birliği Örgütü (KEİ) kapsamındaki teknik çalışma grubunun sekreteryası iki yıl süreyle ülkemiz tarafından yürütülmüştür. Bu teknik çalışma grubu Karadeniz Ekonomik İş birliği Örgütü'ne üye ülkelerin denizcilik idareleri ile kesintisiz iletişim kurabilmesi adına ilgili internet sitesi kurarak bu süreci yönetmeyi başarmıştır.

D-8 ülkeleri arasındaki deniz ticaretinin arttırılmasına yönelik çalışmalar D-8 Gemicilik Çalışma Grubu tarafınca yürütülmektedir. 1985 yılında imzalanan İzmir Anlaşması ile kurulma sürecine giren Ekonomik İş birliği Teşkilatı, 1964 yılında kurulmuş Kalkınma İçin Bölgesel İşbirliği (RCD) Teşkilatı'nın devamı niteliği taşımaktadır. Söz konusu bu teşkilatın asıl amacı Türkiye, İran ve Pakistan arasında kültürel, ekonomik ve teknik iş birliğini sağlayarak üçlü bir yapı oluşturmaktır. Bu teşkilatın içerisinde aynı zamanda diğer ülkelere Azerbaycan, Türkmenistan, Tacikistan, İran, Pakistan, Afganistan, Kazakistan, Kırgızistan ve Özbekistan da yer almaktadır

1.3. Gemi Adamı

Bu bölümde genel olarak gemi adamları ve gemi personelinin tanımları yapılarak açıklamalarda bulunulacaktır.

1.3.1. Genel Olarak Gemi Adamı Kavramı

Gemi adamının tanımı 854 sayılı Deniz İş Kanunun 2. maddesinin B bendinde yapılmıştır. Madde metninde yer alan bu tanıma göre gemide çalışan zabıt, tayfa, kaptan ve diğer kişiler gemi adamı olarak ifade edilmektedir.

Türk Ticaret Kanunu gemi adamının tanımını yapan bir diğer kanunu oluşturmaktadır. Türk Ticaret Kanunun 821. Maddesine göre “Gemi adamı; kaptan,

gemi zabitleri, tayfalar ve gemide istihdam edilen diğer kimseler” i ifade etmektedir. Türk Ticaret Kanunu’nun söz konusu tanımı incelendiğinde ve bu kanun baz alındığında gemi adamı olmak için gereken ortak unsurlar arasında; donatanla arasında hizmet sözleşmesi olması, yapılan yolculukta bizzat bulunma ve gemi hizmetinde çalışan ve gemiye bağlı kimselerin birlik halinde hareket etmesi yer almaktadır (Seven, 2001: 96).

Gemi adamının tanımlandığı söz konusu iki kanunun yanı sıra Gemi adamları Yönetmeliği içerisinde de gemi adamı tanımına 4. maddede yer verilmiştir. Bu yönetmelikte gemi adamı kavramı; geminin kaptanını, zabitlerini, yardımcı zabitlerini, stajyerlerini, tayfalarını ve yardımcı hizmet personelini içerisine almaktadır.

Gemi adamı kavramını incelemek adına Türk Ticaret Kanunu ve Deniz İş Kanunu birlikte değerlendirildiğinde yalnızca gemi üzerinde çalışan ve istihdam edilen kişilerin gemi adamı olarak ifade edilebileceği bunun dışında donatanın gemi işletmesinde görev alan limanda bulunan kişilerin gemi olarak kabul edilemeyeceği açık şekilde belirtilmiştir (İzveren, 1960: 107). Söz konusu bu kişiler donatanın kendi adamlarını oluşturmaktadır (Seven: 2001: 97).

Gemi adamı tanımında yer alan “diğer kimseler” ifadesi Türk Ticaret Kanunu ve Deniz İş Kanunu’nda kavram olarak geçse de bu kavrama ilişkin herhangi net bir açıklamaya her iki kanunda da gidilmemiştir. Bu kavrama ilişkin net bir açıklama Gemi adamları Yönetmeliğince yapılmış ve diğer kişiler ifadesinin yardımcı hizmet personeli, stajyerler ve yardımcı zabitler olduğu açıklaması yapılarak bu kavram net şekilde açıklığa kavuşturulmuştur.

Kişinin gemi adamı olma durumunu yapmakta olduğu görevin kamu hizmeti olarak sayılması etkilememektedir. Ancak gemi adamının bir hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalışma zorunluluğu olduğu gerçeğinin de göz ardı edilmemesi gerekir. Bu bağlamda harp gemilerinde görev alan kişiler bir vazifeyi yerine getiriyor olmalarından dolayı gemi adamı olarak kabul edilmemektedirler (Odaman, 2000: 6).

Türk ticaret kanununun kaptan hakkındaki hükümleri saklı kalmak koşuluyla Deniz İş Kanunu’na uygun olmayan veya aykırı hareketlerde bulunan gemi adamları hakkında Borçlar Kanunu’nun hizmet sözleşmesine yönelik genel hükümlerin uygulanması gerekmektedir (Okay,1970: 304).

Uluslararası Çalışma Örgütünün 180 sayılı “Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri ve Geminin İşletilmesi Hakkında Konvansiyon” olarak geçen sözleşmenin 2/d maddesinde gemi adamına yönelik tanım yapılmıştır. Bu tanıma göre söz konusu bu sözleşmenin uygulandığı gemilerde belirli bir kapasite belirlenerek istihdamı yapılan tüzük, milli yasa veya toplu sözleşmeler dahilinde tanımlanmış kişiler gemi adamı olarak ifade edilmiştir (www.ceis.org.tr).

1.3.2. Kaptan

Deniz ticareti konusunda ve sözleşmelerin icrasında ifa ettiği fonksiyonlar kapsamında deniz ticaretindeki yetkili vekil olan donatandan sonra gelen en önemli ve yetkili kişi kaptan olarak belirlenmiştir (İzveren; 1960: 95).

Kaptan, sefer esnasında gemideki tek hakim kişiyi oluşturmaktadır (Çağa, 1995: 141). Bu bağlamda kaptan için geçmiş zamanlarda “geminin Allahtan sonraki en yüksek hakimi” ifadesinin kullanılmış olması, kaptana verilen değeri ifade etmektedir (Göknıl, 1946: 129). Alman hukukunda ise ticaret gemisini sevk ve idare eden kişi kaptan olarak ifade edilmiştir (Weigend, 2002: 2930).

Eski çağlara bakıldığında kaptanın bir patron ve reis olarak kabul edilmesi nedeniyle kaptanın denizciliği bilmesine ihtiyaç duyulmamaktaydı. Bu nedenle de kaptan deniz yolculuğuna çıkarken denizciliği bilen kişileri yanına almaktaydı (Öktem, 2001: 29).

Kaptanın denizciliği bilmesi nedeniyle sefer sırasında yanına aldığı kişiler arasında noxer (işbaşı) ve pilote hauturier (pilota ustası) bulunmaktadır. Noxer; gemiyi sevk için gerekli olan tüm becerilere hakim kişidir. Yelkenleri kullanma direkleri manevra etme gibi görevleri bulunmaktadır. Pilote hauturier ise uzak ülkelere ulaşımı iyi bilen, haritalardan anlayan, hava şartlarını tahmin etme kabiliyetine sahip ve aynı zamanda rotayı düzenlemekten sorumlu olan kişidir (Öktem, 2001: 29). Daha sonraki zamanlarda özellikle 17. Yüzyıla gelindiğinde söz konusu gemideki patronların da gemi idaresinden anlamaları gerektiği düşüncesi yaygınlaşmıştır. Söz konusu patron ifadesi günümüzde buharlı ve motorlu gemileri idare edenler için kullanılan bir ifade değildir. Bunun yerine artık kaptan ifadesi kullanılmaktadır. Daha çok yelkenli gemileri kullananlar için porton ya da reis ifadeleri kullanılırken söz konusu bu terimlerin kullanımı zamanla azalmaktadır (Öktem, 2001: 30).

Deniz hukuku çerçevesinde kaptana bu kadar önem verilmesinin çeşitli sebepleri bulunmaktadır. Bu sebepler şunlardır:

- Geminin her daim amiri kaptanıdır (Göknıl, 1946: 114).
- Denizcilik işindeki en bilgili kişi kaptandır (Göknıl, 1946: 114).
- Hizmet sözleşmesine dayanarak veya kanunun vermiş olduğu temsil yetkisiyle kaptan gemi ile ilgili işlerde donatanı temsil etmektedir. Ancak kaptana ait söz konusu bu yetki donatan tarafından sınırlandırılabilir (Öktem, 2001: 30).
- Gemideki devlete ait otoriteyi sağlamak kaptanın görevidir (Belmez, 1941: 13).

Başka bir ifadeyle geminin genel anlamda sevk ve idaresinden sorumlu, belirli bir ehliyete haiz kişiler kaptan olarak ifade edilmektedir (Çağa, Kender, 2002: 180).

Kaptana ait sorumluluk, vazifeler, kişisel muamele, kanundan doğan temsil yetkisi ve hizmet sözleşmesinin sonu ile ilgili konular Türk Ticaret Kanunundaki deniz ticareti ile ilgili kitabının 3. faslında düzenlenmiştir. Ancak Türk Ticaret Kanunun herhangi bir bölümünde kaptan tanımına yer verilmemiştir.

Kaptan, Türk Ticaret Kanunu (TTK) ve Deniz İş Kanunu'ndan (DİK) doğan lehine haklarının talep etme imkanına sahiptir (Özbek, 1984: 27). Hizmet ilişkisinin doğması nedeniyle söz konusu sebep doğrultusunda açılacak olan dava iş mahkemesinde açılması gerekmektedir. Bu doğrultuda doğan lehte hakların da yine aynı şekilde iş mahkemesinden talep edilmesi gerekmektedir (Özbek, 1984: 27).

Kaptanın, 500-3000 GT arasındaki gemilerin sevk ve idaresinden sorumlu olduğu 2002 sayılı Gemi adamları Yönetmeliğinin 4. Maddesinde belirtilmiştir. Bunun yanı sıra sözleşmenin 2. kısmında 3, 4.2 ve 4.3 paragraflarında da gemi adamına yönelik ifadeler bulunmaktadır (Sinerji Mevzuat, İçtihat ve İcra Programları 5.6.2 Sürümü). Ayrıca uzak yol kaptanı, sınırlı makine zabiti ve benzeri kavramların tanımlamalarına söz konusu yönetmeliğin 4. maddesinde yer verilmiştir.

854 sayılı Deniz İş Kanunu kapsamında kaptana ait hukuki nitelikler incelendiğinde bu kanunun 2. maddesinin B bendinde kaptanın gemi adamı olarak kabul edildiği görülmektedir (DİK m. 2/B). Ayrıca kaptanın tanımı söz konusu bu kanunun 2. maddesinin C bendinde verilmiştir.

Konuya yönelik olarak 14.1.1981 T. 1979/11-263 E. 1981/11 K. Sayılı Yargıtay’a ait kararın bir bölümü şu şekildedir:

“...854 sayılı deniz iş kanunun 2. md.sinin (B) bendinde kaptanın gemi adamı olduğu belirlenmiş ve TTK hükümlerine göre de, geminin ve onun idaresi ile görevli ve yegane sorumlu kişisi durumunda bulunan kaptanın gemi adamı sayılacağı kabul edilmiştir. Aksinin kabulü gerek kaptanın şahsı bakımından ve gerekse çalıştığı geminin donatanın sorumluluğu bakımından çok büyük farklılıkların doğmasına neden olur. Kaptan diğer gemi adamlarına karşı işveren vekili haline girmesi, bu ilişkinin mevcut olmadığı hallerde kendisinin gemi adamı sayılmamasını gerektirmez. Kaptanın işveren vekilliği sıfatı sınırlıdır. Kaptanın bu ek sıfatı, kendisinin lehine olan ve deniz iş kanunundan doğan haklarından mahrum kalması sonucunu asla doğurmaz. Kaptanın gemi adamı sayılmamasının en mühim sonucu, donatanın sorumluluğu yönünden kendisini gösterir...” (E. Moroğlu, N. Moroğlu, 1995: 493-494).

Kaptana yönelik tanımlama Deniz İş Kanunu’nun 2. maddesinin C bendinde şöyledir:

“Gemiye sevk ve idare eden kimseye veya zorunlu sebeplerle görevi başında bulunmaması halinde ona vekalet eden kimseye kaptan denir”. Deniz İş Kanunundaki kaptan tanımı şu şekilde olmalıdır: Gemiye sevk ve idare eden kişiye kaptan denir (Songül, 2004: 841). DİK’nun ikinci maddesindeki kaptan tanımında yer alan zorlayıcı sebeplerin varlığı durumunda, önemli olan işin vekaleten görülmesi olmayıp, geminin kaptan dışındaki bir kişi tarafından sevk ve idare edilmesidir ki; C bendinin ilk kısmı ikinci kısmı da içinde barındırmaktadır (Songü, 2004: 841).

Kural olarak kaptanı tayin eden kişi donatandır. Fakat kaptanın kendi yerine bir başkasını tayin etmesi istisnai bir durumu oluşturmaktadır (Belmez, 1941: 14). Ayrıca Türk tebaasına ait menfaatlerin yabancı bir memlekette korunabilmesi için Türk konsolosunun kaptan tayin edebileceğinin kabulü gerekmektedir (Belmez, 1941: 14). Kaptan sadece belirli bir süre zarfında veya sefer sırasında görev alıyorsa bu tarz durumlarda seferin imkansız hale gelmesi, seferin veya belirlenen sürenin dolması durumunda hizmet ilişkisi de sonlanmaktadır (Çağa, Kender, 2002: 194).

Kaptanın belirli bir gemi için tutulmadığı ve hizmet sözleşmesi infisah edilmekle birlikte söz konusu bu hükümler; Türk bayrağını çekme hakkının

yitirilmesi, geminin kaybolması veya terk edilmesi, müsadere gibi durumlarda uygulanamaz (Çağa, Kender, 2002: 194).

Kaptanın geminin sahibi veya bu gemiyi işleten kişi olması durumlarda kaptanı gemi adamı olarak incelemek gerekirse söz konusu böyle bir durumda kaptan işveren niteliğine sahip kişidir ve işverene ilişkin kurallar kaptan için geçerlidir. İşveren kurallarının geçerli olduğu böyle bir ortamda kaptan artık gemi adamı olarak kabul edilemez (Öktem, 2001: 32). Kaptanın işveren sıfatıyla hareket etmesi halinde 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 2. maddesinin Ç bendinde bu durum için kaptanın işveren vekili olarak kabul edileceği açık şekilde ifade edilmiştir (Öktem, 2001: 32). Söz konusu bu durum kapsamında dikkat edilmesi gereken asıl husus kaptanın işveren vekili iken gemi adamı olarak kabul edilip edilemeyeceğidir. Konuya ilişkin olarak 15.05.1974 T. 1970/9- 112 E. 1974/520 K. sayılı Hukuk Genel Kurulunun oy çokluğu ile kabul edilmiş olan kararını oluşturan metnin bir bölümü şu şekildedir:

“Deniz İş Kanunun istisnalar başlığını taşıyan 27. maddesinde bir gemide birden fazla kaptan bulunabileceği ve bunlardan birinin birinci kaptan olduğu belirtilmiştir. Bir gemide birden fazla kaptan bulunduğu takdirde birinci kaptan ile, diğer kaptanların hukuki durumlarının tespiti gerekir. 2. maddenin (B) bendinde sayılan kaptanlar, birinci kaptan dışında olan kaptan olduğu ve birinci kaptanın gemi adamı içine girmediği açıktır. Türk Ticaret Kanunu'nun kaptan ile ilgili hükümleri, konuyu düzenleyen özel hükümlerin varlığı karşısında bir kimsenin Deniz İş Kanunu bakımından gemi adamı sayılıp sayılmayacağının tespitinde etkili olmaz.” (Sinerji Mevzuat, İçtihat ve İcra Programları 5.6.2 Sürümü)

Konuya ilişkin aşağıda Doğanay'a ait muhalefet şerhi verilmiştir:

“Deniz İş Kanununun, TTK' nın ve 24.7.1954 gün ve 4-3435 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile yürürlüğe giren Gemi Adamlarının Yeterliliği ve Sayısı Hakkında Nizamnamenin açık ve kesin hükümleri karşısında, geminin sevk ve idaresine memur ve bundan sorumlu olan kaptanı gemi adamı saymayarak sadece geminin sevk ve idaresi ile doğrudan doğruya ilgili ve muayyen bir yeterliliğini (gemi zabiti yeterliliğini) haiz olan ve kendilerine (gemi zabiti-ikinci kaptan) denen kimseleri gemi adamı olarak kabul etmek ve geminin en yetkili ve en çok sorumluluk yüklenen adamı bulunan birinci kaptanı gemi adamı saymamak kanunun ruh ve maksadına aykırıdır... .. Geminin ikinci kaptanının yani ikinci zabitini gemi adamı olarak gemi adamı sayıp, birinci kaptanı gemi adamı saymamanın aynı gemide çalışan ve

sorumluluk dereceleri birbirinden farklı olan bu iki kişiden ikinciye, Deniz İş Kanununun verdiği (Deniz İş Kanunu 9, 12, 14, 15,16, 20, 21 ve 33 maddeleri ile 43. maddeleri hükümlerinin bahsettiği imkanlar bakımından) daha fazla bir üstünlük imkanı verilmiş olur. Bu durum dahi anayasanın eşitlik prensibini bozan bir haldir (Öktem, 2001: 33)."

Doğanay'ın görüşü incelendiğinde bu çerçevede kaptan ve birinci zabitin aynı kişiler olmadığının altını çizmek gerekmektedir. Uygulamada ikinci kaptan olarak ifade edilen kişi birinci zabiti oluşturmaktadır. Bu sebeple kaptandan söz etmesi sırasında Doğanay birinci zabıt ifadesini kullanmıştır. Bu durum denizcilik terimlerinin birbiri içerisinde karıştırıldığını göstermektedir (Öktem, 2001: 33).

Ulucan tarafından YHGK'nun kararı eleştirilmiş ve bu eleştiri çerçevesinde; kaptan (süvari), Deniz İş Kanunu'nun 27. maddesi hükmünce kanun kapsamı içerisinde değerlendirerek kaptana yönelik açıklamalar yapılmıştır. Yapılan bu açıklamaların konuları içerisinde iş süresi hakkındaki hükümler hariç tutulmak üzere kanunun tüm kaptanlara uygulaması, donatan ve kaptan arasında bir hizmet sözleşmesinin yer alması ve işveren vekili tarafından yapılan işlemlerden kaptan yerine işverenin sorumlu tutulması gibi başlıklar yer almaktadır (Ulucan, 1975: 4).

Donatanın bulunmadığı veya zaruri durumlarda gemi adamlarına yönelik kolaylıklar sağlayabilmek, kaptanın donatanı temsil yetkisine sahip olmasının nedenlerinden birisini oluşturmaktadır. Verilen örnekte görüldüğü gibi kaptanın işveren vekili olması ihtiyaçların karşılanması noktasında oldukça önem arz etmektedir (Öktem, 2001: 33).

Kaptanın iş veren vekili sayılırken aynı zamanda gemi adamı olarak sayılıp sayılmaması durumu Deniz İş Kanunu'nda var olan ikilik olarak ifade edilmektedir. İş Kanunu kapsamında aynı anda işveren vekili ve işçi olunması halinde aynı durum mevcut olup işveren vekilliğine ait özellikler kabul edilmektedir (Öktem, 2001: 34).

Başka bir kararda (11.HD'sinin 29.05.1978 T 1978/1013 E. ve 1978/1802 K. sayılı kararı) kaptanın gemi adamı olarak kabul edilip edilemeyeceği tartışılmış buna göre:

"Kaptanın "gemi adamı" sayılmaması halinde kaptan; 854 sayılı (deniz İş Kanunu)nun diğer "gemi adamları"na tanıdığı - resim ve harçtan muafiyet, sözleşmenin feshi yoluna gidilme, sendikaya üye olabilme, kıdem tazminatı alabilme,

yurt dışında hizmet akdini feshi halinde yurda iade edebilme, zaruri masrafların işveren donatandan talep hakkı, bedelsiz iâşe, yıllık ücretli izin ve Ulusal Bayram ve Genel Tatil Kanunundan Yararlanma... gibi haklardan mahrum kalacak ve bu suretle çalışan gemi adamlarına nazaran sosyal haklar bakımından daha güçsüz bir duruma düşecektir.” (Sinerji Mevzuat, İçtihat ve İcra Programları 5.6.2 Sürümü).

Kanun ve sosyal eşitlik ilkeleri bazında değerlendirildiğinde kaptanın gemi adamı olarak sayılmaması mümkün değildir (Öktem, 2001: 34). Diğer gemi adamlarına karşı kaptanın donatan vekili olarak gözüktüyor olması kaptanın gemi adamı olarak kabul edilmesini engellememelidir (Tuncay, 1979: 4)

14.1.1981 T. 1979/11-263 E. 1981/11 K. sayılı YHGK kararında:

“Kaptanın gemi adamı sayılmaması halinde, kaptanla işveren durumundaki donatan arasındaki uyuşmazlığın (iş mahkemesinden) ayrı bir mercide, yani (asliye hukuk) veya asliye ticaret mahkemesinde rüyet ve intaç edilmesi hali, Deniz İş Kanunu’nun temel ilke ve felsefesine aykırı bir sonucun ortaya çıkmasına sebep olur. Kaptanın diğer gemi adamlarına karşı işveren (donatanın) vekili haline girmesi, bu ilişkinin mevcut olmadığı hallerde, kendisinin gemiadamı sayılmamasını gerektirmez; kaptanın işveren vekilliği sıfatı sınırlıdır. (Sinerji Mevzuat, İçtihat ve İcra Programları 5.6.2 Sürümü).”

Yargıtay kararlarında farklılıkların görülmesine rağmen kaptan, TTK. m. 821 uyarınca ve DİK. m. 2/B uyarınca gemi adamı olarak kabul edilmektedir (Ersözlü, 2000: 34).

Kaptan, Alman hukuku içerisinde donatan tarafından görevlendirilen gemi idarecisi olarak tanımlanmaktadır (SeemG. m. 2). Bu bağlamda hizmet sözleşmesi olarak donatan ve kaptan arasındaki sözleşmenin niteliğinin açık şekilde belirlendiği sonucuna ulaşılmaktadır (Ersözlü, 2000: 29).

1.3.3. Zabit

Türk Ticaret Kanunu’nda, Deniz İş Kanunu’nda ve 2002 tarihli Gemi adamları Yönetmeliğinde zabit ile ilgili tanımlamalara gidildiği görülmektedir. Söz konusu zabit tanımı “1997 tarihli Gemi adamlarının Eğitim, Belgelendirme, Sınav, Vardiya Tutma, Kütüklenme ve Donatılma Esasları Hakkındaki mülga edilmiş olan yönetmelik uyarınca” şu şekilde yapılmıştır: “kaptanın dışında ulusal kanun ve yönetmelikler ile uluslararası sözleşmelere göre görev yapan ve geminin sevk ve

idaresinden sorumlu sayılan gemi personelini ifade eder". Bu tanımlamanın arkası sıra başmühendis, baş makinist, vardiya zabiti gibi personellerin meslek tanımları yapılmıştır. 1997 tarihli yönetmeliğin tersine 2002 tarihli Gemi adamları Yönetmeliğinde net bir zabıt tanımına yer verilmediği görülmekte lakin birinci zabıt ve vardiya zabiti gibi mesleklere ilişkin tanımlamalara gidildiği görülmektedir.

Geminin tek başına kaptan tarafından idare edilmesi mümkün değildir. Bu nedenle bazı işlerin iş bölümüyle kişiler arasında paylaştırılması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Bu noktada zabıtlar söz konusu iş bölümünün bir parçasını oluşturmaktadır (Öktem, 2001: 34).

Yardımcı zabıtların da zabıtlarla birlikte gemi adamı olarak kabul edilmesi gerekmektedir (Öktem, 2001: 35). Gemi yardımcı zabiti Gemi adamları Yönetmeliği içerisinde m. 4/49'da şu şekilde tanımlanmaktadır:

"Gemide görevli telsiz zabiti ve doktor, sağlık memuru, hemşire ile gemilerin özelliklerine göre bulundurulması zorunlu olan ve geminin kullanım amacına katkıda bulunan elektrikçi, elektronikçi, elektronik ve elektrik zabıtları ile makine mühendisi ve teknisyenleri ile bilgi işlem makineleri programcısı ve operatörü, bilim gemilerinde çalışan bilim adamları ve benzeri personel ile gemi kâtipi, gemi katip yardımcısı ve kamara memurunu gemi yardımcı zabıttır."

Yardımcı vardiya zabıtine yönelik tanım, 1997 tarihli Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirme, Sınav, Vardiya Tutma, Kütüklenme ve Donatılma Esasları Hakkındaki mülga edilmiş yönetmeliğinde yer alırken 2002 tarihli Gemiadamları Yönetmeliğinde böyle bir tanımın bulunmadığı görülmektedir. Zabıtlarda olduğu gibi gemi yardımcı zabıtlarının doğrudan gemiyi idare ve sevk zorunluluğunun olmadığı söz konusu yönetmelikte de ifade edilmektedir. Lakin yardımcı zabıtların doğrudan olmasa da dolaylı olarak geminin sevk ve idaresine katkı sağlayan yan eylemleri yerine getirmesi gerekmektedir (Öktem, 2001: 35).

1.3.4. Tayfa

Deniz İş Kanunu'nda tayfalar hakkında herhangi bir tanımlama söz konusu değildir. 2002 tarihli Gemiadamları Yönetmeliğinde ise tayfanın tanımı şu şekilde yapılmıştır: "Geminin güverte, makine ve kamara bölümlerinde çalışan gemi kaptanı, gemi zabiti, yardımcı zabıtları ve stajyerler dışında kalan gemi adamlarını ifade eder" (Gemiadamları Yönetmeliği m. 4/51). Kişilerin tayfa olarak kabul edilme şartları ve

yeterlilik dereceleri bu yönetmelik içerisinde belirtilmiştir. Yönetmeliğe göre tayfa olarak kabul edilebilecek kişiler arasında ve güverte lostromosu, makine lostromosu, yağcı ve usta gemici yer almaktadır (Gemiadamları Yönetmeliği m. 5). Söz konusu adı geçen bu kişilerin mevcut görev ve sorumlulukların mutlaka gemicilikle ilgili teknik bir iş olması gerekmez. Burada önemi olan nokta işin gemi hizmetleri içerisinde yer alması ve işin görev yerinin gemi olmasıdır (Okay, 1970: 297; Öktem, 2001: 35).

1.3.5. Güverte/ Makine Stajyerleri

2002 tarihli Gemi adamları Yönetmelik içerisinde güverte ve makine stajyerlerine ilişkin tanımlamalar yapılmıştır. Bu yönetmelik içerisinde güverte ve makine stajyerlerinin tanımı şu şekilde verilmiştir: "...gemi adamı olmak için eğitim gören ve kanun veya yönetmeliklerce bu nitelikte olduğu belirtilen gemi adamını ifade eder". Lakin stajyerler için Deniz İş Kanunu baz alındığında gemi adamı ifadesi kullanılamamaktadır (Songü, 2004: 841). Deniz Ticaret Hukukundaki rütbelere yer verilmesi sebebiyle stajyerler Gemi adamları Yönetmeliği içerisinde gemi adamı olarak kabul edilmektedir (Songü, 2004: 841).

1.3.6. Diğer Hizmet Personeli

Denizcilik ile ilgili herhangi bir teknik içermeyen hizmetleri yerine getiren kişiler diğer hizmet personellerini oluşturmaktadır (Öktem, 2001: 35). Aşçı, kamara hizmetçileri vb. kişiler diğer hizmet personeline örnek olarak gösterilebilir (Songü, 2004: 841).

Gemide çalışan diğer kimseler içerisinde gemi doktoru da yer almaktadır (Öktem, 2001: 35). Fakat gemideki doktorları Gemi adamlarının Eğitim, Belgelendirme, Sınav, Vardiya Tutma, Kütüklenme ve Donatılma Esasları Hakkındaki Yönetmelik yardımcı zabit içerisinde değerlendirmektedir (Öktem, 2001: 36).

1.3.7. Yabancı Gemi Adamları

Yabancı gemi adamları meselesi üzerinde durulması gereken önemli bir durumu oluşturmaktadır. Yabancı gemi adamlarına yönelik düzenlemeler 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 4. Maddesinde yer almaktadır. Söz konusu kanuna göre" Bu kanun hükümleri, mütekabiliyet esaslarına göre Türk gemi adamlarına aynı

mahiyette haklar tanıyan devletlerin uyruğunda olup bu kanun kapsamına giren gemilerde çalışan gemi adamlarına da uygulanır”.

Gemi adamlarının karşılıklı akit ülkelerin gemilerinde çalışmalarına yönelik imkanları elde etmesi devletler arasında yapılan özel anlaşmalar sayesinde gerçekleşmektedir. Söz konusu bu uluslararası anlaşmalarla, taraf ülkeler gemi adamlarını veya diğer işçilerin istihdam edebilmesine yönelik esaslar düzenlenmiştir (Özbek, 1984: 28). Bu doğrultuda yabancı ülkelere ait gemilerde oldukça fazla sayıda gemi adamlarımızın görev aldığı bilinmektedir. Bunun sebepleri arasında yabancı gemilerdeki gemi adamlarına daha fazla ücret ödenmesi yer almaktadır. Bu nedenle ülkemizdeki gemi adamları ücret nedeniyle yabancı ülke gemilerinde görev almakta ve ülkemizde kalifiye gemi adamı bulmak gün geçtikçe daha zor bir hale gelmektedir (Özbek, 1984: 28)

“Karasuları dahilinde Türk deniz araç ve taşıtında kaptanlık, çarkçılık, katiplik, tayfalık icrası Türk tebaasına münhasırdır.” ifadesi 815 sayılı Türkiye Sahillerinde Nakliyatı Bahriye (Kabotaj) ve Limanlarla Kara Suları Dahilinde İcrayı San’at ve Ticaret Hakkında Kanun’un 3. Maddesinde yer almaktadır. Bu kanun hükmüne göre Türk karasuları dahilinde ve kabotaj seferinde yabancı gemi adamlarının Türk Bayraklı gemi içerisinde çalışması mümkün değildir (Songü, 2004: 842). Böyle bir durumda uzak sefer ve yakın kıyısal sefer yapan Türk gemilerinde çalışan gemi adamları açısından Deniz İş Kanunu’nun 4. maddesi söz konusu olmaktadır. Türk gemi adamlarına tanınmış olan ve Deniz İş Kanunu’nda yer alan tüm haklardan, kanun kapsamına giren gemilerde çalışan gemi adamları faydalanabilirler. Ancak bu haklardan faydalanan yabancı gemi adamının uyruğundaki ülkenin de aynı şekilde Türk gemi adamlarına kendi ülkesinde yürürlükte bulunan Deniz İş Kanunu hükümlerini aynı şekilde uygulaması şartı bulunmaktadır” (Özbek, 1984: 28).

Gemi adamları Yönetmeliği uyarınca çıkarılan Gemilerin Gemi adamları ile Donatılmasına İlişkin Yönergenin 4. maddesinin son fıkrası uyarınca; “söz konusu bu yönerge içerisinde yabancı ülkelerde belirtilen gemi adamı sayısında herhangi bir eksilme olması halinde eksik sayı kadar aynı niteliklere ve yeterlilik derecesine sahip olan yabancı uyruklu gemi adamı ilk Türk limanına varıncaya kadar çalıştırılabilir. İlk Türk limanına varılmasıyla söz konusu yabancı gemi adamlarının görevleri sona ermiş olur “(www.armalink.net/belgeler/DONATIM%20YONERGESI.pdf).

“Deniz İş Kanunu hükümlerinin yabancı gemi adamlarına yönelik uygulanması durumu karşılıklılık esasına dayanmaktadır. Buna göre kanun kapsamına giren yakın kıyısız sefer ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamı bulunması Türk gemi adamlarına aynı mahiyette hakların tanınması şartına bağlıdır” (Öktem, 2001: 37).

Çalışma Bakanlığının bildirdiği karşıt görüş bildirmesine rağmen Denizcilikten Sorumlu Devlet Bakanlığı bir tasarrufla yabancı uyruklu gemi adamlarının Türk bayraklı gemilerde çalışabilmesi için imkan tanımıştır.

“Bunlarla beraber, Denizcilikten Sorumlu Devlet Bakanlığı bir tasarruf ile - Çalışma Bakanlığının bildirdiği karşıt görüşe rağmen- Türk bayraklı gemilerde yabancı uyruklu gemi adamlarının çalışmasına olanak tanımıştır ki; bakanlığın bu tasarrufu yukarıda sözü geçen hükümler karşısında hukuka aykırı olup; böyle bir olanak sadece yapılacak kanuni değişiklikten sonra uygulanmalıdır” (Öktem, 2001: 37).

Kolay bayrak başka bir tabirle elverişli bayrak kavramı diğer önemli konu başlıklarından birini oluşturmaktadır. Genel sicil kriterleri ve elverişli bayrak ülkelerine bakıldığında söz konusu bu ülkelerin çeşitli Nippon Kaiji Kyokai, Russia Register of Shipping gibi sörvey kuruluşların yapmış oldukları denetimleri kabul edip, tonaj ve yaş kısıtlamaları yapmadıkları görülmektedir. Aynı zamanda bu ülkeler için şirketlerin yerinin ve gemi sahiplerinin tabiiyetinin bir önemi yoktur (Yeşilbağ, 1999: 321). Gemi adamları ile ilgili yeterlilik denetimi yapılmıyor olması, düşük resim ve vergi uygulamalarının varlığı yaşlı gemileri ucuz bir şekilde işletme olanağı sağlamakta ve söz konusu bu durum elverişli bayrak donatanlar için cazip bir hale dönüşmektedir (dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/454/5123.pdf). Ancak bu durumdan bazı devletlerin zararlı çıkıyor olması devletleri konuya ilişkin çözüm aramaya itmiş sonuç olarak ikinci sicil uygulaması kullanılmaya başlanmıştır.

Günümüzde elverişli bayraktan farklı bir yanı bulunan ikinci sicil durumu, söz konusu ülkenin sicilinden silinmeden başka bir ülkenin siciline kayıtlı olma fırsatı sunmaktadır (Yeşilbağ, 1999: 323).

Türk Uluslararası Gemi Siciline kayıtlı yatların ve gemilerin devir ve işletilmesiyle sağlanan kazançların gelir ve kurumlar vergisiyle fonlardan muaf olması 4490 sayılı Türk Uluslararası Gemi Sicili Kanunu ile elde edilen kolaylıklar arasında yer almaktadır. (Türk Uluslararası Gemi Sicili Kanunu m. 12).

1.3.8. Gemide Çalışan Diğer Kimseler ve Diğer Taşınanlar

Hizmet sözleşmesi dahilinde işverenin kendi gemisinde çalışan kimseler gemi adamı olarak kabul edilmektedir (Öktem, 2001: 37).

Kılavuz için, gemiyi bizzat sevk ve idare etmek, liman hariç olmak üzere boğaz ve kanal gibi alanlarda ve bunun dışında tehlikeli sularda kaptana müşavirlik etmek amacıyla gemiye alınan, mahalli suları iyi bilen uzman denizci tanımlaması yapılmaktadır. (Öktem, 2001: 38). Sevk ve idare yetkisi böyle bir durumda kaptanda bulunmaktadır. Lakin zorunlu tutulan kılavuzların gemide yer alması durumunda bu kılavuzlar gemi adamı olarak kabul edilmezler (Barlas: 2000: 36). Bu kılavuzların gemi adamı olarak kabul edilmemesinin sebebi geçici olarak çalıştırılıyor olmalarıdır. Çünkü bu kişilerin gemiye bağlı, organize ve diğer kalıcı kişilerle birlik beraberlik içerisinde çalışmaları mümkün değildir (Öktem, 2001: 38).

Aynı açıdan değerlendirildiğinde diğer taşınanlar bu konuda farklılık göstermektedir. Bunun sebebi gemide çalışan diğer kimselerin tüm seferler sırasında gemide bulunmamalarıdır. Söz konusu bu kişiler belirlenmiş olan bölgenin geçilmesine kadar veya sefer sonuna gemide kalabilmektedirler. Ancak bu kişilerin sefer boyunca gemide kalmaları durumunda dahi gemide bulunan gemi adamları ile tam bir organizasyon ve birlik beraberlik kurmaları güç bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Burada dikkat edilmesi gereken gemi adamı dışında kalan diğer kişilerin gemi adamı olarak kabul edilmemelerinin sebebini söz konusu kişilerin gemideki birliğe dahil olamamaları veya gemide geçici olarak istihdam ediliyor olmaları oluşturmaktadır (Öktem, 2001: 39).

1.3.9. Gemi Adamlarının Çalışma Yaşamları

Denizcilikte sık rastlanan durumlar içerisinde gemi adamlarının diğer milletlerden olan gemi adamlarıyla beraber kendi ülkelerinin filoları dışında yabancı bayraklı gemilerde çalışmayı istemeleri yer almaktadır. Gemi adamlarının bu tür arzularını gerçekleştirebilmeleri için bazı vasıfları taşıyor olmaları gerekmektedir. Gerekli bu vasıflar arasında sosyal ve kültürel açıdan uyum sağlayabilmek, iyi düzeyde İngilizceye sahip olmak ve bu sayede kolay iletişim kurabilmek, kendisini doğru ve rahat şekilde ifade edebilmek yer almaktadır.

Gemi adamlarının zor şartlar altındaki çalışma koşullarında çalışıyor olmaları söz konusu gemi adamlarının bazı nitelikleri taşımalarını zorunlu kılmaktadır. Bu nitelikler arasında kişilik olarak anlayışlı, sabırlı, uyumlu bir mizaca sahip olmaları yer almaktadır. Gemi adamlarının bu nitelikleri taşıyor olması zor çalışma şartlarına psikolojik açıdan adapte olmalarını sağlayacaktır. Ülkemiz açısından aynı durum değerlendirildiğinde Türk gemi adamlarının da bahsi geçen nitelikleri taşıyor olması gerekmektedir. Çünkü Türk gemi adamlarının bu konuda öncü bir rol almaları sayesinde Türk gemi adamlarının denizcilik piyasası içerisinde değeri artacak, iş bulma ve kariyerlerinde ilerleme şansları da buna paralel şekilde artış gösterecektir.

Ülkemizdeki gemi adamlarımızın yabancı gemilerde iş bulup çalışmasına yönelik olarak herhangi bir devlet teşviki veya girişimi söz konusu değildir. Bu bağlamda Türk gemi adamları içerisinde yabancı işletmecisi olan gemilerde çalışanların sayısının da çok olmadığı bilinmektedir. Gemi adamlarına ilişkin sosyal haklar ve koruyucu tedbirler göz önünde tutularak bahsi geçen yabancı işletmelerde gemi adamlarına istihdam oluşturmaya yönelik politika geliştirmeye ve uygun çalışma ortamları oluşturmaya çalışan devletler bulunmaktadır (Cömert, 2008).

Diğer mesleklerle kıyaslandığında gemi adamlarındaki işgücü dolaşımının daha fazla uluslararası karaktere sahip olduğu bilinmektedir. Çeşitli ülkelerden gemi adamlarının aynı gemide çalışmaya başlaması özellikle gemi adamlarının çalışma konusuna denizciliğin uluslararası niteliğinin yansıması ile gerçekleşmiştir. Daha sonrasında deniz gündemini çok kültürlü, çok uluslu ve çok dilli ortamın beraberinde getirmiş olduğu faydaları ve zorlukları oluşturmaya başlamıştır.

Elverişli bayrak sicili veya açık sicil olarak ifade edilen bayrak devletlerinin sicillerine kaydedilmiş olan gemilerin ortaya çıkmaya ve yaygınlaşmaya başlamasının, gemi adamlarına yönelik çok uluslu çalışma ortamlarının meydana gelmesinde büyük etkisi bulunmaktadır. Günümüzde ulusal bayraklı gemilerde büyük oranda devam eden ve daha öncesinde de yaygın olan karadaki çalışma iznine benzer izinler sayesinde, ulusal standartlara uygun hale gelme ve o ülkenin yurttaşlarına sahip olmak gibi zorunluluk ve kısıtlamaların önüne geçilerek gemi adamlarının yabancı ülkelerin gemilerinde çalışmasına imkan sağlanmıştır (Cömert, 2008).

Günümüzdeki mevcut iletişim araçlarından ve imkanlarından faydalanma konusunda gemi adamlarının mahrumiyet yaşaması gemi adamlarının en büyük

sorunlarından birisini oluşturmaktadır. Tüm gemi adamlarının mevki ve pozisyonları fark etmeksizin en büyük yaşadıkları ortak sıkıntıları sosyal çevrelerinden ve ailelerinden kopuk, iletişimsiz bir çevre içerisinde çalışma hayatlarını sürdürüyor olmalarıdır. Gemi adamlarının gemi içerisinde daha önce yaşadıkları ortamdaki sosyal imkan ve isteklerine cevap bulamıyor olmaları bunun yanı sıra aile, akraba ve arkadaşlarıyla iletişimlerini sürdürememeleri birçok sorunun oluşmasına neden olmaktadır.

Bayrağı fark etmeksizin tüm gemi adamlarını içine alan zorluklar içerisinde bir de gemide bulunmadan kaynaklı zorluklar yer almaktadır. Bu zorlukların konuları içerisinde sürekli olarak sabit insanlarla bulunma, yiyecek, iletişimsizlik, aileden uzaklık gibi konular yer almaktadır. Söz konusu bu zorluklarla mücadele edebilmek her bireyin psikolojisine uygun bir durum değildir. Söz konusu durum işveren açısından değerlendirildiğinde çalışma ortamlarına uygun kişiliklerin bu ortamlarda çalıştırılması verimliliği artıracak ve işte sürekliliği sağlayacaktır. Ayrıca birey bu ortamlarda çalışabilecek kişilik yapısına sahip olmadığında çalışmasının önüne geçilerek bireyin zarar görmesi de engellenmiş olacaktır.

1.3.10. Gemi Adamlarının Çalışma Şartları

Gemi adamları normal bilgi ve yeteneklerini kullanarak, uyumlu şekilde ve özen içerisinde deniz iş sözleşmesinden doğan yükümlü oldukları görevlerini meslekleri gereğince yerine getirmek zorundadırlar. Gemi adamlarının ihmal, kasıt veya dikkatsizlik sonucu donatana zarar veren herhangi bir davranışlarının meydana getirdiği sonuçlarından kendileri sorumludurlar. Bunun dışında kusurlu davranışların doğrudan donatana olmasa da üçüncü kişilere zarar vermesi durumunda da yine sorumluluk gemi adamına aittir.

Donatanın sorumlu tutulduğu durumlar içerisinde ise, zorunlu danışman kılavuzu ya da istek durumuna göre isteğe bağlı kılavuzda yer alan görevlerin gemi adamı tarafından yerine getirilmesi sırasında meydana gelen kusur sebebiyle üçüncü şahısların zarar görmesi yer almaktadır. Söz konusu üçüncü şahısların zarar görmesi durumunda donatan sorumlu tutulmaktadır. Ancak yük ve yolcu ile ilgili şahıslara yönelik gemi adamları kusurları sebebiyle oluşan sorumluluklarına yönelik hükümlere göre donatan sorumlu tutulmaktadır. (Türk Ticaret Kanunu, 2011).

Kanunda söz konusu şekilde belirtilen hükümler bulunsa da gemi adamının donata karşı sorumlu olmasından dolayı ihmaller sonrası zararların meydana gelmesi

durumunda gemi adamı sözleşmeye aykırı davranmış kabul edilecek ve gereken sorumlulukları üstlenecektir. Bu tür olayların gemi adamı tarafından yaşanıyor olması verimin düşmesi ve dikkat dağınıklığına sebebiyet verecektir. Bu nedenle söz konusu durumu yaşayan gemi adamlarının sürekli baskı hissetmeleri ve psikolojik zorluklar yaşamaları muhtemeldir. Bu baskıların oluşmasında geminin getirmiş olduğu kısıtlı hayat, deniz şartlarından uzun zaman boyunca uzaklaşamama, aile ve ev hayatından uzak kalma, hava ve deniz durumları yer almaktadır.

1.3.10.1. Deniz İş Sözleşmesi

Diğer sektörlerle kıyaslandığında denizcilik sektöründe yer alan iş sözleşmelerinin daha zor şartlar taşıdığı görülmektedir. Her sözleşme sonrası gemi adamlarının yeni iş arama zorunluluğu yaşamaları, gemi adamlarına yönelik temel hakların sağlanamadığı gerçeğini ortaya koymaktadır. Söz konusu denizcilik sektörü ile ilişkili sözleşmeler içerisinde diğer sektörlerle nazaran çok daha farklı içerikler barındırmaktadır. Bu sözleşmelerin içeriğini oluşturan konu başlıkları arasında gemiye nereden binileceği veya inileceği, ödenecek maaşların hangi para birimi üzerinden gerçekleştirileceği, kontrat süreleri, sorumluluğun kime karşı olacağı, dinleme ve izin süreleri yer almaktadır.

Denizcilik sektöründe yapılan iş sözleşmelerinin bazıları sınırlı süreli veya seferlik olarak yapılabilmektedir. Gemi adamlarının bu sözleşmelerdeki temel haklarını korumaya yönelik özellikle ILO tarafından birçok konvansiyon yayınlanmış olsa da istenilen ve olması gereken başarı sağlanamamıştır. Gemi adamlarının kontratta yazan süreden daha uzun çalışması, özellikle sözleşme bitiş tarihlerinde ayrılacak olan personelin yerine gelecek olan kişinin hemen bulunamaması veya bulunan kişinin gerekli limana intikal ettirilmemiş olması gibi nedenlerden dolayı söz konusu olabilmektedir. Böyle durumlar gerçekleştiğinde kişiler daha uzun süren çalışma saatleri ile karşılaşabilmektedirler.

Denizcilik sektöründe yapılan söz konusu sözleşmelerin süresi işverene ve personelin milliyetine göre farklılık gösterebilmektedir. Bu durumu şöyle bir örnekle açıklamak mümkündür: Sierra Leoneli gemi adamları için kontrat süresi genellikle 9 ay şeklinde belirlenirken, Filipinli tayfanın kontrat süresi ortalama 9 ay olarak belirlenmektedir. İş sözleşmesinin süresi Avrupalı zabıtlar için genellikle sefer süresi ile sınırlı olmakta ve bu süre 3-4 ay gibi bir zaman dilimi içerisinde belirlenmektedir.

Ancak Filipinli ve Hintli zabitlerin iş sözleşmeleri için bu süre yaklaşık 9 ay olmaktadır.

Gemi adamlarının ülkemizde yapmış oldukları sözleşmeler sefer ya da süre bazında belirlenmektedir. Bu sözleşmelerin süresi 12 aya kadar uzatılabilmektedir. Ancak söz konusu bu süre genel olarak 6 ay olarak belirlenmektedir. Şirketlerin ve gemi adamlarının karşılıklı gereksinimleri göz önünde tutularak bu süreler belirlenmeye çalışılmaktadır. 4.525 gemi adamıyla ve ILO'nun desteklemesi sonucu yapılan bir araştırmada elde edilen verilere göre söz konusu sözleşmelerin yarısından fazlasının sürelerinin 1 senenin üzerinde belirlendiği sonucuna ulaşılmıştır (ILO, 2013).

Ticaret filosunda bulunan gemilerdeki görev alan ülkemiz gemi çalışanlarının yapmış oldukları sözleşmeler Deniz İş Kanunu ile belirlenmiştir. Bu kapsamda gemi adamları için yapılan sözleşmelerde yazan sürelerden daha fazla çalışma durumu söz konusu olabilmektedir. Böyle bir durumun gerçekleşmesi gemi adamlarının yaptıkları işteki verim ve motivasyonunda azalmaya sebep olacaktır. Hatta verim ve motivasyondaki bu düşüş iş kazalarının görülmesine de yol açabilmektedir.

Çeşitli sebeplerden dolayı sözleşmede yazan bu sürelerle uyulamadığı görülmektedir. Bu sebepler içerisinde özellikle iş sözleşmesi biten personel yerine gelecek olan kişinin zamanında görevinin başına geçememesi oldukça sık karşılaşılan bir durumu oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra can ve mal emniyetinin sağlanmasına yönelik olarak belirlenmiş asgari personel sayısının altında personel çalışıyor olması bu nedenle de daha az personelin bulunmasına izin verilememesi sözleşmedeki sürelerin aksamasına yol açan bir diğer sebebi oluşturmaktadır.

Sözleşmelerdeki sürelerin uzaması sonucu fazladan çalışan söz konusu gemi adamları maaş dışında herhangi bir ek gelir veya tazminat da alamamaktadırlar. Bu durum gemi adamlarının yakındıkları önemli bir konuyu oluşturmaktadır. Gemi adamlarının yakındıkları bir başka noktayı ise sözleşmede yer alan görev ve sorumlulukları haricinde başka görev ve sorumluluklar üstleniyor olmalarıdır (Parlak ve diğ., 2005).

Bahsi geçen bu koşullar yalnızca ticari gemiler için geçerli değildir. Aynı şekilde diğer balıkçı ve gezinti gemiler de bu şartları taşımaktadır. Bu kapsamda değerlendirildiğinde kamu hizmetinde yer alan gemilerin dahi benzer sorunlar içerisinde oldukları görülmektedir.

1.3.10.2. Çalışma Süreleri ve Boş Zaman

Çalışma ortamını terk edemiyor olmak gemi adamlarının yaşadıkları en büyük problemlerden birini oluşturmaktadır. Her çalışan açısından değerlendirildiğinde çalışma ortamından uzaklaşmadan dinlenebilmek ve gerekli motivasyonu sağlayabilmek oldukça güçtür. Gemi adamları için sorun oluşturan söz konusu bu problemlerin yanı sıra bir de ihtiyaç duyulandan daha az dinlenme sürelerinin olması ve çalışma sürelerinin uzun tutulması yer almaktadır. Bayrağının rengi fark etmeksizin ticaret gemilerinin tümünde uluslararası standartların oluşturulması ve gemi adamlarına yönelik çalışma şartlarının uygun hale getirilmesi amacıyla ILO tarafından çalışmalar yapılmıştır.

ILO'nun yapmış olduğu bu sözleşmeler içerisinde Gemi Adamlarının Çalışma Saatleri ve Gemilerin Adamla Donatılması Sözleşmesi yer almaktadır. ILO tarafından yapılan bu sözleşme pek fazla ilgi görmemiş ve gereken imza sayısına ulaşamamıştır (Seafarers' Hours Of Work And The Manning Of Ship Convention, 1996).

Söz konusu 180 sayılı konvansiyon sadece 17 ülke tarafından kabul görmüş ve bu konvansiyonda gemi adamlarına yönelik asgari çalışma süresi günlük 8 saat şeklinde belirlenmiştir. Gemi adamlarına yönelik maksimum çalışma süreleri ise haftalık 72 ve günlük 14 saat olarak belirlenmiştir. Haftanın bir gününün dinlenme için ayrılmasının şart koşulması çalışma süreleri ile ilgili bir diğer düzenlemeyi oluşturmaktadır. Belirlenen bu zaman zarflarının personelin lehine bir durum için değiştirilmesi söz konusu olabilir ancak aleyhine bir durumda belirlenen bu zaman zarflarında herhangi bir değişikliğe gidilemez (ILO, 2013).

ILO tarafından yapılan 180 sayılı sözleşmede olduğu gibi konu hakkında başka birçok sözleşme yapılmış, bu sözleşmelerde yenileme ve değişikliklere gidilmiştir. Yapılan bu sözleşmelere ek olarak ILO, uluslararası denizde çalışma şartlarının düzenlenmesine yönelik bir toplantı yapmış ve yapılan bu toplantı kapsamında MLC-2006-Denizcilik Çalışma Sözleşmesi'ni (Maritime Labour Convention 2006) ortaya koymuştur. 180 sayılı sözleşmenin aksine yayınlanmasının ardından yaklaşık bir yıl sonra yürürlüğe giren bu sözleşme büyük filolara sahip ülkelerce kabul görmüştür. Yayınlandığı tarihte 33 ülke tarafından onaylanmış olan MLC-2006-Denizcilik Çalışma Sözleşmesi şu anda toplam 47 ülke tarafından onaylanmıştır. Lakin sözleşme şartlarını bu ülkeler 2012 yılında ancak

sağlayabilmişlerdir. MLC-2006-Denizcilik Çalışma Sözleşmesi'nin içerisinde yer alan gemi adamlarına yönelik konu başlıkları şunlardır:

- Maaş ödenmesine ilişkin usuller,
- Çalıştırma ve istihdam edilme koşulları,
- Yıllık izinler,
- İaşe konuları,
- Çalıştırma koşulları,
- Dinlenme süreleri,
- Yaşam şartları,

Konuya ilişkin bu sözleşme kapsamında değerlendirmeye gidildiğinde günlük çalışma süresinin 14 saati aşmaması, haftalık olarak ise söz konusu çalışma süresinin 72 saati geçmemesi gerekmektedir. Dinlenme süresi açısından durum değerlendirildiğinde günlük dinlenme süresinin en az 10 saat olması ve haftalık dinlenme süresinin ise 77 saatten az olmaması gerektiği görülmektedir.

Çalışma süreleri konusunda ülkeler arası farklılıklar görülebilmektedir. Bütün gemi adamları için oluşturulmuş standart çalışma sürelerine ITF'ye (Uluslararası Nakliyat Çalışanları Federasyonu) ait toplu sözleşmelere rastlanılmaktadır. Bu kapsamda standart çalışma süreleri pazartesten cumaya olmak üzere haftada beş gün ve günlük 8 saat olarak belirlenmiştir. Gemi adamlarının çalışma süreleri konusunda dünyadaki farklılıklara örnek vermek gerekirse Sirilankalı bir gemi adamının çalışma süresi haftada 44 saat olarak belirlenmiş ve: Filipinli bir gemi adamına ait sözleşmesinde belirlenen günlük çalışma süresi haftanın altı günü olmak üzere 8 saat şeklindedir.

Elverişli bayrak ülkelerindeki çalışma saatlerinin ITF tarafından yapılan araştırmalar neticesinde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Söz konusu durumun armatörler için elverişli olduğu söylenebilirken gemi adamları için bu durum geçerli değildir. Bu durum için bir örnek vermek gerekirse Güney Kıbrıs'ın elverişli bir bayrak ülkesi olmasına rağmen gemi adamları açısından olumsuz durumların gerçekleştiği görülmektedir. Bunun sebebi ülkede bulunan Kıbrıs bayraklı gemilerdeki çalışma sürelerinin 183 saat olarak belirlenmiş olmasıdır (Alderton vd, 2004).

1.3.10.3. Barınma ve Beslenme

Geminin taşıdığı yolcu kapasitesi, geminin çalıştığı pazar ve mevcut gemi operasyonları gemi içerisinde yer alan personellerin barınmasını etkileyen faktörleri oluşturmaktadır. Barınma ve beslenme imkanlarını değerlendirmeye yönelik yapılan araştırmalar neticesinde konteynır gemilerinin ve LPG taşıyıcılarının en iyi beslenme ve barınma imkanlarına sahip uzun yol gemileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Daha düşük standartta barınma ve beslenme imkânlarına sahip gemilerin ise yolcu gemileri, kuru yük gemileri ve feribotlar olduğu görülmektedir. Personellerin söz konusu barınma durumunu etkileyen faktörler içerisinde yer alan bir başka faktörü, kuruyük gemilerine kıyasla LPG ve konteynır gemilerinin tasarruf baskısının daha az olması oluşturmaktadır. Artan rekabet piyasası sonucunda yolcu gemileri ve feribotlarda gemi personeli için ayrılan alan azaltılmış bu sayede yolcu kapasitesinin artması sağlanmıştır. En lüks yolcu gemilerinde dahi söz konusu bu durum geçerliliğini korumaktadır. Aynı rekabet ortamı kuruyük gemileri için de söz konusu olmakta bu nedenle personelin barınma koşulları uygun olmayan hale dönüşebilmektedir (ILO, 2013).

Ülkemizde Deniz İş Kanunu kapsamında gemi adamlarına yönelik barınma ve beslenme koşulları belirlenmiştir. Ülkemizde 68, 92 ve 133 numaralı ILO konvansiyonlarının kabul edilmesi ile birlikte gemilerde sağlanması gereken gemi adamlarına ilişkin barınma ve beslenme şartları belirlenmiştir. Deniz İş Kanunu'nun 33. Maddesi incelendiğinde bu maddeye göre iâşe servisinin kanun kapsamına giren gemilerde yer alma zorunluluğu bulunmaktadır. Gemi sahiplerinin beslenme servisi kurmalarının zorunlu hale gelişi, gemi adamlarına yönelik “Gemi adamları, hizmete başladıkları andan itibaren hizmetleri sona erene kadar gemideki işverence bedelsiz iâşe olmaktadır” hükmü ile sağlanmıştır.

Gemi adamlarının konaklamasına ilişkin işverene ait sorumluluklar Deniz İş Kanunu'nun 34. Maddesinde şu şekilde belirtilmiştir: “Gemi adamlarının işe girdikleri andan itibaren işten çıkacakları ana dek rütbe, sayı ve gemi büyüklüğüne göre, sadece kendileri ile eşyalarına ait olacak şekilde gemide ikamet yerleri bedelsiz şekilde sağlanmaktadır.” Bu maddede yer alan hükümlerin şekillenmesinde, gemi adamları ve onların ikamet yeri ile iâşelerine ilişkin 20.12.1989 tarihinde yürürlüğe giren yönetmelik etkili olmuştur (www.denizcilik.gov.tr).

1.3.10.4. İşçi Sağlığı ve Güvenliği

Zehirli ve kanserojen maddeler, gemideki personellerin maruz kaldıkları sağlıklarını kötü yönde etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Bu konu gemi adamlarının ölümüne ve sakat kalmasına yol açacak kadar ciddi bir meseleyi oluşturmaktadır. Norveç nüfusunun kansere yakalanma oranına ilişkin Norveç Kanser Araştırmaları Enstitüsü tarafından yapılmış olan araştırma sonuçların göre ülke içerisinde en fazla kanser görülme oranı gemilerin makine bölümünde çalışan bireylerde ortaya çıktığı görülmüştür. Hatta söz konusu gemilerin makine bölümünde çalışan bu bireylerde ülkedeki diğer nüfusa oranla 6 kat daha fazla kanser görülme oranı olduğu saptanmıştır. Makine bölümünün yüksek miktarda kanserojen olduğu bilinen asbest içermesi bu durumun sebebini oluşturmaktadır. Gemi içerisinde güvertede çalışanlara göre makine dairesinde çalışanların kansere yakalanma oranının daha fazla olduğuna Danimarka'da yapılmış başka bir araştırmanın sonucunda ulaşılmıştır.

Gemi adamları açısından başka bir büyük tehlikenin solventler olduğunu söylemek mümkündür. Solventerin büyük tehlike olarak kabul edilmesinin sebepleri arasında sadece kanserojen olmaları yer almaz aynı zamanda söz konusu solventler sinir sistemine de oldukça zarar vermektedir. Gemi adamlarına yönelik bu risklerin yanı sıra maruz kaldıkları fiziksel durumlar da bulunmaktadır. Bu fiziksel durumlar içerisinde yüksek oranda güneş ışınlarına maruz kalma, yüksek sarsıntılı ve sesli ortamlar, çok yüksek ve çok düşük sıcaklıktaki hava şartları yer almaktadır (ILO, 2013).

Ücret konusunda gemi adamlarına yönelik birtakım problemler bulunmaktadır. Bu problem konuları içerisinde ilk olarak ücretlerin alınmaması veya geç alınması sayılabilir. İkinci problemin konusunu ise anlaşmalar sırasında yabancı para cinsinden ödenmesi kararlaştırılan ücretlerin anlaşmalara aykırı olarak yerli para cinsinden ödenmesi oluşturmaktadır. Ücret konularında meydana gelen bu sorunlar sadece gemi adamlarını etkilememekte aynı zamanda gemi adamlarının aileleri de bu konudan oldukça etkilenmektedirler (Parlak ve diğ., 2005).

İşverenlerde 1970'li yıllardan bugüne kadar yoğun şekilde elverişli bayrağa geçme eğilimi bulunmaktadır. Gelişmiş ülkelerdeki yüksek sendikalaşma oranı söz konusu bu durum sebebiyle düşüşe yaşamıştır. Sendikalar ise üye gemi adamı sayısında büyük düşüş yaşanmasına rağmen etkinliklerini koruyabilmişlerdir. Gemi

adamlarına yönelik çalışma koşullarının iyileştirilmesinde önemli katkıları bulunan devletler arasında başta Amerika Birleşik Devletleri olmak üzere, Avustralya, Japonya ve Avrupa ülkeleri yer almaktadır. Söz konusu bu ülkelerdeki gemi adamlarının gemilerdeki çalışma hayatlarının uygun olmaması halinde sosyal ve hukuksal açıdan sendikalar duruma müdahale etmektedir. Bunun yanı bu ülkelerde yer alan sendikalar, farklı milliyete sahip ve ülkede faaliyet gösteren denizcilerin sosyal ve hukuksal açıdan haklarını da korumaya çalışmaktadırlar (Alderton ve diğ., 2004).

Gemi adamlarının ücretlerine ilişkin düzenlemeler aynı zamanda ILO tarafından MLC ile yapılmıştır. Yapılan bu düzenlemeler içerisinde yer alan konu başlıklarından bazıları şunlardır:

- Gemi adamlarına ödenecek ücretlerin periyotlarının en fazla ayda bir şeklinde olması.
- Gemi adamlarının ücretlerinin ödemesinin sözleşmede yer alan para biriminde ve miktarda gerçekleştirilmesi.
- Ücrete ait bordronun teslim edilmesi.
- Gemi adamının rızası ile ücretin bir kısmının gemi adamlarının bakmakla yükümlü oldukları kişilere ulaştırılması.

Dünya çapında gemi adamlarının çıkarlarını korumaya yönelik çalışmalarını sürdüren ITF (Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu) 1896 yılında kurulmuş ve önemli birkaç konuyu kendisine görev edinmiştir. Bu görevler arasında ilk olarak ulusu fark etmeksizin tüm gemi adamlarının çalışma şartlarını düzenleme ve iyiye taşıma yer almaktadır. İkinci görev, denizcilik alanında uygulanan kuralların doğru şekilde sürdürülmesini mümkün hale getirmektir. Üçüncü görev ise gemi adamlarının mevcut haklarını korumaya çalışmaktır. Bugün 600.000'den fazla gemi adamının üyesi olduğu sendikalar ile ITF birlikte mücadele etmektedirler. Söz konusu ITF ve sendikaların ortak ve asıl amacı milliyeti fark etmeksizin yardıma ihtiyacı olan tüm gemi adamlarına yardım etmektir (Alderton ve diğ., 2004).

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE TARAFINDAN ONAYLANAN ILO SÖZLEŞMELERİ VE ULUSAL MEVZUAT

1. Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri

Ülkemizde 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme ile 155 sayılı İş Sağlığı, Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme ILO tarafından onaylanmış ve tüm çalışanları kapsayan sözleşmelerdir. Ülkemizde tarafından da onaylanmış olan toplamda 13 adet gemilerde çalışma şartları ve gemi adamlarına ilişkin sözleşme vardır. Bahsi geçen bu sözleşmelerden iş sağlığı ve güvenliği konusunu içerenler aşağıdaki başlıklar altında verilmiştir.

1.1. 155 Sayılı İsg ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme

Bu sözleşme ülkemiz tarafından 5038 sayılı kanun ile birlikte ise 7 Ocak 2004 tarihinde onaylanmış, ILO tarafından ise öncesinde 3 Haziran 1981 tarihinde kabul edilmiştir. Bu sözleşmenin ana konusunu ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği, tüm ekonomik faaliyet kollarını içeren çalışma ortamları ve bu ortamlarda çalışan işçiler oluşturmaktadır.

Sözleşmenin onaylandığı üye ülkelerde Deniz taşımacılığı veya balıkçılık gibi belli bazı ekonomik faaliyet kollarında özel sorunlar oluşması durumunda sözleşmenin bu konudaki bazı maddelerin kısmen veya tamamen uygulama alanı dışında tutulmasına ILO tarafından izin verilmektedir.

6331 sayılı İSG Kanununa göre kamu çalışanları da dahil olmak üzere istihdam edilen bütün çalışanlar “işçi” olarak nitelendirilmektedir. Bu İSG Kanunu kapsamında yer alan konular şunlardır:

- Sağlık gözetimi
- İşverenin yükümlülükleri
- Kontrol
- Ölçüm
- Araştırma
- Acil durumlar ve ilkyardım
- Çalışmaktan kaçınma hakkı

- Çalışanların bilgilendirilmesi
- Çalışanların görüşlerinin alınması
- Çalışanların eğitimleri
- Çalışanların katılımlarının sağlanması
- Çalışan temsilcisi
- Çalışan yükümlülükleri

1.2. 161 Sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme

161 sayılı iş sağlığı hizmetlerine ilişkin sözleşme, 7 Haziran 1985 tarihinde ILO tarafından kabul edilmiş olup ülkemizde 5039 sayılı kanun kapsamınca 7 Ocak 2004 tarihinde onaylanmıştır. Bu sözleşmeyi onaylamış olan üye ülkeler sözleşmenin içeriğini oluşturan şartlara uymak zorundadır. Bu şartlar arasında iş sağlığı hizmetlerinin, tüm ekonomik faaliyet dallarını kapsayan işletmelerde, üretim kooperatifleri üyeleri ve kamu sektörünü de kapsayan tüm işçilere yönelik gelişmesini sağlanması yer almaktadır.

İş sağlığı kavramı sözleşmede açıkça belirtilmektedir. Bu kapsamda iş sağlığının fiziksel ve zihinsel sağlık koşullarının en uygun şekilde karşılanması ile güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturulması ve yine işçilerin fiziksel ve zihinsel durumları göz önünde tutularak işlerin çalışanların yeteneklerine uygun biçimde dağıtılması yer almaktadır.

6331 sayılı İSG Kanununa paralel olarak 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi kapsamında yer alan konular şunlardır:

- İş sağlığı hizmetleri ve bu hizmetlerin desteklenmesi
- Sağlık gözetimi
- Acil durumlar ve ilkyardım
- Kontrol, ölçüm ve araştırma
- Çalışanların bilgilendirilmesi
- Çalışanların eğitimi
- Çalışanların bilgilendirilmesi
- Çalışanların katılımı
- Çalışanların görüşlerinin alınması
- Çalışan temsilcisi

1.3. 134 Sayılı İş Kazalarının Önlenmesine İlişkin Sözleşme

İş kazalarının önlenmesine yönelik 134 sayılı sözleşme 30 Ekim 1970’ de ILO tarafından kabul edilmiş, ülkemizde ise 4935 sayılı kanun kapsamında 30 Ekim 2003 tarihinde onaylanmıştır. Hangi unvana sahip olursa olsun bir ülkede kayıt altına alınmış ve sürekli olarak deniz taşımacılığına ayrılmış olan bir gemide çalışan herkes gemi adamı olarak kabul edilmektedir. ILO’nun işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin temel sözleşmesini oluşturan bu sözleşmenin asıl amacı gemi adamlarının iş ile ilgili ya da iş sırasında oluşabilecek kazalarının önlenmesine yönelik tedbirlerin alınması ve kaza oluşması durumunda gerekli olan kuralların belirlenmesidir. Ayrıca kazaların bildirilmesi, kayıt altına alınması ve kapsamlı inceleme yapılması gibi yükümlülükler de bu sözleşme kapsamında belirtilmektedir (mevzuat.gov.tr).

Sözleşme kapsamında taraf devletlerin ulusal olarak gerekli düzenlemeleri yapmaları zorunlu tutulmuştur. Bu zorunluluk sözleşmenin dördüncü maddesinde şu şekilde ifade edilmektedir. “İş kazalarının önlenmesine ilişkin kurallar yasalarda veya tüzüklerde, uygulama talimatlarında ya da başka uygun belgelerde konur. Bu hükümler, gemi adamlarının çalışmasına uygulanabilecek olan işte kazaların önlenmesi ve sağlığın korunması ile ilgili tüm genel kurallara atıfta bulunur ve denizcilik işlerine özgü kazaların önlenmesi için alınacak önlemleri belirler.”

Ayrıca sözleşmenin beşinci maddesi kapsamında kazaların önlenmesine yönelik koruyucu tedbirlerin gemi sahipleri tarafından konulması ve bu tedbirlere gemi adamları tarafından uyulması gerekmektedir.

Sözleşme içerisinde 6331 sayılı İSG Kanunu paralelinde olan diğer maddelerin hükümleri şunlardır:

- Ulusal denetim
- Kazaların önlenmesi maksadıyla başkanlığını gemi kaptanının yaptığı ve çalışanlardan oluşan bir kurul
- Kaza önleme programı
- Kazaların önlenmesi maksadıyla bağımsız kuruluşlar tarafından verilecek eğitimler
- Kaza önleme maksadıyla oluşturulan talimatların çalışma mahallerine asılması

1.4. 164 Sayılı Gemi Adamlarının Sağlığının Korunması Ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme

Gemilerin temizlik ve sağlık bakımından uygun koşulları sağlaması aynı zamanda gemilerde gemi adamlarına yönelik tıbbi bakım olanakları ve koruyucu sağlık önlemlerinin alınması konularını içeren bu sözleşme ILO tarafından 8 Ekim 1987 tarihinde kabul edilirken ülkemizde 4945 sayılı kanun kapsamında 15 Temmuz 2003 tarihinde onaylanmıştır.

Üye ülkelerin sefer ve liman durumunda gemi adamlarına yönelik olarak gemilerde tıbbi bakım ve sağlık hizmetlerini sağlaması zorunluluğu sözleşme tarafından belirtilmiştir. Bu bağlamda sağlık çalışanı, doktor sayısı, gemi hastanesi, tıbbi ekipmanlar, eczane dolabı gibi gerekli konuların sayısı ve durumu geminin büyüklüğü, türü ve gemi adamı sayısına göre belirlenmiştir (mevzuat.gov.tr).

1.5. 55 Sayılı Gemi Adamlarının Hastalanması, Yaralanması Ya Da Ölümü Halinde Armatörlerin Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme

4942 sayılı kanun kapsamın 15 Temmuz 2003 tarihinde onaylanarak ülkemizde yürürlüğe giren 55 sayılı gemi adamlarının hastalanması, yaralanması ya da ölümü halinde armatörlerin sorumluluğuna ilişkin sözleşme, ILO tarafından ilk kez 24 Ekim 1936 tarihinde kabul edilmiştir. Seferler sırasında gemi adamlarında meydana gelen hastalık, yaralanma ve ölüm gibi durumlardan gemi donatanı armatörün sorumlu olduğu bu sözleşmede belirtilmiştir. Aynı şekilde sözleşmede gemi adamlarında görülen hastalık, yaralanma vs. durumlardaki oluşan tedavi masraflarının gemi donatanı armatör tarafından karşılanması gerektiği belirtilmiştir. Bunun yanı sıra ölüm durumunda doğan sigorta ve tazminat hakları konusu sözleşme içerisinde ayrıca belirtilmiştir.

1.6. 73 Sayılı Gemi Adamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme

Ülkemizde 4908 sayılı kanun kapsamında 25 Haziran 2003 tarihinde onaylanan 73 sayılı gemi adamlarının sağlık muayenesine ilişkin sözleşme, ILO tarafından 6 Haziran 1946 tarihinde kabul edilmiştir. Bu sözleşmeye göre gemide çalışacak tüm bireylerin sağlık raporları almaları gerektiği belirtilmiştir. Bu rapor kapsamında bireylerin duyma ve görme yeteneklerine sahip olması bunun yanı sıra gemideki diğer kimselerin sağlığını tehdit edecek veya gemide çalışmasına engel olabilecek herhangi bir hastalık bulundurmamaları gerekmektedir. Güvertede çalışan

kişilerin ise renk seçme yeteneklerine sahip oldukları bu raporda ayrıca belirtilmelidir (mevzuat.gov.tr).

İSG Kanunu paralelinde olan hükümler içerisinde sağlık raporu alınma zorunluluğu, sağlık raporu bulunmayan gemi adamının çalıştırılmaması ve bu raporun iki yılda bir yenilenmesi yer almaktadır.

1.7. 92 Sayılı Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme (133 Sayılı Sözleşmeye İlave Hükümler)

Ülkemizde 4907 sayılı kanun kapsamında 25 Haziran 2003 tarihinde onaylanan 92 sayılı mürettebatın gemide barınmasına ilişkin sözleşme, ILO tarafından 8 Haziran 1949 tarihinde kabul edilmiştir. Daha sonra söz konusu bu sözleşme özellikle işletmelerin hızlı değişimi ve modern gemilerin yapımında meydana gelen değişimler sebebiyle ILO tarafından 14 Ekim 1970 tarihinde 133 sayılı sözleşme ile yeniden düzenlenmiş ve yeni düzenleme 4973 sayılı kanun ile ülkemiz tarafından 2 Ekim 2003 tarihinde onaylanmıştır.

Gemilerin tür ve boyutlarına göre mürettebatın barınacak yerlerin planlamasının yapılması ve barınacak yerlerin koşulları konularını kapsayan standartlar sözleşmede belirtilmiştir.

Sözleşmenin iki, üç ve dördüncü bölümlerinde yer alan konuların uygulanmasını sağlamaya yönelik yasa ve yönetmelik hazırlama koşulu üye ülkeler tarafından kabul edilmektedir. Söz konusu bu bölümlerde düzenlenmesi gereken konu başlıkları şunlardır (mevzuat.gov.tr).

- Kamaralar
- Yemekhane ve dinlenme salonları
- Havalandırma ve aydınlatma
- Isıtma
- Temizlik 2.4.8. 58 sayılı asgari yaş sözleşmesi

Ülkemizde 7293 sayılı kanun kapsamında 25 Mayıs 1959 tarihinde onaylanan 58 sayılı asgari yaş sözleşmesi, ILO tarafından 22 Ekim 1946 tarihinde kabul edilmiştir. Bu sözleşme kapsamında gemi adamı olarak çalıştırılabilecek kişilerin yaş alt sınırı belirlenmiştir. Bu bağlamda gemi adamı olarak çalıştırılabilecek kişilerin 15

yaşından küçük olmaması şartı konulmuş, öğrenci durumunda olanlar ayrıca düzenlenmiş ve yaş alt sınırı öğrenciler için 14 olarak belirlenmiştir.

1.8. 53 Sayılı Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar ve Gemi Zabıtlarının Mesleki Yeterliliklerinin Asgari İcamlarına İlişkin Sözleşme

Ülkemizde 4906 sayılı kanun kapsamında 25 Haziran 2003 tarihinde onaylanan 53 sayılı ticaret gemilerinde çalışan kaptanlar ve gemi zabıtlarının mesleki yeterliliklerinin asgari icamlarına ilişkin sözleşme, ILO tarafından 6 Ekim 1936 tarihinde kabul edilmiştir. Söz konusu bu sözleşmenin amacı mesleki yeterlilikleri kapsayan asgari gereklerin, ticaret gemilerinde çalışan kaptanlar, nöbetçi güverte ve makine zabıtları açısından belirlenmesidir.

1.9. 68 Sayılı Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme

Ülkemizde 4943 sayılı kanun kapsamında 15 Temmuz 2003 tarihinde onaylanan 68 sayılı gemilerde mürettebat için iaşe ve yemek hizmetlerine ilişkin sözleşme, ILO tarafından 6 Haziran 1946 tarihinde kabul edilmiştir. Söz konusu bu sözleşmenin amacı, üye ülkelerin ticari amaçlı açık deniz gemisi mürettebatının iâşesinin ikmal ve yemek hizmetleri konusunda makul bir standardın belirlenmesidir (mevzuat.gov.tr).

Gemi adamlarının sağlığının korunması amacıyla erzakların muhafaza edildiği alanların ve yemekhane alanlarının uygun koşullarda olması için belli bazı standartlar oluşturulmuştur.

2. Ulusal Mevzuatımızdaki Denizcilik Kanun ve Yönetmelikleri

Denizcilik ile ilgili ulusal mevzuatımızda Deniz İş Kanunu ve Denizde Can ve Mal Koruma Hakkında Kanun olmak üzere toplamda iki ana kanun bulunmaktadır. Tamamen denizde çalışan gemi adamları, gemi adamlarının hakları ve yaptıkları iş anlaşması konularını ele alan kanun Deniz İş Kanunu'dur. Denizde Can ve Mal Koruma Hakkındaki Kanun ise SOLAS' a ait (Denizde Can Güvenliği Uluslararası Sözleşmesi) nitelikleri taşımak amacıyla yangından korunma, can kurtarma, yangın söndürme ve aynı zamanda sağlık koşullarına değinerek denizlerde can ve mal koruma konusuna dikkatleri çekmeyi amaçlamaktadır. Söz konusu kanun kapsamına giren kurallar, uluslararası sözleşmeler ve yönetmeliklerden bazıları aşağıda verilmiştir (mevzuat.gov.tr).

2.1. 854 Sayılı Deniz İş Kanunu

Bir gemideki işveren ve bu gemide hizmet akdi kapsamında çalışan gemi adamlarına yönelik olarak 854 Sayılı Deniz İş Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanun içerisinde işveren sıfatındaki gemi sahipleri veya sahibi olmadığı halde gemiyi kendi hesabı ve adına işleten kişilerin karşılıklı ilişkilerinin düzenlenmesine yönelik konular yer almaktadır. Ayrıca kanunda yer alan konular içerisinde gemi adamlarının sahip olduğu haklar da belirtilmiştir. Kanunda yer alan konu başlıklarından sırasıyla bahsetmek gerekirse konu başlıkları şu şekilde verilmelidir (mevzuat.gov.tr):

- İşveren, gemi adamı, kaptan ve işveren vekiline yönelik tanım ve açıklamalar,
- Yazılı akit ve şekli,
- Süreli akit,
- Çalışma belgesi
- Fesih ve fesih şartları,
- Kıdem tazminatı,
- İş süresi,
- Fazla çalışma durumları,
- Ücret ve ücret kesintisi konusu,
- Avans konusu,
- İzin, tatil ve tatil şartları,

2.2. 4922 Sayılı Denizde Can Ve Mal Koruma Hakkında Kanun

1946 yılında denizde can emniyetinin sağlanması konusuna yönelik olarak Denizcilik Müsteşarlığı tarafından 4922 Sayılı Denizde Can Ve Mal Koruma Hakkında Kanun kabul edilmiştir. SOLAS hükümlerini içerisine alan bu kanun, kanuna dayandırılarak hazırlanmış yönetmelik, tüzük, yönerge ve tebliğlerle, SOLAS'ın bölümlerinde düzenlenmiş olan detayları hükümlere bağlamıştır.

Son değişikliği 2008 yılına ait olan 4922 sayılı kanun, uluslararası sözleşmelerde yapılan güncellemelerle ve yıllar içerisinde doğan ihtiyaçlar sebebiyle birçok kez değişikliğe tabi tutulmuş ve son halini almıştır (mevzuat.gov.tr).

Gemilerin Teknik Yönetmeliği kanunda yer alan 2,6 ve 11. maddeler kapsamında oluşturulmuştur. Söz konusu yönetmelik içerisinde yangın emniyeti ve

can kurtarma e hizeleri, SOLAS'ın gemilerin s rveyi ve dokümantasyonu konuları hakkında hükümler yer almaktadır.

Kanun kapsamında oluşturulmuş tüzükte yer alan konular içerisinde Türk liman ve karasularında yolculuk yapan Türk gemileri ve yabancı gemilerin çatışmasını engellemeye yönelik tedbirler, manevra işaretleri ve ses verilmesi, denizlerde kazaların oluşmasını engellemek amacıyla fener ve alametlerin gösterilmesi, idare ve seyir kuralları ile tehlike veya acil durum içerisindeyken nasıl davranılması gerektiğine yönelik hususlar bulunmaktadır. 4922 sayılı kanun gereği bu t z   n her Türk gemisinde yer alması gerekmektedir ve söz konusu bu tüzük Denizde  atı mayı  nleme Tüzüğü'n  oluşturmaktadır (ilo.org).

2.3. Gemilerin Teknik Yönetmeliği

Söz konusu yönetmeliğin asıl amacını; gemilere yükleme sınırı belgesi, su araçlarına yönelik su aracı uygunluk belgesi, denize elverişlilik belgesi, liman çıkış belgesi gibi belgelerin düzenlenmesine yönelik gerekli teknik kuralların tayin edilmesini sağlama ve bunun yanı sıra sefer bölgelerinin ve yükleme sınırlarını saptayarak konuya ilişkin uygulama ve belgelendirmelere faaliyetlerinin usul ve esaslarının belirlenmesidir (mevzuat.gov.tr).

Bu yönetmelik toplamda 12 bölümden oluşmaktadır ve SOLAS hükümleri doğrultusunda detaylı şekilde hazırlanmıştır. Yönetmeliğin ilk bölümünde amaç ve kapsamdan bahsedilmekte, ikinci bölümde ise gemilerin gerekli olan kontrollerinin yapılması ve sonucuna göre sertifikalandırılması işlemleri anlatılmaktadır. Bir sonraki bölümü oluşturan üçüncü bölüm içerisinde yer alan hükümler; gemi dengesinin korunması isterleri, gemilerin inşa standartları, gemiye donatılacak elektrik ve makine sistemlerinin yeterlilik düzeyleri ve uygunluk derecesi ile inşa kapsamında oluşturulacak olan stabilitedir (mevzuat.gov.tr).

Yönetmelikte gemilerin yangından korunmasına yönelik hususların yer aldığı kısım dördüncü bölümü oluşturmaktadır. Bu bölümde yangına yönelik müdahale ekipmanları, yangınla ba a çıkma konusu, yangın  nleme ve ihbar sistemleri ile yangından kaçış yolları hususlarına de inilmi tir.

Can emniyeti konusu gemi personeli açısından oldukça önem arz eden bir konuyu oluşturmaktadır. Yönetmeliğin beşinci bölümünde ise can emniyeti konusu anlatılmakta ve bu kapsamda can kurtarma sistemleri, söz konusu bu sistemlerin

standartları ve donanımları açıklanmıştır. Gemi muhaberesi konusundaki hususlar yönetmeliğin altıncı bölümünde anlatılmıştır. Bu bölümde yer alan hükümlerin konu başlıklarını radyo, telsiz, telefon kullanımı, bu cihazların standartları ve bakımları oluşturmaktadır (mevzuat.gov.tr).

Denizlerde gemilerin güvenli ve emniyetli şekilde seyir icra edebilmeleri amacıyla oluşturulmuş kurallara ilişkin hususlar yönetmeliğin yedinci bölümünde verilmiştir. Ticari amaçlı kargo ve yüklerin taşınması, emniyetlerinin sağlanması ve istiflenmesi yönetmelikte yer alan sekizinci bölümün konusunu oluşturmaktadır.

Gemi içerisinde yer alan kirletmeyi engelleyici sistemler ve aynı zamanda liman ve seyir esnasındaki gemilerin denizleri kirletmelerini engelleme amacıyla belirlenmiş standartlar yönetmeliğin dokuzuncu bölümünde yer alan konu başlıklarını oluşturmaktadır.

İş sağlığı açısından oldukça önem arz eden konuların yer aldığı onuncu bölümde çalışma ve yaşam mahalleri konuları üzerine durulmuştur. Bu bölümde yer alan konu başlıkları arasında mürettebatın barınmaları için ayrılmış alanların nitelikleri; ısıtma, aydınlatma ve havalandırma koşulları bunun yanı sıra kamaraların yerleşiminin nasıl olması gerektiği, bu alanların minimum yüz ölçümleri, banyo, lavabo ve duşlar ile ilgili isterler ayrıca dinlenme salonları ve yemekhanelerin standartlarının neler olduğu ve revir standartları yer almaktadır. Onuncu bölüm paralelinde yolcu gemilerine yönelik ek emniyet konuları on birinci bölümde yer verilen konulardır (mevzuat.gov.tr).

Yönetmelik içerisinde yer alan sertifika ve belgelerin birer kopyası oluşturularak yönetmelik ekleri içerisinde eklenmektedir. Söz konusu bu belgelerin tesisinde gemi tipleri göz önüne alınarak kontrolü yapılacak hususlar hakkında denetim listeleri belirlenmektedir. Ayrıca bu yönetmelik ekleri içerisinde yer alan önemli konu başlıkları arasında makinelere yönelik alınacak tedbirler, talim programları, gemi tipleri baz alınarak yapılacak talimler ve yangından koruyucu önlemler yer asmakatadır.

2.4. Gemi Teçhizatı Yönetmeliği

Gemi emniyet belgeleri düzenlenen gemilerde gerekli teçhizata ilişkin sözleşmeler ve diğer uluslararası düzenlemelerin devlet tarafından görevlendirilmiş kuruluşlar veya ilgili bakanlıkça etkin şekilde uygulanması ve bunun yanı sıra konu

ile ilgili ilave tedbir yöntemlerini belirlenmesi gemi teçhizatı yönetmeliğinin asıl amacını oluşturmaktadır. Dolayısıyla söz konusu bu ilave tedbirler belirlenerek ve düzenlemelerin etkin şekilde uygulanması sağlanarak denizlerde can, mal, çevre ve seyir güvenliğinin sürdürülmesi amaçlanmaktadır. Yönetmelik kapsamında SOLAS'ta yer alan gemi teçhizatlarına ilişkin teknik özellikler ve bu teçhizatların donatılması konuları yer almaktadır (mevzuat.gov.tr).

Bu yönetmeliğe ait ekler içerisinde deniz kirliliğini önleme, seyir, ulusal ve uluslararası olmak üzere telsiz iletişim teçhizatlarına ilişkin standartların belirlenmesi, can kurtarma ve yangından korunma konularından ayrıca bahsedilmektedir.

2.5. Yolcu Gemilerinin Emniyetine ve Gemilerdeki Yolcuların Kayıt Altına Alınmasına İlişkin Sözleşme

Yolcu gemilerinin emniyetine ve gemilerdeki yolcuların kayıt altına alınmasına ilişkin sözleşmenin amaçları arasında yer alan konular şunlardır:

- Yolcu gemilerinde can ve mal emniyetini sağlamak.
- Uluslararası sefer yapan gemilerinin kuralları ile yolcu gemilerinin tabi olduğu kuralları uyumlu hale getirmek.
- Arama ve kurtarma faaliyetlerini geliştirerek kaza durumlarında meydana gelen olumsuz sonuçlarla daha etkin şekilde mücadele edebilmek.
- Yolcu ve mürettebatın güvenliğini artırmak ve kurtarma faaliyetlerine yönelik imkanları geliştirmek.

Aynı zamanda emniyet şartları belirlenerek yönetmelik içerisinde verilmiştir. Bu şartlar içerisinde yer alan donanımlar sırasıyla şu şekildedir (mevzuat.gov.tr):

- İnşa
- Bölmeleme ve stabilite
- Elektrik ve makine tesisatları
- Yangından korunma
- Yangın algılama
- Yangın söndürme
- Can kurtarma

2.6. Gemilerin Genel Denetimi ve Belgelendirilmesi Hakkında Yönetmelik

Gemilerin genel denetimi ve belgelendirilmesi hakkında yönetmeliğin amaçları arasında yer alan konular şunlardır:

- Geminin kullanım amacı göz önüne alınarak deniz emniyeti hususlarındaki uluslararası sözleşmelere uygunluğunun denetlenmesi.
- Uygun olmayan gemilerin saptanması ve bu durumda uygulanacak yaptırımların belirlenmesi.
- Belgelendirme işlemlerine yönelik usul ve esasları belirlenmesi.
- Mürettebatın ve işletim prosedürlerinden, teçhizat, malzeme ve diğer unsurlardan ve aynı zamanda mevzuat hükümleri ile gemilerin neden olduğu deniz kirliliğinin önlenmesi.

Emniyetin tesisi için gerekli olan denetimler, söz konusu denetimin içerikleri, kontrolü yapılacak hususlar ve isterler yönetmelik içerisinde ayrı olarak belirtilmiştir.

Gemilerin kontrollerinin yapılarak denetime tabi tutulması ve sonrasında ise uygun olanların görevlendirilmiş ilgili kuruluşlar tarafından belgelerin tesis edilmesi konuları 4922 sayılı Denizde Can ve Mal Koruma Hakkında Kanun isterleri çerçevesinde açıklanmıştır. Ulusal ve uluslararası kontrol edilmesi gereken belgeler ve dokümanlar listesi bu yönetmeliğin ekinde verilmiştir (mevzuat.gov.tr).

2.7. Gemi Adamları Yönetmeliği

Gemi adamlarının gemilerin yola elverişlilik bakımından donatılabilmesi için gerekli olan ihtiyaçlarını belirleyebilmek amacıyla düzenlenmiş olan bu yönetmelik aynı zamanda Türk bayraklı gemilerde çalışacak gemi adamlarına yönelik bazı kuralları içerisinde barındırmaktadır. Yönetmelikte yer alan bu kuralların konu başlıkları şunlardır: ‘‘Gemi adamlarını ve bunların yeterlikleri, sağlık durumları, kütükleme işlemleri, eğitimleri, sınavları, belgelendirilme işlemleri ve vardiya tutma durumlarıdır’’ (mevzuat.gov.tr).

IMO’nun öncülüğünde çıkarılan Gemi Adamlarının Eğitimi, Belgelendirilmesi ve Vardiya Tutma Esasları Hakkında Uluslararası Sözleşme ve bu sözleşmenin tüm güncellemeleri (STCW 1978) kapsamında söz konusu yönetmelik oluşturulmuştur.

2.8. Seyir Halindeki Gemilerde Daha İyi Tıbbi Hizmet Verilmesi İçin Gerekli Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında Yönetmelik

Seyir halindeki gemiler içerisinde tıbbi hizmet konusunda daha iyi hizmet verebilmesi için gerekli olan asgari sağlık ve güvenlik koşullarını uygun hale getirmek ve düzenlemek bu yönetmeliğin asıl amacını oluşturmaktadır.

Söz konusu bu yönetmelikte gemiler için gerekli sağlık ve güvenlik koşullarının sağlanması adına gerekli şartları belirlenmesinde geminin tipi, personel sayısı, tıbbi araç gereç miktarı, ilaç stok durumu ile revir ve doktor sayısının olması gereken standartlar belirlenmiştir.

2.9. Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık Ve İaşelerine Dair Yönetmelik

854 sayılı Deniz İş Kanunu'na tabi olan gemilerde yer alan gemi adamlarına sunulması gereken bazı hizmetler bu yönetmelik içerisinde verilmiştir. Bu hizmetleri oluşturan konu başlıkları içerisinde gemi adamlarının dinlenme, yatma ve yemek alanları, gemide bulunması gereken zorunlu ilaçlar, revirlerin standartları, tıbbi alet ve malzeme miktarı ile iâşe maddelerinin ölçü ve niteliklerinin belirlenmesi yer almaktadır.

Yönetmeliğin İSG kapsamında gösterilebilecek istekleri arasında yemek, dinlenme yerleri standartları, havalandırma ve ısıtma, aydınlatma ve ışık durumu, ısı ve fena kokulara karşı tecrit, revir şartları ve tıbbi malzeme durumu yer almaktadır. Söz konusu yönetmeliğe ait hükümler Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı tarafından karşılıklı ilişkiler içerisinde yürütülmektedir. Deniz İş Kanunu çerçevesinde oluşturulan bu yönetmelik aynı zamanda Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İSG Genel Müdürlüğü mevzuatının yer aldığı İSG kapsamındaki yönetmelikler adı altında internet sitesinden ulaşılabilir (csgb.gov.tr).

2.10. Balıkçı Gemilerinin Emniyeti Hakkında Yönetmelik

Balıkçı Gemilerinin Emniyeti Hakkında Yönetmeliğin amaçları arasında yer alan konular şunlardır:

- Emniyet standartlarını balıkçı gemiler adına düzenlemek.

- Balıkçı gemilerinin emniyeti hakkında uygulama usul ve esasları ve konu hakkındaki ulusal uygulamalara ilişkin yetki, görev ve sorumlulukları belirlemek.

Balıkçı Gemilerinin Emniyeti İçin Torremolinos Uluslararası Sözleşmesi bu yönetmelikte yer alan standartları belirlemektedir. Söz konusu standartlar belirlenirken personel sayısı ve gemi büyüklüğü göz önüne alınmaktadır. Aynı zamanda bu standartların ana bölümünü: denge ve denge ile ilişkili denize elverişlilik konusu, yangın ve yangın ihbar sistemleri ile yangına müdahale ekipmanları oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra bu bölümde geminin yapısı, su geçirmezlik, teçhizat durumu, makineler, motorlar, makine teçhizatları, can kurtarma teçhizatları ve mürettebatın korunmasına ilişkin hususlar yer almaktadır (mevzuat.gov.tr).

Birbiri ile örtüşen bazı hususların Balıkçı Gemilerinin Emniyeti Hakkında Yönetmelik'teki konular ve Gemi Teçhizatı Yönetmeliği'nde yer alan hükümlerde ortak olduğu görülmektedir. Bu sebeple bahsi geçen ilk yönetmelik isterleri kapsamında donatılan balıkçı gemileri ve geminin bu yönetmelik kapsamında gerekli koşulları sağladığı kabul edilmiştir.

2.11. Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik

Balıkçı gemilerinde görev alan çalışanların güvenlik ve sağlık koşullarının doğru şekilde sağlanmasına yönelik önlemlerin belirlenmesi bu yönetmeliğin amacını oluşturmaktadır. Söz konusu konuya ilişkin hükümler Aile Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca yürütülmektedir.

6331 sayılı İSG Kanunu kapsamında çıkarılmış olan bu yönetmelik aynı zamanda Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı'nın resim internet sitesi içerisinde ulusal mevzuat kısmında yer almaktadır (denizmevzuat.gov.tr).

Söz konusu yönetmelik balıkçı gemileri ve çalışanlarına yönelik alınması gereken İSG önlemlerini içermektedir. Fakat bu yönetmelik İSG Kanunu kapsamında çıkarılan deniz taşımacılığı yapılan araçlara yönelik tek ulusal mevzuat olması açısından oldukça önemlidir (mevzuat.gov.tr).

İSG Kanunu kapsamında işverene yönelik verilmiş olan yükümlülükler bu yönetmelik ile birlikte donatanı olan işverene veya gemi sahibine de benzer şekilde verilmiştir. Kaptanın sorumluluğu saklı kalmak şartı ile çalışanlara yönelik sağlık ve

güvenlik hizmetlerinin sağlanması yükümlülüğü işverene verilmiştir. Yönetmelik ile birlikte gemi sahibi ya da donatanı olan işverene yönelik, işverenin yükümlülüklerine benzer yükümlülükler İSG Kanunu kapsamında düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin ekleri içerisinde yeni inşa edilecek ve mevcut balıkçı gemilerine yönelik asgari sağlık ve güvenlik gerekleri listeler halinde belirtilmiştir. Belirlenmiş olan isterlerin başlıklarını şu konular oluşturmaktadır (mevzuat.gov.tr):

- Denge ve denize elverişlilik konusu
- Telsiz haberleşme ekipmanları
- Yangın algılama ve yangınla mücadele
- Mekanik ve elektrik ekipmanları

Kapalı çalışma alanlarının havalandırılması

- Acil kaçış yolları ve çıkışlar
- Ortam sıcaklığı ve aydınlatma konusu
- Su geçirmez bölmeler ve güverteler
- Kapılar, ulaşım yolları, başaltı ve tehlikeli alanlar
- Sıhhi tesisler ve ilkyardım
- Borda ve giriş iskelesi ve gürültü konusu
- Yaşam alanları ve çalışma bölümlerinin düzeni

Yönetmeliğin eklerinde yer alan diğer standartlar arasında kişisel koruyucu donanım, sağlık gerekleri, can kurtarma ve hayatta kalma ekipmanı ve bu konu hakkında gerekli asgari güvenlik ve sağlık gerekleri bulunmaktadır.

2.12. Uluslararası Emniyet Yönetimi Kodunun Türk Bayraklı Gemilere ve İşletmecilerine Uygulanmasına Dair Yönetmelik

Yönetmeliğin amaçlarını oluşturan konular şunlardır:

- Deniz araçlarından ve gemilerden kaynaklanan kirlenmenin önüne geçmek.
- İşletmeciler tarafından gemilerin emniyetli bir şekilde yönetilebilmesi amacıyla gemi tabanlı Emniyet Yönetimi Sisteminin (EYS) kurarak uygulamaya geçirme ve bu süreci uygun şekilde devam ettirmek.

- Söz konusu sistemin devlet tarafından kontrollerinin yapılmasına ilişkin usul ve esasların belirlenmesi.
- Uluslararası Emniyet Yönetimi (ISM) Koduna Türk bayraklı gemi ve deniz araçları işletmecilerinin uymasını sağlamak,

Bu yönetmelik Türk bayraklı tüm ulusal ve uluslararası sefer yapmakta olan gemileri kapsamaktadır. Ancak ticari maksat ile kullanılmayan devlet gemileri ve TSK gemileri bu genelleme dışında kalmaktadır.

Uluslararası Emniyet Yönetimi ile asıl amaçlanan konular şunlardır (mevzuat.gov.tr):

- Emniyet ve çevreyi korumaya yönelik her türlü acil durumlar karşısında hazırlıklı olmak.
- Emniyeti denizlerde sağlayabilmek.
- Emniyetli uygulamaları ve çalışma ortamlarını gemi işletmeciliğinde mümkün hale getirebilmek.
- Çevreye ve insana zarar verebilecek her türlü zararın önlenmesini sağlamak.
- Çevreye, gemiye ve personele ait riskleri değerlendirerek buna yönelik önlemler oluşturmak.

ISM'nin yüklediği görev ve sorumlulukların yanı sıra geminin yönetim sorumluluğunu da üstenen gerçek veya tüzel kişi olabilen her işletmeci bir Emniyet Yönetim Sistemi oluşturmalı, işletmeli ve bu sistemi sürdürmelidir (mevzuat.gov.tr).

Yeterli kaynak için şirket tabanlı destek oluşturma ve geminin işletilmesi sırasında gerekli kirlilik önleme ve emniyet konularında izleme faaliyetlerinin sürdürme söz konusu bu kişilerin yetki ve sorumlulukları arasında yer almaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA VE YÖNTEM

1. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmada izlenen yönetime yer verilmiştir. Araştırmanın modeli, evren ve örneklem, verilerin toplanması, verilerin analizi, yorumlar aşağıda belirtilmiştir.

1.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada geçmişte ya da şu anda hala devam eden bir durumun, duruma konu alan birey ya da olayın koşullarının değiştirilmeden gözlemleyip belirlendiği tarama yöntemi uygulanmıştır.

1.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Balıkesir ili Bandırma ilçesinde bulunan gümrüklü limana yanaşan gemilerin mürettebatı oluşturmaktadır.

1.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada demografik soruların yanında ölçüm yapılacak sorularda likert tipi ölçek kullanılmıştır. Kullanılan bu ölçek ile gemi çalışanlarının ILO'nun gemi adamlarıyla ilgili sözleşmelerinin pratikte uygulanıp uygulanmadığı konusundaki düşünceleri saptanmaya çalışılmıştır.

1.4. Verilerin Analizi

Sahada yapılan uygulama sonucunda elde edilen veriler bir istatistik paket programında analiz edilmiştir.

2. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmanın geçerliliğini sorgulamak için toplanan verilerin istatistiksel çözümleri sonucunda elde edilen bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 6: Cronbach's Alpha

Güvenilirlik İstatistikleri

Cronbach's Alpha	N of Items
,936	19

İlk olarak araştırma sonucumuzun Cronbach's Alpha analizi ile güvenilirliği hesaplanmış ve elde edilen rakam sonucunda güvenilirliğinin olduğu saptanmıştır.

Daha sonrasında araştırmanın bulgularıyla, yorumların sunulmasında, araştırmanın genel amaçları doğrultusunda yanıtlanması gereken sorular sırası ile ele alınmıştır.

Tablo 7: Uyruk

	Frekans	Yüzde
Türkiye	108	66,7
Azerbaycan	1	,6
Hindistan	20	12,3
Gürcistan	4	2,5
Rusya	11	6,8
Çin	18	11,1
Toplam	162	100,0

Araştırmamızda 108'i Türkiye, 1'i Azerbaycan, 20'si Hindistan, 4'ü Gürcistan, 11'i Rusya ve 18'i Çin vatandaşı olan toplam 162 katılımcı bulunmaktadır. Biz araştırmamızın geri kalanında Azerbaycan, Gürcistan ve Rusya vatandaşlarını "Kafkaslar" olarak adlandıracak ve tabloları o şekilde yorumlayacağız.

Tablo 8: Eğitim

	Frekans	Yüzde
Eğitimsiz	7	4,3
İlkokul	5	3,1
Ortaokul	7	4,3
Liseye Devam Ediyorum	1	,6
Lise	69	42,6

Üniversiteye Devam Ediyorum	19	11,7
Üniversite	50	30,9
Lisansüstü	4	2,5
Toplam	162	100,0

Çalışmamıza katkıda bulunan katılımcıların %73,5'i lise ve üzeri eğitim seviyesinde olduğu görülmektedir.

Tablo 9: Meslek

	Frekans	Yüzde
Kaptan	28	17,3
Gemici	104	64,2
Aşçı	7	4,3
Stajyer	7	4,3
Mühendis	14	8,6
Kamarot	2	1,2
Toplam	162	100,0

Kitlenin 104'ü gemici pozisyonunda yer almaktadır. Dolayısıyla görece daha yan pozisyonlar yerine işi asıl yapan kitlenin görüşleri alınmıştır.

Tablo 10: Deneyim

	Frekans	Yüzde
1 Yıldan Az	22	13,6
1-3 Yıl	7	4,3
3-5 Yıl	28	17,3
5-10 Yıl	33	20,4
10-15 Yıl	26	16,0
15 Yıldan Fazla	46	28,4
Toplam	162	100,0

Bir yıldan az tecrübeye sahip 22 kişinin %13,6 yüzdesel ağırlığa sahip olduğu düşünüldüğünde kitlenin yaptığı yorumlara tecrübelerini kattığı düşünülmektedir.

Tablo 11: ILO'yu Bilenlerin Oranı

	Frekans	Yüzde
Evet	154	95,1
Hayır	8	4,9

Toplam	162	100,0
--------	-----	-------

Katılımcılardan %95,1'i araştırmamıza konu ettiğimiz Uluslararası çalışma Örgütü'nü bilirken bilmeyenlerin sayısı hayli düşüktür.

Tablo 12: ILO Sözleşmelerini Bilenlerin Oranı

	Frekans	Yüzde
Evet	136	84,0
Hayır	26	16,0
Toplam	162	100,0

Örgütün kendileri ile ilgili sözleşmelerini bilenlerin oranı görece düşerek %84'te kalmıştır. Buradan hareketle kitlenin büyük çoğunluğunun haklarından haberdar oldukları görülse de örgütün kendileri ile ilgili çalışmalarından haberdar olanların sayısı azdır.

Tablo 13: Seyahat Uzunluğu

	Frekans	Yüzde
1 Haftadan Az	2	1,2
1Hafta-1Ay	5	3,1
1-3 Ay	8	4,9
3-6 Ay	74	45,7
6 Aydan Fazla	73	45,1
Toplam	162	100,0

Araştırmamızdaki hedef kitlemizin %90,8'inin 3 aydan daha uzun yolculuklarda çalıştığı göz önüne alındığında akabinde inceleyeceğimiz 5 sorunun bu sonuçla alakalı olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 14: Gemicilik Tarihi

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	2	1,2
Katılmıyorum	19	11,7
Fikrim Yok	17	10,5
Katılıyorum	85	52,5
Kesinlikle Katılıyorum	39	24,1
Toplam	162	100,0

Tarihi çok eskilere dayanan gemicilik sektörünün gelişip gelişmediğini sorduğumuz bu soruda %76,6'lık oranla olumlu yanıt veren kitle dünyada gemiciliğin gelişmiş olduğunu düşünüyor. Kitleye katılmayan sadece 21 kişi mevcut.

Tablo 15: Personel Yeterliliği

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	8	4,9
Katılmıyorum	13	8,0
Fikrim Yok	32	19,8
Katılıyorum	68	42,0
Kesinlikle Katılıyorum	41	25,3
Toplam	162	100,0

Gemilerde çalışan yeterli personel olup olmadığının sorulduğu 10. Soruda verilen cevapların olumlu yönde olması gemilerde yeterli personelin bulunduğu sonucunu göstermektedir.

Tablo 16: Personel Yeterliliği ile Seyahat Süresi Arasındaki İlişki

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Seyahat Uzunluğu	1 Haftadan Az	0	1	0	1	0	2
	1Hafta-1Ay	0	1	3	0	1	5
	1-3 Ay	0	0	0	4	4	8
	3-6 Ay	2	4	12	32	24	74
	6 Aydan Fazla	6	7	17	31	12	73
Toplam		8	13	32	68	41	162

Chi-Square Test

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	25,396 ^a	16	,063
Likelihood Ratio	26,947	16	,042
Linear-by-Linear Association	1,765	1	,184
N of Cases	162		

Ancak detaylı inceleme yapıldığında personel yeterliliği ile seyahat süresi arasındaki ilişkide $p=0,063$ anlamsız olarak bulunmuştur.

Tablo 17: Personel Yeterliliği ile Uyruk Arasındaki İlişki

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Uyruk	Türkiye	8	12	18	50	20	108
	Hindistan	0	0	12	8	0	20
	Kafkaslar	0	1	1	5	9	16
	Çin	0	0	1	5	12	18
Toplam		8	13	32	68	41	162

Chi-Square Test

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	55,678 ^a	12	,000
Likelihood Ratio	56,582	12	,000
Linear-by-Linear Association	16,885	1	,000
N of Cases	162		

Personel yeterliliği konusu irdelendiğine gemilerde yeterli personel olduğu görülüyor. Ancak burada olumsuz yanıtların neredeyse tamamının Türkiye vatandaşlarından gelmesi ülkemizde gemilerin personel sayılarının arttırılması gerektiğini göstermektedir. ($P=0,00$ anlamlı).

Tablo 18. Sağlık Personel Yeterliliği

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	7	4,3
Katılmıyorum	6	3,7
Fikrim Yok	25	15,4
Katılıyorum	72	44,4
Kesinlikle Katılıyorum	52	32,1
Toplam	162	100,0

Olası hastalık ve iş kazaları durumunda müdahale edecek yeterli sağlık ekibinin olup olmadığının sorulduğu 20. Sorularda verilen cevapların olumlu yönde olması gemilerde yeterli personelin bulunduğu sonucunu göstermektedir.

Tablo 19: Sağlık Personel Yeterliliği ile Seyahat Süresi Arasındaki İlişki

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Seyahat Uzunluğu	1 Haftadan Az	0	0	0	1	1	2
	1Hafta-1Ay	0	2	0	0	3	5
	1-3 Ay	0	0	0	1	7	8
	3-6 Ay	2	1	12	36	23	74
	6 Aydan Fazla	5	3	13	34	18	73
Toplam		7	6	25	72	52	162

Chi-Square Test

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	38,868 ^a	16	,001
Likelihood Ratio	30,862	16	,014
Linear-by-Linear Association	4,644	1	,031
N of Cases	162		

Gemilerdeki sağlık personelinin yeterli olup olmadığını sorduğumuz sorulara verilen olumsuz yanıtlar uzun süreli seyahat eden gemi adamlarından gelmiştir. Uzun süreli görev yapan gemilerdeki sağlık personeli sayısı yetersiz bulunmaktadır (P= 0,001 anlamlı).

Tablo 20. Çalışma Şartları

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	5	3,1
Katılmıyorum	13	8,0
Fikrim Yok	21	13,0
Katılıyorum	95	58,6
Kesinlikle Katılıyorum	28	17,3
Toplam	162	100,0

Yine kitlenin büyük bir çoğunluğu gemilerdeki çalışma şartlarının iyi olduğunu düşünmektedir.

Tablo 21: Çalışma Şartları ile Seyahat Süresi Arasındaki İlişki

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Top lam
Seyahat Uzunluğu	1 Haftadan Az	0	0	0	2	0	2
	1Hafta-1Ay	0	1	1	2	1	5
	1-3 Ay	0	0	2	1	5	8
	3-6 Ay	2	4	7	50	11	74
	6 Aydan Fazla	3	8	11	40	11	73
Toplam		5	13	21	95	28	162

Chi-Square Test

	Value	Df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	21,414 ^a	16	,163
Likelihood Ratio	20,296	16	,207
Linear-by-Linear Association	2,094	1	,148
N of Cases	162		

Ancak detaylı inceleme yapıldığında çalışma şartları ile seyahat süresi arasındaki ilişkide $p = 0,163$ anlamsız olarak bulunmuştur.

Tablo 22: Uyruk ile Çalışma Şartları

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Uyruk	Türkiye	5	13	17	55	18	108
	Hindistan	0	0	2	18	0	20
	Kafkaslar	0	0	1	6	9	16
	Çin	0	0	1	16	1	18
Toplam		5	13	21	95	28	162

Chi-Square Test			
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	38,543 ^a	12	,000
Likelihood Ratio	42,515	12	,000
Linear-by-Linear Association	9,888	1	,002
N of Cases	162		

Konu gemi adamlarının uyruklarına göre incelendiğinde de gemilerde çalışma şartlarını yeterli bulmayan kişilerin Türkiye’den olduğu görülüyor. (P= 0,00 anlamlı).

Tablo 23: Barınma Şartları

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	6	3,7
Katılmıyorum	10	6,2
Fikrim Yok	22	13,6
Katılıyorum	80	49,4
Kesinlikle Katılıyorum	44	27,2
Toplam	162	100,0

Tablo 24: Barınma Şartları ile Seyahat Süresi Arasındaki İlişki

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Seyahat Uzunluğu	1 Haftadan Az	0	0	0	2	0	2
	1Hafta-1Ay	1	0	1	2	1	5
	1-3 Ay	0	0	0	3	5	8
	3-6 Ay	3	3	11	34	23	74
	6 Aydan Fazla	2	7	10	39	15	73
Toplam		6	10	22	80	44	162

Chi-Square Test			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,292 ^a	16	,433

Likelihood Ratio	16,403	16	,425
Linear-by-Linear Association	,819	1	,366
N of Cases	162		

Gemilerdeki barınma şartlarının sorulduğu 13. Soruda verilen cevaplar incelendiğinde cevapların genel olarak olumlu olduğu görülüyor. Ancak seyahat süresi arttıkça olumsuz cevapların da gelmesi gemilerdeki barınma şartlarının yeteri kadar iyi olmadığı sonucunu göstermektedir (P=0,043 anlamlı).

Tablo 25: Barınma Şartları ile Uyruk Arasındaki İlişki

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Uyruk	Türkiye	6	10	12	55	25	108
	Hindistan	0	0	7	13	0	20
	Kafkaslar	0	0	1	5	10	16
	Çin	0	0	2	7	9	18
Toplam		6	10	22	80	44	162

Chi-Square Test

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	35,349 ^a	12	,000
Likelihood Ratio	41,328	12	,000
Linear-by-Linear Association	10,647	1	,001
N of Cases	162		

Konu gemi adamlarının uyruklarına göre incelendiğinde de gemilerde barınma şartlarını yeterli bulmayan kişilerin Türkiye’den olduğu görülüyor. (P= 0,00 anlamlı).

Tablo 26: Yemeklerden Memnuniyet

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	1	,6
Katılmıyorum	5	3,1
Fikrim Yok	13	8,0

Katılıyorum	92	56,8
Kesinlikle Katılıyorum	51	31,5
Toplam	162	100,0

Yemekler ile ilgili 14. sorumuza olumsuz yanıt verenlerin sayısı bir hayli düşüktür. Dolayısıyla buradan gemilerdeki yemeklerin iyi ve yeterli olduğunu anlayabiliriz.

Tablo 27: Çalışma Saatleri Uygunluğu

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	4	2,5
Katılmıyorum	9	5,6
Fikrim Yok	27	16,7
Katılıyorum	73	45,1
Kesinlikle Katılıyorum	49	30,2
Toplam	162	100,0

Çalışma saatlerinin uygun olup olmadığının sorulduğu 15. Soruda verilen cevaplar gemilerdeki çalışma saatlerinin uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 28: Çalışma Saatleri ile Seyahat Süresi Arasındaki İlişki

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Seyahat Uzunluğu	1 Haftadan Az	0	0	0	2	0	2
	1Hafta-1Ay	0	1	1	2	1	5
	1-3 Ay	0	0	1	4	3	8
	3-6 Ay	2	2	13	33	24	74
	6 Aydan Fazla	2	6	12	32	21	73
Toplam		4	9	27	73	49	162

Chi-Square Test

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,873 ^a	16	,953
Likelihood Ratio	8,779	16	,922
Linear-by-Linear Association	,220	1	,639
N of Cases	162		

Ancak detaylı inceleme yapıldığında çalışma şartları ile seyahat süresi arasındaki ilişkide $p = 0,953$ anlamsız olarak bulunmuştur.

Tablo 29: Çalışma Saatleri ile Uyruk İlişkisi

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Uyruk	Türkiye	4	9	17	50	28	108
	Hindistan	0	0	7	11	2	20
	Kafkaslar	0	0	2	5	9	16
	Çin	0	0	1	7	10	18
Toplam		4	9	27	73	49	162

Chi-Square Test

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	24,159 ^a	12	,019
Likelihood Ratio	27,270	12	,007
Linear-by-Linear Association	10,378	1	,001
N of Cases	162		

Konu gemi adamlarının uyruklarına göre incelendiğinde de gemilerde çalışma saatlerini uygun bulmayan kişilerin Türkiye’den olduğu görülüyor ($P = 0,19$ anlamlı).

Tablo 30: Meslek ile Çalışma Saatleri

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Meslek	Kaptan	2	3	3	12	8	28
	Gemici	2	5	21	45	33	106
	Aşçı	0	0	0	3	4	7
	Stajyer	0	0	2	4	1	7
	Mühendis	0	1	1	9	3	14
Toplam		4	9	27	73	49	162

Chi-Square Test			
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,629 ^a	16	,626
Likelihood Ratio	14,986	16	,526
Linear-by-Linear Association	,692	1	,406
N of Cases	162		

Çalışma saatlerinin uygunluğu yönünden meslekler arasında bir fark yoktur. Bunun sebebinin herkesin aynı gemide olması ve dışarı çıkış imkanının bulunmaması olarak tahmin edilebilir (P= 0,626 anlamsız).

Tablo 31: Dinleme ve Sosyal İmkanlar

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	11	6,8
Katılmıyorum	19	11,7
Fikrim Yok	30	18,5
Katılıyorum	56	34,6
Kesinlikle Katılıyorum	46	28,4
Toplam	162	100,0

Gemilerde çalışanların boş zamanlarında sosyalleşme ve zaman geçirme imkânlarıyla ilgili sorduğumuz 16. Soruya verilen cevapların ise genel olarak olumsuz eğilimde olduğu görülmektedir.

Tablo 32: Dinlenme ve Sosyal İmkanlar ile Seyahat Süresi İlişkisi

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Seyahat Uzunluğu	1 Haftadan Az	0	1	0	1	0	2
	1Hafta-1Ay	0	0	0	1	4	5
	1-3 Ay	0	0	0	4	4	8
	3-6 Ay	3	5	14	36	15	73
	6 Aydan Fazla	8	5	18	19	23	73
Toplam		11	11	32	61	46	161

Chi-Square Test			
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	28,205 ^a	16	,030
Likelihood Ratio	28,830	16	,025
Linear-by-Linear Association	3,703	1	,054
N of Cases	161		

Gemide çalışan, tabiri caizse yaşayan personel dinlenme olanakları ve gemideki sosyal imkanların yeterliliği noktasında uzun süreli seyahat edenlerin memnuniyetinin daha az olduğu görülmektedir. Bu da uzun süreli seyahat eden gemilerde bu alanda çalışmalar yapılması gerektiğini göstermektedir (P= 0,030 anlamlı).

Tablo 33: Dinlenme ve Sosyal İmkanlar ile Uyruk Arasındaki İlişki

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Uyruk	Türkiye	11	19	13	39	26	108
	Hindistan	0	0	15	5	0	20
	Kafkaslar	0	0	2	5	9	16
	Çin	0	0	0	7	11	18
Toplam		11	19	30	56	46	162

Chi-Square Test			
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	73,848 ^a	12	,000
Likelihood Ratio	74,906	12	,000
Linear-by-Linear Association	17,684	1	,000
N of Cases	162		

Konu gemi adamlarının uyruklarına göre incelendiğinde de gemilerde dinlenme ve sosyal hakları yeterli bulmayan kişilerin Türkiye’den olduğu görülüyor (P= 0,00 anlamlı).

Tablo 34: Dinlenme ve Sosyal İmkanlar ile Meslek Grubu Arasındaki İlişki

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Meslek	Kaptan	3	5	3	11	6	28
	Gemici	8	10	26	33	29	106
	Aşçı	0	0	0	1	6	7
	Stajyer	0	2	0	4	1	7
	Mühendis	0	2	1	7	4	14
Toplam		11	19	30	56	46	162

Chi-Square Test

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	25,630 ^a	16	,059
Likelihood Ratio	27,780	16	,034
Linear-by-Linear Association	2,365	1	,124
N of Cases	162		

Gemilerdeki dinlenme şartları ve sosyal imkanlar konusunda meslek grupları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($P=0,059$ anlamsız).

Tablo 35: Ücretler ve Yan Haklar

	Frekans	Yüzde
<u>Kesinlikle Katılmıyorum</u>	12	7,4
<u>Katılmıyorum</u>	20	12,3
<u>Fikrim Yok</u>	22	13,6
<u>Katılıyorum</u>	77	47,5
<u>Kesinlikle Katılıyorum</u>	31	19,1
Toplam	162	100,0

Gemi adamları ücretler ve yan haklarını yeterli bulmaktadır.

Tablo 36: Ücretler ve Yan Haklar ile Seyahat Süresi Arasındaki İlişki

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Seyahat Uzunluğu	1 Haftadan Az	0	1	0	1	0	2
	1Hafta-1Ay	1	0	0	3	1	5
	1-3 Ay	0	0	0	2	6	8
	3-6 Ay	2	12	10	40	10	74
	6 Aydan Fazla	9	7	12	31	14	73
Toplam		12	20	22	77	31	162

Chi-Square Test

	Value	Df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	30,866 ^a	16	,014
Likelihood Ratio	29,229	16	,022
Linear-by-Linear Association	1,573	1	,210
N of Cases	162		

Gemilerde çalışan personelin ortalama seyahat süresi arttıkça ücretler ve yan haklar konusundaki memnuniyetsizliği artmaktadır. (P= 0,014anlamlı).

Tablo 37: Ücretler ve Yan Haklar ile Uyrak Arasındaki İlişki

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Uyrak	Türkiye	12	20	10	45	21	108
	Hindistan	0	0	5	15	0	20
	Kafkaslar	0	0	4	3	9	16
	Çin	0	0	3	14	1	18
Toplam		12	20	22	77	31	162

Chi-Square Test			
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	48,362 ^a	12	,000
Likelihood Ratio	58,151	12	,000
Linear-by-Linear Association	8,776	1	,003
N of Cases	162		

Ancak soruya olumsuz cevap verenlerin tamamının Türkiye uyruklu olması Türk gemi adamlarının ücretlendirme sorunu yaşadığını göstermektedir. (P=0,00 anlamlı).

Tablo 38: Ücretler ve Yan Haklar ile Meslek Grupları Arasındaki İlişki

		Kesinlikle					Toplam
		Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Katılıyorum	
Meslek	Kaptan	4	2	4	14	4	28
	Gemici	6	15	16	48	21	106
	Aşçı	2	0	1	1	3	7
	Stajyer	0	1	1	4	1	7
	Mühendis	0	2	0	10	2	14
Toplam		12	20	22	77	31	162

Chi-Square Test			
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	18,212 ^a	16	,312
Likelihood Ratio	20,383	16	,203
Linear-by-Linear Association	1,129	1	,288
N of Cases	162		

Ücretler ve yan haklardan memnuniyet ile meslek grupları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir (P= 0,312 anlamsız).

Tablo 39: Belgelendirme

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	6	3,7
Katılmıyorum	25	15,4

Fikrim Yok	27	16,7
Katılıyorum	64	39,5
Kesinlikle Katılıyorum	40	24,7
Toplam	162	100,0

Araştırma esnasında değindiğimiz belgelendirmeler ile ilgili sorduğumuz 11. soruda verilen cevaplar ise düşündürücü niteliktedir. Katılımcıların yalnızca %64.2'si belgelendirmelerin ve gemi personelinin yeterli eğitimden geçerek işe başladığı yönünde görüş bildirmiştir. Bu durumun gerek ülkemizde gerekse de dünya üzerinde daha fazla irdelenerek gerekli önlemlerin alınması gerektiği düşünülmektedir.

Tablo 40: Yemeklerin Denetimi

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	4	2,5
Katılmıyorum	9	5,6
Fikrim Yok	21	13,0
Katılıyorum	64	39,5
Kesinlikle Katılıyorum	64	39,5
Toplam	162	100,0

Gemideki gıdaların denetimi ile ilgili sorduğumuz 22. Soruya verilen cevaplardan gemi personellerinin çoğunun bu alandaki denetlemenin yeterli olduğunu düşündüğü ancak fikri olmayan veya katılmayanların sayısının da az olmadığı görülmektedir.

Tablo 41: Mekanik Denetleme

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	3	1,9
Katılmıyorum	6	3,7
Fikrim Yok	17	10,5
Katılıyorum	80	49,4
Kesinlikle Katılıyorum	56	34,6
Toplam	162	100,0

Mekanik denetlemenin sorulduğu 23. Soruda %84 ile olumlu eğilimde olan cevaplar bu alanda da denetlemelerin yeterli olduğunu göstermektedir.

Tablo 42: Gümrük Denetleme

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	3	1,9
Katılmıyorum	4	2,5
Fikrim Yok	18	11,1
Katılıyorum	76	46,9
Kesinlikle Katılıyorum	60	37,0
Toplam	161	99,4
Cevapsız	1	,6
Toplam	162	100,0

Gümrük denetlemenin sorulduğu 24. Soruda da denetleme mekanizmalarının daha sağlıklı çalıştığı görülmektedir.

Tablo 43: Sendikalaşma

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	8	4,9
Katılmıyorum	21	13,0
Fikrim Yok	27	16,7
Katılıyorum	49	30,2
Kesinlikle Katılıyorum	57	35,2
Toplam	162	100,0

Gemi adamlarına sorulan soruya bakıldığında büyük çoğunluğu sendikalaşma haklarının olduğunu düşünüyor. Ancak fikri olmayanların ve olumsuz cevap verenlerin sayısı da azımsanmayacak kadar fazla.

Tablo 44: Sendikalaşma ile Uyrak Arasındaki İlişki

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Uyrak	Türkiye	8	20	11	29	40	108
	Hindistan	0	0	3	17	0	20

	Kafkaslar	0	1	4	2	9	16
	Çin	0	0	9	1	8	18
Toplam		8	21	27	49	57	162

Chi-Square Test

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	62,603 ^a	12	,000
Likelihood Ratio	68,436	12	,000
Linear-by-Linear Association	2,439	1	,118
N of Cases	162		

Bu noktada konuyu uyruk açısından değerlendirdiğimizde olumsuz cevap veren bir Kafkas bölgesi vatandaşının yanında diğer bütün olumsuz cevapların Türkiye vatandaşlarından gelmesi ülkemizde gemi sendikalarının daha aktif olması gerektiği sonucunu göstermektedir (P= 0,00 anlamlı).

Tablo 45: Sendikal Haklar

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle Katılmıyorum	6	3,7
Katılmıyorum	18	11,1
Fikrim Yok	24	14,8
Katılıyorum	65	40,1
Kesinlikle Katılıyorum	49	30,2
Toplam	162	100,0

Katılımcılara sendikal haklarının olup olmadığını sorduğumuz 27. Soruda verilen cevaplar yine yeteri kadar olumlu değildir. Sendikalaşma ve sendikal haklarının olup olmadığını bilmeyenlerin oranının yüksekliği de göze çarpan bir diğer husustur.

Tablo 46: Sendikal Haklar ile Uyruk Arasındaki İlişki

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Uyruk	Türkiye	6	17	14	34	37	108

	Hindistan	0	0	0	20	0	20
	Kafkaslar	0	1	2	4	9	16
	Çin	0	0	8	7	3	18
Toplam		6	18	24	65	49	162

Chi-Square Test

	Value	Df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	55,682 ^a	12	,000
Likelihood Ratio	61,338	12	,000
Linear-by-Linear Association	1,326	1	,250
N of Cases	162		

Bir kişilik Kafkaslar çalışanı bu soruya olumsuz cevap vermiş, diğer olumsuz cevap verenlerin tamamının Türkiye uyruklu olması Türk gemi adamlarının sendikal haklarında sorunlar yaşadığını göstermektedir. (P= 0,00 anlamlı).

SONUÇ

I. Dünya savaşından sonra imzalanan Versay Barış Anlaşması kapsamında Milletler Cemiyeti ile birlikte Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1919 yılında kurulmuştur. 1937 yılında Milletler Cemiyetine bağlanan bu örgüt II. Dünya savaşından sonra Milletler Cemiyeti'nin dağılmasıyla birlikte yeni kurulan Birleşmiş Milletlere bağlı hale gelmiş ve 1946 yılında ILO, BM'nin ilk uzmanlık kuruluşu olmuştur. ILO'nun kuruluş temellerini oluşturan ilkeleri arasında evrensel insan hakları, sosyal adalet ilkesi ve çalışma haklarının korunması yer almaktadır. ILO çalışma standartlarını sözleşmeler ve tavsiyeler yoluyla belirlemektedir. Söz konusu tavsiye ve sözleşmeler ile bazı konularda standartlar ortaya konulmaya çalışılmıştır. Standartları belirlenmeye çalışılan bu konular arasında fırsat eşitliği, temel çalışma hakları, zoraki emeğin ortadan kaldırılması, toplu pazarlık ve örgütlenme hakkı ve bunların yanı sıra çalışma hayatına ilişkin diğer konular yer almaktadır.

ILO'nun hedefleri arasında gelişimlerini teşvik etmek amacıyla gerekli durumlarda bağımsız işverenlere ve işçi örgütlerine teknik yardım sunmak da yer almaktadır. ILO'nun teknik yardım sunduğu konu başlıkları arasında çalışma hukuku, endüstriyel ilişkiler, çalışma politikası, çalışma koşulları, işletme gelişimi, işçi sağlığı ve iş güvenliği, kooperatifler, çalışma istatistikleri ve sosyal güvenlik yer almaktadır.

Denizcilik sektörü diğer sektörlerle kıyaslandığında oldukça zorlu çalışma şartlarını içerisinde barındırdığı görülmektedir. Bu zorlu çalışma ortamlarında çalışabilecek gemi adamlarının ortama uyum sağlayabilmesi için bazı nitelikleri taşıması gerekmektedir. Ancak söz konusu bu çalışma şartlarına gemi adamları her ne kadar uyum sağlayabiliyor olsa da bu çalışma şartları için belli standartların oluşturulması gerekmektedir. ILO'nun tüm çalışanları kapsayan hedef ve çalışma yöntemleri deniz adamları için de geçerlidir ve bu kapsamda deniz adamlarının haklarının korunmasına yönelik birçok sözleşme hayata geçirilmiştir.

Ülkemizde bulunan toplam gemi adamı sayısına bakıldığında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün gemi adamlarıyla ilgili sözleşmelerinin uygulanabilirliği konusu hem işveren ve gemi adamı hem de ülkenin denizcilik sektöründeki gelişim açısından oldukça önem arz eden bir konudur.

Saha çalışması, Bandırma Limanı'na yanaşan gemiler üzerinde yapıldığı için katılımcıların büyük çoğunluğunu Türkiye vatandaşları oluşturdu. Katılımcıların sorularımıza verdikleri cevaplardan varılan sonuç sözleşmelerin genel olarak uygulandığı yönündedir. Çünkü çalışma şartları, çalışma saatleri, dinlenme süreleri, ücretler, denetleme gibi sorulara verilen cevaplara, oransal olarak bakıldığında olumlu yanıtların verildiği görülmektedir.

Ancak olumsuz verilen cevaplar incelendiğinde ise bu cevapları verenlerin neredeyse tamamının Türkiye vatandaşı oldukları görülmektedir. Olumsuz olarak iletilen bir diğer konu ise seyahat süresinin uzaması olarak göze çarpmaktadır.

Türkiye vatandaşı olan gemi adamları, personel yetersizliği, maaş ve yan haklar, barınma şartları, sendikalaşma ve sendikal haklar gibi noktalarda olumsuz fikir beyan etmişlerdir. Bu noktada ülkemizdeki sendikaların daha aktif rol oynamaya başlaması ve resmi kurumların sorun görünen konuların üzerine eğilerek gerek denetimleri arttırması gerekse de yasalar yoluyla iyileştirmeler yapmaları gerekmektedir. Bu noktada şirketler de inisiyatif alarak gemi adamlarının problemlerine çözümler getirmeleri önem arz etmektedir.

Ülkemizdeki problemlerin yanı sıra genel anlamda ortaya çıkan barınma, çalışma süreleri, dinleme olanakları ve sosyal imkanlar gibi gemilerin fiziki şartlarıyla ilgili sorunlar da göze çarpmaktadır. Bu noktalardaki sorunların daha çok uzun süreli iş seyahatine çıkan gemi personeli tarafından dile getirilmesi dikkat çeken bir husustur. Konu ile ilgili uluslararası anlamda çalışmalar yapılmalı, gemilerin fiziki şartlarının iyileştirilmesi, çalışma sürelerinin düzenlenmesi, dolayısıyla gemi personel sayılarının arttırılması konularında çalışmalar yapılarak bu sorunların ortadan kaldırılması gereklidir.

ANKET FORMU

Bu anket formu, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde, Yüksek Lisans tez çalışması için hazırlanmıştır. Çalışma, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün gemi adamlarıyla ilgili sözleşmelerinin uygulanabilirliğini tespit etme amacındadır. Bilimsel nitelik taşıyan bu araştırmanın, **idari** veya **siyasi** herhangi bir yönü yoktur. Lütfen anket formuna adınızı, soyadınızı veya kimliğinizi belirten hiçbir şey yazmayınız. Sorulara eksiksiz, gerçekçi ve içtenlikle cevap vermeniz, bu araştırmanın amacına ulaşmasına katkıda bulunacaktır. Soruları, parantez içindeki boşluklara X işareti koyarak cevaplandırınız. Örnek: (X) Verilen şıklarda, size uygun cevaplar olmadığı takdirde, "başka (belirtiniz....." şeklindeki boşluklara yanıtınızı yazabilirsiniz. Cevap için ayrılan kısımlar yetmediği takdirde, anket formunun boş kısımlarını da yanıt için kullanabilirsiniz. Sorulara vereceğiniz cevaplarla yapacağınız değerli yardım ve katkılarınız için şimdiden teşekkür ederiz. Saygılarımızla.

Fatih MORALI

Araştırmacı

SORULAR

1.Yaşınız? /Your Age?

1. () 18-20 yaş arası 2. () 21-25 yaş arası 3. () 26-30 yaş arası 4. () 31-35 yaş arası 5. () 36-40 yaş arası 6. () 41-45 yaş arası 7. () 46-50 yaş arası 8. () 51-55 yaş arası 9. () 56-60 yaş arası 10. () 61 yaş ve daha büyük

2.Öğrenim durumunuz?/Your Education Status?

1. () Herhangi bir öğretim kurumundan mezun değilim 2. () İlkokul mezunu 3. () İlköğretim ikinci kademeye devam ediyorum 4. () İlköğretim (ortaokul) mezunu 5. () Liseye devam ediyorum 6. () Lise ve dengi okul mezunu 7. () Yüksekokul / üniversiteye devam ediyorum 8. () Yüksekokul / üniversite mezunu 9. () Başka (belirtiniz.....)/1. () I am not graduated from any educational institution 2. () Primary school graduate 3. () I am

continuing the second level of primary education 4.()Primary school (secondary school) graduate 5.()I am attending high school 6.()High school or equivalent school graduate 7.() I am attending college / university 8.() College / university graduate 9.() Other (specify.....)

3.Uyruğunuz?/Your Nationality?

1. ()Türkiye 2. () Diğer
(Belirtiniz.....)

4.Gemideki göreviniz?/Your Job?

1.

5. Mesleğinizi kaç yıldır yapıyorsunuz? /How Many Years Have You Been Working This job?

1.() 1 yıldan az 2.() 1-3 yıl 3.() 3-5 yıl 4.() 5-10 yıl 5.() 10-15 yıl 6.() 15 yıldan fazla/1.() Less than 1 year 2.() 1-3 years 3.() 3-5 years 4.() 5-10 years 5.() 10-15 years 6.() More than 15 years

6.İş seyahatleriniz genelde ne süreli oluyor? /How long do your cruises usually take?

1.() 1 haftadan az 2.() 1 hafta-1ay 3.() 1-3 ay 4.() 3-6 ay 5.() 6 aydan fazla/1.() Less than 1 week 2.() 1 week-1 month 3.() 1-3 months 4.() 3-6 months 5.() More than 6 months

7	Uluslararası Çalışma Örgütü'nü biliyor musunuz?/Do u know International Labor Office?
---	---

a) Evet b) Hayır

8	Uluslararası Çalışma Örgütü'nün gemi adamlarıyla ilgili sözleşmelerini biliyor musunuz?/Do u know pacts of ILO about sailormen?
---	---

a) Evet b) Hayır

Aşağıdaki soruları (1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Fikrim Yok (4) Katılıyorum

(5) Kesinlikle Katılıyorum olacak şekilde cevaplayınız. Sorulara tek seçenikle cevap veriniz. Soruları, kutular içindeki boşluklara X işareti koyarak cevaplandırınız.

9	Dünyada gemiciliğin gelişmiş olduğunu düşünüyorum/ I think that shipping is advanced					
---	--	--	--	--	--	--

	Gemilerde yeterli personel olduğunu düşünüyorum/I think that ships have enough crew					
	Gemilerde çalışan personellerin belgelendirme esnasında ve işe başlamadan önce yeterli eğitimi aldığını düşünüyorum/ I think that the personnel working on the ships received adequate training during the certification and before starting work.					
	Gemideki çalışma şartlarının iyi olduğunu düşünüyorum/I think the working conditions on the ship are good					
	Gemideki barınma şartlarının iyi olduğunu düşünüyorum/I think the accommodation conditions on the ship are good					
	Gemideki yemeklerin iyi ve yeterli olduğunu düşünüyorum/I think the food on board is good and adequate					
	Gemide çalışma saatlerinizin uygun olduğunu düşünüyorum/I think the working hours on board are appropriate					
	Gemide boş zamanlarınızda yeterli dinlenme ve sosyal imkân olduğunu düşünüyorum/I think you have enough rest and social opportunities in your spare time on board.					
	Sigortamın kapsamının çalıştığım iş için uygun olduğunu düşünüyorum/I think the coverage of my insurance is appropriate for my job					
	Gemide oluşabilecek iş kazalarına karşı yeterli önlem alındığını düşünüyorum/I think that adequate precautions are taken against work accidents that may occur on the ship.					
	Gemide iş kazalarını önlemek adına yeterli uyarı levhaları olduğunu düşünüyorum/I think there are enough warning signs to prevent work accidents on the ship.					
	Gemide oluşabilecek iş kazalarına anında müdahale edebilecek personel ve ekipman olduğunu düşünüyorum/I think that there are personnel and equipment that can immediately intervene in occupational accidents that may occur on the ship.					
	Olası batma anında gemi personelinin tahliyesi için gerekli önlemlerin alındığını ve yeterli filika olduğunu düşünüyorum/ I think there is enough lifeboat					
	Gemide personel yemeklerinin yeteri kadar denetlendiğini düşünüyorum/I think staff meals on board are adequately inspected					
	Gemide mekanik denetlemenin yeterli olduğunu düşünüyorum/I think mechanical inspection on board is sufficient					
	Gemide gümrük denetlemelerinin yeterli olduğunu düşünüyorum/I think customs inspections on board are sufficient					
	Maaş ve yan hakların yaptığımız iş için yeterli olduğunu düşünüyorum/I think the salary and benefits are sufficient for the work we do					
	Sendikalaşma hakkımızın olduğunu düşünüyorum/I think we have the right to unionize.					
	Sendikal haklarımın olduğunu düşünüyorum/I think I have union rights					

KAYNAKÇA

- ABRAHAM, J. (2004) The Mission Statement Book, 301 Corporate Mission Statements Ten Speed Press; Revised, Subsequent Edition, 1-50.
- ALDERTON, T., M. BLOOR; E. KAHVECİ (2004) The Global Seafarer: Living and Working Conditions in a Global Industry, International Labour Office.
- ASYALI, E., Tuna, O.; Cerit, A. G. (2004) Denizcilikte Aktif Eğitim ve Kalite Yönetimi, İzmir
- BARISA, M. (2010) The Business of Neuropsychology, 1.bs., Oxford University Press.
- BARNES, T.; D. FELDMAN (1982) Breakdown and Rebirth, 1914 to the Present-A Documentary History of Europe, London.
- DE BEER, Andreas Ve diğerleri (2007) Entrepreneurship & How to Establish Your Own Business, Juta and Company Ltd
- BELMEZ, H. (1941) ‘‘Kaptanın Temsil Selahiyeti’’, Adliye Ceridesi, Y.32, ss. 13-26
- CÖMERT, A. (2008) ‘‘Türkiye’de Gemi adamı Piyasası: Arz ve İstihdam Üzerine Bir Model Önerisi’’, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Deniz Bilimleri ve İşletmeciliği Enstitüsü İstanbul.
- ÇEVİK, G. (2013) ‘‘Gemi Emniyet Yönetimi Sisteminde Önleyici Faaliyet Planlama Yaklaşımı Önerisi’’, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü İstanbul.
- ERSÖZLÜ, M. (2000) Kaptanın Özel Hukuktan Kaynaklanan Görev Ve Yetkileri ile Hukuki Sorumluluğu, İstanbul, Beta Basım A.Ş.
- GHAİ, D. (2003) Decent Work:Concept and indicators, International Labor Office (ILO) 112-120
- GÖKNİL, M. (1946) Deniz Ticareti Hukuku, İstanbul, İbrahim Horoz Basımevi
- GÜLMEZ, M. (2013) Uluslararası Sosyal Politika, Ankara, Hatipoğlu Yayınları
- GÜNER, M. ‘‘Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri’’ ss. 7-29, ‘‘Çevrimiçi’’ www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale-21.pdf Erişim Tarihi 16.05.2021.
- ILO (1998) ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Its Follow-Up 1998, Geneva
- ILO (2006) Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises And Social Policy 2006, Geneva

- ILO (t.y.(ai)), How An International Labour Standard Is Adopted, http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/image/wcms_084158.pdf (05.04.2021)
- ILO (t.y.(d)), International Labour Office, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-weare/international-labour-office/lang--en/index.htm> (11.05.2021).
- ILO (t.y.(e)), Rules for the Conference, <http://www.ilo.org/ilc/Rulesfortheconference/lang--en/index.htm> (15.05.2021).
- ILO (t.y.(u)), About the Pact, <http://www.ilo.org/jobspact/about/lang--en/index.htm> (19.05.2021).
- ILO 2010 World Social Security Report 2010, Johsnton
- ILO 2009 Decent Work: Report of the Director General 2009, Bruxelles
- ILO 2013 Decent work indicators: concepts and definitions: ILO manual/ International Labour Office 2013, Geneva.
- ILO 1999 Decent Work International Labour Conference 87th Session 1999, Geneva.
- International Labour Office 2010 World social security report 2010
- İZVEREN, A. (1960) Deniz Ticaret Hukuku, Doğu Ltd. Şirketi Matbaası, Ankara
- KAYA, Pir Ali (1999) Uluslararası Çalışma Normları ve Türk İş Hukuku Üzerine Etkileri, TÜHİS, Ankara.
- MOROĞLU, E.; N. MOROĞLU (1995) Notlu-İçtihatlı Türk Ticaret Kanunu Ve İlgili Mevzuat, Filiz Kitapevi, İstanbul
- ODAMAN, S. (2000) İşçinin Haklı Sebeple Fesih Hakkı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara
- OKAY, M. (1970) Deniz Ticaret Hukuku I, Kutulmuş Matbaası, İstanbul
- ÖKTEM, S. (2001) “Deniz İş Hukukunda İşverenin İşe Sağlama Borcu”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İzmir
- ÖZBEK, O. (1984) Yorum Ve Yargıtay Kararları İle Deniz İş Kanunu, Birsen Yayınevi, İstanbul
- PARLAK, Z.; E. YILDIRIM (2005) “Labour Markets for and Working Conditions of Turkish Seafarers: An Exploratory Investigation” İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt 55, Sayı 1, ss. 87-104.

PINIELLA, F.; J.M. SILOS J. M., F. BERNAL (2013) Who will give effect to the ILO's Maritime Labour Convention, International Labour Review, Cilt 152, Sayı 1, ss. 59-83.

SEVEN, V. (2001) “Taşıyanın Yüke Özen Borcunun İhlalinden Doğan Sorumluluğu”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir

SONGÜ, S. (2004) “Deniz İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 1, Sayı 3, ss. 835-866.

TOKOL, A. (2013) Uluslararası Sosyal Politika, Dora Yayınevi, Bursa.

TUNCAY, A. (1979) “Birinci Kaptanın Gemi Adamı Niteliği”, İHU DenişK., Cilt 2 Sayı 2, ss. 1-5

ULUCAN, D. (1975) “Gemi adamının Fazla Çalışması”, İHU DenişK., Cilt 26, Sayı:1, ss. 1

WEIGAND, N.; H. WOLF (2002) Kündigung im Seearbeitsrecht. Gemeinschaftskommentar Zum Kündigungsschutzgesetz und Zu Sonstigen Kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften (2917 – 2968), Herman Luchterhand Verlag, Hamburg

YEŞİLBAĞ, L. (1999) “Elverişli Bayrak Uygulamalarının Dünya Deniz Ulaştırma Piyasasına Etkisi”, www.gidb.itu.edu.tr/staff/unsan/Kongre/cilt2/27.pdf “Çevrimiçi” Erişim Tarihi 25.05.2021.

<http://denizmevzuat.udhb.gov.tr/Turkce/um.aspx?Baslik=15> “Çevrimiçi” Erişim Tarihi 01.06.21

<http://www3.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/isggm.portal?page=mevzuat&id=3> “Çevrimiçi” Erişim Tarihi 05.06. 2021

İnternet Kaynakları:

<https://denizcilik.uab.gov.tr/> “Çevrimiçi” Erişim Tarihi 08.09. 2020

https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372872/lang--tr/index.htm “Çevrimiçi” Erişim Tarihi 05.03. 2021

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-byturkey/WCMS_377283/lang--tr/index.htm “Çevrimiçi” Erişim Tarihi 24.12. 2020

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.854.pdf> “Çevrimiçi” Erişim Tarihi 10.01. 2021

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110214-1-1.htm> “Çevrimiçi” Erişim Tarihi 21.07. 2021

<https://www.uab.gov.tr/uploads/pages/bakanlik-yayinlari/ulasan-ve-erisen-turkiye-2018.pdf> “Çevrimiçi” Erişim Tarihi 19.05. 2021

<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> “Çevrimiçi” Erişim Tarihi 07.01.2020

www.armalink.net/belgeler/DONATIM%20YONERGESI.pdf “Çevrimiçi” Erişim Tarihi 30.11.2020

