

İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ ★ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**TÜRK DENİZ TİCARET FİLOSUNUN
DENİZCİLİK ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİ (MLC) 2006
KOŞULLARINA UYGUNLUĞUNUN ANALİZİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Serap GÖKSU

Deniz Ulaştırma Mühendisliği Anabilim Dalı

Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Programı

MAYIS 2014

**TÜRK DENİZ TİCARET FİLOSUNUN
DENİZCİLİK ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİ (MLC) 2006
KOŞULLARINA UYGUNLUĞUNUN ANALİZİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Serap GÖKSU
(512121015)**

Deniz Ulaştırma Mühendisliği Anabilim Dalı

Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Özcan ARSLAN

MAYIS 2014

İTÜ, Fen Bilimleri Enstitüsü'nün 512121015 numaralı Yüksek Lisans / Doktora Öğrencisi **Serap GÖKSU**, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı “**TÜRK DENİZ TİCARET FİLOSUNUN DENİZCİLİK ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİ (MLC) 2006 KOŞULLARINA UYGUNLUĞUNUN ANALİZİ**” başlıklı tezini aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmştur.

Tez Danışmanı : **Doç. Dr. Özcan ARSLAN**
İstanbul Teknik Üniversitesi

Jüri Üyeleri : **Prof. Dr. Adı SOYADI**
Yıldız Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Adı SOYADI
Boğaziçi Üniversitesi

Prof. Dr. Adı SOYADI
Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü

Teslim Tarihi : **5 Mayıs 2014**
Savunma Tarihi : **27 Mayıs 2014**

Aileme,

ÖNSÖZ

Bu çalışmada, Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (MLC) 2006'nin denizcilik endüstrisine katkıları ve sözleşmenin getirdiği değişikliklerin Türk denizcilik sektöründe uygulanması incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda, Türk deniz ticaret filosunun Denizcilik Çalışma Sözleşmesi koşullarına uygunluğunun analizi Türk gemiadamlarına uygulanan bir anket çalışması ile incelenerek konu ile ilgili değerlendirme ve önermeler yapılmıştır.

Çalışmamın yürütülmesi esnasında göstermiş oldukları ilgi ve desteklerden dolayı tez danışmanım sayın Doç. Dr. Özcan ARSLAN'a teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca tezde kullandığım anket sorularını cevaplayan tüm gemiadamlarına ve özellikle desteğini benden hiçbir zaman esirgemeyen aileme teşekkür ederim.

Mayıs 2014

Serap GÖKSU
Araştırma Görevlisi

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER	ix
KISALTMALAR	xi
ÇİZELGE LİSTESİ.....	xiii
ÖZET.....	xv
SUMMARY	xvii
1. GİRİŞ	1
1.1 Tezin Amacı	2
1.1 Tezin Sınırları ve Araştırma Alanı	2
2. DENİZCİLİK ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİ (MLC) 2006’NIN İÇERİĞİ	3
2.1 Konvansiyona Genel Bakış	3
2.2 Konvansiyon ile Yenilenen ve Geliştirilen ILO Sözleşmeleri	5
2.3 Konvansiyonun Genel Hükümleri.....	10
2.3.1 Gemide çalışacak gemiadamları için asgari gereksinimler	10
2.3.1.1 Asgari yaş	10
2.3.1.2 Sağlık belgesi	11
2.3.1.3 Eğitim ve yeterlilik.....	11
2.3.1.4 İşe alım ve yerleştirme	12
2.3.2 İş şartları.....	13
2.3.2.1 Gemiadamı sözleşmeleri	13
2.3.2.2 Ücretler.....	13
2.3.2.3 Çalışma ve dinlenme saatleri	14
2.3.2.4 İzin hakkı.....	16
2.3.2.5 Yurda iade	16
2.3.2.6 Zayi eşya ve tazminatlar.....	18
2.3.2.7 Personel seviyeleri	18
2.3.2.8 Gemiadamı istihdamı için kariyer ve beceri geliştirme ve fırsatlar ...	19
2.3.3 Yaşam mahalli, sosyal dinlenme olanakları ve kumanya	19
2.3.3.1 Barınma ve dinlenme tesisleri olanakları	19
2.3.3.2 Kumanya ve aşçılık	26
2.3.4 Sağlık koşullarının korunması, tıbbi bakım olanakları, sosyal yardım ve sosyal güvenlik koruması.....	28
2.3.4.1 Gemide ve karada tıbbi bakım	28
2.3.4.2 Donatanın sorumlulukları.....	29
2.3.4.3 Sağlık ve güvenlik tedbirleri, kazadan kaçınma	30
2.3.4.4 Kıyıdaki sosyal yardım tesislerine erişim	32
2.3.4.5 Sosyal güvenlik	32
2.3.5 Gemiadamının Konvansiyon kapsamında şikâyet hakkı kullanması.....	33
2.3.4.1 Şikayette bulunma.....	34
2.3.4.2 Şikayetin yetkili merciiye verilmesi.....	35

2.3.6 Uyumluluk ve yürütme.....	35
2.3.6.1 Bayrak devletinin sorumlulukları.....	35
2.3.6.2 Liman devletinin sorumlulukları.....	37
3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....	39
3.1 Anket Bilgileri.....	39
3.1.1 Araştırma evreni ve örnekleme.....	39
3.1.2 Araştırmanın yapıldığı tarih.....	39
3.1.3 Anket sorularının hazırlanması.....	39
3.2 SPSS Programı ile Verilerin Analizi.....	41
3.3 Anket Çıktıları.....	42
3.3.1 Ankete katılan gemiadamlarına ait tanımlayıcı bilgiler.....	42
4. BULGULAR.....	51
4.1 Güvenilirlik Analizi (Cronbach`s Alpha) Bulgularının Değerlendirilmesi.....	51
4.2 Frekans Dağılımları.....	53
4.2.1 Gemiadamına maaş bordrosu verilmesi durumuna ilişkin frekans dağılımı ve değerlendirmesi.....	53
4.2.2 Gemiadamına sözleşme kopyasının verilmesi durumuna ilişkin frekans dağılımı ve değerlendirmesi.....	53
4.2.3 Gemiadamı kamaralarındaki kişi sayısı frekans dağılımı ve değerlendirmesi.....	54
4.2.4 Gemiadamlarının kamaralarında sağlanan imkânlarla ilişkin frekans dağılımı ve değerlendirmesi.....	54
4.2.5 Gemiadamı kamaralarındaki ve diğer yaşamsal alanlardaki çevresel faktörlerin frekans dağılımı ve değerlendirmesi.....	55
4.2.6 Gemiadamının diğer yaşamsal alanlardaki imkânlarla ilişkin frekans dağılımı ve değerlendirmesi.....	55
4.2.7 Gemiadamının sözleşmede bulunması gerekli bilgilerine ilişkin frekans dağılımı ve değerlendirmesi.....	56
4.2.8 Gemiadamlarına sunulan iletişim olanaklarına ilişkin frekans dağılımı ve değerlendirmesi.....	57
4.2.9 Gemiadamlarının çalışma koşullarına ilişkin frekans dağılımı ve değerlendirmesi.....	58
4.2.10 Gemiadamının memnuniyet frekans dağılımı ve değerlendirmesi.....	59
4.2.11 Gemiadamının çalışma koşullarının sözleşme koşullarına uygunluğuna ilişkin frekans dağılımı ve değerlendirmesi.....	60
4.2.12 Gemiadaki emniyet komitesine ilişkin frekans dağılımı ve değerlendirmesi.....	61
4.2.13 Gemiadamının şikâyet prosedürlerine ilişkin frekans dağılımı ve değerlendirmesi.....	61
5. SONUÇ.....	63
KAYNAKLAR.....	69
EKLER.....	73
ÖZGEÇMİŞ.....	95

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
COI	: Certificate of Inspection
DA	: Yetkilendirilmiş Kişi
DMLC	: Denizcilik Çalışma Uygunluk Deklarasyonu
DPA	: Karada Konu Görevler için Atanmış Kişi (designated person ashore)
GT	: Gross Ton
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IMO	: Uluslararası Denizcilik Organizasyonu
IMCO	: Uluslararası Denizcilik Danışma Örgütü
JMC	: Birleşik Denizcilik Komitesi
MLC	: Denizcilik Çalışma Sözleşmesi
MLCC	: Denizcilik Çalışma Sözleşmesi Sertifikası
PSC	: Liman Devleti Kontrolü
PSCO	: Liman Devleti Kontrolü Uzmanı
RO	: Yetkilendirilmiş Kuruluş
SEA	: Gemiadamı Çalışma Sözleşmesi
SMD	: Gemiye Askeri Adamla Donatma Sertifikası
SMS	: Emniyetli Yönetim Sistemi
SPSS	: Statistical Package For Social Sciences
TIS	: Toplu İş Sözleşmesi
UHDB	: Türkiye Cumhuriyeti Devleti Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı
UNCTAD	: Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı
α	: Level of Significance (Anlamlılık Düzeyi)
f	: Frequency (Frekans)
N	: Population Size (Populasyon Büyüklüğü)

ÇİZELGE LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Çizelge 3.1 : Yaşa göre frekans dağılımı ve yüzde değerleri	42
Çizelge 3.2 : Yaş ortalaması tanımlayıcı istatistik.....	42
Çizelge 3.3 : Cinsiyete göre frekans dağılımı ve yüzde değerleri	42
Çizelge 3.4 : Medeni duruma göre frekans dağılımı ve yüzde değerleri.....	43
Çizelge 3.5 : Yeterlilik sınıfı dağılımı ve yüzde değerleri.....	43
Çizelge 3.6 : Gemiadamının yeterlilik belgeleri frekans dağılımı ve yüzde değerleri	44
Çizelge 3.7 : Gemideki görevlerine göre dağılımı ve yüzde değerleri	44
Çizelge 3.8 : Hâlen çalışmakta olunan firmadaki çalışma süresi frekans dağılımı ve yüzde değerleri	45
Çizelge 3.9 : Hâlen çalışmakta olunan firmadaki çalışma süresi tanımlayıcı istatistik	45
Çizelge 3.10 : Gemiadamı toplam deniz tecrübesi frekans dağılımı ve yüzde değerleri	45
Çizelge 3.11 : Gemiadamının toplam deniz tecrübesi tanımlayıcı istatistik	45
Çizelge 3.12 : Gemiadamının şu anda/en son çalıştığı gemi tonajı frekans dağılımı ve yüzde değerleri	46
Çizelge 3.13 : Gemiadamının şu anda/en son çalıştığı gemi tipi frekans dağılımı ve yüzde değerleri	46
Çizelge 3.14 : Gemiadamının çalıştığı geminin bayrağı frekans dağılımı ve yüzde değerleri	47
Çizelge 3.15 : Gemideki stres kaynağı frekans dağılımı ve yüzde değerleri.....	47
Çizelge 3.16 : Denizde kalma süresini belirleyen etken frekans dağılımı ve yüzde değerleri	47
Çizelge 3.17 : Mesleğinin avantajlı yönü frekans dağılımı ve yüzde değerleri.....	48
Çizelge 3.18 : Gemide olmanın zorluğu frekans dağılımı ve yüzde değerleri	48
Çizelge 3.19 : İş sözleşmelerinin sonunda planlanan izin süresi frekans dağılımı ve yüzde değerleri	49
Çizelge 3.20 : Maaş ve diğer ücretleri zamanında alabilme durumlarına ilişkin frekans dağılımı ve yüzde değerleri	49
Çizelge 3.21 : Geçmiş dönemlere ait maaş alamama durumlarına ilişkin frekans dağılımı ve yüzde değerleri	49
Çizelge 4.1 : Anketin güvenilirlik katsayısı	51
Çizelge 4.2 : Her bir soru grubu için güvenilirlik katsayısı.....	52
Çizelge 4.3 : Maaş bordrosu verilmesi durumuna ilişkin frekans dağılımı ve yüzde değerleri	53
Çizelge 4.4 : Sözleşme kopyasının verilmesine ilişkin frekans dağılımı ve yüzde değerleri	53
Çizelge 4.5 : Kamaralarındaki kişi sayısı frekans dağılımı ve yüzde değerleri.....	54
Çizelge 4.6 : Gemiadamlarına kamaralarında sağlanan imkânların frekans dağılımı ve yüzde değerleri	54
Çizelge 4.7 : Gemiadamının kamaranızda ve diğer yaşamsal alanlardaki çevresel faktörlerin frekans dağılımı ve yüzde değerleri.....	55

Çizelge 4.8 : Gemiadamının diğer yaşamsal alanlardaki imkânların frekans dağılımı ve yüzde değerleri.....	56
Çizelge 4.9 : Gemiadamının sözleşmede bulunması gerekli bilgilerin frekans dağılımı ve yüzde değerleri	57
Çizelge 4.10 : Gemiadama sunulan iletişim olanakları ile ilgili frekans dağılımı ve yüzde değerleri	57
Çizelge 4.11 : Gemiadamının çalışma koşulları ile ilgili frekans dağılımı ve yüzde değerleri	59
Çizelge 4.12 : Gemiadamının memnuniyet frekans dağılımı ve yüzde değerleri.....	60
Çizelge 4.13 : Gemiadamının çalışma koşullarının sözleşme koşullarına uygunluğuna ilişkin frekans dağılımı ve yüzde değerleri.....	61
Çizelge 4.14 : Gemiadaki emniyet komitesine ilişkin frekans dağılımı ve yüzde değerleri	61
Çizelge 4.15 : Gemiadamının şikâyet prosedürlerine ilişkin frekans dağılımı ve yüzde değerleri	62

TÜRK DENİZ TİCARET FİLOSUNUN DENİZ ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİ (MLC) 2006 UYGUNLUĞUNUN ANALİZİ

ÖZET

Gemiadamları ile ilgili uluslararası kuralların sayısının çokluğu, düzenli olmaması, ILO'ya üye ülkeler tarafından her birine taraf olunmaması ve uygulamaya yönelik zorlayıcı denetim mekanizmalarının olmaması bu sözleşmelerin eksik ve yetersiz uygulanmalarına neden olmuştur. 20 Ağustos 2013 tarihinde yürürlüğe giren Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (MLC) 2006 ile yıllardan beri denizcilikte kullanılmakta olan çalışma kuralları daha uygulanabilir hale getirilmiş ve bir çatı altında toplanmıştır.

Sözleşme kapsamında; denizde çalışmak için gereken minimum gereklilikler, çalışma şartları, barınma ve dinlenme tesisleri, yiyecek ve içecek hizmetleri, sağlık, tıbbi bakım, sosyal yardım ve sosyal güvenlik konuları ile uygunluk - uygulama esasları başlıkları altında kurallar bulunmaktadır.

2006 yılında kabul edilen sözleşmenin yürürlüğe girmesi için 'imzalayan ülkelerin gemilerinin gross tonajının toplamının, Dünya gemi gross tonajının toplamının %33' lük bölümünü kapsayan asgari 30 devletin onaylaması' şartı 30. ülke olan Filipinler tarafından 20 Ağustos 2012 tarihinde imzalanması ile tamamlanmış ve sözleşme 20 Ağustos 2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bugün itibari ile sözleşmeyi 183 üye devletten 57'si onaylamıştır. Onaylayan ülkelerin gemi tonajının dünya gemi tonajına oranı % 80'idir.

Sözleşmeyi şu ana kadar 57 ülke imzalamıştır. Türkiye, sözleşmeye henüz taraf değildir ancak taraf olunması yönünde çalışmalar yürütülmeye başlanmıştır. Bu çalışmalar; eğitim, gemide şikayet yöntemlerinin düzenlenmesi, denetimleri yapacak personel yetiştirilmesi, donatanın sorumlulukları gibi konularda yapılmaktadır.

Bu çalışmada Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (MLC) 2006' nın denizcilik endüstrisine getirileri ve sözleşmenin Türk denizcilik sektöründe uygulanması tartışılacaktır. Bu amaçla ticari gemilerde çalışan farklı görevlerdeki Türk gemiadamlarına yönelik bir anket çalışması yapılmıştır. Anket, Türkiye'nin MLC 2006'ya uygunluğunu güncel olarak analiz edebilmek için MLC 2006'nın yürürlüğe girmesinden önceki bir aylık süreçte uygulanmıştır. MLC ile ilgili anket soruları beşli Likert ölçeğine göre oluşturulmuştur. Anketin güvenilirlik değeri, SPSS programı ile incelenmiş ve anketin yüksek derecede güvenilir olduğu belirlenmiştir.

TURKISH MARITIME MERCHANT FLEET OF THE MARITIME LABOUR CONVENTION (MLC) 2006 ANALYSIS OF ELIGIBILITY CONDITIONS

SUMMARY

Before the Maritime Labour Convention (MLC 2006), the fact that international maritime recommendations about the seamen were not systematical and the fact that the countries that were member of International Labour Organization (ILO) were not a side, caused lameness in the application.

At the meeting held by ILO in January 2001, it was decided to review the working standards in international sea, remove the deficiencies in the regulations that were recommended by ILO and International Maritime Organization (IMO) so far and to start to work for bring a new convention into existence under a single roof which is consistent and synchronized to present conditions, in this context as part of the works done at the meetings which were held between 2001-2005 by combining and updating 69 documents MLC 2006 was formed.

At 23 February 2006, at the ballot of ILO conference with the acclamation 99 % (314 affirmative, 2 abstainer, 0 objection) Maritime Labour Convention was admitted.

For the contract admitted in 2006 enter into force, the condition that ‘the total gross tonnage of the signing countries’ ships, the approval of at least 30 Members with a total share in the world gross tonnage of ships of 33 per cent has been completed with the signature of Philippines which is the 30th country at 20 August 2012 and the contract entered into force at 20 August 2013. Up to the present, 57 countries have signed the contract. The tonnage of the approver countries’ ships, forms the 80 % of the world gross tonnage.

Turkey, has not been a party to the contract yet, but has started to work with the aim of being a party to. These works are done related to these subjects; education, the arrangement of the complaint procedures in ship, training personnel who are going make inspections, shipper’s responsibilities.

MLC 2006, was formed by gathering the related conventions, as a result of a perennial work by ILO, at a unique agreement and it has the characteristics of extensive international labor act which provides the seaman effective and applicable rights.

MLC 2006, provides millions of seamen working at sea through whole world a confident and safe job environment, health protection and medical care, accident prevention, food and beverage services, improves and guarantees their rights related to life-sustaining spaces and other social security.

Contract is going to prevent from providing financial advantage from the inconvenient life standards and working conditions of the seaman. It will resolve the present qualified seaman deficit, so that the shipowners will have the chance to work with qualified personnel. Also, in terms of the shipowners who comply with the seaman rights, unfair competition will be removed.

Contract, also includes arrangements aimed at solving the communication problems between parties. The seaman who has problems about his/her job, can directly communicate with the shipowner.

The difference of MLC 2006 from the current existing ILO Conventions is the certification which obliges application and the presence of the rules related to the inspection mechanisms.

The fact that the flag state has not signed the contract would not affect the Port State Controls (PSC) at the foreign ports. In a word, even if a country has not admitted the contract, when the ships carrying the flag of this country stop by the countries' ports which admits the contract, can be subjected to the Port State Controls from the point of their accordance with the contract. In the event they are thought not to be in accordance with the set standards, ships may be detained from the trip.

In case of unions, seamen and social institutions feel anxiety about the conditions of a ship, they will have the authority to make representations to the Port State Control Officers (PSCO). For Maritime Labour Convention, the deficiencies which are found as the result of the governance done by Port State, are going to be reason of arrest.

The contractors of this contract emerges from, whether signed or not, flag state, harbour state being party to the contract, shipmen and people who operate ships.

MLC 2006 imposes obligation to hold "Maritime Labour Convention Certificate (MLC)" and "Declaration of Maritime Labour Compliance (DMLC, Section 1 and Section 2)" to the trade ships doing international cruising which have 500 GT or more tonnage. The countries which are approving the contract, are responsible for making necessary controls, arranging these certificates to the ships carrying the flag. For the countries that have not approved the contract yet, there is not such an ought.

The ships which do not have certification obligation, are also subjected to governance. About how to make governance on the ships that the certification is not compulsory, national legislation provisions are going to be valid.

In this study, MLC's (2006) returns to the maritime industry and implementation of the contract on Turkish maritime sector. With this aim Turkish seaman who are working at trade ships which are carrying Turkish and also foreign flags were applied a questionnaire. Survey questions were prepared in the direction of the regulations, according to fivefold Likert Scale.

For the analysis of the data, SPSS 19,0 (Statistical Package for the Social Sciences) package software was used. At the end of the research, it has been specified that the questionnaire is highly confidential. It has been tried to determine the deficiencies in the implementation at the end of the analysis of the obtained data.

1. GİRİŞ

Geçmişten günümüze kadar en ekonomik taşımacılık türü olarak bilinen deniz taşımacılığı uluslararası ticaretin büyük bölümünü oluşturmaktadır. Uluslararası ticaret hacminin %80'i ve değer olarak %70'i deniz taşımacılığı ile yapılmaktadır ve gelişmiş ülkelerde bu oranlar daha da yüksektir (UNCTAD, 2014).

Denizcilik sektöründe çalışma alanları kara yaşamındaki çalışma alanlarına nispeten oldukça farklıdır. Gemilerin sürekli hareket hâlinde olmalarından dolayı özellikle yaşam ve çalışma koşulları, hava, deniz, deniz trafiği liman koşulları bakımından gemiadamlarını etkilemektedir (Türker, 2007). Bu çalışma koşullarında, gemi sahiplerinin de giderek daha fazla kâr elde etmeye odaklanması ile gemiadamlarının sorunları bir hayli artmıştır. Gemiadamlarının sorunlarının artması doğal olarak diğer sorunları da tetiklemektedir.

Denizcilik dünyasında gemilerdeki güvenli operasyonlarda, insanla ilgili etkinliklere odaklanmanın artması gerekliliği, deniz kazalarını önlemede önemli rol oynadığı için insan unsuru ile ilgili meseleler önemlidir.

Tatminsiz, başarı güdüsü düşük bir işgücü ile yüksek verimlilik ve iş kalitesi hedeflenemez. Bu açıdan baktığımızda, Denizcilik Çalışma Sözleşmesi hem verimliliği artıracak hem de iş yaşamının niteliğini yükseltecektir.

Bu tez çalışmasında, Denizcilik Çalışma Sözleşmesi'nin Türk deniz taşımacılığındaki uygunluğu gemiadamlarına yapılan anket çalışması ile incelenmiştir. Gemideki yaşam ve çalışma koşullarının gemiadamını nasıl etkilediği ile ilgili araştırma yapılmıştır.

Tezde kullanılan anket hazırlanırken MLC 2006'da yer alan düzenlemeler dikkate alınmıştır. Verilerin analizi SPSS 19.0 paket programı (Sosyal Bilimler için İstatistik Programı) vasıtasıyla yapılmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünün devamında araştırmanın amacı belirtilecektir. İkinci bölümde gemiadamlarının çalışma koşullarını etkileyen faktörlerden, bu konularda MLC'nin getirdiği düzenlemelerden ve denetim mekanizmasından bahsedilecektir. Üçüncü bölümde anket bilgileri ve ankete katılan gemiadamlarını tanımlayıcı istatistikler verilecektir. Dördüncü bölümde araştırmanın yöntemi hakkında bilgi verilecek ve anket çalışmasının güvenilirlik analizi yapılacaktır. Son bölümde ise sonuç ve öneriler sunulacaktır.

1.1 Tezin Amacı

Bu araştırmada Türk ve yabancı bayraklı ticaret gemilerinde çalışan farklı uzmanlık alanları ve farklı seviyelerdeki gemiadamlarına uygulanan anket çalışması ile Türk deniz ticaret filosunun Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (MLC) 2006 koşullarına uygunluğunun incelenmesi amaçlanmıştır.

1.2 Tezin Sınırları ve Çalışma Alanı

Araştırma farklı yeterliliklere sahip Türk vatandaşı gemiadamları ile sınırlandırılmıştır. Araştırma verileri elektronik posta ile dağıtılan anketlerden sağlanmıştır, mülakat tekniği kullanılmamıştır. Anket uygulaması 1 aylık süre ile sınırlandırılmıştır.

2. DENİZCİLİK ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİ (MLC) 2006' NİN İÇERİĞİ

2.1 Konvansiyona Genel Bakış

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Yönetim Kurulu'na Denizcilik Oturumları'nda görüşülecek konulara ilişkin önerilerde bulunan "Müşterek Denizcilik Komitesi" tarafından Ocak 2001'de düzenlenen toplantıda, uluslararası denizde çalışma standartlarının yeniden gözden geçirilmesi ve tek bir çatı altında, uygulanabilir, tutarlı ve günümüz koşullarına uyumlu hale getirilmiş yeni bir konvansiyonun oluşturulması için çalışmalara başlanması kararlaştırılmıştır. Bu kapsamda 2001-2005 yılları arasında gerçekleştirilen toplantılarda yürütülen çalışmalar çerçevesinde MLC, gemiadamlarının çalışma ve yaşam ortamlarını ve sahip oldukları temel hak ve prensipleri ile çalışan ve sosyal haklarını düzenleyen, tarihi gelişim içerisinde ILO tarafından ilan edilmiş 37 ILO Konvansiyonu, 29 Tavsiye Kararı ve ILO Konvansiyonlarında yer almayan 3 düzeltme olmak üzere 69 resmi belgenin güncellenmesi ve birleştirilmesi sonucunda oluşturulmuştur.

07-23 Şubat 2006 tarihleri arasında 106 ülkenin katılımı ile Cenevre/İSVİÇRE'de gerçekleştirilen Uluslararası Çalışma Örgütü Konferansı'nın 94. Oturumu'nun 10. Denizcilik Oturumu'nda yapılan oylama sonucunda %99 kabul oyu (314 lehte, 2 çekimser, 0 aleyhte) ile Denizcilik Çalışma Sözleşmesi kabul edilmiştir (Url-1).

Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (MLC) 2006 yılında kabul edilmiş olmakla birlikte "dünya gemi tonajının %33'ünü temsil eden en az 30 ülkenin onayladığı tarihten 12 ay sonra yürürlüğe girecektir." hükmü gereğince sözleşme 20 Ağustos 2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Dünya gemi tonajının %80'inden daha fazlasını temsil eden ILO üyesi 57 ülke Sözleşmeyi onaylamıştır. Bunlar; Antigua ve Barbuda, Avustralya, Bahamalar, Barbados, Belçika, Benin, Bosna-Hersek, Bulgaristan, Kanada, Kongo, Hırvatistan, Kıbrıs, Danimarka, Faroe Adaları, Fiji, Finlandiya, Fransa, New Kaledonya, Gabon, Almanya, Gana, Yunanistan, Macaristan, İtalya, Japonya, Kiribati, Kore, Letonya,

Lübnan, Liberya, Litvanya, Lüksemburg, Malezya, Malta, Marshall Adaları, Fas, Hollanda, Nikaragua, Nijerya, Norveç, Palau, Panama, Filipinler, Polonya, Rusya Federasyonu Cumhuriyeti, Saint Kitts ve Nevis, Saint Vincent ve Grenadinler, Samoa, Sırbistan, Seyşeller, Singapur, Güney Africa, İspanya, İsveç, İsviçre, Togo, Tuvalu, Birleşik Krallık, Cayman Adaları, Cebelitarık, Man adası, Vietnam'dır (Url-2).

Sözleşme, iç sularda ve liman kurallarının geçerli olduğu liman sahası içerisinde çalışan gemiler, balıkçı gemileri, geleneksel özelliklere göre inşa edilmiş gemiler ve askeri gemiler haricinde; 500 GT ve daha büyük uluslararası yolculuk yapan gemiler ve bayrak devletinden başka bir ülkenin limanları arasında çalışan tüm ticari gemilere uygulanacaktır. Ancak üye ülkenin yetkili otoritesi, 200 GT'dan küçük ve uluslararası sefer yapmayan gemileri uygulamadan muaf tutabilir.

Sözleşmenin uygulama kapsamında bulunan 500 GT ve daha büyük uluslararası sefer yapan gemiler için "Denizcilik Çalışma Sertifikası (MLC)" ve "Denizcilik Çalışma Uygunluk Deklarasyonu (DMLC Kısım-1 ve Kısım-2)" bulundurma zorunluluğu getirilmektedir. Bayrak devleti gerekli denetlemeleri yapıp bayrağını taşıyan gemilere bu belgeleri düzenlemekle yükümlüdür. DMLC Kısım-1'in hazırlanabilmesi için ise MLC 2006' nın ilgili kural ve standartlarına karşılık gelen ulusal mevzuat hükümlerinin tespit edilmesi ve eğer ilgili kurala karşılık gelen bir ulusal mevzuat hükmü yoksa en uygun yoldan mevzuat oluşturulması gerekmektedir. Sertifikasyonun zorunlu olmadığı gemilerde denetimlerin nasıl yapılacağı konusunda ulusal mevzuat hükümleri geçerli olacaktır (Url-1).

Sözleşmeyi onaylamayan ülkeler için sertifikasyon zorunluluğu yoktur ancak bayrak devleti sözleşmeyi onaylamış olsun ya da olmasın sözleşmeyi onaylamış bir ülkenin limanına gittiğinde liman devleti denetlemelerinde MLC denetimlerine tabi tutulacak ve herhangi bir uygunsuzluk olması hâlinde limandan kalkışına izin verilmeyecektir.

Sözleşmenin tarafları gemiadamı, gemileri işleten kişiler, sözleşmeye taraf olsun veya olmasın bayrak devleti, sözleşmeye taraf liman devletidir.

Deniz İş Kanunu'nda geminin işyeri olup olmadığı belirsizliği Denizcilik Çalışma Sözleşmesi ile ortadan kaldırılmıştır. Gemi, Denizcilik Çalışma Sözleşmesi'nde işyeri olarak kabul edilmiştir (Url-3).

Sözleşme hükümleri, sözleşmenin uygulama kapsamı altındaki gemilerde çalışan tüm gemi çalışanları için geçerlidir. Yani, teknik sevk ve idare dışında gemide istihdam edilen, örneğin turistik yolcu gemilerinde çalışan çok kısa süreler için bulunan gösteri vb. sanatçıları dışında çalışan kamarot, aşçı, silici, ütücü, sağlık ekibi de 'gemiadamı' olarak Denizcilik Çalışma Sözleşmesi'nin kapsamında yer almaktadır (Url-4).

Denizcilik Çalışma Sözleşmesi gemiadamlarına güvenlik standartlarına uyulan, adil istihdam koşullarının ve insan onuruna yakışan barınma ve çalışma koşullarının sağlandığı, emniyetli ve güvenli bir iş ortamı, sağlık koruma, tıbbi bakıma erişim ve sosyal güvencelere ilişkin konularda önemli düzenlemeler getirmektedir. Bu düzenlemelerin yanı sıra, örgütlenme özgürlüğü hakkı, herhangi bir sendikaya üye olma hakkı, Toplu İş Sözleşmesi pazarlığı yürütme hakkı ve sendikanın üyesi adına bir Toplu İş Sözleşmesi pazarlığı yürütme hakkı da vermektedir. Bu koşulların sağlanmaması durumunda gemiadamlarının yaşadıkları sorunları bildirmeleri gerekmektedir.

2.2 MLC 2006 Konvansiyonu ile Yenilenen ve Geliştirilen ILO Sözleşmeleri

Sözleşme iki ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde 16 maddeden oluşan genel yükümlülükler, ikinci bölümde ise tüzükler ve kodlar yer almaktadır. Sözleşme maddelerinde, genel olarak temel haklar, prensipler ve tanımlar; tüzüklerde, prensipler ve yükümlülükler; kodlarda ise, kaideleri tamamlayıcı düzenlemelere yer verilmektedir. Maddeler ve tüzükler bölümünde zorunlu hükümler yer almaktadır.

Kodlar, A ve B bölümleri olmak üzere iki bölüme ayrılmaktadır. "A" bölümde zorunlu standartlar, "B" bölümünde ise zorunlu olmayan rehber niteliğinde prensipler ve standartlar yer almaktadır. "B" bölümünde yer alan rehber niteliğindeki standartlar özellikle tüzüklerin ve "A" bölümündeki zorunlu standartların anlaşılabilmesi için gereklidir. "Tüzükler ve Kodlar", gemiadamının çalışabilmesi için minimum gereklilikler, istihdam koşulları, yaşam mahalleri, eğlence faaliyetleri imkânları, kumanya, sağlık koruma, tıbbi bakım, sosyal yardım ve sosyal güvenlik koruma ve yeterlilik-yetkilendirme konularına yer verilmiştir (ALGANTÜRK LIGHT, 2007).

MLC 2006 sözleşmesinde içerik sıralamasına göre yenilik yapılan ILO sözleşmeleri şunlardır (Url-2):

- Asgari Yaş (Deniz) Hakkında 7 Sayılı Sözleşme, 1920
- İşsizlik Tazminatı (Gemi Kazası) Hakkında 8 Sayılı Sözleşme, 1920
- Gemiadamının Yerleştirmesine İlişkin 9 Sayılı Sözleşme, 1920
- Genç Gemiadamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin 16 Sayılı Sözleşme, 1921
- Gemiadamı İş Akitleri Usullerine İlişkin 22 Sayılı Sözleşme, 1926
- Gemiadamlarının Ülkelerine Gönderilmesine İlişkin 23 Sayılı Sözleşme, 1926
- Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar ve Gemi Zabitlerinin Meslekî Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin 53 Sayılı Sözleşme, 1936
- Ücretli İzin (Deniz) Hakkında 54 Sayılı Sözleşme, 1936
- Gemiadamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Hâlinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin 55 Sayılı Sözleşme, 1936
- Hastalık Sigortası (Deniz) Sözleşmesi (No.56), 1936
- Çalışma Saatleri ve Personel Tahsisi Sözleşmesi, 1936
- Çalışma Saatleri ve Gemiadamı Tahsisine İlişkin 57 Sayılı Sözleşme, 1936
- Asgari Yaş (Deniz) Hakkında 58 Sayılı Sözleşme (Düzenlenmiş), 1936
- Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin 68 Sayılı Sözleşme, 1946
- Gemi Aşçılarının Meslekî Ehliyet Diplomalarına İlişkin 69 Sayılı Sözleşme, 1946
- Sosyal Sigorta (Gemiadamları) Hakkında 70 Sayılı Sözleşme, 1946
- Ücretli Tatil İzni (Gemiadamları) Hakkında 72 Sayılı Sözleşme, 1946
- Gemiadamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin 73 Sayılı Sözleşme, 1946
- Usta Gemici Meslekî Ehliyet Diplomalarına İlişkin 74 Sayılı Sözleşme, 1946
- Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin 75 Sayılı Sözleşme, 1946
- Çalışma Saatleri ve Gemiadamı Tahsisine İlişkin 76 Sayılı Sözleşme, 1946
- Ücretli Tatil İzni (Gemiadamları) Hakkında 91 Sayılı Sözleşme (Düzenlenmiş), 1949
- Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin 92 Sayılı Sözleşme (Düzenlenmiş), 1949
- Çalışma Saatleri ve Gemiadamı Tahsisine İlişkin 93 Sayılı Sözleşme (Düzenlenmiş), 1949
- Çalışma Saatleri ve Gemiadamı Tahsisine İlişkin 109 Sayılı Sözleşme (Düzenlenmiş), 1958

- Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin 133 Sayılı Sözleşme (İlave Hükümler), 1970
- İş Kazalarının nlenmesine (Gemiadamları) İlişkin 134 Sayılı Sözleşme, 1970
- İstihdamın Devamına (Gemiadamları) İlişkin 145 Sayılı Sözleşme, 1976
- Gemiadamlarının Yıllık cretli İznine İlişkin 146 Sayılı Sözleşme, 1976
- Ticaret Gemilerinde Asgari Standartlara İlişkin 147 Sayılı Sözleşme, 1976
- Gemiadamları Sosyal Yardım Hakkında 163 Sayılı Sözleşmesi, 1987
- Gemiadamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbî Bakımına İlişkin 164 Sayılı Sözleşme, 1987
- Sosyal Sigorta (Gemiadamları) Hakkında 165 Sayılı Sözleşme (Düzenlenmiş), 1987
- Gemiadamlarının lkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin 166 Sayılı Sözleşme (Düzenlenmiş), 1987
- İş Denetimi (Gemiadamları) Hakkında 178 Sayılı Sözleşmesi, 1996
- Gemiadamlarının İstihdam Edilmesi ve Yerleştirilmesine İlişkin Sözleşme 179 Sayılı, 1996
- Gemiadamlarının Çalışma Saatleri ve Gemilerin Personel Tahsisine İlişkin 180 Sayılı Sözleşme, 1996

MLC 2006 bunların dışında iki sözleşmeyi daha kapsamaktadır. Bunlar; “Gemiadamları Emeklilik Sözleşmesi” diğeri ise “Gemiadamları Kimlik Kartı Sözleşmesi” dir (Durak ve Muran, 2012).

MLC kapsamında yer alan ILO sözleşmelerinden Türkiye’nin taraf olduğu Sözleşmelere aşağıda yer verilmiştir.

53 Sayılı Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar ve Gemi Zabıtlarının Meslekî Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme (1936), 25.06.2003 tarihinde kabul edilmiştir. Savaş gemileri, ticarete kullanılmayan devlete veya kamuya ait gemiler, yelken direkli düz karinalı ağaç gemiler hariç tüm açık deniz gemileri Sözleşme kapsamındadır. Sözleşmenin amacı gemilerde çalışan kaptan ve gemi zabıtlarının mesleki yeterlilikleri için bir standart oluşturulmaktır.

55 Sayılı Gemiadamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Hâlinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme (1936), 02.07.2003 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Sözleşme savaş gemileri haricinde gemilerde çalışan gemi personelinin hastalanması, yaralanması ya da ölümü durumlarında armatörün sorumluluklarını belirlemektedir.

58 Sayılı Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Düzenlenmiş) (1936), 24.10.1936 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Sekreterliği tarafından hazırlanıp kabul edilen anlaşma Türkiye Cumhuriyeti Devleti tarafından 02.06.1959 tarihinde resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. “Münhasıran aynı aile efradının çalıştığı gemiler hariç, diğer gemilerdeki işlerde 15 yaşından aşağı çocuklar çalıştırılmaz.” hükmüyle 15 yaş altı çocukların gemilerde çalıştırılmasının önlenmesi amaçlanmıştır.

68 Sayılı Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme (1946), 15.07.2003 tarihinde Türkiye Cumhuriyeti Devleti tarafından kabul edilmiş olup sözleşmenin kapsamı ve amacı sözleşmenin birinci maddesinde şu şekilde tanımlanmıştır: “Bu Sözleşmenin yürürlükte olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü üyesi her ülke, bu sözleşmenin yürürlükte olduğu ülkede kayıtlı, yük veya yolcu taşıyan kamuya ait veya özel mülkiyet altında bulunan ticari amaçlı her açık deniz gemisi mürettebatının iâşesinin ikmalî ve yemek hizmetleri için uygun bir standardı geliştirmekle yükümlüdür.”

69 Sayılı Gemi Aşçıları'nın Meslekî Ehliyet Diplomalarına İlişkin Sözleşme (1946), 22.07.2003 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Sözleşme ile sözleşmeyi imzalayan devletlerin gemilerinde çalışan aşçıların bir standarda kavuşturulmasını amaçlamaktadır.

73 Sayılı Gemiadamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme (1946), 25.06.2003 tarihinde kabul edilmiş olan sözleşmenin birinci maddesinde sözleşmenin uygulama alanı şu şekilde belirtilmiştir. “Bu sözleşme, ticari amaçlı yük ve yolcu taşımacılığında kullanılan ve bu sözleşmenin yürürlüğe girdiği ülkede kayıtlı kamu veya özel mülkiyetteki her açık deniz gemisine uygulanır.” Sözleşmenin amacı gemiadamlarının sağlık muayenelerinin şekil ve geçerlilik sürelerini belirlemektir.

92 Sayılı Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme (Düzenlenmiş) (1949), 25.06.2003 tarihinde kabul edilmiş olup sözleşmenin kapsamı sözleşmenin birinci maddesinde şu şekilde tanımlanmıştır: “Bu Sözleşme, mekanik olarak hareket eden, kamu veya özel mülkiyetteki, ticari amaçlı yük veya yolcu taşıyan ve işbu Sözleşmenin yürürlükte olduğu bir ülkede kayıtlı her türlü gemiye uygulanır.” Sözleşmenin amacı ise gemiadamlarının sağlıklı ve rahat bir ortamda görevlerini yerine getirebilmeleri için armatrlerin sağlamaları gereken barınma koşullarını belirlemektir.

134 Sayılı İş Kazalarının nlenmesine (Gemiadamları) İlişkin Sözleşme (1970), 13.07.2003 tarihinde Türkiye Cumhuriyeti Devleti tarafından kabul edilmiş olup sözleşmenin birinci maddesinde sözleşmenin kapsamı şu şekilde tanımlanmaktadır: “Bu Sözleşme bakımından “gemiadamı” deyiimi, savaş gemisi hariç, Sözleşmenin yürürlükte olduğu bir ülkede kayıtlı olan ve devamlı deniz taşımacılığına ayrılmış bir gemide, herhangi bir nvanla çalıştırılan herkesi kapsar.” Sözleşme gemiadamlarının yaşayabilecekleri kazaları önceden önlemenin yanı sıra herhangi bir kazanın olusması halinde uyulması gereken kuralları da belirlemektedir.

146 Sayılı Gemiadamlarının Yıllık cretli İznine İlişkin Sözleşme (1976), 15.07.2003 tarihinde kabul edilmiş olan bu sözleşmenin uygulama alanı sözleşmenin ikinci maddenin birinci bendinde “Bu sözleşme gemiadamı olarak istihdam edilen kişilere uygulanır.” şeklinde belirlenmiştir. Sözleşmenin amacı gemiadamlarının senelik ücretli izinlerini düzenlemektir.

164 Sayılı Gemiadamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbî Bakımına İlişkin Sözleşme (1987), 15.07.2003 tarihinde kâbul edilmiş olup, sözleşmenin birinci maddesinde; “Bu Sözleşme; yürürlükte bulunan lkeye kayıtlı, genellikle ticari deniz seferi ile iştigal eden ve deniz aşırı seferler yapan, mülkiyeti özel veya kamuya ait olan bütün gemilere uygulanır” denilmektedir. 3. ve 4. maddelerde sözleşmenin kapsam ve amacı ise “Her ye ülke; gemi sahiplerini, ulusal yasa veya yönetmelikler yoluyla sağlık ve temizlik bakımından gemilerini uygun durumda bulundurmalarından sorumlu tutar.” “Her ye; gemiadamlarına, gemilerde koruyucu sağlık ve tıbbi bakım olanakları sağlayan önlemlerin alınmasını temin eder.” şeklinde tanımlanmaktadır.

166 Sayılı Gemiadamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme (Düzenlenmiş) (1987), 15.07.2003 tarihinde kabul edilmiş olup sözleşmenin uygulama alanı birinci maddede “Bu Sözleşme, yürürlükte olduğu Üyenin ülkesine kayıtlı hem kamu hem de özel sektöre ait genellikle ticari deniz taşımacılığı işine tahsis edilmiş, deniz aşırı sefer yapan gemilere ve bu türden gemilerin sahiplerine ve bu tür gemilerde çalışan gemiadamlarına uygulanır.” şeklinde belirtilmiştir. Sözleşmenin amacı deniz aşırı sefer yapan gemilerde çalışan gemiadamlarının iş sözleşmelerinin, yabancı limanlarda sona ermesiyle, yurda iade konusundan kaynaklanabilecek sorunları düzenlemektir (Ağartan, 2006).

2.3 Konvansiyonun Genel Hükümleri

Sözleşmede gemide çalıştırılacak gemiadamlarının asgari gereksinimleri, iş şartları, yaşam mahalli ve dinlenme tesisleri, iâşe hizmetleri, sağlık koşullarının korunması, tıbbi bakım imkânları, sosyal yardım ve sosyal güvenlik koruması, şikâyet hakkı ile ilgili konularda düzenlemeler yapılmış, uyumluluk ve uygulama ile ilgili esaslara yer verilmiştir.

2.3.1 Gemide çalışacak gemiadamları için asgari gereksinimler

Gemide çalıştırılacak personelin, belirlenen asgari yaş haddinden küçük olmaması, sağlık açısından çalışma şartlarına uygun olması, görevinin gerektirdiği eğitime ve niteliğe sahip olması asgari gerekir.

2.3.1.1. Asgari yaş

Deniz işlerinde çalıştırılacak gemiadamları için asgari yaş haddi olarak belirlenen 16 yaşından küçük kimselerin gemilerde çalışması ve 18 yaşından küçük gemiadamlarının da gece işlerinde çalışması yasaklanmıştır. Gece, ulusal yasa ve uygulamalar doğrultusunda, gece yarısından önce başlayıp ve sabah 5’ten önce sonlanmayacak 9 saatlik zaman aralığını kapsamaktadır (MLC, Standart A1.1, 2006).

2.3.1.2 Sağlık belgesi

Gemiadamlarının gemideki görevlerini tıbben yerine getirebilecek durumda olduklarını doğrulayan geçerli bir sağlık sertifikası ibraz etmeleri gerekir. Sağlık sertifikası, gemiadamının duyma ve görme durumunun yeterli düzeyde olduğunu ve renk körlüğü bulunmadığını teyit etmelidir. Ayrıca gemiadamının, denizde çalışırken durumunun kötüleşmesi ya da kendisini çalışmaktan alıkoyacak ya da gemideki diğer insanların sağlığını tehlikeye atacak herhangi bir tıbbi rahatsızlığının olmadığını göstermelidir.

Sağlık sertifikaları, düzenlenen sertifikada belirtilen süreyle sınırlı olacaktır, ancak her durumda sağlık raporunun geçerlilik süresi, 18 yaşın üzerindeki gemiadamları için azami 2 yıl, 18 yaşın altındaki gemiadamları için azami 1 yıl olarak belirlenmiştir. Renk körlüğü belgesinin geçerlilik süresi ise azami 6 yıl olarak belirlenmiştir.

Sertifikası reddedilen ya da çalışma ehliyetine (zaman, çalışma alanı gibi) sınırlama getirilen gemiadamlarının başvuru yapması hâlinde geminin sicil bayrağı idaresi tarafından atanan bir doktor ya da bilirkişi durumu inceleyecektir.

Gemiadamının sağlık sertifikasının geçerlilik süresi sefer esnasında sona eriyorsa, geçerli bir sağlık sertifikası olmaksızın çalışmasına arada uğrak liman varsa yetkili bir hekim tarafından sağlık yoklaması yapılabilecek veya STCW 78, WHO, ILO, MLC 2006 standartlarına uygun rapor temin edilebilecek ilk limana kadar geçerli olacaktır. Ancak, bu tür izin süreleri 3 ayı geçemez.

Uluslararası sefer yapan gemilerde çalışan gemiadamlarının sağlık sertifikasının İngilizce düzenlenmesi gerekir (MLC, Standart A1.2, 2006).

2.3.1.3 Eğitim ve yeterlilik

Eğitim; kişilerin bilgilerini, becerilerini ve tutumlarını geliştirmeleri ile ilgilidir. Yetersiz, alakasız ve uygulanabilirliği olmayan eğitim kişilerin performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir (Lerdal, Celius, E.G., ve Moum, 2003).

Gemiadamının yapmakla yükümlü olduğu görevlerini yerine getirebilecek eğitim ve kalifiyede olmaları, gemide karşılaşmaları muhtemel problemlerle başa

çıkabilmelerini sağlayacaktır. İşinde bilgi sahibi olan gemiadamının kendisine güveni artacağından iş stresi de daha az olacaktır.

Gemiadamları görevlerini icra edebileceklerine dair yetkin ya da yeterli olduklarını gösteren sertifikaya sahip değillerse ya da gemide kişisel güvenlik eğitimini başarı ile tamamlayamazlarsa gemide çalışmalarına izin verilmez (MLC, Standart A1.3, 2006).

2.3.1.4 İşe alım ve yerleştirme

Gemiadamlarının gemide iş aramak için etkili, yeterli ve hesap sorulabilir sistemlere ücretsiz olarak ulaşabilmeleri gerekir. Bu sistemler, Sözleşmenin uygulanmadığı ülkelerde işe alım ve yerleştirme hizmetlerini kullanacak gemi sahiplerinin, Yasa'nın gerekliliklerini yerine getirmelerini sağlar. İşe alım ve yerleştirme hizmeti kapsamında, gemiadamlarının haklarını korur ve tanıtır (MLC, Yönetmelik 1.4, 2006).

İşe alım ve yerleştirme sisteminde, gemiadamlarının gizlilik ve mahremiyet haklarını dikkate alarak tam ve eksiksiz kayıtlarının alınması, gemiadamlarının alınacakları işle ilgili varsa özel koşullardan ve gemi sahibinin işe alımla ilgili özel ilkelerinden haberdar edilmesinin sağlanması, gemiadamı işe alım ve yerleştirme hizmetlerinin ya da personelinin belli gemiler ya da şirketlerle çalışılmasını öneren kapsamda sömürülmesinin engellenmesi, işe alım için beyan edilmesi zorunlu olan tüm sertifika ve belgelerin güncel olduğunu ve hileyle temin edilmediğini ve işe alım referanslarının onaylanmış olduğunun gösterilmesi için prosedürler olmalıdır.

Bu sistem aracılığıyla; işe alınan gemiadamlarının güncel kayıtları tutulur, sözleşme sürecinde ya da öncesinde gemiadamları hakları ve görevleri konusunda bilgilendirilir, gemiadamlarının işe alım sözleşmelerini imzalamadan önce incelemeleri ve bir kopyasını almaları sağlanır, işe alınan gemiadamlarının nitelikli oldukları ve gerekli belgeleri sağladıkları ve gemiadamlarının işe alım sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine uygunluğu onaylanır, işe alım sözleşmesi altında gemi sahibinin zorunluluklarını yerine getirmemesinden sebep ortaya çıkan gemiadamlarının maddi zararlarının tazmini sağlanır (MLC, Standart A1.4., 2006).

2.3.2 İş şartları

2.3.2.1 Gemiadamı Sözleşmeleri

Gemiadamlarının mağdur olmamaları ve istihdam koşullarını belirleyebilmeleri için işveren ya da işveren temsilcisi ile gemiadamı arasında iş sözleşmesi imzalanması gerekir.

Kendi isteğimizle imzaladığımız sözleşme, her ne koşul ve durum içerirse içersin, yasal bir evraktır ve yasalar önünde geçerlidir. Bu yüzden gemiadamları iş sözleşmelerini dikkatli bir şekilde okuyup anladıktan sonra imzalamalıdır. Gemiadamlarına iş sözleşmelerini imzalamadan önce, sözleşmedeki hüküm ve koşullar ile ilgili tavsiye alma ve inceleme fırsatı verilmelidir.

İş sözleşmesinin her sayfası taraflarca imzalanır. Sözleşme, geminin çalışma dili ve İngilizce olarak düzenlenir. Sözleşmenin birer nüshası işveren ve gemiadamında, bir kopyası da denetimlerde ibraz edilmek üzere gemide bulunur.

Gemiadamlarının işe alım sözleşmeleri her koşulda gemiadamının tam adı, doğum tarihi/yaşı ve doğum yeri; gemi sahibinin adı ve adresi; gemiadamının iş sözleşmesini imzaladığı yer ve tarih; gemiadamlarının maaş miktarı ya da nasıl hesaplandığı; ücretli yıllık izin miktarı ya da nasıl hesaplandığı; sözleşmenin süresi ve şartları; gemi sahibi tarafından gemiadamına sağlanan sağlık koruma ve sosyal güvenlik koruması; gemiadamlarının ülkeye geri dönüşü gibi ayrıntıları içerir (MLC, Standart A2.1, 2006).

2.3.2.2 Ücretler

Ücret, çalışanların işletmede etkin bir şekilde çalışmalarını sağlamasındaki rolü açısından önemli bir motivasyon unsurudur (Artan, 1979). Çalışanlar ücreti; güvenlik ve statü sembolü ve yöneticinin kişiye verdiği değer karşılığı olarak görmekte; bu durum ise kişide başarılı olma duygusunu doğurmaktadır (Telman,1988).

Gemiadamlarının ücretleri ile ilgili olarak ücretlerini geç alma ya da hiç alamama veya iş sözleşmelerinin yabancı para üzerinden olmasına rağmen ücretlerin yerel para biriminden ödenmesi gibi sorunlar yaşamaktadırlar (Parlak ve Yıldırım, 2006).

Gemiadamlarına çalışmalarının karşılığı, aylık ve eksiksiz olarak, mutabık kalınan kur ya da para biriminde ödenmesi gerekir (MLC Yönetmelik 2.2., 2006).

Gemiadamını, çalıştığı zaman süresince, ailesine para transferi yapılmasını istemesi hâlinde, havale ya da benzer yollar ile maaşlarının bir kısmının düzenli aralıklarla, zamanında ve doğrudan gönderilmesi sağlanır. Bu hizmet için makul bir ücret alınabilir (MLC, Standart A2.2, 2006).

Normal çalışma karşılığı olan temel ücret hesaplanırken 8 saat/gün, 48 saat/hafta olarak dikkate alınmalıdır. Çalışma saatinin bu süreleri geçmesi halinde fazla mesai olarak kayıt altına alınmalı ve fazla mesai ücreti temel maaşın saat başı bir çeyrek (1.25) katından az olmayacak şekilde ücretlendirilmelidir. Yapılan fazla mesai kaydı kaptan ya da kaptan tarafından tayin edilen biri tarafından tutulmalı ve aylık aralıklardan uzun olmayacak şekilde gemiadamı tarafından onaylanmalıdır.

Aynı gemide işe alınan tüm gemiadamları için ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, milli kimlik ya da sosyal köken ayrımı yapılmaksızın eşit iş için eşit ödeme yapılmalıdır. Gemiadamının iş sözleşmesinin feshi durumunda ödenmesi gereken tüm tutar geciktirilmeden ödenmelidir. Gemiadamı yazılı olarak başka bir talepte bulunmadığı sürece maaşlar gemiadamının banka hesabına doğrudan yatırılmalıdır. Gemiadamlarına adil ve makul ödemeler yapıldığına dair gemiye ait kayıt ve hizmetler denetime açıktır (MLC, Yönerge B2.2.2, 2006).

2.3.2.3 Çalışma ve Dinlenme Saatleri

Bir kişinin uzun çalışma gerektiren iş günlerinde fiziksel olarak zorlu, zihinsel olarak stresli görevlerde performans sergilemesi ve dinlenme periyotlarının az olması kişide yorgunluğa neden olmaktadır (Mukhtar, 2009). Gemiadamının gerek limanda ve gerekse sefer süresince yapmakla yükümlü olduğu ağır iş yükü yeterli ve verimli dinlenememesine sebep olmakta ve çalışma performansını olumsuz etkilemektedir.

Geminin sevkinden sorumlu olan veya seyir yükümlülüğünün parçası olan tüm personelin geminin güvenli bir şekilde sevk edilmesini sağlamak, çevre kirliliğinin oluşmasını engellemek ve emniyet ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirebilmek için yeterince dinlenmiş olmaları gerekmektedir (STCW78).

Gemiadamının çalışma saati; herhangi bir 24 saatlik süre içinde 14 saati ve herhangi bir 7 günlük süre içinde 72 saati aşamaz. Gemiadamının dinlenme saati, herhangi bir 24 saatlik süre içinde 10 saatten ve herhangi bir 7 günlük süre içinde 77 saatten daha az olamaz. Dinlenme saatleri ikiden fazla periyoda ayrılabilir, bir periyod en az 6 saat uzunlukta olabilir ve peş peşe gelen dinlenme/tatil periyodları arasında 14 saatten fazla bir zaman olmaz.

Her pozisyon için denizde ve limanda hizmet takvimi, ulusal yasa ve yönetmelikler ya da uygulanabilir toplu iş sözleşmelerince belirlenen azami çalışma saatleri ya da asgari dinlenme saatlerini içeren çalışma tablosu gemide asılı olmalıdır. Bu tablo gemide konuşulan dillerde ve İngilizce olarak standart bir formda hazırlanmalıdır.

Gemiadamları, kaptan ya da kaptan tarafından tayin edilmiş gemiadamı tarafından imzalanan çalışma/dinlenme saatleri kayıtlarının bir kopyasını alma hakkına sahiptir. Gemiadamlarının günlük çalışma saatlerinin ya da günlük dinlenme saatlerinin kaydı denetime açık olmalıdır.

Hiçbir ibare kaptanın, geminin, gemide ya da kargodaki kişilerin acil emniyetinin sağlanması gereken durumlarda ya da yardıma ihtiyacı olan diğer gemilere ya da insanlara yardım için gemiadamlarının çalışmasını istemesi hakkını ihlal edemez. Bundan dolayı, kaptan çalışma ya da dinlenme saatlerini askıya alabilir ve normal şartlara dönünceye kadar gemiadamlarının ihtiyaç duyulan saat kadar çalışmasını isteyebilir. Normal şartlara döndükten sonra uygulanması mümkün olan ölçüde kaptan dinlenme saatlerinde çalışan gemiadamlarına yeterli dinlenme zamanı tanır. Tüm gemiadamlarının acil durumlarda çalışması genel yükümlülüğünden genç gemiadamları muaftır (MLC, Standart A2.3., 2006).

Denizde ve limanda, 18 yaşın altındaki tüm genç gemiadamları için çalışma saatleri 8 saat/gün ve 40 saat/hafta olarak belirlenmiştir. Güvenlik sebeplerinden ötürü sadece zorunlu yerlerde fazla mesai yapabilir. Sürekli her iki saatte takip eden işlerde mümkün olduğunca 15 dakikalık dinlenme süresine izin verilmelidir (MLC, Yönerge B1.3., 2006).

2.3.2.4 İzin hakkı

Gemiadamlarının özel ihtiyaçlarını dikkate alan uygun bir hesaplama yöntemi öngören herhangi bir toplu iş sözleşmesi ya da yasa ya da yönetmeliklere tabi olan ücretli yıllık izin, her çalışma ayının asgari 2.5 takvim gününe dayanacak şekilde hesaplanır. (MLC, Standart A2.4, 2006).

Denizcilik meslek eğitimlerine katılmak için ya da hastalık ya da yaralanma ya da doğum nedeniyle işe gelinmeyen zamanlar, hizmet periyodları içinde kabul edilmelidir.

Yıllık izinlere denk gelse de temsil edilen Devletin resmi ve geleneksel tatilleri; hastalık, yaralanma, doğumdan kaynaklanan çalışamama durumlarında; işe alım sözleşmesiyle gemiadamına sağlanan geçici kara izinlerinde; ve herhangi bir zorunlu izin alma durumunda ücretli iznin bir parçası sayılmamalıdır.

Yıllık izin süresince yapılan ödeme tutarı, gemiadamının ulusal yasalar ve yönetmelikler ya da işe alım sözleşmesince sağlanan normal ödemeleriyle aynı tutarda olmalıdır.

Gemiadamlarından işe alım sözleşmeleri ya da ulusal yasa ve yönetmeliklerin şartları altında, kendi rızaları dışında başka bir yerde yıllık izin almaları istenmemelidir. Gemiadamından başka bir yerde yıllık izne çıkmasının istenmesi gerekiyorsa, bağlı bulunduğu ya da işe alındığı yere, hangisi evine daha yakınsa, ulaşımının karşılanması gerekmektedir; ulaşım süresi gemiadamının ücretli yıllık izninden düşülmemelidir.

Gemi sahibi ve gemiadamına uygulanabilir bir sözleşmede belirtilmedikçe önerilen ücretli yıllık izin kesintisiz bir periyodu kapsamalıdır (MLC, Yönerge B2.4.3, 2006).

2.3.2.5 Yurda iade

Gemiadamlarının hiçbir masraf ödemeksizin ülkelerine gönderilme hakları vardır (MLC, Yönetmelik 2.5., 2006).

İşe alım sözleşmesi sefer sırasında dolan gemiadamına verilen ihbar süresinin dolması üzerine; gemiadamı artık görevini yerine getiremeyecek durumdaysa;

geminin karaya oturması durumunda; gemi sahibinin işveren olarak, iflas, geminin satımı, gemi kaydının değişmesi ya da benzeri diğer nedenler yüzünden yasal ve sözleşme ile ilgili zorunluluklarını yerine getirmeye devam edemeyeceği durumlarda; geminin savaş alanında bağlı durumda kalması ve gemiadamının işe devam etmeye razı olmadığı durumlarda ülkelerine gönderilme hakkına sahiptirler.

Gemi sahiplerinin, işe alım başlangıcında gemiadamının ülkesine geri gönderilmesi için gemiadamından ön ödeme yapmasını talep etmesi ve gemiadamının işe alım zorunluluklarını yerine getirme konusunda ciddi olarak ihlalde bulunduğu durumlar hariç, ülkesine gönderilme masraflarının gemiadamının maaşından kesilmesini istemesi ulusal yasa ve yönetmelikler ya da toplu iş sözleşmeleri uyarınca yasaktır.

Gemilerin Seferden Men Edilmesi Uluslararası Konvansiyonu (1999) da dahil olmak üzere, MLC'ye göre ülkeye gönderme masraflarını ödemiş olan üye ülke, masraflarının telafisi ödenene kadar ilgili gemiadamlarının gemilerini alıkoyabilir (MLC, Standart A2.5., 2006).

Gemi sahibi tarafından karşılanması gereken ülkeye gönderim masrafları; yol masraflarını; gemiadamlarının gemiyi terk ettikleri andan itibaren ülkelerine varıncaya kadarki yemek ve konaklama masraflarını; gemiadamlarının gemiyi terk ettikleri andan itibaren ülkelerine varıncaya kadar ulusal yasa ve yönetmelikler ya da toplu iş sözleşmesiyle kazanılmış maaşlarını; gemiadamının ülkesine giderken 30 kg özel eşyasının ülkesine ulaşım masraflarını; gemiadamının ülkesine seyahat etmesine engel durum ortadan kalkıncaya kadar tıbbi tedavi masraflarını içerir. Ülkeye gönderilmeyi beklerken ve ülkeye seyahat ederken geçirilen zaman, gemiadamlarının birikmiş ücretli izinlerinden düşürülmemelidir.

Gemiadamının geri gönderildiği yer; sözleşmeyi kabul ettiği yer, toplu iş sözleşmelerinde öngörülen yer, ikamet ettiği ülke ya da sözleşme sırasında karşılıklı olarak mutabık kalınan bir yer olmalıdır.

İlk yabancı ülke seferi sırasında 18 yaşından küçük gemiadamlarının en az dört ay gemide çalıştıktan sonra deniz hayatına uygun olmadıkları açık hale geldiyse, bu gemiadamlarına hiçbir masraf ödetmeksizin, temsil edilen ülkenin ya da vatandaşı ya da ikâmetcisi olduğu ülkenin konsolosluk hizmetleri olan ilk limandan ülkelerine geri gönderilme fırsatı verilmelidir (MLC, Yönerge B2.5.3., 2006).

2.3.2.6 Zayi eşya ve tazminatlar

Geminin kaybı ya da batması durumunda gemi sahibinin gemiadamına, bu kayıp ve batmadan kaynaklanan yaralanma ya da iş kaybına karşı tazminat ödemesi gerekir. Bu durumlardan kaynaklanan işsizliğe karşı tazminat, gemiadamının işsiz kaldığı günler için, işe alım sözleşmesinde belirlenen maaş ile aynı oranda ödenmelidir. Ancak ödenebilen toplam tazminat her gemiadamı için iki aylık maaşla sınırlandırılabilir (MLC, Yönerge 2.6., 2006).

Gemide çalıştığı sırada; hırsızlık, emanete hıyanet ya da gemiadamının kendi hatasından kaynaklanan kayıp ve hasarlar hariç tutulmak koşuluyla, deniz kazası, karaya oturma ve geminin terk edilmesi sonucunda ya da su baskını, yangın veya çarpışmadan kaynaklanan, kişisel eşyaların kısmen veya tamamen kaybı ya da tahribatı durumunda gemiadamı, belirli bir azami tutara kadar bir tazminat alma hakkına sahiptir. Şirket, hasta, yaralı veya merhum gemiadamlarına ait gemide kalan eşyaların himaye altına alınması ve kendilerine ya da en yakınlarına teslim edilmesi için gerekli tedbirleri alacaktır (Url-5).

2.3.2.7 Personel Seviyeleri

Gemilerin, güvenli, etkili ve tüm şartlar altında emniyetli seyrinin sağlanması için, gemiadamının yorgunluk ve seferin özel koşul ve şartlarını dikkate alarak yeterli sayıda gemiadamının işe alınması gerekir (MLC Yönetmelik 2.7., 2006).

Personel seviyelerine karar verirken, onaylarken, ya da düzenlerken, yeterli dinlenmenin sağlanması ve yorgunluğun kısıtlanması için ve özellikle personel seviyesi konusunda Uluslararası Denizcilik Örgütü'ne bağlı olarak, çalışma saatlerinin aşırılığından kaçınılmalı ve bu saatler minimize edilmeye çalışılmalıdır.

Geminin boyutuna ve niteliklerine göre, gemiyi asgari adamla donatma sertifikası (Minimum Safe Manning Document)'na bağlı olarak, tüm operasyonel koşullar altında, geminin güvenli ve tüm şartlar altında emniyetli seyrinin sağlanması için yeterli sayıda gemiadamının işe alınması gerekir (MLC Standart A2.7., 2006).

Gemide personel seviyesiyle ilgili anlaşmazlıklar ya da şikayetler araştırılmalı ve çözüme ulaştırılmalıdır.

2.3.2.8 Gemiadamı istihdamı için kariyer ve beceri geliştirme ve fırsatlar

Denizcilik sektörüne istikrarlı ve yetenekli iş gücü sağlanması için, gemiadamlarını kariyer ve yetenek gelişimi ve iş fırsatları konusunda teşvik edecek ulusal ilkeler olmalıdır. (MLC Standart A2.8., 2006).

Gemideki işleri öncelikle güvenli operasyon ve navigasyon olan gemiadamlarına, devam etmekte olan eğitimlere ek olarak mesleki rehberlik, eğitim ve kurslar için net hedefler koyulmalıdır. Bu hedeflere ulaşmak için gemi sahibi ya da gemi sahibi organizasyonlarıyla kariyer ve yetenek gelişimi eğitimleri sözleşmesi; ya da nitelikli gemiadamlarının terfi etmesini sağlayacak düzenlemeler getirmek; ya da güvenli ve kaliteli bir iş sağlamak, bireysel istihdam başarısını artırmak ve teknoloji ve denizcilik endüstrisi işgücü piyasasının değişen şartlarını karşılama amacıyla, gemiadamlarına yeteneklerini ve becerilerini geliştirmeleri için gemide ve karada ileri kurs ve eğitimler sağlanmalıdır.

2.3.3 Yaşam mahalli, sosyal dinlenme olanakları ve kumanya

Çalışılan iş yeri, iş görenin maddi çevresidir. İş gören, maddi çevrede kötü ısınma koşulları, yetersiz aydınlatma, yetersiz havalandırma ve gürültü ile ortaya çıkan olumsuz durumlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu olumsuz durumlar işin yapılmasını büyük ölçüde aksatmakta ve aynı zamanda bireyin bedensel ve ruhsal fonksiyonlarının bozulmasına yol açabilmektedir (Eronat, 2004).

Olumsuz çalışma koşulları kişinin performansının zayıflamasına ve kişilerde kısa süreli yorgunluğun oluşmasına, beslenme bozukluklarına neden olurken; kişilerin sağlık durumlarının kötüye gitmesi uzun süreli yorgunluğu oluşturmaktadır. Uzun vadeli yorgunluk kişinin bilişsel performansı ve sağlığı-esenliği ile ilgilidir (Wadsworth, 2008).

2.3.3.1 Barınma ve dinlenme tesisleri olanakları

Gemiadamlarının hem çalıştıkları hem de sosyal yaşamlarını sürdürdükleri ve dinlendikleri dar alanda, aylarca aynı kişilerle, aynı iş ve sosyal ortamını paylaşmak yaptıkları işin zorluk derecesini artırmaktadır. Çalışma ortamlarının da uygun olmaması gemiadamlarının çalışma performanslarını olumsuz etkilemektedir.

Gemi için potansiyel tehlike oluşturabilecek durumlarda, bulundukları kötü şartlardan kaynaklanan yoğun stres, yetersiz ve kalitesiz uyku gemiadamlarının hata yapma ihtimalini artıracaktır.

Stres gemide birçok sebepten kaynaklanabilir ancak çevresel etkiler (aydınlatma, gürültü, titreşim gibi), hava koşulları, kişisel problemler, uzun süreli çalışma saatlerinin mevcudiyeti, dinlenme zamanlarının bölünmesi gibi etkenler bu sebeplerden bazılarıdır (IMO, 2001). Stresli ortamda bireyler çevre ile başa çıkmakta zorlanıp kendilerini yetersiz hissederler. Bu durum ise kişilerin performanslarının düşmesine ve kişilerde sağlık problemlerinin oluşmasına neden olmaktadır (Bal, 2011).

Gemilerde, gemiadamlarının sağlık ve refahı için nezih barınma ve dinlenme tesislerinin sağlanması gerekir (MLC, Yönetmelik 3.1., 2006).

Yolcu gemileri dışındaki gemilerde, her gemiadamı için kişisel kamara ayarlanacaktır. Erkekler ve bayanlar için ayrı kamaralar sağlanacaktır.

Kamaralar, makul seviyede rahatlığı ve tesislerin düzenini sağlamak için yeterli büyüklükte ve düzgünce döşenmiş olmalıdır. Ne olursa olsun her gemiadamı için ayrı bir yatak sağlanmalıdır.

Kamaralardaki ve yemek odalarındaki havalandırma sistemi tatmin edici miktarda hava akımı sağlayacak, bütün iklim ve mevsimlerde yeterli derecede hava akımının sağlanabilmesi için havalandırma sistemi düzenli olarak kontrol edilecektir. Sıhhi alanlar diğer alanlardan bağımsız olarak temiz hava ile havalandırılacaktır.

Kamaralar, varsa ayrı radyo odaları ve merkezi makine kontrol odaları klimalandırılacaktır; sadece tropikal iklimlerde seyahat eden gemilerin dışındaki gemiler için uygun ısıtma sistemi sağlanacaktır (MLC, Standart A3.1., 2006).

Merkezi ya da kişisel tipteki hava kontrol sistemleri, aşırı ses ya da titreşim yapmayacak; ve kolay silinebilir ve hastalıkların yayılmasına sebep olmayacak şekilde tasarlanmalıdırlar.

Isıtma sistemi, geminin yolculuk yaptığı hava ve iklim şartlarına uygun olmalı ve gemi yaşam alanlarında tatmin edici sıcaklığı sağlamalıdır. Gemilerde ısıtma, sıcak

su, sıcak hava, elektrik, buhar ya da dengi ile sağlanmalıdır, ancak barınma alanlarında, buhar, ısı aktarımı için bir araç olarak kullanılmamalıdır. Radyatörler ve diğer ısıtma cihazları, gemideki kişileri rahatsız etmeyecek, tehlike ya da yangın riski oluşturmayacak yerlere konumlandırılmalıdır.

İyi bir aydınlatma kişilerin sağlığı, güvenliği ve etkinliği için temel bir faktör oluşturmaktadır. İyi aydınlatılmamış bir ortamda gerçekleştirilen bir çalışma neticesinde, göz bozuklukları, kazalar ve malzeme kayıpları meydana gelmekte ve üretim yavaşlamaktadır. Özellikle hassas iş yapılan yerlerde yetersiz aydınlatma çalışanın verimliliğini azaltmaktadır (Hayta, 2007).

Birçok gemideki aydınlatma seviyesi, personelin kendisini uyanık tutmasına yardımcı olacak veya vücudunu harekete geçirecek kadar yeterli değildir. Gemi personeli 24 saat çalışma ortamındadır. Çalışma saatleri sık sık değişmekte ve bireyler gece boyunca parlak ışık altında çalışmaktadırlar. Gemiye konulan aydınlatma sistemleri canlandırıcı değildir ve yorgunluk genellikle sabahın erken saatlerinde hissedilmektedir (Bal, 2011).

Gemilerde, yaşam alanlarında elektrik lambası bulunmalıdır. Eğer aydınlatma için iki bağımsız elektrik kaynağı yoksa acil durumlarda kullanılmak üzere kurulmuş lambalarla ya da diğer aydınlatma cihazlarıyla ek aydınlatma sağlanmalıdır. Kamaralarda her bir ranzanın başına elektrikli okuma lambası kurulmalıdır. Özel düzenlemelere tabi olan yolcu gemilerinde, kamaralarda ve yemek odalarında doğal yahut yeterli derecede yapay ışık sağlanmasına izin verilebilir (MLC, Standart A3.1., 2006).

Gürültü geminin birçok bölmesinde mevcuttur ve gürültüden sakınması zordur. Gürültü uyaranları gemide ana makina, jeneratörler, pompalar ve havalandırma sistemi gibi birçok kaynaktan gelmektedir (Carlton ve Vlastic, 2005).

Çalışma ortamındaki gürültünün, yorgunluğa neden olan ve performansı olumsuz yönde etkileyen birçok fizyolojik ve fiziksel etkileri bulunmaktadır. Gürültü, uyku düzenini etkiler ve dinlenmenin yenileyici etkisini azaltır. Uzun süreli gürültüye maruz kalmak kalıcı duyma kaybına neden olabilir. Duyma hasarının genişliği, maruz kalınan gürültünün yoğunluğuna ve frekansına bağlıdır. Kısa süreli gürültüye

maruz kalma sonucu oluşan geçici duyma kaybı da kalıcı duyma kaybına dönüőebilir (Bal, 2011).

Enformasyon algılama ve iőleme sürecinde gürültü insanın performansını büyük ölçüde olumsuz yönde etkileyebilir. Özellikle konuőarak haberleşme ve sinyallerin tanınması gibi etkinlikler gürültünün bastırma özelliği ile engellenebilir. Gürültü yükü altında sadece enformasyon algılama ve enformasyon iőleme etkinlikleri değil, aynı zamanda işin yerine getirilme biçimi de olumsuz yönde etkilenir. Örneğin gürültünün özellikle el becerisini ve hareket akıőlarını etkilediği belirlenmiştir. İş yapma zamanı yani aynı iş için gerekli süre yüksek ses düzeyinde çok daha fazladır. Gürültü, insan performansını olumsuz yönde etkilemektedir (Koçak, 2007).

Gürültü, kan basıncını arttırmakta, kalp atıőını, solunumu ve metabolizmayı hızlandırmaktadır. Eğer gürültü uzun süre devam ederse, bu faktörler birleőir ve gemiadamının rahatlaması daha zor olur. Gürültü seviyesi arttıa bu faktörler de artar. Kiş uyurken bile yukarıda belirtilen fizyolojik deėiőiklikler meydana gelebilir ve kişinin yenileyici bir uyku geçirmesini etkileyerek yorgunluğa sebebiyet verir (Bal, 2011).

Konaklama, eğlence ve iaşe tesisleri makinelerden, dmen makinesi odalarından, güverte vinçleri, havalandırma ve klima tehizatlarından ve diğer gürültülü makine tehizatlarından olabildiğince uzak konumlandırılmalıdır. Makine alanları için kendi kendine kapanan ses yalıtım kapılarının yanı sıra gürültülü alanlarda, güverte ve güverte altı, perde kaplamalarında ve inőaatında ses yalıtım ya da diğer ses emici malzemeler kullanılmalıdır. Makine odası personeli için, ses geçirmez merkezi kontrol odaları sağlanmalıdır. Gemide alıőma ve yaşam alanlarında maruz kalınan gürültü seviyeleri için sınır ILO uluslararası kuralları ile uyumlu olmalıdır (MLC, Yönerge B3.1.12., 2006).

Gemiadamları makineden, ekipmanlardan ve geminin çevreye verdiği tepkiden dolayı oluşan titreşime maruz kalmaktadırlar. Titreőimler gemi boyunca meydana gelir ve tüm personeli etkiler. Bu titreőimlerin güverteler ve enine perdeler boyunca yayılımı personelin tüm vücudunda titreşim ve gürültü yapar. Bu gürültüye kısa süreli maruz kalmak baş ağrısı, stres ve yorgunluk yapmaktadır. Uzun süreli maruz kalmak ise iőitme kaybına ve kalıcı vücut hasarlarına sebep olur (Bal, 2011).

Tüm bedeninin uzayan titreşime maruz kalması çalışma kalitesini, verimliliğini, güvenliğini, sağlığını, refahını etkilemektedir ve bu durum mide bulanmasına sebep olabilir. Titreşim, bir operatörün ya da bakım yapan kişinin algılamasını azaltabilir, kontrol hareketlerini etkileyebilir ve konuşmasında bozulmaya yol açabilir. Bu faktörler insan hatası olasılığında artmaya ilaveten algılama ve cevap verme sürelerinde artışa sebep olur (ABS, 2001). Konaklama, eğlence ve iâşe tesisleri aşırı titreşime maruz kalmamalıdır.

Kamaralar yeteri derecede izole edilmiş bir yerde olacaktır. Kamaraların kargo kısımlarına, makine bölümlerine, mutfâğa, erzak deposuna, kurutma odalarına, genel sıhhi bölümlerine direk geçişi olmayacaktır; böyle alanları ayıran perdeler ve dış perdeler çelikten ya da diğer onaylı maddelerden yapılacaktır, su ve gaz geçirmez olacaktır. Uygun aydınlatma ve yeterli kanalizasyon sağlanacaktır. (MLC, Standart A3.1., 2006).

Kamaraların ve yemek odalarının dış perdeleri yeterli derecede yalıtılmış olmalıdır. Tüm makina koruyucu kaplamaları, mutfakların ve ısı üretilen diğer alanların tüm sınır perdeleri, bitişik yerlerde ve koridorlarda ısının etkileme olasılığından dolayı yalıtılmalıdır. Buhar ya da sıcak su borularından ya da her ikisinden de kaynaklanabilecek ısının da önlemleri alınmalıdır. Kamaraların, yemek odalarının, dinlenme odalarının ve koridorların alanı buğulanma ve aşırı ısınmayı önlemek için yeterli biçimde yalıtılmalıdır.

Gemiadamlarının sıhhi odalara rahat erişimi sağlanacaktır. Sağlık, hijyen ve uygun seviyede rahatlığın asgari standartları sağlanacaktır. Makine dairesine ve makine kontrol odasına kolay erişimi olan sıhhi alanlar kurulacaktır (3000 groston'dan küçük gemilerde bu kural göz ardı edilebilir).

Bütün gemilerde, uygun bir bölgeye, kendi kişisel alanı olmayan her altı ya da daha az kişi için bir tuvalet, bir lavabo, bir küvet ya da duş veya her ikisi de sağlanacaktır; yolcu gemileri haricindeki gemilerde her kamara (kişiyeye özel lavabo sağlanmamışsa) temiz sıcak ve soğuk su imkanına sahip bir lavabo içerecektir (MLC, Standart A3.1., 2006).

Birden fazla kişinin kullanımı için yapılan sıhhi alanlarda; yerler, kayma yapmamalı düzgünce suyu çekilmiş olmalıdır. Perdeler çelik ya da diğer onaylı malzemeden

olmalıdır ve güverte seviyesinden en az 23 cm yukarıya kadar su geçirmez olmalıdır. Tuvaletler uygun bir yere yerleştirilmelidir ancak kamaralardan ve banyolardan ayrı olmalıdır; kamaralara ya da tuvalet ve kamaralar arasındaki bir geçide direk geçiş olamamalıdır.

Makine bölümü personelinin giysilerini değiştirmeleri için makine alanı dışında, erişimi kolay bir yere ayrı odalar konumlandırılmalıdır. Küvet ya da duş ve sıcak ve soğuk temiz su akan lavabo yanı sıra kişisel giysi dolabı ile donatılmalıdır.

Gemiadamlarının kullanımı için uygun şekilde yerleştirilmiş ve döşenmiş çamaşırhane tesislerinde; çamaşır makineleri, kurutma makineleri ya da yeterli ısıtılan ve havalandırılan kurutma odaları, ütü ve ütü masaları bulunmalıdır.

Hastane bölmesi, 15 ya da daha fazla gemiadamı taşıyan ve üç günden daha fazla yolculuk yapan gemilerde sağlanması gerekir. Tesisin tüm hava şartlarında kolay erişilebilir, kullananlar için konforlu ve doğru tedaviyi karşılayabilir olması gerekir. Hastane bölümü muayene, tıbbi ilk yardım ve bulaşıcı hastalıkların yayılmasını önlemeye yardımcı olmak üzere tasarlanmalıdır. Bu tesisin içinde ya da yakın bir yerde sadece tedavi olanlar tarafından kullanılmak üzere sıhhi alanlar (en az bir tuvalet, bir lavabo, bir duş ya da) sağlanmalıdır.

Sivrisineğin çok olduğu limanlara düzenli olarak ticaret yapan gemilere gerekli müdahale yapılacak ve uygun aletler yetkili kişilerce sağlanacaktır.

Gemiadamlarının mektuplarının olabildiğince güvenilir ve hızlı bir biçimde gönderilmesi sağlanmalıdır.

Kamaralardaki ve yemek odalarındaki perdeler kolayca temiz tutulabilecek, açık renkli ve zehirsiz son kat boya içermelidir. Gemiadamlarının yaşam alanlarındaki güverteler kaymayan yüzey içermeli ve kolayca temizlenebilir olmalıdır.

Ranzanın iskeleti sert, aşınmayan ve böceklenmeyen malzemeden yapılmış olmalıdır. Böceklenme yapabilecek materyaller kullanılmamalıdır. Koltuk ve masalar neme dayanıklı malzemeden yapılmış olmalıdır.

Lavabolar ve küvetler yeterli büyüklükte olmalı ve çatlamayan, aşınmayan ve dökülmeyen materyallerden yapılmalıdır. Tuvaletler onaylanmış kalıpta olmalıdır ve yeterli derecede su sifonu ya da diğ­er uygun temizleyici sifonları barındırmalıdır.

Gemiadamlarına uygun olarak gemideki alanların tümünde yeterli tavan boşluğ­u olacaktır; rahat hareket edebilmenin gerekli olduğ­u tüm alanlarda izin verilen minimum tavan boşluğ­u 203 cm'dir.

Kamaralarda bulunan bir ranzanın iç boyutları en az 198 cm - 80 cm olmalıdır. Ranza ile kamaranın zemini 3.000 gros tondan küçük gemilerde 4,5 m²'den, 3.000 gros ton ve üzeri ama 10.000 gros tondan küçük gemilerde 5,5 m²'den, 10.000 gros ton ve üzeri gemilerde 7 m²'den daha az olmamalıdır.

Yolcu gemilerinden ve özel amaçlı gemilerden farklı olarak 3000 groston'dan küçük olan gemilerde kamaralar en fazla iki gemiadamı tarafından kullanılabilir; böyle kamaraların alanı 7 m²'den daha az olmamalıdır. Yolcu gemileri ve özel amaçlı gemilerde, zabitlerin yardımcı görevlerini yapmayan gemiadamlarının kamaralarının alanı iki kişilik kamaralarda 7,5 m²'den, üç kişilik kamaralarda 11,5 m²'den, dört kişilik kamaralarda 14,5 m²'den daha az olmamalıdır.

Özel amaçlı gemilerde kamaralar dört ve daha fazla kişilik olabilir. Böyle kamaraların alanı kiş­i başı 3,6 m² daha az olmamalıdır.

Yolcu gemileri ve özel amaçlı gemiler dışındaki gemilerde, zabitlerin işlerini yapan gemiadamlarının kamaraları, eğ­er içinde özel oturma odası ya da dinlenme salonu yoksa kiş­i başı odanın alanı 3.000 grostondan küçük gemilerde 7,5 m²'den, 3.000 groston ve üzeri ama 10,000 grostondan küçük gemilerde 8,5 m²'den, 10,000 groston ve üzeri gemilerde 10 m²'den daha az olmamalıdır.

Yolcu gemilerinde ve özel amaçlı gemilerde zabitlerin işlerini yapan gemiadamlarının kamaraları eğ­er içinde özel oturma odası ya da dinlenme salonu yoksa odanın alanı yaşça küçük zabitler için kiş­ibaşı 7,5 m²'den; onlardan daha rütbeli zabitler için ise kiş­ibaşı 8,5 m²'den daha az olmamalıdır. Kaptana, baş mühendise, gemi yetkili zabatine kamaralarının yanı sıra bitişik bir oturma odası, dinlenme salonu ya da eşdeğ­er bir ek alan tahsis edilecektir. Kamarada kalan her bir kiş­i için yeterli genişlikte elbise dolabı ve bir ekmece sağ­lanacaktır.

Yemek odaları, kamaralardan uzak ve mutfağa olabildiğince yakın olacaktır. Kiler, yemekhane malzemeleri için yeterli dolap ve bulaşık yıkama aletleri için yeterince tesis sağlanmalıdır. Yemekhaneler sabit veya taşınır, masa ve uygun koltuklar ile, herhangi bir zamanda barınacak muhtemel azami gemiadamı sayısı için yeterli sayıda donatılmış olmalıdır (MLC, Standart A3.1., 2006).

Yemekhanede, gemiadamı kapasitesi için yeterli miktarda ve uygun şekilde konumlandırılmış bir buzdolabı; sıcak içecek tesisleri; soğuk su tesisleri her zaman mevcut olmalıdır.

Yolcu gemileri dışındaki diğer gemilerde, yemekhanelerde her bir gemiadamı için planlanan oturma kapasitesi 1,5 m²'den daha az olmamalıdır.

Kamaraların banyo ve tuvalet gibi bireysel ihtiyaçları karşılaması, televizyon, bilgisayar ve müzik sistemleri vb. barındırması gerekmektedir. Kamaralara bir ayna, tuvalet ihtiyacı için küçük kabinler, bir kitap rafı ve yeterli sayıda askılık konulmalıdır.

Eğlence tesislerinde bir kitaplık, okuma yazma için araç gereçler ve uygun oyunlar bulunmalıdır. Eğlence tesislerini planlarken, yetkili kişiler bir kantinin sağlanması hususunu göz önünde bulundurmalıdır. Eğer uygunsa gemiadamları için sigara odası, televizyon izleme ve radyo dinleme odası; film gösterimi; egzersiz ekipmanları, spor ekipmanları; yüzme tesisleri; mesleki ve diğer kitapları içeren bir kütüphane; bir radyo, televizyon, DVD/CD oynatıcı, kişisel bilgisayar; belli bir ücret karşılığı makul düzeyde gemi-sahil telefon iletişimi, erişilebilir olduğu yerlerde mail ve internet imkanları sağlanması göz önünde bulundurulabilir.

2.3.3.2 Kumanya ve aşçılık

Kişinin beslenme şekli yaşam tarzının değişmesine neden olmaktadır. Beslenme ve su alımı kişinin yenilenmesi ve performansı açısından her gün karşılaması gereken en temel biyolojik ihtiyaçlarıdır (Scruggs, 2009).

Yeterli ve dengeli beslenmenin, işçinin verimini ve yapılan üretimi arttırdığı, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azalttığı, işçilerin sağlığını koruduğu ve hastalıklara karşı direncini arttırdığı, işyeri psikolojisini, iş barış ve huzurunu güçlendirdiği belirtilmektedir (Erel, 2002). Gemiadamlarının beslenme ile ilgili

sorunlarla karşılaşmaları iş memnuniyetini azaltacak ve motivasyonunu olumsuz yönde etkileyecektir.

Beslenme bireylerin enerji düzeyleri, tetikte olma durumu ve performans düzeyleri üzerinde doğrudan öneme sahiptir (IMO, 2001). Beslenme etkileri bireylerde tepki verme, görev üzerinde dikkat veya yorgunluğa dayanıklılık potansiyelini etkilemektedir (IMO MANUEL, 2000).

Yiyecek ve içecek erzakları; güvertedeki gemiadamı sayısına, dini ve kültürel tercihlere, malzemelerin son kullanma tarihlerine, yolculuğun süresine göre temin edilecektir. Gemilerdeki yiyeceğin, içme suyunun ve öğünlerdeki yeme içme standartlarının asgari gereksinimleri sağlaması gerekir. Gemiadamlarının ihtiyaçlarını karşılayacak miktar, kalite, besin değerleri ve çeşitlilik göz önünde bulundurulacaktır. Gemiadamlarına sefer süresince gıda ücretsiz olarak temin edilecektir. Yiyecek içecek bölümlerinin organizasyon ve donanımı hijyenik koşullara uygun olacaktır.

Yiyecek hazırlamaktan sorumlu gemi aşçısı olarak işe alınan gemiadamlarının, gemideki görevleri için eğitilmiş ve sertifikalandırılmış olmaları gerekir (MLC, Yönetmelik 3.2., 2006). Alınacak eğitim yetkili otorite tarafından onaylı olmalı veya tanınan bir eğitim kurumundan alınmalıdır. Kurs eğitim içeriğinin uygulamalı aşçılık, gıda ve kişisel hijyen, gıdaların kontrolü, gıdaların stoklanması, stok takibi, çevrenin korunması, sağlık ve güvenlik konularını içermesi gerekmektedir.

Gemi Aşçılarının Sertifikalandırılmasına Yönelik Sözleşme 1946 (No.69)'ye göre yetkili merci tarafından gemi aşçılarına yeterlilik verilmişse ilave sertifikalandırma yapılmayabilir (MLC, Yönerge B3.2.2., 2006).

Ondan daha az kişiyle yönetilen gemilerde, mürettebatın azlığı ya da ticaret şekli nedeniyle tam teşekküllü bir aşçı gerekli görülmez; yemek yapmasını bilen herhangi bir kişi yemek, kişisel hijyen, gemideki yiyeceği kullanma ve depolama konularında eğitilir.

18 yaşın altındaki hiç kimse, geminin aşçısı olarak istihdam edilemez ya da çalıştırılmaz (MLC, Standart A3.2., 2006).

2.3.4 Sağlık koşullarının korunması, tıbbi bakım olanakları, sosyal yardım ve sosyal güvenlik koruması

2.3.4.1 Gemide ve karada tıbbi bakım

Gemiadamlarının sağlığını koruyacak önlemlerin alınması ve gemide çalışırken ihtiyaç duyulan tıbbi bakıma çabuk ve yeterli ölçüde ulaşımın sağlanması gerekir. Koruma ve bakım gemiadamlarına bedelsiz sağlanır. Gemiadamlarının acil tıbbi bakıma ihtiyaç duymaları halinde karadaki tıbbi tedavi merkezlerine erişimlerinin sağlanması gerekir (MLC, Yönetmelik 4.1., 2006).

Gemiadamlarına dış bakımı dâhil karadaki işçiler için mümkün olanla benzer koruyucu sağlık olanakları ve tıbbi bakım sağlanmalıdır. Sadece hasta ve yaralı gemiadamları ile sınırlandırma yapılmamalı, önleyici ve koruyucu önlemler de alınmalıdır.

Hastalık ya da yaralanma sırasında, gemi ve kara arası tıbbi bilgi transferini sağlayacak şekilde tıbbi rapor formu hazırlanmalıdır. Bu formdaki bilgiler ve içeriği gizli tutulmalı ve sadece gemiadamlarının tedavisi için kullanılmalıdır.

Gemilerde bulunan ecza dolabı ve içindeki malzemeler, tıbbi ekipmanlar ve tıbbi kılavuz yetkili merci tarafından görevlendirilen kişi tarafından tüm ilaçların etiketleri, son kullanma tarihleri, saklama koşulları ve kullanma talimatları düzenli aralıklarla kontrol edilir.

Ulusal yönetmeliklere göre yüz ve üzeri sayıda insan taşıyan ve genellikle üç günden fazla uluslararası sefer yapan gemiler, tıbbi bakım sağlamak üzere nitelikli doktor bulundururlar. Tıbbi doktor bulundurması gerekmeyen gemiler, Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartları Hakkında Uluslararası Sözleşmesi (STCW) gerekliliklerini karşılayacak ilkyardım eğitimini almış en az bir gemiadamı bulundururlar.

Önceden tasarlanmış bir sistem vasıtası ile yetkili merci, seferdeki gemilere uzman önerileri de dâhil olmak üzere, radyo veya uydu aracılığıyla 24 saat tıbbi danışma yardımı temin eder. Bu tür bir tıbbi danışma yardımı kayıtlı oldukları ülkeye bakılmaksızın her geminin ücretsiz kullanımına açıktır. (MLC, Standart A4.1., 2006).

Gemiadamlarının tedavisi için karada bulunan tıbbi tesisler, amacına uygun yeterlilikte olmalıdır. Doktorlar, diş doktorları ve diğer tıbbi personel nitelikli olmalıdır. Yaralı ya da hastalığa yakalanmış gemiadamlarının tedavileri için uygun önlemler alınmalıdır.

Gemiadamları karadaki klinik ve hastanelere zorluk yaşanmadan ve uyruğu, dini inancı gözetilmeksizin kabul edilmelidir.

Sağlık koruma, tıbbi bakım, yardım ve araştırma alanları içinde uluslararası işbirliğine gerekli önem verilmelidir. Acil helikopter hizmeti gibi vasıtalarla gemide ciddi olarak hastalananlar veya yaralıları denizde süratli tıbbi yardım ve acil tahliye operasyonları düzenlenmeli; arama ve kurtarma faaliyetlerini geliştirip koordinasyonları sağlanmalı; gemiadamları acil tıbbi bakım sağlayabilecek uluslararası doktorların ve tıbbi bakım tesislerinin listesi derlenmeli ve sağlanmalı; gemiadamları iş kazası, hastalıkları ve ölümleri ile ilgili istatistiksel veriler toplanmalı ve değerlendirilmeli; vefat eden gemiadamlarının naaşlarının en uygun şekilde ölkelerine gönderilmesi sağlanmalıdır (MLC, Yönerge B4.1., 2006).

2.3.4.2 Donatanın sorumlulukları

İş sözleşmesi kapsamında çalışırken meydana gelen yaralanma ya da ölüm gibi durumlarda gemi sahibinin, gemiadamına maddi destek sağlaması gerekir (MLC, Yönetmelik 4.2., 2006).

Gemi sahibi, gemilerinde çalışan gemiadamlarının göreve başlangıç tarihi ile ölkeye geri dönme arasında varsayılan zamanda vuku bulan hastalık ve yaralanma masraflarını karşılamakla sorumludur. Gemiadamının tedavisi için gerekli ilaçları, tedavi aletlerini, tıbbi bakımını, kalıcı iş görememezlik karakteri beyan edilmiş hastalık veya yaralanma masraflarını ödemekle yükümlüdür. Ulusal yasalar veya yönetmelikler, gemi hizmetinden başka yaralanmaya maruz kalma, kasıtlı zarar vererek yaralanma, hastalık veya ölüm, sözleşme başlangıcında isteyerek gizlenmiş hastalık veya zayıflık durumlarını gemi sahibinin sorumluluğu dışında tutar (MLC, Standart A4.2., 2006).

Gemi sahibi, gemiadamının gemide hastalanması ya da yaralanması sonucu iş görememesi durumunda, ölkesine geri dönene kadar gemiadamına tam maaş

ödemekle yükümlüdür. Ancak ulusal yasalar veya yönetmelikler gemiadamlarının hastalık veya yaralanma başlangıcı tarihinden sonra 16 haftadan az olmayacak temel maaşının üç'te birini ödemeyi sınırlayabilir.

Ulusal yasalar ve yönetmelikler, hasta ya da yaralı gemiadamının zorunlu hastalık sigortası, zorunlu kaza sigortası ya da işçi kaza tazminatıyla tıbbi yardım isteyebileceği zamandan itibaren gemi sahibinin hasta ya da yaralı gemiadamının masraflarını ödeme zorunluluğunu kaldırabilir.

Gemi sahipleri veya temsilcileri hasta, yaralı veya ölen gemiadamının gemide kalan eşyalarını muhafaza etmeli ve akrabalarına iade edilmeleri için gerekli önlemi almalıdır (MLC, Yönerge B4.2, 2006).

2.3.4.3 Sağlık ve güvenlik tedbirleri, kazadan kaçınma

Gemiadamlarının iş sağlığının korunması, gemide güvenli ve hijyenik ortamda yaşaması, çalışması ve eğitim vermesi sağlanmalıdır (MLC, Yönetmelik 4.3., 2006).

Gemide iş sağlığı ve güvenliği ilkeleri uygulanmalı; iş kazaları, yaralanma ve hastalıklar önlemeli; zararlı çevre faktörlerine ve kimyasallara maruz kalmaktan kaçınılmalı; kullanılan ekipman ve makinelerden kaynaklanabilecek yaralanma ve hastalık riskini azaltıcı önlemler alınmalı; kişisel koruyucu ekipmanlar kullanılmalı; denetim ve raporlama yapılmalı, güvenli olmayan koşullar düzeltilmeli; iş kazaları, yaralanmaları ve hastalıkların kapsamlı istatistikleri tutulmalı, araştırılmalı ve raporlanmalıdır.

Raporlar, ölümcül vakalarla ya da geminin dâhil olduğu kazalarla sınırlandırılmamalıdır. Hayati kayıp ya da ciddi bireysel yaralanma ile sonuçlanan tüm iş kazaları, yaralanmaları ve hastalıklarının nedenleri ve koşulları kayıt altına alınmalı ve incelenmelidir. İncelemelerde çalışma ortamı (çalışma yüzeyleri, aydınlatma ve çalışma yöntemleri gibi); farklı yaş gruplarından iş kazaları, yaralanmaları ve hastalıkları örnekleri; gemide fiziksel strese, aşırı iş yükünden kaynaklanan problemler; insan hatası yüzünden ortaya çıkan problemlere önem verilmelidir.

İş güvenliği ve sağlığı yönetimi için ulusal yönergenin asbestos-bağlantılı riskler de dahil olmak üzere geminin yapısal özellikleri; makine; gemiadamlarının temas kurma

ihtimalinin olduğu çok düşük ve çok yüksek sıcaklıklardaki yüzeylerin etkisi; çalışma yerlerindeki ve kamaralardaki gürültünün, titreşimin ve çevre faktörlerinin etkisi; güverte altında çalışırken özel güvenlik önlemleri; ekipmanların yüklenmesi ve boşaltılması; yangın önleme ve yangın söndürme; gemiadamları için kişisel koruyucu ekipmanlar; kapalı alanlarda çalışma; yorgunluğun fiziksel ve zihinsel etkileri; uyuşturucu ve alkol bağımlılığı etkileri; HIV/AIDS koruma ve önleme; acil durum ve kazada müdahalelere ithaf etmesi sağlanmalıdır. Risklerin değerlendirilmesi ve bu belirtilen maddelere maruz kalma oranının azaltılmasında, elle yapılan yüklemeler, gürültü ve titreşim, kimyasal ve biyolojik iş sağlığı etkileri, zihinsel iş sağlığı etkileri, yorgunluğun fiziksel ve zihinsel sağlık etkileri ve iş kazaları dâhil olmak üzere fiziksel iş sağlığı etkileri dikkate alınmalıdır.

Uzun süre yüksek seviyede gürültüye maruz kalınması durumunda gemiadamlarına kulak koruyucu ekipmanların düzenli kullanımını belirten talimatlar hazırlanmalı; gerekli yerlerde, onaylı duyu koruma ekipmanları sağlanmalı; tüm kamara, dinlenme ve yeme içme alanlarında, aynı zamanda makine odası ve diğer makine dairelerinde maruz kalınan gürültü seviyesinin azaltılması gibi önlemler alınmalıdır ve devamlı olarak incelenmelidir.

Genç gemiadamlarının uygun denetim ve eğitim olmadan, belirli kaza riski taşıyan iş türleri ya da sağlık koşullarında ya da fiziksel gelişimlerinde hasara neden olabilecek ya da belli bir gelişmişlik derecesi, tecrübe ya da beceri gerektiren durumlarda genç gemiadamlarına sınırlandırmalar getirilmelidir. Ağır yükleri ya da cisimleri kaldırma; kazanlara, tanklara ve koferdamlara girme; zararlı gürültü ve titreşim seviyelerine maruz kalma; ağır hava şartlarında güvertede çalışma; gece vardiyası görevleri; elektrik ekipmanları servis hizmetleri; tehlikeli, toksik ya da iyonlaştırıcı özellikteki potansiyel olarak zararlı malzemelere maruz kalma; yemek hizmeti makinelerinin temizlenmesi; ve filikaların kullanımı yönetmeliklerce sınırlandırma getirilebilecek işlerdir.

Genç gemiadamı kazalarının önlenmesi ve gemide sağlığın korunmasına yönelik uygulanabilir önlemler alınmalıdır. Gemide ve karada eğitim ve alıştırımlar, alkol, uyuşturucu ve diğer zararlı maddelerin sağlıklarına ve mevcudiyetlerine zararlı olan aktiviteleri belirtmelidir (MLC, Yönerge B4.3., 2006).

2.3.4.4 Kıyıdaki sosyal yardım tesislerine erişim

Kıyıda bulunan sosyal tesisler donanımlı, kolay ulaşılabilir olmalı ve yeterli koruma sağlanmalıdır. Gemiadamlarının milliyet, ırk, renk, cinsiyet, dini veya siyasi görüşü ya da sosyal köken ve istihdam edildikleri ya da bağlı bulundukları ya da çalıştıkları geminin temsil ettiği ülke gözetilmeksizin bütün gemiadamlarına açık olmalıdır (MLC, Standart A4.4, 2006).

Sosyal tesisler; toplantı ve dinlenme odaları, yarışmaları da içeren spor ve açık hava tesisleri, eğitim tesisleri, uygun olan yerlerde dini ve kişisel danışmanlık tesislerini içermelidir.

İhtiyaç olan yerlerde otel ve hosteller bulunmalıdır. Bu tesisler iyi bir otelin sağladığı imkânları sağlamalı ve limana mümkün olan en yakın noktada bulunmalıdır. Bu gibi tesisler uygun bir şekilde denetlenmeli, fiyatların makul seviyede olması sağlanmalı ve gerektiğinde gemiadamlarının ailelerinin de bu tesisleri kullanabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Yabancı limanlardaki gemiadamlarının korunmasına yönelik ikamet ettikleri veya vatandaş oldukları ülkenin konsolosluklarına erişim imkânı; ve konsolosluklar ile ulusal makamlar arasında etkin işbirliği sağlanmalıdır. Yabancı bir limanda alıkonulan gemiadamı hemen adli süreç altına alınmalı ve konsolosluk korumasına alınmalıdır. Gemiadamı herhangi bir sebeple alıkonulduğunda, ilgili otorite gemi sahibi ülkeye ve gemiadamının vatandaşı olduğu ülkeye haber vermelidir. İlgili otorite bu ülkelerin konsolosluk yetkililerinin gemiadamı ile görüşmesine müsaade etmeli ve alıkonulduğu süre içerisinde ziyaretçilerine de izin vermelidir (MLC, Yönerge B4.4, 2006).

2.3.4.5 Sosyal güvenlik

Ulusal yasada öngörüldüğü ölçüde, gemiadamlarının ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin sosyal güvenlik koruması altında olması gerekir (MLC, Yönetmelik 4.5., 2006).

Gemiadamlarının Sigorta Güvenliği kapsamında dokuz çeşit sigorta olması gerektiği açıklanmıştır. Bunlar; tıbbi bakım, hastalık yardımı, işsizlik yardımı, yaşlılık yardımı, istihdam sırasında gerçekleşen yaralanmalara karşı sunulan yardım, aile

yardımları, doğum yardımı, maluliyet tazminatı ve yetim/dul yardımınıdır. Bunlardan en az üç tanesinin yapılması zorunludur. Temin edilecek bu sosyal güvenlik koruması kendi bölgelerinde kıyıda çalışan işçilerin faydalandıkları korumadan daha az avantajlı olmamalıdır. Yapılması zorunlu üç sigorta şunlardır;

- i. Tıbbi Bakım: Sebebi ne olursa olsun herhangi hastalık risk halini içerecektir. Tıbbi bakım hamilelik, lohusalık ve bunların sonuçlarını gerektirdiği önleyici nitelikteki tıbbi bakımı içerir.
- ii. Hastalık Yardımı: Hastalık sebebiyle çalışmaya yetersiz olma ve kazançta düşme ile ilgili riskleri kapsamaktadır.
- iii. Çalışma Kaza Yardımı: Hastalık halini, çalışmaya yetersiz olma, sakatlık, iş kazası nedeniyle yeteneğini kaybetme, öngörülmuş meslek hastalığı riskleri kapsamaktadır.

Bayrak devleti, siciline kayıtlı gemilerin gerekli sosyal güvenlik ve sigortaların yapıldığını takip etmesi ve yapılması zorunlu sigortaların da hizmet sözleşmesinde belirtilmesi gerekmektedir (MLC, Standart A4.5., 2006).

Gemiadamlarının işe alım sözleşmeleri sosyal güvenlik koruması muhtelif bölümlerinin, gemi sahipleri tarafından hangi yollarla sağlanacağını ve gemi sahiplerinin tasarrufunda bulunan ilgili bilgileri tanımlamalıdır (MLC, Yönerge B4.5., 2006).

2.3.5 Gemiadamının konvansiyon kapsamında şikâyet hakkı kullanması

Gemidamlarının gemideki şikâyet prosedürüne ve gemi şikâyet formuna erişim olanağı olmalıdır. Ayrıca gemiadamının, şirket atanmış kişinin ismine ve irtibat bilgilerine, Bayrak İdaresinde şikayetler ile ilgili yetkili mercinin irtibat bilgilerine, gemiadamının ikamet ettiği ülkedeki yetkili mercinin irtibat bilgilerine erişim olanağı sağlanmalıdır.

Gemi Şikayet Prosedürü İrtibat Noktaları gemi panosunda duyurulmalı ve Güvenlik ve Sağlık görevlisi tarafından güncellenmelidir.

Şikayet prosedürü gemiadamları tarafından, yalnızca sözleşmenin şartlarının (gemiadamlarının hakları da dahil olmak üzere) ihlal edildiği iddia edilen hususlar

için uygulanacaktır. Gemideki diğer gemiadamlarıyla olan kişisel ilişkiler, iş ile ilgili olmayan sorunlar ve benzeri durumlarda kullanılmayacaktır.

Şikâyetle bulunduğu için gemiadamının mağdur edilmesi engellenecektir. (Mağdur etme, karşı tarafa sırf zarar vermek kastıyla ve kötü niyetle yapılan şikâyetler hariç olmak üzere, herhangi bir kişi tarafından gemiadamına şikâyetle bulunduğu için yapılan her türlü kötü ve olumsuz fiili kapsar).

2.3.5.1 Şikâyetle bulunma

Şikâyetler, çalışanın bölümündeki bir üst amirine yapılacaktır. Şikâyeti teslim alan kişi, kayıt için gemi kaptanının görevlendirdiği zabite teslim edecek ve şikâyetlere mümkün olduğunca çözüm arayacaktır.

Gemiadamları her durumda doğrudan kaptana şikâyetle bulunma hakkına sahiptir. Eğer şikâyet kaptanın haksız hüküm vermesiyle sonuçlanırsa ya da çözülmemişse ya da her durumda gemiadamının doğrudan gemi sahibine veya şirket atanmış kişinin veya uzlaşma için tayin ettiği kişiye şikâyet hakkı vardır (MLC, Standart A7.2., 2006).

Şikâyeti olan gemiadamı, şikâyet ettiği hususu aşağıda öngörülen şekilde gemideki uygun yetkilinin dikkatine sunarak ele alınmasını sağlayacaktır:

- i. İlk Amiri: Güverte/Kabin mürettebatı için Birinci Zabit ve Makine dairesi mürettebatı için 2. Makinist
- ii. Bölüm Başkanı: Güverte/Kabin mürettebatı için Birinci Zabit ve Makine dairesi mürettebatı için Baş Makinist
- iii. Kaptan.

Zabitler veya mürettebat, şikâyetin meydana geldiği iddia olunan tarihten itibaren beş gün içinde ilgili konuyu komuta zincirindeki sıraya göre ilk amirine, bölüm başkanına, kaptana götüreceklerdir. Bu yetkililerin her birisi, soruna uzlaşma yoluyla bir çözüm getirebilmek için şikâyeti beş günlük bir süre içinde ele alacaktır.

Şikâyetin kaptan seviyesine ulaşması halinde, kaptan şikâyet ile ilgili araştırma yapacaktır. Kaptan şikâyet konusunda uzlaşma sağlayamadığı takdirde, ilgili konu resmi olarak 10 gün içinde ilgili şirket atanmış kişisine havale edilecektir. Şirket

atanmış kişisi, sorunun niteliğine göre ilgili bölüm yöneticilerini bilgilendirecek ve iş akdinin kayıt ve şartlarına uygun olarak sorunun çözülmesini talep edecektir. Tüm süre ilgili şikâyet formu ile kayıt altına alınacaktır.

Konu, kaptanın önyargılı olabileceği bir husus olduğu takdirde, gemiadamı olayı doğrudan ilgili şirketin atanmış kişisine götürebilir. İlgili şirketin kararı alınıncaya kadar kaptanın vereceği karar ilgili bütün taraflar için bağlayıcı niteliktedir.

Bütün şikâyetler ve şikâyetlerle ilgili kararlar gemi şikayet formuna kaydedilmeli ve düzenlenen gemi şikayet formunun bir kopyası ilgili gemiadamına verilmelidir.

2.3.5.2 Şikâyetin yetkili merciye verilmesi

Yetkili merci kendisine ulaştırılan şikâyeti 20 gün içerisinde çözüme kavuşturmalıdır. Şikâyete çözüm bulunamaması durumunda, taraflardan biri, kuralla belirlenen, bağımsız bir Uzlaştırıcı ya da İdare tarafından atanan Arabulucu'ya son kararın verilebilmesi için başvurabilir. Bu durumda ek olarak 20 günlük süre verilecektir.

Taraflar, Uzlaştırıcı ya da Arabulucu konusunda da anlaşmaya varamazlarsa, Bayrak İdaresi Hakem Heyeti olarak devreye girecektir. Şikâyet sürecinin tamamlanamaması durumunda tarafların yasal sürecin devamı açısından mahkemeye başvurma hakları saklıdır.

Gemiadamı, istediği takdirde şikâyetini, Bayrak Devleti Kontrol Memuru'na, Bayrak Devleti Adına Klas Kuruluşa Denetleme Memuru'na, Liman Devleti Kontrol Memuru'na, Yerel Gemi Personeli Sendikası'na yapabilir.

2.3.6 Uyumluluk ve yürütme

2.3.6.1 Bayrak devletinin sorumlulukları

Sözleşmeye taraf olan her ülke, kendi bayrağını taşıyan gemilerde çalışan gemiadamlarına yönelik çalışma ve yaşam koşullarını sözleşmede belirtilen standartlarda sağlamak için bir denetleme mekanizması oluşturmalıdır. Bu şartın gerçekleştirilebilmesi için yeterli sayıda denetçi atanmalıdır. Eğer tanınmış

kuruluşlar yetkilendirilmiş ise denetçilerin yeterli vasma sahip olduklarından emin olmalıdır.

Denetçiler, denetim sonrası raporlarını 3 kopya halinde; kaptana, gemi sahibine ya da temsilcisine (talep halinde) ve İdare'ye sunacaktır. İdareler tüm denetim kayıtlarını tutacaklar ve denetim sonuçları hakkında yıllık rapor hazırlayacaklardır. Raporun bir kopyası geminin duyuru panosuna asılacaktır.

Denetimi engelleyen ve gemiadamının haklarını ihlal eden durumlarda, ceza ve diğer önlemler üye ülke tarafından belirlenmeli ve uygulanmalıdır. Denetim esnasında geminin gereksiz tutulmaması veya geciktirilmemesi yönünde tüm gayretler sarf edilmelidir.

Sözleşmeye uygun niteliği taşıyan bayrak gemilerinin Denizcilik Çalışma Sertifikası ve gemi işletmelerinin de Denizde Çalışma Uygunluk Deklerasyonu (Bölüm-1 ve Bölüm-2) almaları gerekmektedir. DMLC sertifikası, MLCC'ye eklenecektir.

MLCC yetkili merci veya tanınmış kuruluşlar tarafından düzenlenir ve geçerlilik süresi azami 5 yıldır. Sertifikanın geçerliliğinin devamı için ikinci ve üçüncü yıl dönümleri arasında bir ara denetim yapılması gerekmektedir.

DMLC Bölüm-1, İdare tarafından hazırlanır. Kontrol edilecek konu listesini tanımlar. MLC 2006'ya uyum için ulusal gerekleri tanımlar. DMLC Bölüm-1'in alınması ile Sözleşme gerekliliklerinin hangi ulusal mevzuat şartıyla sağlandığı ilan edilmiş olunur.

DMLC Bölüm-2, gemi sahibi tarafından hazırlanır. MLC, 2006'yı uygulayabilmek için ulusal gereklere uyum sağlamayı temin eder. Bu amaçla, İdare veya tanınmış kuruluş DMLC Bölüm-2'yi onaylayacak ve yayınlayacaktır.

Geçici Denizde Çalışma Sertifikası yeni gemi alımında, bayrak değişiminde veya işletmeci değişiminde verilir ve geçerliliği 6 aydır. Bu sertifikanın verilebilmesi için gemide mümkün olan denetim yapılmalı, gemi sahibi MLC 2006'ya uyum için yeterli prosedürün olduğunu kanıtlamalı ve kaptan MLC 2006 gerekliliklerine aşına olduğunu göstermelidir. Geçici MLC sertifikası düzenlendiğinde DMLC'nin süresi de 6 ayı geçemez.

2.3.6.2 Liman devletinin sorumlulukları

Sözleşmeyi onaylayan ülkeler, uluslararası işbirliği gereği limanlarını ziyaret eden yabancı gemilerin sözleşme şartlarına uygunluğunu sağlamakla yükümlüdür. Bir ülke sözleşmeyi onaylamamış olsa bile, o ülkenin bayrağını taşıyan gemiler sözleşmeyi onaylayan ülkelerin limanlarına uğradıklarında, liman devleti denetim yetkilileri (PSCO), gemilerin MLC'nin standartlarını karşılamalarını sağlamak için teftiş yapacaktır ve herhangi ciddi bir eksiklik tespit etmeleri durumunda eksiklik giderilene kadar gemileri tutuklama yetkisine sahip olacaklardır.

Gemiler sözleşmeyi onaylayan ülkelerin limanlarına ister normal ticaret rotası gereği isterse de yakıt alımı, personel değişimi, onarım veya acil bir durum için uğramış olsa da her gemi sözleşmeye uygunluk açısından denetlenebilir.

Denetlemeyi yapacak olan kurum ise liman devletini temsil eden yetkili, PSCO olacaktır. Sözleşmenin uygulanmasında liman devletlerine ciddi sorumluluklar düşmektedir. Liman devleti bundan sonra kendi çevre emniyeti ve trafik emniyeti gibi konular dışında da limanlarına gelmiş gemilerdeki tüm gemiadamlarının insanca yaşama ve çalışma hakkını gözetmek için denetimler yapacaktır. Liman devletlerinin MLC denetimleri için mevcut PSC denetleme sistemlerini revize etmeleri; limanlarına gelen gemilerdeki gemiadamlarının çalışma ve yaşam koşullarının, MLC'ye uygunluğunu, mevcut PSC denetleme uygulamaları ile uyumlu yeni bir sistem ile denetlemeleri gerekecektir.

PSCO incelediği evraklarda hatalar tespit etmişse, evrakta eksikler varsa veya evrakların geçersiz/sahte olduğuna kanaat getirirse, gemide iş ve yaşam koşullarının sözleşmeye uygun olmadığına dair sağlam göstergeler varsa, gemi sözleşmeden sakınmak için bayrak değiştirmişse, gemideki yaşam ve çalışma şartları ile şikâyet varsa detaylı MLC denetlemesi yapmaya karar verebilir.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1 Anket Bilgileri

3.1.1 Araştırma evreni ve örnekleme

Araştırmanın örnekleme deniz taşımacılığı sektöründe gemi personeli olarak hizmet vermekte olan çalışanlardan oluşturulmuştur. Çalışmanın uygulandığı süre içerisinde ulaşılan 879 anketten hatalı ve eksik doldurulan 214 anket elendikten sonra geriye kalan 665 anket üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır.

3.1.2 Araştırmanın yapıldığı tarih

Araştırma 20 Temmuz 2013 tarihinde başlamış MLC'nin yürürlüğe girmiş olduğu tarih olan 20 Ağustos 2013 tarihinde sona ermiştir.

3.1.3 Anket sorularının hazırlanması

Anket çalışmasındaki sorular, Deniz Taşımacılığı sektöründe çalışan gemiadamları bakımından mevcut şartların MLC'ye uygunluğunu belirleyebilmek amacıyla hazırlanmıştır.

İlk 8 soruda gemiadamına ait kişisel bilgiler sorulmuştur. Kişisel bilgiler bölümünü doğum tarihi, cinsiyet, medeni durum, yeterlilik, gemideki görev, halen çalışmakta olduğu firmadaki hizmet süresi, toplam deniz tecrübesi, sözleşme bitiminde planlanan izin süresi soruları oluşturmaktadır. Bu sorular anketi cevaplandıracak gemiadamını tanımlayıcı ve demografik bilgilerini oluşturmaktadır. Sonraki 3 soruda gemiadamına şu anda/en son çalıştığı geminin tonajı ve gemi tipi, çalıştığı geminin bayrağı sorulmuştur.

Gemiadamının yeterliliği ve gemideki görevi güverte sınıfı, makine sınıfı ve yardımcı sınıf olmak üzere üç grupta sınıflandırılmıştır. Çalıştığı gemi tonajı 3.000 DWT ve altı, 3.000 – 10.000 DWT, 10.000 – 30.000 DWT, 100.000 DWT ve üzeri gemiler olmak üzere beş grupta sınıflandırılmıştır. Çalıştığı gemi tipi kuru yük/dökme, tanker, kimyasal tanker, ro – ro,

konteyner ve diğer gemiler olmak üzere altı grupta sınıflandırılmıştır. Çalışma sözleşmelerinin sonunda yapmayı planladıkları izin süresi 1 ay ve daha az, 1 – 2 ay, 2 – 4 ay, 4 – 6 ay, 6 ay ve daha fazla olmak üzere beş grupta sınıflandırılmıştır. Doğum tarihi, cinsiyet, medeni durum, çalışmakta olduğu firmadaki hizmet süresi, toplam deniz tecrübesi boşluk doldurmalı olarak düzenlenmiştir.

Gemiadamı üzerinde oluşan stres kaynakları, denizde kalma süresini belirleyen etkenler, mesleğin avantajlı yönleri, gemideki en önemli zorluklar, maaşlarını ve diğer ücretlerini zamanında alıp almadıkları, geçmiş dönemlere ait alamadıkları maaşlarının olup olmadığı 12-17 soru aralığında sorulmuştur.

Gemiadamlarına 18. ve 19. sorularda maaş bordrosu ve iş sözleşmelerinin kopyasını alıp almadıkları sorulmuştur. Bu sorular ‘Gemiye düzenli olarak geliyor.’, ‘Şirketten talep edersem alıyorum.’, ‘Şirketten talep etsem de vermiyorlar.’, ‘İstemediğim için almıyorum.’ şeklinde seçmeli olarak hazırlanmıştır. Kamaralarında kaç kişi kaldıkları 20. soruda sorulmuştur.

Kamaralarında sağlanan imkânlar, kamaralarındaki ve diğer yaşamsal alanlardaki çevresel faktörler ile ilgili memnuniyet dereceleri 21. ve 22. sorularda sorulmuştur. Bu sorulara verilecek cevaplar beşli likert ölçeği kullanılarak hazırlanmıştır. Beşli likert ölçeği çok kötü – kötü – orta – iyi – çok iyi şeklinde ölçeklendirilmiştir. Diğer yaşamsal alanlardaki imkânlar ile ilgili 23. soru hazırlanmıştır. Bu sorularda yeterli, yetersiz ve hayır seçeneklerinden birisi seçilecektir.

24. soru, ilişkili 9 maddeden oluşmaktadır. Sözleşmede gemiadamının ‘çalışma süresi’, ‘maaş miktarı’, ‘fazla mesai ücreti’, ‘yıllık izin para miktarı’, ‘çalışma ve dinlenme saatlerinin limitleri’, ‘feshetme ile ilgili bildirim süreleri’, ‘gemideki görevi’, ‘acil durumlarda yurda iadesi ve cezalandırılmayacağı’, ‘hastalanması, kaza geçirmesi, ya da iş görememesi gibi durumlarda eşyalarının yakınına teslim edileceği’ bilgilerinin yer alıp almadığı ile ilgili sorulardan oluşmaktadır.

Gemide sunulan iletişim olanaklarından (telefon, e-posta, internet, mektup, posta) yararlanıp yararlanmadıklarına yönelik gemiadamlarına 25. soru hazırlanmıştır.

Çalışma koşulları ile ilgili olarak 18 sorudan oluşan, ‘Evet’ ya da ‘Hayır’ cevaplarından birinin verilebileceği 26. soru hazırlanmıştır.

27. soru çalışma koşullarından ile ilgili memnuniyet derecelerini ölçmek amacıyla sorulmuştur. Bu soruya verilecek cevaplar beşli likert ölçeği kullanılarak hazırlanmıştır. Beşli likert ölçeği çok kötü – kötü – orta – iyi – çok iyi şeklinde ölçeklendirilmiştir.

‘Sözleşme bitiminde sözleşmelerine uygun olarak gemiden ayrılma’, ‘Sözleşmelerini imzalamadan önce yeterince okuyup anlayabilmeleri için yeterince zaman verilip verilmediği’, ‘gemi personeline görev ve sorumlulukları dışında görev verilip verilmediği’, ‘gemide emniyet komitesinin toplanıp karar alıp almadığı’, ‘emniyet komitesinin yaptığı toplantıda personel adına temsilci bulunup bulunmadığı’ ile ilgili olarak 28. soru hazırlanmıştır. Bu soruya verilecek cevaplar beşli likert ölçeği kullanılarak hazırlanmıştır. Beşli likert ölçeği her zaman – çoğu zaman – bazen – nadiren – hiçbir zaman şeklinde ölçeklendirilmiştir.

Gemide bulunan şikâyet prosedürleri ile ilgili ‘gemide şikâyet prosedürünün mevcut olup olmadığı’, ‘şikâyetlerini doğrudan kaptana ve dış mercilere yapma haklarının olup olmadığı’, ‘şikâyetlerinin dikkate alınıp alınmadığı’ 29. soru hazırlanmıştır.

3.2 SPSS Programı ile Verilerin Analizi

Ankete katılan gemiadamlarının demografik yapısını ve mesleki özelliklerini tanımlayan ilk kısım ve diğer sorulara verilen yanıtlar sayısal ifadelerle dönüştürülüp SPSS (Statistical Package For Social Sciences) istatistiksel paket programında verilerin analizi yapılmış ve elde edilen bilgiler incelenmiştir.

Analizlerde kullanılan verilere öncelikle Güvenilirlik Analizi uygulanmıştır. Güvenilirlik analizlerinde soruların durumu ve alınan cevapların analizdeki geçerlilikleri test edilmiştir. Ankette yer alan her soru grubu için ve daha sonra tüm anketin güvenilirlik analizi, Cronbach’s Alpha (α) ile incelenmiştir.

Analizlerde kullanılan verilere uygulanan Frekans Analizi ile sorulara verilen cevapların sıklığı belirlenmiştir.

3.3 Anket Çıktıları

3.3.1 Ankete katılan gemiadamlarını ait tanımlayıcı bilgiler

Çizelge 3.1 incelendiğinde gemiadamlarının % 43,8 (291)'i 26-34 yaş aralığında, %27,2 (181)'si 35-49 yaş aralığında %18,3 (122)'ü 18-25 yaş aralığındadır. Ankete katılan gemiadamlarından 26-34 yaş aralığındaki gemiadamı sayısının çoğunlukta olduğu, 50-65 yaş aralığındaki gemiadamı sayısının ise azınlıkta olduğu görülmektedir. Çizelge 3.2'ye göre çalışmaya katılan gemiadamlarının yaş ortalaması 33,54'tür. Gemilerde 18 yaşından küçük çalışan bulunmamaktadır.

Çizelge 3.1: Yaşa göre frekans dağılımı ve yüzde değerleri.

	<i>f</i>	%
18-25	122	18,3
26-34	291	43,8
35-49	181	27,2
50-65	54	8,1
Toplam	648	97,4

Çizelge 3.2: Yaş ortalaması tanımlayıcı istatistik.

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
Yaş	648	18	63	33,54	9,359

Ankete katılan gemiadamlarının % 96,7 (643)'si erkek, %3,3 (22)'ü kadındır.

Çizelge 3.3: Cinsiyete göre frekans dağılımı ve yüzde değerleri.

	<i>f</i>	%
Kadın	22	3,3
Erkek	643	96,7
Toplam	665	100

Çizelge 3.4'e göre gemiadamlarının %49,8 (331)'i bekâr, %47,8 (318)'i evli, %2,4 (16)'ü boşanmıştır. Gemiadamlarının çoğunluğunu bekâr ve evli gemiadamları oluşturmaktadır, boşanmış gemiadamı sayısının az olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.4: Medeni duruma göre frekans dağılımı ve yüzde değerleri.

	<i>f</i>	%
Bekâr	331	49,8
Evli	318	47,8
Boşanmış/Dul	16	2,4
Toplam	665	100

Ankete katılan gemiadamlarının %40,9 (272)'unu güverte sınıfı, %20,5 (136)'ini makine sınıfı ve %38,6 (257)'sini de yardımcı sınıf oluşturmaktadır. Yeterliliklerine göre, en yüksek orana güverte personelinin sahip olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.5: Yeterlilik sınıfı dağılımı ve yüzde değerleri.

	<i>f</i>	%
Güverte Sınıfı	276	41,5
Makine Sınıfı	138	20,8
Yardımcı Sınıf	251	37,7
Toplam	665	100

Gemiadamlarının % 13,5'i Uzakyol Kaptanı, % 7,7'si Uzakyol Vardiya Zabiti, %6,4'ü Uzakyol 1. Zabit, % 8,4'ü Usta Gemici, % 3,2'si Stajyer, %4,0'ü Güverte Zabiti, %5,7'si Yağcı, %4,2'si Makinist, %4,5'i Aşçı, %5,1'i Uzakyol Başmühendisi/Makinisti, % 5,2'si Başmakinist, %2,1'i Gemici, %3,8'i Güverte Lostromosu, %3,7'si Kaptan, % 3,1'i I. Zabit, % 3,1'i Elektrik Zabiti, % 3,1'i 2. Makinist, %2,7'si Makine Lostromosu, % 1,9'u Uzakyol 2. Mühendisi/Makinisti, %2,1'i Kamarot, %1,7'i Fitter, %1,3'ü Uzakyol Vardiya Mühendisi, %1,3'ü Sınırlı Başmakinist, % 0,7'si Sınırlı Makinist, %0,7'si Sınırlı Zabit, % 0,5'i Sınırlı Kaptan, % 0,2'si Vardiya Mühendisi yeterliliğine sahiptir.

Çizelge 3.6: Gemiadamlarının yeterlilik belgeleri frekans dağılımı ve yüzde değerleri.

Güverte Sınıfı			Makine Sınıfı			Yardımcı Sınıf		
	<i>f</i>	%		<i>f</i>	%		<i>f</i>	%
Uzakyol Kaptanı	197	13,5	Başmakineist	76	5,2	Güverte Lostr.	55	3,8
Uzakyol 1. Zabit	93	6,4	Uzakyol 2. Müh.	28	1,9	Usta Gemici	123	8,4
Uzakyol Vadiya Zabit	112	7,7	2. Makineist	45	3,1	Makine Lostr.	39	2,7
Vardiya Müh.	3	0,2	Makineist	62	4,2	Yağcı	84	5,7
Kaptan	54	3,7	Sınırlı Başmakineist	19	1,3	Silici	-	-
1. Zabit	45	3,1	Sınırlı Makineist	10	0,7	Fitter	25	1,7
Güverte Zabit	59	4,0	Elektrik Zabit	45	3,1	Kamarot	31	2,1
Sınırlı Zabit	10	0,7	Stajyer	47	3,2	Aşçı	66	4,5
Sınırlı Kaptan	8	0,5	Uzakyol Vard. Müh.	19	1,3	Gemici	31	2,1
			Uzakyol Başmüh.	75	5,1			
Toplam	276	41,5	Toplam	138	20,8	Toplam	251	37,7

Gemideki görevlerine göre, ankete katılan gemiadamlarının %41,5 (276)'ını güverte sınıfı, %20,8 (138)'ini makine sınıfı ve %37,7 (251)'sini de yardımcı sınıf oluşturmaktadır.

Çizelge 3.7: Gemideki görevlerine göre dağılımı ve yüzde değerleri.

	<i>f</i>	%
Güverte Sınıfı	272	40,9
Makine Sınıfı	136	20,5
Yardımcı Sınıf	257	38,6
Toplam	665	100

Çizelge 3.8'e göre, yapılan çalışmaya katılan gemiadamlarının hâlen çalışmakta oldukları firmadaki çalışma süresi % 29,9 (199)'ünün 2-3 yıl, % 25,9 (172)'ünün 0-1 yıl % 22 (146)'sinin 4-6 yıl arası olduğu görülmektedir. Gemiadamlarının ortalama hizmet sürelerinin 4,09 yıldır.

Çizelge 3.8: Hâlen çalışmakta olunan firmadaki çalışma süresi frekans dağılımı ve yüzde değerleri.

	<i>f</i>	%
0-1	172	25,9
2-3	199	29,9
4-6	146	22
7-11	64	9,6
12 ve üstü	45	6,8
Toplam	626	94,2

Çizelge 3.9: Hâlen çalışmakta olunan firmadaki çalışma süresi tanımlayıcı istatistik.

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
Şu anda Çalışmakta Olunan Firmadaki Çalışma Süresi	663	1	54	4,09	5,145

Çizelge 3.10'a göre, yapılan çalışmaya katılan gemiadamlarının %22,6 (150)'sının 0-2 yıl, % 19,1 (127)'inin 3-5 yıl, %20 (133)'sinin 6-10 yıl, % 20,3 (135)'ünün 11-20 yıl, %12,2 (81)'sinin 21 yıl ve üzerinde yıl toplam deniz tecrübesi olduğu görülmektedir. Gemiadamlarının ortalama toplam deniz tecrübesi 9,16 yıldır.

Çizelge 3.10: Gemiadamı toplam deniz tecrübesi frekans dağılımı ve yüzde değerleri.

	<i>f</i>	%
0-2	150	22,6
3-5	127	19,1
6-10	133	20
11-20	135	20,3
21 ve üstü	81	12,2
Toplam	626	94,2

Çizelge 3.11: Gemiadamının toplam deniz tecrübesi tanımlayıcı istatistik.

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
Toplam Deniz Tecrübesi	663	1	40	9,16	8,925

Ankete katılan gemiadamlarının şu anda/en son çalıştıkları gemi tonajı %15,2 (101)'si 3.000 DWT altı gemide, %38,0 (253)'i 3.000-10.000 DWT arası gemide, %25,6 (170)'sı 10.000-30.000 DWT arası gemide, %15,8 (105)'i 30.000-100.000 DWT arası gemide, %5,0 (33)'i 100.000 DWT üzeri gemide çalışmakta/çalışmış olduğu izelge 3.12'de görülmektedir.

Çizelge 3.12: Gemiadamının şu anda/en son çalıştığı gemi tonajı frekans dağılımı ve yüzde değerleri.

	<i>f</i>	%
< 3.000 DWT	101	15,2
3.000 – 10.000 DWT	253	38
10.000 – 30.000 DWT	170	25,6
30.000 – 100.000 DWT	105	15,8
> 100.000 DWT	33	5
Toplam	662	99,6

Ankete katılan gemiadamlarının %42,4 (282)' kuru yük/dökme gemisinde, %17,3 (115)' tankerde, %29,2 (194)'si kimyasal tankerde, %3,0 (20)' ro-ro gemisinde, %5,3 (35)' konteyner gemisinde, %1,8 (12)'i de diğer gemi tiplerinde çalışmakta/çalışmış olduğu izelge 3.13'te görülmektedir.

Çizelge 3.13: Gemiadamının şu anda/en son çalıştığı gemi tipi frekans dağılımı ve yüzde değerleri.

	<i>f</i>	%
Kuru yük / Dökme	282	42,4
Tanker	115	17,3
Kimyasal Tanker	194	29,2
Ro – Ro	20	3
Konteyner	35	5,3
Diğer	12	1,8
Toplam	658	99

Ankete katılan gemiadamlarının %57,1 (380)'i Türk bayraklı, %42,9 (285)'u ise yabancı bayraklı gemide çalışmaktadır.

Çizelge 3.14: Gemiadamının çalıştığı geminin bayrağı frekans dağılımı ve yüzde değerleri.

	<i>f</i>	%
Türk	380	57,1
Yabancı	285	42,9
Toplam	665	100

Gemiadamlarına gemideki stres kaynakları ile ilgili görüşleri sorulmuş, verilen cevaplara göre gemideki en etkili stres kaynağı; aile özlemi, personel ilişkileri, aile ile haberleşme zorluğu, yorgunluk, sıkıcı ve tekdüze yaşam sıralaması ile çıkmıştır.

Çizelge 3.15: Gemideki stres kaynağı frekans dağılımı ve yüzde değerleri.

	1		2		3		4		5	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Aile Özlemi	175	26,3	119	17,9	123	18,5	88	13,2	97	14,6
Personel İlişkileri	160	24,1	109	16,4	116	17,4	111	16,7	106	15,9
Aile ile Haberleşme Zorluğu	137	20,6	111	16,7	101	15,2	120	18	129	19,4
Yorgunluk	121	18,2	114	17,1	125	18,8	113	17	128	19,2
Sıkıcı ve Tekdüze Yaşam	112	16,8	121	18,2	137	20,6	103	15,5	121	18,2

Gemiadamlarından denizde kalma süresini belirleyen etkenleri sıralamaları istenmiş, verilen cevaplara göre bu sıralama ücret, iyi ya da kötü bir ekip ile çalışmak, kendi kararı ile iş sorumluluğu, ayrılık şeklinde çıkmıştır.

Çizelge 3.16: Denizde kalma süresini belirleyen etken frekans dağılımı ve yüzde değerleri.

	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Ücret	248	37	123	19	76	11	82	12	93	14
İyi ya da kötü bir ekip ile çalışmak	183	28	106	16	107	16	61	9,2	134	20
Kendi kararı ile	125	19	120	18	129	19	107	16	107	16
İş sorumluluğu	109	16	98	15	144	22	139	21	96	14
Ayrılık	103	16	90	14	128	19	109	16	141	21

Ankete katılan gemiadamlarına mesleklerinin hangi yönleri ile avantajlı olduğunu düşündükleri sorulmuştur. Soruya birden fazla cevap verilebilmektedir. Verilen cevaplara göre bu sıralama ekonomik getirisi, birçok ülke görme, iş bulma kolaylığı, rahat bir yaşam tarzı sağlaması şeklinde seçilmiştir.

Çizelge 3.17: Mesleğinizin avantajlı yönü frekans dağılımı ve yüzde değerleri.

	<i>f</i>	%
Ekonomik Getirisi	556	83,6
Birçok Ülke Görme	240	36,1
İş Bulma Kolaylığı	217	32,6
Rahat Bir Yaşam Tarzı Sağlaması	164	24,7

Gemiadamlarına gemide olmanın zorlukları sorulduğunda verilen cevaplara göre bu sıralama sosyal yaşamdan uzak kalmak, gerektiğinde ihtiyaç duyulan şeylere ulaşamamak, çalışma koşullarının ağırlığı ve çalışma saatlerinin fazlalığı, kötü hava şartları/fırtınalar, devamlı aynı kişilerle birlikte olmak, gemideki ast-üst ilişkisi, kapalı mekânda bulunmak şeklinde çıkmıştır.

Çizelge 3.18: Gemide olmanın zorluğu frekans dağılımı ve yüzde değerleri.

	<i>f</i>	%
Sosyal Yaşamdan Uzak Kalmak	532	80,0
Aileden ve Çevreden Uzak Kalmak	484	72,8
Gerektiğinde İhtiyaç Duyulan Şeylere Ulaşamamak	407	61,2
Çalışma Koşullarının Ağırlığı ve Çalışma Saatlerinin Fazlalığı	310	46,6
Kötü Hava Şartları / Fırtınalar	260	39,1
Devamlı Aynı Kişilerle Birlikte Olmak	194	29,2
Gemideki Ast-Üst İlişkisi	117	17,6
Kapalı Mekânda Bulunmak	114	17,1

Yapılan çalışmaya katılan gemiadamlarına gemiden ayrıldıktan sonra yapmayı planladıkları/yapabildikleri izin süresi sorulduğunda %12,5 (83)'i 1 ay veya daha az, %41,7 (277)'si 1 - 2 ay, %35,9 (239)'u 2 - 4 ay, %5,6 (37)'si 4 - 6 ay, %3,5 (23)'i 6 ay ve daha fazla şeklinde cevap vermiştir.

Çizelge 3.19: İş sözleşmelerinin sonunda planlanan izin süresi frekans dağılımı ve yüzde değerleri.

	<i>f</i>	%
1 ay ve altı	83	12,5
1 - 2 ay	277	41,7
2 - 4 ay	239	35,9
4 – 6 ay	37	5,6
6 ay ve üzeri	23	3,5
Toplam	659	99,2

Gemiadamlarına maaşlarını ve diğer ücretlerini zamanında alıp almadıkları sorulduğunda %51,9 (345)'u her zaman zamanında ve tam olarak aldığını, %28,1 (187)'i bazen geciktğini ama tam olarak aldığını, %18,2 (121)'si bazen alıp bazen alamadığını, birçok problem yaşadığını, %1,8 (12)'i hiç alamadığını belirtmiştir.

Çizelge 3.20: Maaş ve diğer ücretleri zamanında alabilme durumlarına ilişkin frekans dağılımı ve yüzde değerleri.

	<i>f</i>	%
Her zaman zamanında ve tam olarak alabiliyorum.	345	51,9
Bazen gecikiyor ama tam olarak alabiliyorum.	187	28,1
Bazen alıyor bazen alamıyorum, birçok problem yaşıyorum.	121	18,2
Hiç alamıyorum.	12	1,8
Toplam	665	100

Gemiadamlarına geçmiş dönemlere ait alamadıkları maaşları olup olmadığı sorulduğunda %25,4 (169)'ü olduğu, %18,3 (122)'ü kısmen olduğu, %56,2 (374)'si olmadığı şeklinde cevap vermiştir.

Çizelge 3.21: Geçmiş dönemlere ait maaş alamama durumlarına ilişkin frekans dağılımı ve yüzde değerleri.

	<i>f</i>	%
Evet	169	25,4
Kısmen	122	18,3
Hayır	374	56,2
Toplam	665	100

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1 Güvenilirlik Analizi (Cronbach's Alpha) Bulgularının Değerlendirilmesi

Güvenilirlik değeri bir ölçme aracının tekrarlanan ölçümlerde aynı sonucu verme derecesinin göstergesidir. Sosyal olguları ve eğilimleri ölçmek için hazırlanan anketlerde anketin aynı düşüncede olan kişilerin görüşlerini eşit göstermesi gerekir. Bunun için soruların ifade ediliş şekli çok önemlidir. Farklı kişiler tarafından farklı yorumlanabilecek ifadeler ölçüm sonuçlarının güvenilirliğini düşürmektedir (Eymen, 2007).

SPSS 19.0 programında “Analzye > Scale > Reliability Analysis” menüleri kullanılarak likert ölçeğiyle sorulan 91 soru “Items” olarak girilmiş ve anketin güvenilirliği Cronbach's Alpha değeri 0,933 olarak bulunmuştur. Elde edilen Cronbach's Alpha katsayı değerinin bütün anket için $0,80 < \alpha < 1,00$ arasında olması, gemiadamı üzerinde uygulanan anketin “yüksek derecede güvenilir” olduğu anlamına gelmektedir. Güvenilirlik analizi yapılırken Likert ölçeği yapısına uygun olmayan 11., 12., 13. ve 15. sorular analize dahil edilmemiştir.

Çizelge 4.1: Anketin güvenilirlik katsayısı.

Öğelerin Üzerinden Cronbach's Alpha Katsayısı	Öğelerin Sayısı
0,933	91/113

Ayrıca hangi soru veya soruların anketin güvenilirliğini olumsuz etkilediği ve bu sorular çıkarılırsa anketin güvenilirlik katsayısındaki değişimin ne olacağı da analiz edilmiştir. Bunun için de “Reliability Analysis > Statistics” penceresinden “Scale if item deleted” seçeneği seçilerek anketin sorulara göre güvenilirlik analizi tabloları elde edilmiştir.

Sırasıyla 21. soru (kamaranızda sağlanan imkânlar), 22. soru (kamaranızda ve diğer yaşamsal alanlardaki çevresel faktörler), 23. soru (diğer yaşamsal alanlardaki imkânlar), 24. soru (sözleşmede gemiadamı ile ilgili bulunması gereken bilgiler), 25. soru (gemiadamlarına sunulan iletişim olanakları), 26. soru (çalışma koşulları ile ilgili), 27. soru (çalışma koşullarından memnuniyetiniz ile ilgili sorular), 28. soru (çalışma koşullarının sözleşme koşullarına uygunluğuna ve emniyet komitesine ilişkin sorular), 29. soru (şikâyet prosedürleri ile ilgili) ve bütün anket sorularının güvenilirlik analizi, cronbach alpha (α) ile incelenmiştir. Kamaranızda sağlanan imkânlar sorusu için α değeri 0,890, kamaranızda ve diğer yaşamsal alanlardaki çevresel faktörler sorusu için α değeri 0,879, diğer yaşamsal alanlardaki imkânlar sorusu için α değeri 0,822, iş sözleşmesinde gemiadamı ile ilgili bulunması gereken bilgiler sorusu için α değeri 0,841, sunulan iletişim olanakları sorusu için α değeri 0,937, çalışma koşulları ile ilgili soru için α değeri 0,829 çalışma koşullarından memnuniyetiniz ile ilgili soru için α değeri 0,921, çalışma koşullarının sözleşme koşullarına uygunluğu ve emniyet komitesi ile ilgili için α değeri 0,523 bulunmuş 28. soru grubundaki üçüncü soru çıkarıldığında bu değer 0,800, şikâyet prosedürleri ile ilgili soru için α değeri 0,748 olarak bulunmuştur. Son olarak bütün anketin cronbach alpha (α) değeri 0,933 olarak bulunmuştur.

Çizelge 4.2: Her bir soru grubu için güvenilirlik katsayısı.

	Her Bir Soru Grubu İçin Cronbach's Alpha Katsayısı
21. soru	0,890
22. soru	0,879
23. soru	0,822
24. soru	0,841
25. soru	0,937
26. soru	0,829
27. soru	0,921
28. soru	0,800
29. soru	0,890

4.2 Frekans Dağılımları

4.2.1 Gemiadamına maaş bordrosu verilmesi durumuna ilişkin frekans dağılımı ve değerlendirmesi

Gemiadamlarına maaş bordrosu alıp almadıkları sorulduğunda %25,7 (171)'si gemiye düzenli olarak geldiğini, %42,4 (282)'ü şirketten talep etmeleri halinde aldıklarını, %14,9 (99)'u şirketten talep etmeleri halinde de verilmediğini, %17,0 (113)'si istemedikleri için almadıklarını belirtmiştir.

Çizelge 4.3:Maaş bordrosu verilmesi durumuna ilişkin frekans dağılımı ve yüzde değerleri.

	<i>f</i>	%
Gemiye düzenli olarak geliyor.	171	25,7
Şirketten talep edersem alıyorum.	282	42,4
Şirketten talep etsem de vermiyorlar.	99	14,9
İstemediğim için almıyorum.	113	17
Toplam	665	100

4.2.2 Gemiadamına sözleşme kopyasının verilmesi durumuna ilişkin frekans dağılımı ve değerlendirmesi

Gemiadamlarına sözleşmelerinin kopyasını alıp almadıkları sorulduğunda %68,4 (455)'ü imzalayınca şirketten verildiğini, %23,5 (156)'i şirketten talep etmeleri halinde aldıklarını, %5,3 (35)'ü şirketten talep etmeleri halinde de verilmediğini, %2,9 (19)'u istemedikleri için almadıklarını belirtmiştir.

Çizelge 4.4:Sözleşme kopyasının verilmesine ilişkin frekans dağılımı ve yüzde değerleri.

	<i>f</i>	%
İmzalayınca şirketten veriyorlar.	455	68,4
Talep edersem veriyorlar.	156	23,5
Talep etsem de vermiyorlar.	35	5,3
İstemediğim için almıyorum.	19	2,9
Toplam	665	100

4.2.3 Gemiadamı kamaralarındaki kişi sayısı frekans dağılımı ve değerlendirmesi

Gemiadamlarına kamaralarında kaç kişi kaldıkları sorulduğunda %89,8 (597)'i bir kişi, %2,9 (19)'u iki kişi, %0,5 (3)'i üç kişi kaldığını belirtmiştir.

Çizelge 4.5: Kamaralarındaki kişi sayısı frekans dağılımı ve yüzde değerleri.

	<i>f</i>	%
Bir	597	89,8
İki	19	2,9
Üç	3	0,5
Toplam	619	93,2

4.2.4 Gemiadamının kamaralarında sağlanan imkânlar frekans dağılımı ve değerlendirmesi

Gemiadamlarının kamaralarında sağlanan imkanlar ile ilgili soruya verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde genel olarak internet bağlantısı için çok kötü olduğu, lavabo, tuvalet, duş/küvet, sürekli sıcak su, havlu sabun ve tuvalet kâğıdı, buzdolabı, giysi dolabı, masa, sandalye, yatak başucu aydınlatması, aydınlatma kaynağı (farklı iki adet) için iyi olduğu yorumu yapılabilir.

Çizelge 4.6:Gemiadamlarına kamaralarında sağlanan imkânların frekans dağılımı ve yüzde değerleri.

	Çok İyi		İyi		Orta		Kötü		Çok Kötü		Hayır	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Lavabo	143	22	321	48	132	20	27	4,1	11	1,7	30	4,5
Tuvalet	128	19	299	45	121	18	32	4,8	15	2,3	65	9,8
Duş / Küvet	99	15	253	38	138	21	38	5,7	15	2,3	107	16
Sürekli Sıcak Su	244	37	292	44	69	10	17	2,6	10	1,5	29	4,4
Havlu, Sabun ve Tuvalet Kâğıdı	195	29	287	43	109	16	31	4,7	12	1,8	26	3,9
Buzdolabı	119	18	206	31	76	11	24	3,6	31	4,7	192	29
İnternet Bağlantısı	12	1,8	31	4,7	29	4,4	36	5,4	106	16	432	65
Giysi Dolabı	114	17	283	43	185	28	38	5,7	28	4,2	12	1,8
Masa, Sandalye	122	18	284	43	176	27	42	6,3	23	3,5	13	2
Yatak Başucu Aydınlatması	173	26	330	50	108	16	16	2,4	15	2,3	19	2,9
Aydınlatma Kaynağı	169	25	308	46	114	17	15	2,3	11	1,7	33	5

4.2.5 Gemiadamı kamaralarındaki ve diğer yaşamsal alanlardaki çevresel faktörlerin frekans dağılımı ve değerlendirmesi

Gemiadamlarına kamara ve diğer yaşamsal alanlardaki çevresel faktörler ile ilgili yöneltilen soruya verilen yanıtlardan ses yalıtımı ve titreşim, büyüklük ve rahatlık için memnuniyetin orta, ısınma, soğutma, havalandırma ve aydınlatma sistemleri için memnuniyetin iyi olduğu yorumu yapılabilir.

Çizelge 4.7:Gemiadamının kamaranızda ve diğer yaşamsal alanlardaki çevresel faktörlerin frekans dağılımı ve yüzde değerleri.

	Çok İyi		İyi		Orta		Kötü		Çok Kötü		Hayır	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Isınma Sistemleri	138	20,8	336	50,5	117	17,6	28	4,2	14	2,1	17	2,6
Soğutma Sistemleri	108	16,2	256	38,5	139	20,9	68	10,2	39	5,9	45	6,8
Havalandırma Sistemleri	85	12,8	264	39,7	171	25,7	80	12	24	3,6	28	4,2
Aydınlatma Sistemleri	128	19,2	364	54,7	125	18,8	20	3	9	1,4		
Ses Yalıtımı	39	5,9	135	20,3	203	30,5	164	24,7	87	13,1	25	3,8
Titreşim Yalıtımı	27	4,1	135	20,3	210	31,6	169	25,4	84	12,6	26	3,9
Büyüklük ve Rahatlık	70	10,5	196	29,5	231	34,7	96	14,4	42	6,3	17	2,6

4.2.6 Gemiadamının diğer yaşamsal alanlardaki imkânların frekans dağılımı ve değerlendirmesi

Gemiadamlarına diğer yaşamsal alanlardaki imkânlar ile ilgili olarak sorulan soruya verdikleri yanıtlardan genel olarak sigara odası ve makine kontrol odası, tv, dvd/cd oynatıcı, bilgisayar ve radyo, çamaşır makinesi, kurutma makinesi/odası, ütü için yeterli olduğu, slop chest için yetersiz olduğu, yüzme tesisi/havuz, okuma ve yazma olanakları için kütüphane, cd vb., egzersiz ekipmanları ve masa oyunları için çoğunlukla bulunmadığı yorumu yapılabilir.

Çizelge 4.8:Gemiadamının diğer yaşamsal alanlardaki imkânların frekans dağılımı ve yüzde değerleri.

	Yeterli		Yetersiz		Hayır	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Sigara Odası	350	52,6	160	24,1	148	22,3
Slop Chest	249	37,4	296	44,5	104	15,6
Yüzme Tesisi / Havuz	18	2,7	165	24,8	463	69,6
Okuma ve Yazma Olanakları İçin Kütüphane ve CD	116	17,4	231	34,7	303	45,6
TV, DVD/CD Oynatıcı, Bilgisayar ve Radyo	328	49,3	238	35,8	92	13,8
Egzersiz Ekipmanları	153	23	232	34,9	269	40,5
Masa Oyunları	166	25	240	36,1	243	36,5
Çamaşır Makinesi, Kurutma Makinesi/Odası, Ütü	399	60	229	34,4	27	4,1
Makine Kontrol Odası	433	65,1	119	17,9	47	7,1

4.2.7 Gemiadamının sözleşmede bulunması gerekli bilgilerine ilişkin frekans dağılımı ve değerlendirmesi

Gemiadamının büyük çoğunluğu sözleşmede gemiadamının; çalışma süresinin, maaş miktarının, yıllık izin para miktarının, çalışma ve dinlenme saatleri limitlerinin, feshetme ile ilgili bildirim sürelerinin, görevlerinin açık ve doğru bir şekilde belirtildiğini söylemiştir.

Gemiadamlarının çoğunluğu fazla mesai ücretinin, diğer acil durumlarda yurda iadesinin yapılacağını ve cezalandırılmayacağını ve hastalanması, kaza geçirmesi ya da iş görememesi gibi durumlarda eşyalarının yakınlarına teslim edileceğini belirtildiğini söylemiştir ancak belirtilmediğini söyleyen çok sayıda gemiadamı bulunmaktadır.

Çizelge 4.9:Gemiadamının sözleşmede bulunması gerekli bilgilerin frekans dağılımı ve yüzde değerleri.

	Evet		Hayır		Bilmiyorum	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
1. Çalışma süresi belirtilmiştir.	597	89,8	47	7,1	18	2,7
2. Maaş miktarı gösterilmektedir.	614	92,3	39	5,9	9	1,4
3. Fazla mesai ücreti gösterilmektedir.	377	56,7	251	37,7	31	4,7
4. Yıllık izin para miktarı gösterilmektedir.	473	71,1	153	23	32	4,8
5. Çalışma ve dinlenme saatlerinin limitleri belirlenmiştir.	418	62,9	211	31,7	26	3,9
6. Feshetme ile ilgili bildirim süreleri belirlenmiştir.	510	76,7	114	17,1	31	4,7
7. Görevi açık ve doğru bir şekilde belirtilmiştir.	580	87,2	68	10,2	12	1,8
8. Diğer acil durumlarda yurda iadesi ve cezalandırılmayacağı belirtilmiştir.	389	58,5	212	31,9	54	8,1
9. Hastalanması, kaza geçirmesi ya da iş görememesi gibi durumlarda eşyalarının yakınlarına teslim edileceği belirtilmiştir.	361	54,3	214	32,2	79	11,9

4.2.8 Gemiadamına sunulan iletişim olanaklarına ilişkin frekans dağılımı ve değerlendirmesi

Gemiadamlarına sunulan iletişim olanakları ile ilgili olarak verilen yanıtlardan mektup ya da posta gönderebilme olanaklarının ücretli ve yeterli olduğu, telefon, e-posta ve internet olanaklarının ücretli ve yetersiz olduğu yorumu yapılabilir.

Çizelge 4.10: Gemiadamına sunulan iletişim olanakları ile ilgili frekans dağılımı ve yüzde değerleri.

	Ücretli		Ücretsiz		Yeterli		Yetersiz	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
1. Personelin istediği zaman mektup ya da posta gönderebilme olanağı	206	31	110	17	208	31	100	10
2. Personelin geminin telefon, e-posta ve internet olanaklarından yararlanması	337	23	32	1,8	135	11	150	1,7

4.2.9 Gemiadamının çalışma koşullarına ilişkin frekans dağılımı ve değerlendirmesi

Gemiadamlarının çoğunluğu gemide çalışma ve dinlenme saatlerinin kaydının tutulduğunu, yurda dönüş masraflarının gemi sahibi tarafından karşılandığını, personel salonlarındaki masa ve sandalye sayılarının yeterli olduğunu, haşerat için gemide gerekli önlem alındığını, kumanya alınırken kültürel ve dini farklılıklara dikkat edildiğini, gemi aşçısının eğitilmiş ve sertifikalı olduğunu, tarihi geçmiş yiyeceklerin kontrolünün ve imhasının yapıldığını, kumanya miktarının gemiadamı sayısına uygun olduğunu, içme sularının gemiadamı sayısına uygun olduğunu ve gemiadamlarına ücretsiz olarak sağlandığını, mutfak gereçlerinin paslanmaz çelikten yapıldığını ve iyi durumda olduğunu, ücretlerinin geçerli kurdan verildiğini, talim ve eğitimlerin dinlenme düzeylerini asgari düzeyde etkileyecek şekilde ayarlandığını söylemiştir.

Gemiadamlarının çoğunluğu aylık çalışma ve dinlenme saati formunun kopyasının verilmediğini söylemiştir, ancak verildiğini söyleyen gemiadamı sayısı da yüksektir.

İşveren tarafından yaptırılan sigorta kapsamında sağlık ve emekliliğin mevcut olduğunu ve mevcut olmadığını söyleyen gemiadamlarının sayısı birbirine çok yakındır. Haftalık menü hazırlandığını söyleyen gemiadamı sayısı ile haftalık menü hazırlanmadığını söyleyen gemiadamı sayısı birbirine çok yakındır.

Gemiye katılış ve ayrılışa, gemi sahibi tarafından gemiadamlarının yaşadıkları şehre/shahirden ulaşımalarının karşılandığı söyleyen gemiadamı sayısı çoğunluktadır ancak önemli sayıda gemiadamı da karşılanmadığını söylemiştir.

Çizelge 4.11:Gemiadamının çalışma koşulları ile ilgili frekans dağılımı ve yüzde değerleri.

	Evet		Hayır	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
1. İşveren tarafından yaptırılan sigorta kapsamında sağlık ve emeklilik mevcuttur.	351	53	303	46
2. Gemide çalışma ve dinlenme saatlerinin kaydı tutulmaktadır.	575	87	89	13
3. Aylık çalışma ve dinlenme saatleri formunun kopyası gemiadamına verilmektedir.	303	46	356	54
4. Gemiadamının yurda dönüş masrafları işveren tarafından karşılanmaktadır.	529	80	125	19
5. Şirket, gemiye katılış ve ayrılıştaki yaşadığımız şehre/shirden ulaşımımızı karşılamaktadır.	380	57	283	43
6. Personel/Zabit salonlarındaki masa ve sandalye sayısı yeterlidir.	568	85	95	14
7. Haşerat için gemide önlem mevcuttur.	530	80	131	20
8. Kumanya alınırken kültürel ve dini farklılıklara dikkat edilmektedir.	532	80	131	20
9. Gemi aşçısı eğitilmiş ve sertifikalıdır.	526	79	130	20
10. Haftalık menü hazırlanmaktadır.	307	46	351	53
11. Tarihi geçmiş yiyeceklerin kontrolü ve imhası yapılmaktadır.	569	86	92	14
12. Kumanya miktarı gemiadamı sayısına uygundur.	448	67	207	31
13. İçme suları gemiadamı sayısına uygundur.	490	74	169	25
14. İçme suları için gemiadamından para alınmaktadır.	128	19	532	80
15. Mutfak gereçleri iyi durumdadır.	518	78	139	21
16. Mutfak malzemesi paslanmaz malzemeden yapılmıştır.	577	87	77	12
17. Ücretler geçerli kurdan verilmektedir. (Döviz karşılığı ücret alıyorsanız)	494	74	124	19
18. Talimler ve eğitimler dinlenme saatlerini minimum etkileyecek şekilde ayarlanmaktadır.	476	72	182	27

4.2.10 Gemiadamının memnuniyet frekans dağılımı ve değerlendirmesi

Gemiadamlarının verdikleri yanıtlardan genel olarak mesleklerinden, yaşamsal alanların temizlik ve düzeninden, gemideki eğitim ve talimlerden, geminin emniyetli çalışma kurallarına uygunluğundan memnuniyetlerinin iyi olduğu görülmektedir.

Ücretlerden, kumanya ve yemeklerden, gemideki yiyecek kalitesinden, sağlanan sağlık hizmetlerinden, sözleşmelerinin süresinden, gemideki yaşam olanakları ve konfordan memnuniyetlerinin orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Genel olarak ücret dışındaki prim ve ikramiyelerden memnuniyetlerinin çok kötü olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.12: Gemiadamının memnuniyet frekans dağılımı ve yüzde değerleri.

	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Mesleğiniz hakkındaki düşünceleriniz	103	16	270	41	163	25	70	11	50	8
2. Ücretlerden memnuniyetiniz	29	4	172	26	236	36	131	20	91	14
3. Genel olarak ücret dışındaki prim ve ikramiyelerden memnuniyetiniz	20	3	118	18	167	25	146	22	200	30
4. Kumanya ve yemeklerden memnuniyetiniz	56	8	247	37	231	35	87	13	39	6
5. Size sağlanabilen sağlık hizmetlerinden memnuniyetiniz	46	7	181	27	215	32	118	18	100	15
6. Sözleşmeniz süresinden memnuniyetiniz	55	8	187	28	207	31	116	17	93	14
7. Genel olarak gemide yaşam olanakları ve konfordan memnuniyetiniz	30	5	192	29	245	37	113	17	75	11
8. Yaşamsal alanların temizlik ve düzeninden memnuniyetiniz	53	8	287	43	203	31	74	11	45	7
9. Gemideki eğitim ve talimlerden memnuniyetiniz	57	9	302	45	183	28	73	11	45	7
10. Gemideki yiyecek kalitesinden memnuniyetiniz	59	9	245	37	221	33	84	13	50	8
11. Geminin emniyetli çalışma kurallarına uygunluğundan memnuniyetiniz	82	12	290	44	184	28	58	9	47	7

4.2.11 Gemiadamının çalışma koşullarının sözleşme koşullarına uygunluğuna ilişkin frekans dağılımı ve değerlendirmesi

Gemiadamlarının çoğunluğu, çoğu zaman sözleşmeye uygun olarak gemiden ayrılabildiklerini, her zaman iş sözleşmesini imzalamadan önce yeterince okuyabildiklerini, bazen görev ve sorumlulukları dışında iş verildiğini söylemiştir.

Çizelge 4.13: Gemiadamının çalışma koşullarının sözleşme koşullarına uygunluğuna ilişkin frekans ve yüzde değerleri.

	Her zaman		Çoğu zaman		Bazen		Nadiren		Hiçbir zaman	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
1. Sözleşme bitiminde sözleşmeye uygun olarak gemiden ayrılabilirim.	165	24,8	261	39,2	136	20,5	71	10,7	26	3,9
2. Sözleşmeyi imzalamadan önce yeterince okuyup anlayabilmeniz için yeterince zaman veriliyor.	261	39,2	134	20,2	112	16,8	80	12	75	11,3
3. Gemiadamına, görev ve sorumlulukları dışında iş veriliyor.	85	12,8	102	15,3	218	32,8	148	22,3	107	16,1

4.2.12 Gemideki emniyet komitesine ilişkin frekans dağılımı ve değerlendirmesi

Gemiadamlarının çoğunluğu, her zaman gemide emniyet komitesinin toplandığını ve emniyet komitesinin yaptığı toplantıda personel adına temsilci bulunduğunu söylemiştir.

Çizelge 4.14: Gemiadamının emniyet komitesine ilişkin frekans ve yüzde değerleri.

	Her zaman		Çoğu zaman		Bazen		Nadiren		Hiçbir zaman	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
1. Gemide emniyet komitesi toplanıp karar alıyor.	222	33,4	139	20,9	144	21,7	66	9,9	83	12,5
2. Emniyet komitesinin yaptığı toplantıda personel adına temsilci bulunuyor.	280	42,1	113	17	97	14,6	54	8,1	111	16,7

4.2.13 Gemiadamı şikâyet prosedürlerine ilişkin frekans dağılımı ve değerlendirmesi

Gemiadamlarına gemide adil ve hızlı işleyecek şikâyet prosedürlerinin mevcut olup olmadığı sorulduğunda gemiadamlarının çoğunluğu şikâyet prosedürü bulunduğunu söylemiştir, ancak şikâyet prosedürü bulunmadığını söyleyen gemiadamı sayısı da oldukça yüksektir.

Şikâyetlerini doğrudan kaptana ve dış mercilere yapma haklarının olup olmadığı sorusuna gemiadamlarının çoğunluğu olumlu yanıt vermiştir, ancak olumsuz yanıt veren gemiadamı sayısı da yüksektir.

Gemide şikâyetlerinin dikkate alınıp alınmadığı sorulduğunda gemiadamlarının çoğunluğu şikâyetlerinin dikkate alındığını söylemiştir, ancak önemli sayıda gemiadamı da şikâyetlerinin dikkate alınmadığını söylemiştir.

Çizelge 4.15: Gemiadamının şikayet prosedürlerine ilişkin frekans dağılımı ve yüzde değerleri.

	Evet		Hayır	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
1. Gemide adil ve hızlı işleyecek şikâyet prosedürleri mevcuttur.	391	58,8	267	40,2
2. Şikâyetimizi doğrudan kaptana ve dış mercilere yapma hakkınız var.	461	69,3	193	29
3. Şikâyetimiz dikkate alınıyor.	412	62	239	35,9

5. SONUÇ

Türk deniz hizmet sektöründe görev yapmakta olan gemiadamlarının çalışma ve yaşama koşullarının MLC (Denizcilik Çalışma Sözleşmesi) 2006' ya uygunluğunu analiz etmek amacı ile 2013 yılının temmuz ve ağustos ayları içerisinde Türk uyruklu 665 gemiadamına uygulanan anket verileri istatistiksel araçlar kullanımı yolu ile incelenmiştir. Bu inceleme neticesinde;

- Medeni durumlarına bakıldığında, çoğunluğu bekâr ve evli gemiadamlarının oluşturduğu, boşanmış gemiadamı sayısının az olduğu,
- Cinsiyetlerine göre kadın gemiadamlarının azınlıkta (%3,3) olduğu,
- Yaş aralıklarına göre, tamamının 18 yaş üzerinde olduğu, 50 yaş ve üzerinde olan gemiadamlarının ise azınlıkta olduğu (%8,1),
- Toplam deniz tecrübelerine göre, dağılımın birbirine yakın aralıklarda olduğu, ancak 21 yıl ve üzeri toplam deniz tecrübesine sahip gemiadamlarının (%12,2) azınlıkta olduğu,
- Gemideki görevlerine göre güverte personelinin en yüksek orana (%41,5) sahip olduğu,
- Gemiadamlarının çoğunluğunun 3.000 - 10.000 DWT ve 10.000 - 30.000 DWT arası gemilerde çalıştığı,
- Gemiadamlarının çoğunluğunun kuruyük/dökme (%42) ve kimyasal tankerlerde (%29,4) çalıştığı,
- Türk bayraklı gemide çalışan gemiadamı sayısı (%57) ile yabancı bayraklı gemide çalışan gemiadamı sayısı (%43) arasında büyük farklılık olmadığı,
- Hâlen çalışmakta oldukları firmadaki çalışma sürelerinin 0-6 yıl aralığındaki çalışanlardan oluştuğu, 12 yıl ve üzeri çalışan gemiadamı sayısının (%6,8) oldukça düşük olduğu,

- Gemiadamlarının çoğunluğunun (%51,9) maaşlarını ve diğer ücretlerini her zaman zamanında ve tam olarak aldığı, az sayıda gemiadamının (%1.8) hiç alamadığı,
- Gemiadamlarının çoğunluğunun (%56) geçmiş dönemlere ait alamadıkları maaşlarının olmadığı, ancak önemli sayıda gemiadamının da tamamen ya da kısmen alamadıklarının olduğu,
- Gemiadamlarının çoğunluğunun (%68,4) sözleşmelerinin kopyasını aldığı, az sayıda (%5,3) gemiadamına şirketten talep etmeleri halinde de sözleşme kopyasının verilmediği,
- Gemiadamlarının çoğunluğunun (%68,4) maaş bordrosunu şirketten talep etmeleri hâlinde aldığı, ancak önemli sayıda gemiadamının (%15) şirketten maaş bordrosu talep etmeleri halinde de verilmediği,
- Gemiadamlarının çoğunluğunun (%89,8) tek kişilik kamarada kaldığı,
- Gemideki stres kaynaklarını sıralamaları istendiğinde gemiadamları tarafından sıralamanın aile özlemi, personel ilişkileri, aile ile haberleşme zorluğu, yorgunluk, sıkıcı ve tekdüze yaşam şeklinde yapıldığı,
- Gemide kalma sürelerini belirleyen etkenleri sıralamaları istendiğinde gemiadamları tarafından sıralamanın ücret, iyi ya da kötü bir ekip ile çalışmak, kendi kararı ile, iş sorumluluğu, ayrılık şeklinde yapıldığı,
- Mesleklerinin avantajlı yönleri sorulduğunda verilen cevap sayısına göre sıralamanın ekonomik getirisi, birçok ülke görme, iş bulma kolaylığı, rahat bir yaşam sağlaması şeklinde yapıldığı,
- Barındıkları kamara koşulları ile ilgili olarak gemiadamlarının büyük çoğunluğunun internet bağlantısı ile ilgili memnuniyetsizliklerinin olduğu,
- Gemiadamlarının kamara ve diğer yaşamsal alanlardaki çevresel faktörleri ile ilgili genel olarak ses yalıtımı, titreşim, büyüklük ve rahatlık konusunda memnuniyetsizliklerinin olduğu, ısınma, soğutma, havalandırma ve aydınlatma sistemlerinden memnun oldukları,
- Gemiadamlarının sosyal tesis alanlarındaki imkânlar ile ilgili genel olarak sigara ve makine kontrol odası, tv, dvd/cd oynatıcı, bilgisayar ve radyo için yeterli olduğu, slop chest için yetersiz olduğu, yüzme tesisi/havuz, okuma ve yazma olanakları için kütüphane, cd vb., egzersiz ekipmanları, masa oyunları için çoğunlukla bulunmadığı,

- Gemiadamlarının büyük çoğunluğunun sözleşmesinde çalışma süresinin, maaş miktarının, yıllık izin para miktarının, çalışma ve dinlenme saatleri limitlerinin, feshetme ile ilgili bildirim sürelerinin, görevlerinin açık ve doğru bir şekilde belirtildiği; fazla mesai ücretinin, diğer acil durumlarda gemiadamının yurda iadesi ve cezalandırılmayacağını belirtildiği, ancak önemli sayıda gemiadamının sözleşmesinde de belirtilmediği; hastalanması, kaza geçirmesi ya da iş görememesi gibi durumlarda eşyalarının teslim edileceğinin belirtildiği ancak önemli sayıda gemiadamının sözleşmesinde de belirtilmediği,
- Sunulan iletişim olanakları ile ilgili olarak, gemiadamlarının çoğunluğunun mektup ya da postalarını ücretli gönderebildikleri ve yeterli olduğu, telefon, e-posta ve internet olanaklarından ücretli olarak yararlanabildikleri ancak yetersiz olduğu,
- Gemiadamlarının çoğunluğunun gemide çalışma ve dinlenme saatlerinin kaydının tutulduğu, yurda dönüş masraflarının gemi sahipleri tarafından karşılandığı, personel salonlarındaki masa ve sandalye sayılarının yeterli olduğu, haşerat için gemide önlem alındığı, kumanya alınırken kültürel ve dini farklılıklara dikkat edildiği, gemi aşçısının eğitimli ve sertifikalı olduğu, tarihi geçmiş yiyeceklerin kontrolünün ve imhasının yapıldığı, kumanya miktarının gemiadamı sayısına uygun olduğu, içme sularının gemiadamı sayısına uygun olduğu ve gemiadamlarına ücretsiz olarak sağlandığı, mutfak gereçlerinin paslanmaz çelikten yapıldığı ve iyi durumda olduğu, ücretlerinin geçerli kurdan verildiği, talim ve eğitimlerin dinlenme düzeylerini asgari düzeyde etkileyecek şekilde ayarlandığı; işveren tarafından yaptırılan sigorta kapsamında sağlık ve emekliliğin mevcut olduğu ancak önemli sayıda gemiadamının da olmadığı; gemiadamının çoğunluğunun haftalık menü hazırlandığı ancak önemli sayıda gemiadamının da hazırlanmadığı; gemiadamlarının çoğunluğunun aylık çalışma ve dinlenme saati formunun kopyasının verilmediği ancak önemli sayıda gemiadamının da verildiği; şirketin gemiye katılım ve ayrılışa gemiadamlarını yaşadıkları şehre/shihirden ulaşmalarının karşıladığı ancak önemli sayıda gemiadamının da karşılanmadığı,

- Gemiadamlarının genel olarak ücret, ücret dışındaki prim ve ikramiyelerden memnun olmadıkları, sağlık hizmetlerinden, sözleşmelerinin süresinden, gemideki yaşam olanakları ve konfordan memnuniyetlerinin düşük düzeyde olduğu,
- Genel olarak gemiadamlarının çoğunluğunun çoğu zaman sözleşmeye uygun olarak gemiden ayrılabilindikleri, her zaman iş sözleşmesini imzalamadan önce yeterince okuyabildikleri, her zaman gemide emniyet komitesinin toplandığı ve emniyet komitesinin yaptığı toplantıda personel adına temsilci bulunduğu, gemiadamlarına bazen görev ve sorumlulukları dışında iş verildiği,
- Gemideki şikâyet prosedürleri ile ilgili olarak gemiadamlarının çoğunluğu gemide adil ve hızlı işleyecek şikâyet prosedürlerinin mevcut olduğu ancak önemli sayıda gemiadamı da olmadığını, şikâyetlerini doğrudan kaptana ve dış mercilere yapma haklarının olduğu ancak önemli sayıda gemiadamı olmadığını ve gemide şikâyetlerinin dikkate alındığı ancak önemli sayıda gemiadamı alınmadığı, sonucu çıkarılmaktadır.

Bu sözleşme ile, gemiadamlarının sosyal, ekonomik, beslenme ve barınma ile ilgili sorunlarının giderilmesi beklenmektedir. Gemiadamının ücret doyumuna ulaştırılması, yaşadığı ve çalıştığı yerin fiziksel şartlarının iyileştirilmesi, haberleşme kolaylığı getirilmesi, taze ve yeterli kumanya sağlanması, şirket yönetimi ile olan sorunlarına çözümler geliştirilmesi, yeterli emniyet şartları ve sosyal güvence şartları gemiadamlarının memnuniyet derecesi düzeyini ve dolayısıyla başarısını yükseltecektir.

Gemiadamlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesi, denizcilik mesleğini yalnızca para kazanmak amacıyla yapılan zorunlu ve geçici bir iş olmaktan çıkarıp, uzun yıllar severek yapılacak bir meslek haline getirecek; mevcut kalifiye gemiadamı açığının ortadan kalkmasını sağlayacak; kalifiye gemiadamlarının artması ve çalışma memnuniyetine bağlı verimliliğin artması neticesinde gemilerde meydana gelen her türlü kazanın azalmasını sağlayacaktır.

Gemi şikâyet prosedürlerinin sadece kağıt üzerindeki bir uygulama olarak değil, gemilerdeki yaşama ve çalışma koşullarındaki sorunlara yönelik bir çözüm mekanizması oluşturması sağlanacaktır. Gemide şikâyet prosedürünün olmaması veya etkin bir şekilde uygulanmaması geminin tutulmasına sebep olabilecektir.

Sözleşme şartlarına riayet edilmemesi hallerinde gemiadamlarına şikayet hakkı getirilmesi gemiadamının piyasadaki gücünü artıracaktır.

Gemiadamı haklarının standartlara bağlanması özellikle eski gemilerde ve denizcilik kültürü gelişmemiş alt düzey şirketlerin gemilerinde çalışan gemiadamlarının çalışma standartlarını yükseltecek; bu haklara riayet eden gemi sahipleri bakımından haksız rekabet ortadan kalkacaktır. Gemideki çalışma koşullarının iyileşmesi, toplam kaliteyi artıracak ve dolaylı olarak insan kaynaklı kaza ve kayıpları azaltacaktır.

MLC 2006'nın onaylanmamış olsa bile Türk bayraklı gemilerin, Sözleşme'yi onaylayan ülkelerin limanlarına uğradıklarında liman devleti denetimlerine tabi tutulabilecek olması ve ciddi bir eksiklik tespitinde seferden alıkonulacak olması, deniz ticaret filomuzun uluslararası rekabet gücünü olumsuz etkiyecektir. Türkiye'nin filolarını koruyabilmesi için MLC'ye hazırlıklarını tamamlaması denizcilik sektöründeki rekabet açısından önemlidir.

KAYNAKLAR

- ABS** (2001). Guide for Crew Habitability on Ships, American Bureau of Shipping.
- Ağartan, E. K.** (2006). Gemi Adamlarının Çalışma Yaşamı ve Çalışma İlişkileri, Yüksek Lisans Tez Çalışması, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri AnaBilim Dalı.
- Alderton, T., Bloor, E., ve ark.** (2004). The Global Seafarer: Living and Working Conditions in a Global Industry, International Labour Office, Sf. 127.
- Algantürk Light, D.,** (2007). Deniz Sözleşmesi 2006 Hakkında İnceleme ve Değerlendirme.
- Arslan, Ö.,** (2006). Türk Gemi Adamları için İnsan Kaynakları Yönetimi, Yüksek Lisans Tez Çalışması, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği AnaBilim Dalı.
- Artan, S.,** (1979). Endüstri İşletmelerinde Ücret Yönetimi ve Türkiye'deki Uygulama, *İ.T.İ. Akademisi Yayınları*, Eskişehir.
- Bal, E.** (2011). Gemi Adamlarında Yorgunluğa Neden Olan Etkenlerin Analitik İncelenmesi, Yüksek Lisans Tez Çalışması, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği AnaBilim Dalı.
- Carlton, J.S., and Vlastic, D.,** (2005). Ship Vibration and Noise: Some Topical Aspects, 1st International Ship Noise and Vibration Conference: London, June 20-21, 2005, Lloyd's Register Technical Papers.
- Durak, O. S. ve Muran H.** (2012). New Roles a Responsibilities of Flag States and Port States in the Context of the Maritime Labour Convention 2006, Global Maritime Conference, Sf. 488-489
- Erel, G.** (2002). Çalışma Hayatında Beslenme. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*; 9(5): Sf. 2-3.
- Eronat, Z.,** (2004). İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; Kobi'lerde Ampirik Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eymen, U.,** (2007). SPSS 15.0 Veri Analizleri Yöntemleri
- Hayta, A.B.,** (2007). Çalışma Ortamı Kosullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, Sf. 22-41.
- IMO,** (2001). International Maritime Organization, Guidance on Fatigue Mitigation and Management, MSC/CIRC. 1014, London: IMO, Sf.1
- IMO MANUEL,** (2000). International Maritime Organization, IMO Manuel of Investigation, Chapter 6: Human Factors.

- Koçak, G.,** (2007). Gemi Makineleri İşletmesinde Ergonomik Analiz, Yüksek Lisans Tez Çalışması, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği AnaBilim Dalı.
- Kurt, Ö.** (1998). Gemide Çalışma Koşullarının Gemiadamları Üzerindeki Olumsuz Etkileri, Yüksek Lisans Tez Çalışması, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği AnaBilim Dalı.
- Lerdal, A., Celius, E.G., and Moum, T.,** (2003). Fatigue and its association with sociodemographic variables among multiple sclerosis patients. *Multiple Sclerosis*, 9, Sf. 509-514.
- MLC,** (2006). Manuel for seafarers and shipowners.
- Mukhtar, Z.B.Z.,** (2009). A comparison of fatigue levels among Malaysian seafarers of different maritime sector, Msc Thesis, Master of Engineering (Marine Technology), Faculty of Mechanical Engineering, Universiti Teknologi Malaysia.
- Parlak, Z., Yıldırım E.,** (2006). Labour Markets for and Working Conditions of Turkish Seafarers: An Exploratory Investigation, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*; Prof. Dr. Teker Tekeli'ye Armağan, İstanbul, Sf. 98.
- Scruggs, B.,** (2009). Fatigue: Assessment and Management, *Home Health Care Management & Practice*, Volume 22 Number 1, Sf. 16-25.
- STCW,** (1978). Gemi Adamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Tutma Standartları.
- Telman, N.** (1988). Endüstride Görülen İş Tatminsizliği ve Bunun Yabancılaşmayla Olan İlişkisi, İstanbul Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınları*, İstanbul.
- Türker, F.** (2007). Denizcilik Sektöründe İş Tatmini ve Örgüte Bağlılığın İş Gücü Devrine Etkisi, Yüksek Lisans Tez Çalışması, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği AnaBilim Dalı.
- UNCTAD** (2013). Review of Maritime Transport. United Nations Publications, Geneva, 2013)
- Wadsworth, E., Allen, P., and McNamara, L., and Smith, A.,** (2008). Fatigue and health in a seafaring population, *Occupational Medicine*; 58: Sf. 198 - 204.

Url-1 <http://www.aktueldeniz.com/roportaj/denizciler_hazir_misiniz-mlc_2006_geliyor> Erişim Tarihi: 22.03.2014

Url-2 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103373> Erişim Tarihi: 01.02.2014

Url-3 <<http://www.utikad.org.tr/haberler/?id=9814>> Erişim Tarihi: 01.02.2014

- Url-4** http://www.dadder.org/index.php?option=com_content&view=section&id=13&format=feed&type=rss > Erişim Tarihi: 01.02.2014
- Url-5** <http://www.beykozdenizcilerdernegi.org/Files/pdf/ITF%20T%C3%99CRK%C3%87E.pdf> > Erişim Tarihi: 11.03.2014

EKLER

EK 1. Çalışma örneklemi üzerinde kullanılan anket

ANKET

Sayın Katılımcı, bu araştırma, İstanbul Teknik Üniversitesi'nde yapılmakta olan Yüksek Lisans tez çalışmasının bir parçasıdır. Aşağıdaki sorular, Deniz Taşımacılığı sektöründe çalışan gemiadamları bakımından mevcut şartların MLC'ye uygunluğunu belirlemeye yönelik araştırmanın veri toplama aracıdır. Bu anket çalışmasından elde edilecek verilerle Tez çalışmasının konusu ile ilgili değerlendirmeler yapılacak olup, yanıtlarınız gizli tutulacak, elde edilecek veriler bu araştırma dışında başka bir yerde veya başka bir amaçla kullanılmayacaktır. Anketteki sorularda, düşüncelerinizi ve duygularınızı en uygun şekilde yansıtacak cevapları işaretlemeniz çalışmanın başarısı açısından son derece önemlidir. Ayıracağınız zaman için teşekkür ederiz.

Arş. Gör. Serap GÖKSU

1. Doğum Tarihiniz:

2. Cinsiyetiniz:

3. Medeni Durumunuz:

4. Yeterliliğiniz:

Güverte Sınıfı	Makine Sınıfı	Yardımcı Sınıf
☐ UzakyolKaptanı	☐ Başmakinist	☐ Güverte Lostromosu
☐ Uzakyol 1. Zabit	☐ 2. Makinist	☐ Usta Gemici
☐ Uzakyol Vadiya Zabiti	☐ Makinist	☐ Makine Lostromosu
☐ Uzakyol 2. Mühendisi	☐ Sınırlı Zabit	☐ Yağcı
☐ Vardiya Mühendisi	☐ Sınırlı Başmakinist	☐ Silici
☐ Kaptan	☐ Sınırlı Makinist	☐ Fitter
☐ 1. Zabit	☐ Elektrik Zabiti	☐ Kamarot
☐ Güverte Zabiti	☐ Stajyer	☐ Aşçı

5. Gemideki göreviniz:

Güverte Sınıfı	Makine Sınıfı	Yardımcı Sınıf
☐ UzakyolKaptanı	☐ Başmakinist	☐ Güverte Lostromosu
☐ Uzakyol 1. Zabit	☐ 2. Makinist	☐ Usta Gemici
☐ Uzakyol Vadiya Zabiti	☐ Makinist	☐ Makine Lostromosu
☐ Uzakyol 2. Mühendisi	☐ Sınırlı Zabit	☐ Yağcı
☐ Vardiya Mühendisi	☐ Sınırlı Başmakinist	☐ Silici
☐ Kaptan	☐ Sınırlı Makinist	☐ Fitter
☐ 1. Zabit	☐ Elektrik Zabiti	☐ Kamarot
☐ Güverte Zabiti	☐ Stajyer	☐ Aşçı

6. Hangi yıldan beri aynı firmada çalışıyorsunuz:

7. Toplam deniz tecrübeniz:

8. Şu anda / En son çalıştığınız geminin tonajı:

- ☐ < 3000 DWT
- ☐ 3.000 – 10.000 DWT
- ☐ 10.000 – 30.000 DWT
- ☐ 30.000 – 100.000 DWT
- ☐ > 100.000 DWT üzeri

9. Şu anda / En son Çalıştığınız gemi tipi:

- ☐ Kuru yük /Dökme
- ☐ Tanker
- ☐ K. Tanker
- ☐ Ro-Ro
- ☐ Konteyner
- ☐ Diğer

10. Çalıştığınız Geminin Bayrağı:

- ☐ Türk
- ☐ Yabancı

11. Gemiden ayrıldığınızda ne kadar izin yapabiliyorsunuz / yapmayı planlıyorsunuz?

-
- a. 6 ay ve daha fazla
 - b. 4 – 6 ay
 - c. 2 – 4 ay
 - d. 1 – 2 ay
 - e. 1 ay ve daha az

12. Gemide aşağıdakilerden hangisi sizde stres kaynağıdır? Önem sırasına göre 1’den 5’e kadar 1 en etkili olacak şekilde sıralayınız.

-
- a. Yorgunluk
 - b. Personel ilişkileri
 - c. Aile özlemi
 - d. Sıkıcı ve tekdüze yaşam
 - e. Aile ile haberleşme zorluğu

13. Sizin için denizde kalma süresini belirleyen etkenleri önem sırasına göre 1'den 5'e kadar 1 en etkili olacak şekilde sıralayınız.

- a. Ücret
- b. Ayrılık
- c. İş Sorumluluğu
- d. Kendi kararı ile
- e. İyi ya da kötü bir ekip ile çalışmak

14. Sizce mesleğinizin avantajlı yönleri nelerdir? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir.)

- a. Ekonomik getirisi
- b. Birçok ülke görme
- c. İş bulma kolaylığı
- d. Rahat bir yaşam tarzı sağlaması

15. Gemide olmanın en önemli zorlukları nelerdir? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir.)

- a. Sosyal yasamdan uzak kalmak
- b. Devamlı aynı kişilerle birlikte olmak
- c. Kötü hava şartları/fırtınalar
- d. Çalışma koşullarının ağırlığı ve çalışma saatlerinin fazlalığı
- e. Gerek duyulduğunda ihtiyaç duyulan şeylere ulaşamama
- f. Kapalı mekanda bulunmak
- g. Aileden ve çevreden uzak kalmak
- h. Gemideki ast-üst ilişkisi

16. Maaşlarınızı ve diğer ücretlerinizi zamanında alabiliyor musunuz?

- a. Her zaman zamanında ve tam olarak alabiliyorum.
- b. Bazen gecikiyor ama tam olarak alabiliyorum.
- c. Bazen alıyor bazen alamıyorum, birçok problem yaşıyorum.
- d. Hiç alamıyorum.

17. Geçmiş dönemlerde maaşınızı hiç alamadığınız oldu mu?

- a. Evet
- b. Kısmen
- c. Hayır

18. Maaş bordrosu alıyor musunuz?

- a. Gemiye düzenli olarak geliyor.
- b. Şirketten talep edersem alıyorum.
- c. Şirketten talep etsem de vermiyorlar.
- d. İstemediğim için almıyorum.

19. Sözleşmenizin bir kopyasını alıyor musunuz?

- a. İmzalayınca şirketten veriyorlar.
- b. Talep edersem veriyorlar.
- c. Talep etsem de vermiyorlar.
- d. İstemediğim için almıyorum.

20. Kamaranızda kaç kişi kalıyorsunuz:

21.	KAMARANIZDA SAĞLANAN İMKANLAR	Evet					Hayır
		Çok Kötü	Kötü	Orta	İyi	Çok İyi	
	Lavabo						
	Tuvalet						
	Duş / Küvet						
	Sürekli sıcak su						
	Havlu, sabun ve tuvalet kağıdı						
	Buzdolabı						
	İnternet bağlantısı						
	Giysi dolabı						
	Masa, sandalye						
	Yatak başucu aydınlatması						
	En az iki adet farklı aydınlatma kaynağı (ikincisi acil durum aydınlatması olabilir.)						

22.	KAMARANIZDA VE DİĞER YAŞAMSAL ALANLARDAKİ ÇEVRESEL FAKTÖRLER	Evet					Hayır
		Çok Kötü	Kötü	Orta	İyi	Çok İyi	
	Isınması						
	Soğutma sistemi						
	Havalandırması						
	Aydınlatması						
	Ses yalıtımı						
	Titreşim yalıtımı						
	Büyüklüğü ve rahatlığı						

23.	DİĞER YAŞAMSAL ALANLARDAKİ İMKÂNLAR	Evet		Hayır
		Yeterli	Yetersiz	
	Sigara odası			
	Slop chest			
	Yüzme tesisi/ Havuz			
	Okuma ve yazma olanakları için kütüphane ve CD			
	TV, DVD/ CD oynatıcı, Bilgisayar ve Radyo			
	Egzersiz ekipmanları			
	Masa oyunları			
	Çamaşır makinesi, kurutma makinesi (odası), ütü ve ütü masası			
	Makine kontrol odası			

24. SÖZLEŞMEDE GEMİADAMININ;	Evet	Hayır	Bilmiyorum
Çalışma süresi belirtilmiştir.			
Maaş miktarı gösterilmektedir.			
Fazla mesai ücreti gösterilmektedir.			
Yıllık izin para miktarı gösterilmektedir.			
Çalışma ve dinlenme saatlerinin limitleri belirlenmiştir.			
Feshetme ile ilgili bildirim süreleri belirlenmiştir.			
Gemideki görevi açık ve doğru bir şekilde belirtilmiştir.			
Diğer acil durumlarda yurda iadesini ve cezalandırılmayacağı belirtilmiştir.			
Hastalanması, kaza geçirmesi ya da iş görememesi gibi durumlarda eşyalarının yakınlarına teslim edileceği belirtilmiştir.			

25. SUNULAN İLETİŞİM OLANAKLARI İLE İLGİLİ AŞAĞIDAKİ SORULARI CEVAPLAYINIZ.	Ücretli	Ücretsiz	Yeterli	Yetersiz	Hayır
Personel geminin telefon, e-posta ve internet olanaklarından yararlanabiliyor mu?					
Gemi personeli istediği zaman mektup ya da posta gönderebiliyor mu?					

26. ÇALIŞMA KOŞULLARINIZ İLE İLGİLİ AŞAĞIDAKİ SORULARI CEVAPLAYINIZ.	Evet	Hayır
İşveren tarafından yaptırılan sigorta kapsamında sağlık ve emeklilik mevcut mu?		
Gemide çalışma ve dinlenme saatlerinin kaydı tutuluyor mu?		
Aylık çalışma ve dinlenme saatleri formunun kopyası gemi adamına da veriliyor mu?		
Personelin yurda dönüş masrafları işveren tarafından karşılanıyor mu?		
Şirketiniz gemiye katılış ve ayrılışlarınızda yaşadığınız şehre/shirden ulaşımınızı karşılıyor mu?		
Personel/Zabit salonlarındaki masa ve sandalye sayısı yeterli mi?		
Haşerat için gemide önlem mevcut mu?		
Kumanya alınırken kültürel ve dini farklılıklara dikkat ediliyor mu?		
Gemi aşçısı eğitilmiş ve sertifikalı mı?		
Haftalık menü hazırlanıyor mu?		
Tarihi geçmiş yiyeceklerin kontrolü ve imhası yapılıyor mu?		
Kumanya miktarı gemi adamı sayısına uygun mu?		
İçme suları gemi adamı sayısına uygun mu?		
İçme suları için personelden para alınıyor mu?		
Mutfak gereçleri iyi durumda mı?		
Mutfak malzemesi paslanmaz malzemeden mi yapılmış?		
Döviz karşılığı ücret alıyorsanız geçerli kurdan alıyor musunuz?		
Talimler ve eğitimler dinlenme saatlerini minimum etkileyecek şekilde ayarlanıyor mu?		

27.	ÇALIŞMA KOŞULLARINDAN MEMNUNİYETİNİZLE İLGİLİ AŞAĞIDAKİ SORULARI CEVAPLAYINIZ.	Çok Kötü	Kötü	Orta	İyi	Çok İyi
	Mesleğiniz hakkındaki düşünceleriniz:					
	Ücretlerden memnuniyetiniz:					
	Genel olarak ücret dışındaki prim ve ikramiyelerden memnuniyetiniz:					
	Kumanya ve yemeklerden memnuniyetiniz:					
	Size sağlanabilen sağlık hizmetlerinden memnuniyetiniz:					
	Sözleşmeniz süresinden memnuniyetiniz:					
	Genel olarak gemide yaşam olanakları ve konfordan memnuniyetiniz:					
	Yaşamsal alanların temizlik ve düzeninden memnuniyetiniz:					
	Gemideki eğitim ve talimlerden memnuniyetiniz:					
	Gemideki yiyecek kalitesinden memnuniyetiniz:					
	Geminin emniyetli çalışma kurallarına uygunluğu:					

28.	AŞAĞIDAKİ SORULARI CEVAPLAYINIZ.	her zaman	çoğu zaman	bazen	nadiren	hiçbir zaman
	Sözleşme bitiminde sözleşmeye uygun olarak gemiden ayrılabilir musunuz?					
	İş Sözleşmesini imzalamadan önce yeterince okuyup anlayabilmeniz için yeterince zaman veriliyor mu?					
	Gemi personeline, görev ve sorumlulukları dışında iş veriliyor mu?					
	Gemide emniyet komitesi toplanıp karar alıyor mu?					
	Emniyet komitesinin yaptığı toplantıda personel adına temsilci bulunuyor mu?					

29.	GEMİDE ŞİKAYET PROSEDÜRLERİ İLE İLGİLİ AŞAĞIDAKİ SORULARI CEVAPLAYINIZ.	Evet	Hayır
	Gemide adil ve hızlı işleyecek şikayet prosedürleri mevcut mu?		
	Şikayetinizi doğrudan kaptana ve dış mercilere yapma hakkınız var mı?		
	Şikayetiniz dikkate alınıyor mu?		

EK 2. Gemiadamı Şikayet Formu Örneği

..... DENİZCİLİK GEMİ KİRALAMA TURİZM NAKLİYAT PETROLÇÜLÜK TİCARET A.Ş.							
Prepared by : Designated Person				Approved by : General Manager			
Title : General				Document No : BF 7.21			
CREW COMPLAINT RECORD							
						Ref. No:	
Grievant Name & Surname: Şikayetçinin Adı & Soyadı:						Rank: Rütbesi:	
Officially reported to:							
Date of Occurrence: Olayın olduğu tarih:				Intermediate Supervisor / En Yakın Amir:			
				Department Head / Bölüm Şefi:			
Date of Report: Bildirim Tarihi:				Master / Kaptan:			
				DPA / MR:			
Description of Grievance (nature of complaint or dispute): Şikayetin Tanımı (Şikayetin veya uyuşmazlığın nedeni):							
Witness(es) (If any, indicate Name, Surname & Rank): Tanık(lar) (Eğer varsa Adı, Soyadı & Rütbesi):							
Proposed method of Rectification or Response by the Grievant: Olayın sonuçlanması için önerilen metod veya şikayetçi tarafından verilen cevap:							
I hereby confirm that above statements pertaining with the aforesaid complaint or dispute is written by me with truthfulness and completeness of my knowledge without prejudice of any vexatious or malicious act.						Signature: İmza:	
Yukarıda zikredilen şikayet veya uyuşmazlığa ait ifadeler bilgim dahilinde herhangi kasti önyargı veya kötü niyetli fiil olmadan şahsim tarafından yazıldığını teyid ederim.							
Response & Rectification Efforts held so far: Şimdiye kadar cevaplandırma & düzeltme çabaları:							
Department Head		Date:		Grievant; Şikayetçi;		Satisfied Memnun	Dissatisfied Memnun Değil
Master		Signature:		If it was dissatisfied, then proceed to senior level. Eğer memnun edici değil ise, bu takdirde bir üst amire başvurun.			Signature:
DPA/MR				Department Head	Master	DPA/MR	
Evaluation of Response & Rectification Efforts (Include further measures to prevent reoccurrence): Cevaplandırma değerlendirmesi & düzeltme çabaları (yeniden meydana gelmesini engelleyici diğer önlemler dahil):							
Verified by:	Master	Date:	Name & Surname:				Signature:
	DPA/MR	Date:	Name & Surname:				Signature:
Writing Date : 12.09.2013				Revision : Original Copy			
Page No: 1/1				Revision Date:			

EK 3. Kaza Rapor Formu

..... DENİZCİLİK GEMİ KİRALAMA TURİZM NAKLİYAT PETROLÇÜLÜK TİCARET A.Ş.	
Hazırlayan : Designated Person	Onay : Genel Müdür
Başlık : GÜVENLİK	Belge No : BF 2.14

BF 2.14 ACCIDENT / INCIDENT ANALYSIS FORM

BF 2.14 KAZA / OLAY ANALİZ FORMU

Date / Tarih :/...../.....

Brief description of the accident / incident <i>Kazanın / olayın özeti</i> :
--

A) Description of Accident or Incident / *Kaza veya Olayın Tanımı*

A.1 People / <i>İnsan</i>	
A.2 Property / <i>Mal</i>	
A.3 Process– Operation / <i>Yöntem – İşletme – İş</i>	
A.4 Environmental / <i>Çevresel</i>	
A.5 Near Miss / <i>Ucuz atlatılan kaza</i>	

B) Evaluation of Loss Potential If Not Controlled
Eğer Kontrol Yapılmamış İse Kayıp Potansiyelin Değerlendirilmesi

B.1 Loss Severity Potential / *Kayıp Potansiyelin Sınıflandırılması*

B.1.(a) Major / <i>Büyük</i>	
B.1.(b) Serious / <i>Ciddi</i>	
B.1.(c) Minor / <i>Az</i>	

B.2 Probability of Recurrence / *Tekrarın olasılığı*

B.2.(a) High / <i>Yüksek</i>	
B.2.(b) Moderate / <i>Mutedil</i>	
B.2.(c) Low / <i>Düşük</i>	

B.3 Frequency of Exposure / *Meydana Çıkma Sıklığı*

B.3.(a) Extensive / <i>Yaygın</i>	
B.3.(b) Moderate / <i>Mutedil</i>	
B.3.(c) Low / <i>Düşük</i>	

1- TYPE OF CONTACT / *TEMAS / REAKSİYON'un nedeni*

a-)Personel Injury / İlness / <i>Yaralanma / Hastalık</i>	
b-)Property, Process, Environmental Damage <i>Can, Mal, Çevre ve İşlem Hasarı ve Zararı</i>	

2- IMMEDIATE / DIRECT CAUSES (IC) / *ANLIK OLUŞUM NEDENLERİ'nin Tespiti*

a-)Substandard acts / <i>Standart Dışı Hareketler</i>	
b-)Substandard Conditions / <i>Standart Dışı Koşullar</i>	

3- BASIC / UNDERLYING CAUSES (BC) / *TEMEL NEDENLER'in Tespiti*

a-)Personal Factors / <i>Kişisel faktörler</i>	
b-)Job Factors / <i>İş faktörleri</i>	

4- CONTROL ACTION NEEDS (CAN) / *KONTROL EKSİKLİĞİ'nin belirlenmesi*

MASTER / KAPTAN

Yazım Tarihi : 19.02.2014	Revizyon : Asıl Kopya	Sayfa no: 81/117
---------------------------	-----------------------	---------------------

EK 4. Personel Çalışma/Dinlenme Saatleri Çizelgesi

Prepared by : Designated Person	Approved by : General manager
Title : Personel	Document no : BF 7.11

Name Of Ship :..... **PERSONEL ÇALIŞMA/DİNLENME ZAMANLARI ÇİZELGESİ** Seafarer (full name):.....

Month and year :..... **PERSONEL DAILY WORKING/RESTING HOURS RECORDS** Rank :.....

Hours	00 01	01 02	02 03	03 04	04 05	05 06	06 07	07 08	08 09	09 10	10 11	11 12	12 13	13 14	14 15	15 16	16 17	17 18	18 19	19 20	20 21	21 22	22 23	23 24	Hours of work 24 hrs period	Comments	Hours of rest App.24.hr s period	Hours of/ work/rest App.7 day period
Date																												Work / Rest
1																									0			
2																									0			
3																									0			
4																									0			
5																									0			
6																									0			
7																									0			
8																									0			
9																									0			
10																									0			
...																									0			
20																									0			
...																									0			
27																									0			
28																									0			
29																									0			
30																									0			
31																									0			

- 1- Vardiyada görevli tüm zabıtlere veya vardıyanın bir kısmında görevli personele, 24 saat içinde en az 10 saatlik istirahat sağlanacaktır.
- 2- İstirahat saatleri, biri 6 saattten az olmamak üzere en fazla 2'ye bölünebilir.
- 3- 1. ve 2. de belirtilen personelin istirahati ile ilgili şartlar acil durumlar, talimler ve olağanüstü çalışma koşullarında geçerli değildir.
- 4- 1. ve 2. de öngörülen şartlar dışında zorunlu olarak çıkıldığında, asgari 10 saatlik istirahat süresi 6 saate indirilebilirse de bu indirim 2 günden fazla süremez.
7 günde toplam 70 saatten az olamaz.

Kaptan imzası

Gemiadamı imzası

Writing date : 19.02.2009	Revision: Revision 1
Page no : 1/1	Revision Date: 22.08.2013

SEAFARER'S EMPLOYMENT AGREEMENT

1. İstihdam Öncesi

Her gemiadamı, işinin ehli bir şekilde şirkete hizmet edeceğini ve sahip olduğu sertifikaların/ehliyetin gerektirdiği yeterliliği göstereceğini taahhut eder, ilgili sertifikaların geçerliliği işbaşından önce şirket tarafından da teyit edilir.

Masraflarını karşılamak kaydıyla şirket, kendi belirlediği bir doktor tarafından gemiadamının istihdamı öncesi sağlık muayenesinden geçmesini ve gemiadamından sağlık durumuna dair sorulara dürüstlikle cevap vermesini talep etme hakkına sahiptir. Belgelere dürüst cevap verilmemesi gemiadamının bu sözleşmenin ileriki maddelerinde belirtilen tazminat hakkını yitirmesine neden olur. Gemiadamının, sağlık muayenesinin sonucunu gösteren sağlık raporunun bir suretini talep etme hakkı mevcuttur.

2. İstihdam Süresi

Gemiadamı (6.) ay süreyle istihdam edilir ve bu süre operasyonel uygulanırılık açısından 2 ay kadar uzatılabilir/kısaltabilir.. Gemiadamı iş akdi, İstanbul ofiste kontratın imzalanması ile başlar, Gemiadamının yaşadığı ülkenin uluslararası havalimanı/limana döndüğünde sona erer.

3. Çalışma Saatleri

Normal çalışma saatleri Pazartesi'den Cumartesi'ye günlük sekiz saattir.

4. Fazla Mesai

Normal çalışma saatleri, Pazartesi'den Cumaya günlük 8 (sekiz) ve Cumartesi günü 4(dört) saati aşan her saat için fazla mesai ücreti ödenir. Normal çalışma saatini aşan her saat için fazla mesai ücreti ödenir, saatlik fazla mesai oranı, temel maaş ve haftalık çalışma saati değerlendirilerek temel saat ücretinin 1,25 katı olarak hesaplanır.

Her bir gemiadamına, aylık en az 103 (yüz üç) saatlik fazla mesai ücreti ödenecektir.

Her bir gemiadamının çalıştığı fazla mesai saati şirketin SMS formu BF 7.11 kullanılarak kaptan veya ilgili kısım amiri tarafından kayıt altına alınır.

Bu kayıtlar gemiadamının kontrol etmesi için her zaman ulaşılabilir olacaktır. Kayıtlar, hem kaptan ve/veya kısım amiri hem de gemiadamı tarafından imzalanarak sonlandırılır.

Takdiri kaptana ait olmak üzere; gemi güvenliğinin veya gemideki yolcu, mürettebat ya da yükün risk altında olduğu acil durumlar süresince fazladan çalışılan saatler ya da emniyet tatbikatları (role) yahut tehlike içinde bulunan başka gemi ya da kimselere yardım edilmesi için yapılan çalışma, fazla mesai ödemesi kapsamı dışındadır.

5. Tatiller

..... bayramı gibi Resmi ve Milli tüm bayramlar tatil günü kabul edilir.

6. İstirahat Süreleri

Her gemiadamının, 24 saatlik zaman dilimi içinde en az 10 saat ve her yedi günlük zaman diliminde en az 77 saat istirahati vardır.

Sözkonusu 24 saatlik zaman dilimi, gemiadamının serbestçe geçireceği kesintisiz en az 6 saatlik zaman dilimi sona erip çalışmaya başladığı anda başlar.

İstirahat zamanları arasında kalan çalışma süresinin 14 saati aşmaması ve istirahat zamanlarından birinin en az 6 saat uzunluğunda olması şartıyla günlük istirahat süreleri azami ikiye bölünebilir.

Gemideki her mevki için, denizde ve limanda çalışma programı ile asgari istirahat saatlerini ayrıntılı biçimde gösteren, geminin dilinde (Türkçe) ve ingilizce hazırlanmış tabloyu BF 7.11A gemi üzerinde ulaşılabilecek bir yerlere asılacaktır.

Bu maddede belirtilenlerden hiçbirinin; geminin, gemide bulunan insanların ve yükün acilen güvenliğini sağlamak ya da tehlike içindeki bir başka gemi veya kimselere yardım etmek için gereken süre boyunca kaptanın gemiadamını çalıştırma hakkına kısıtlama getiremez. Böylesi bir durumda kaptan, çalışma ve istirahat saatleri çizelgesini askıya alabilir ve gemiadamından olağanüsü durum ortadan kalkıncaya kadar gereken süre zarfında çalışmasını isteyebilir. Gemideki normal düzen tekrar sağlandıktan sonra en kısa zamanda kaptan, çizelgeye göre istirahat saatlerinde çalışmış olan gemiadamları için uygun istirahat süresi temin eder. Buna ilaveten, öncelikli operasyonel koşulları kapsayan STCW gerekleri uygulanır.

30 dakikadan daha kısa olan molalar, istirahat süresi olarak kabul edilmez.

Acil durum tatbikatları, ulusal yasa ve nizamnameler ya da uluslararası sözleşmelerin tayin ettiği tatbikatlar, istirahat süresini asgari düzeyde ihlal edecek ve aşırı yorgunluğa neden olmayacak şekilde yürütülecektir.

Makina dairesinde devamlı vardiya tutulmayan UMS (Unmanned Machinery Spaces) gemilerde, çalışanların sorumlu olduğu zaman dilimleri belirlenirken, benzer biçimde, istirahat süresini asgari düzeyde ihlal edecek ve aşırı yorgunluğa neden olmayacak şekilde yürütülecek ve istirahat zamanının çağrılar ile bölündüğü durumları telafi edecek yeterli istirahat verilecektir.

Gemiadamlarının günlük istirahat saatlerinin kaydı, bu madde ile uyumlu olup olmadığı kontrol edilebilecek şekilde tutulur.

7. Maaşlar

Her bir gemiadamının asgari maaşı, tarafların mutabık olduğu bu sözleşmede yer alan maaşa göre hesaplanır. Gemiadamı maaşından yalnız geçerli yasal kesintiler ile bu sözleşme ile kayıt altına alınan ve/veya gemiadamı tarafından yetki verilen kesintiler yapılabilir.

Gemiadamı kesintiler yapıldıktan sonra, US Dollar para birimi üzerinden maaş dökümü ile beraber net maaşını her takvim ayının sonunda alma hakkına sahiptir.

Gemiadamı tarafından tahsil edilemeyen maaşlar hesaplarında birikir.

Maaşlar hesaplanırken, bir takvim ayı için 30 gün esas alınır.

İşe yeni başlayanların ücreti, başladığı gün itibarıyla günlük hesap edilmek suretiyle tespit olunur ve takip eden ayın 20. gününe kadar ödenir. Sonraki aylar tayin olunan aylık ücret, hak edilen ayı takip eden ayın 20. gününe kadar ödenir.

8. Tahsisat Bildirimi

Bu sözleşme kapsamındaki her gemiadamı, kendisine bildirilen kesintiler dışındaki temel maaşının %80'ine varan kısmının aylık aralıklarla ödenebilecek biçimde tahsis edilmesini isteyebilir.

9. Ücretli izin

Her gemiadamı, herhangi bir sebeple iş akdi fesh olduğunda, çalıştığı her ay için 7/5 günlük ve daha kısa süreler için çalıştığı gün oranında ücretli izin ödeneğine hak kazanır.

İzin ücreti, gemiadamının iş bu kontratının ilk sayfasında belirtildiği şekilde kontrat bitiminde ödenir.

10. Yaşamsal İhtiyaçların Karşılanması

Gemide iâşe ve/veya ikamet imkânı sağlanamıyorsa, şirket münasip kalitede iâşe ve/veya ikamet sağlamakla mükelleftir.

11. Vardiya Tutma

Seyirde ve gerekli görüldüğü takdirde limanda, mümkün olduğunca üçlü vardiya düzeni uygulanır.

Kimlerin vardiyaya, kimlerin günlük çalışmaya tahsis edileceği kaptanın takdir yetkisindedir.

Konuya dair ulusal ve uluslararası kural ve nizamlar gereği havanın karanlık olduğu saatler ve buna ek olarak kaptan ya da vardiya zabitanın gerekli gördüğü durumlarda, seyir vardiyasında vardiya zabitanına yardımcı olmak üzere bir gözcü tayin edilecektir.

12. Personel Donatımı

Gemi, emniyet içerisinde çalışabilmesi ve gerek duyulduğunda üçlü vardiya sisteminin yürütülebilmesi için geminin asgari donatım sertifikasının altında personelle donatılmaz.

13. Eksik Personel Tahsisi

Herhangi bir sebepten ötürü, kabul olunan personel tahsisinde eksiklik yaşandığırsa, eksiklik yaşanan kategoriye ait herhangi bir ikramiye, eksikliğin etkilediği departmanın diğer mensuplarına ödenmez. Gemi bir sonraki limanı terk etmeden önce eksikliğin giderilmesi için her türlü gayret sarf edilmelidir.

14. Savaş, Askeri Operasyon ya da Yüksek Risk Bölgesinde Çalışma

Şirket işe alım sırasında, geminin herhangi bir Savaş ya da Askeri Operasyon bölgesine gidip gitmeyeceği konusunda veya böyle bir bölgeden geçilmesinin olası olup olmadığı hususunda gemiadamını bilgilendirecektir. Bu türden bir durumun gemiadamının gemide görevli olduğu sırada gerçekleşmesi halinde, Şirket derhal gemiadamına bildirimde bulunmalıdır.

Şayet gemi Savaş, Askeri Operasyon Bölgesine girerse:

Gemiadamının maluliyet ya da ölümü halinde tazminatı iki kat fazla oranda ödenir.

Gemiadamına Savaş/Askeri Operasyon Bölgesinde kaldığı süre boyunca hiçbir ikramiye ödenmez.

Gemiadamının korsanlık veya kaçırılma türünden bir olay sonucunda alıkonması veya çalışamaz hale gelmesi durumunda, gemiadamının salıverilmesini takiben memleketine veya işe alındığı yere dönmesine kadar veya Şirket'in işakdinden kaynaklı yükümlülükleri sona erene kadar iş akdi ve hak edişleri devam eder. Bu süre boyunca süren haklar, özellikle maaşın tam olarak ödenmesini ve işakdinden doğan diğer hakları içerir. Şirket tutsak konumdaki gemiadamları için korunma, barınma, iâşe, tıbbi yardım ve gerektiğinde diğer konularda destek sağlamak için her türlü çabayı gösterecektir.

Gemiadamının Savaş, Askeri Operasyon ya da Yüksek Risk Bölgesinde Çalışma süreci için finansal güvence geminin PandI Klübü tarafından klüp kurallarına göre teminat altına alınmıştır.

15. Personele Ait Kişisel Eşyalar

Gemiadamı, gemide çalıştığı sırada; hırsızlık, emanete hıyanet ya da gemiadamının kendi hatasından kaynaklanan kayıp ve hasarlar hariç tutulmak koşuluyla, beklenmedik deniz kazası, karaya oturma ve geminin terk edilmesi sonucunda ya da yangın veya çatışmadan kaynaklanan, kişisel eşyaların kısmen veya tamamen kaybı ya da tahribatı durumunda, geminin koruma ve tanzim sigortası kapsamındadır. Gemiadamı, kayıp eşyalara ilişkin verdiği bilgilerin mümkün olduğu kadarıyla doğru olduğunu tasdik eder.

Şirket, hasta, yaralı veya merhum gemiadamlarına ait gemide kalan eşyaların himaye altına alınması ve kendilerine ya da en yakınlarına teslim edilmesi için gerekli tedbirleri alacaktır.

16. İş Akdinin Feshi

1. Aşağıdaki durumlarda iş akdi kendiliğinden fesih olur:

- a) Bu iş aktinde tanımlanan, kararlaştırılmış çalışma döneminin sona ermesi durumunda;
- b) Yapılan sağlık muayenesini takiben hastalanma veya yaralanma nedeniyle işten ayrılma durumunda.

2. Şirket, aşağıdaki durumlarda gemiadamının iş akdini feshedebilir:

- a) Gemiadamına en az 7(yedi) gün önceden yazılı bildirimde bulunmak suretiyle;
- b) Gemiadamının, Madde 18 uyarınca iş yükümlülüklerini yerine getirme konusunda ciddi bir kusuru saptanır ise;
- c) Geminin bütünüyle zayi olması veya en az bir ay olmak üzere kesintisiz bir süre için atıl kalması ya da geminin satılması durumunda.

3. Kaptan/Şirket, aşağıdaki durumlarda gemiadamının iş akdini derhal feshedebilir:

Gemi Kaptanı/Şirket aşağıdaki maddelerden bir tanesinin vukuu bulması halinde Gemiadamının kontratını tazminatsız tek taraflı olarak feshedip derhal veya uygun limanda işine son verebilir.

- a) Herhangi bir Limanda geminin hareketinden önce gemiye dönerek hizmete girmemesi veya gemiye hiç dönmemesi halinde.
- b) Gemide hizmet görmesi, tutukluluk, hapis veya gemide çalışmaktan men olunması gibi sebeplerle imkansız bir hal alması halinde.
- c) İşveren veya Vekiline veya Gemideki Amirlerine karşı denizcilik kural ve teammüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi halinde.
- d) İşveren veya Vekiline veya Gemideki Amirlerine karşı kanuna, hizmet sözleşmelerine sair iş ve çalışma şartlarına aykırı hareket etmesi.
- e) Madde 2 de tanımlanan görevlerini yerine getirmekte yetersiz kalması halinde.
- f) Gemiadamının davranışları gemi emniyetini tehlikeye sokuyor veya emir-komuta zincirini aksatıyorsa
- g) Gemiadamı kanunsuz grev yaparsa ve/veya gemiye izinsiz bir şekilde katılıyor veya dönüyorsa
- h) Alkollu içecek, uyuşturucu, narkotik, silah, cephane yada diğer tehlikeli maddeleri kullanıyor veya bulunduruyorsa.
- i) Kasden bulunulan ülke ve/veya Limanın yerel kurallarına uymaması.
- j) Şirket kural, Genel Yönetmelik, talimatname ve politikasına uymaması.

- k) Kasıtlı olarak gemiye ve yüke hasar ve/veya zarar vermesi.
- l. Kumar, Kaçakçılık veya insan kaçırma gibi kanun dışı işlere karışır.
- m) Disiplin ve ahlak kuralları dışında davranıp, gemide sukunet ve çalışma ortamını engelleyici rahatsız edici davranışlarda bulunursa.
- n) İş müddeti içerisinde işin başında bulunmamak.
- o) Görev yerinde ve tayin edilen görevde bulunmamak, görev ve nöbetini başkasına devretmek.
- p) Görevini düzgün yürütmemek, işi savsatmak
- q) Amirlerin kanun, örf ve adet ve usullerine uygun olarak verdikleri emirlere itaat etmemek.
- r) Diğer Gemiadamları ile iyi geçinmemek ve kavga etmek.
- s) İşe gelmesine mani olan özürünü derhal bildirmemek, bir gün evvelden izin almadan işine gelmemek veya geç gelmek.
- t) Her ne sebeple olsun yapılması gereken bir iş için ilgililerden para istemek, almak ve bunu sağlayacak bahane ve çarelere başvurmak.
- u) Gemilerde ve deniz vasıtalarında yapılacak her türlü arama ve kontrolden kaçınmak.
- v) İş yerinin veya amirinin veya astlarının şeref ve itibarına veya namusuna halel getirecek sözler söylemek ve hareketlerde bulunmak
- w) Temaruz etmek ve hastalık bahanesiyle işten kaçmak.
- x) İşverenin itibarını zedeleyecek söylentiler çıkarmak ve yanlış haberler yaymak ve işi dolayısıyla bildiği işverene ait bilgileri ifşa etmek.
- y) Kasten işverene iat bir evrakın kaybolmasına sebebiyet vermek, asıl ve kopyalarını yetkili olmayanlara vermek ve herhangi bir şekilde bu evrakta sahtecilik yapmak
- z) Ar ve icabı gerektiren ahlaka aykırı hareketlerde bulunmak.
- aa. Her ne suretle olursa olsun kamaralara izinsiz misafir almak.
- bb. Gemiadamı şirkette belirtilen zamanda işe başlamazsa işveren veya vekili veya Kaptan mukaveleyi derhal fesh etmeye yetkilidir.
- Bu şekilde mukavelesi fesh edilen gemiadamı varsa aldığı avansı iade etmek ve 16.5 maddede belirtilen tazminatı ödemek zorundadır. Avans ve tazminat ödenmedikçe gemiadamının cüzdanı iade edilmeyecektir.
- Yukarıdaki maddelerden biri vukuu bulduğunda İşveren veya temsilcisi veya Kaptan, tek taraflı olarak bildirimsiz ve tazminatsız iş bu sözleşmeyi fesh edebilir. Bu sözleşme yukarıda bahsedilen maddelerden biri sebebiyle fesh edilirse, 16.5 madde içeriği uygulanır.
4. Bu Sözleşme kapsamına giren gemiadamı, aşağıdaki durumlarda iş akdini feshedebilir:
- a) Gemi kaptanına veya şirkete, bir ay önceden yazılı bildirimde bulunmak suretiyle;
- b) Gemi tutuklanır ve bu tutukluluk hâli 30 günü bulursa;
- c) Mutabık olunan bir şikâyet prosedürünün başlatılmış olmasına karşın, şirketin bu sözleşmenin şartlarına uygun davranmaması halinde.
- İş akdi süresi dâhilinde, şirketin gemiadamını, aynı donatamın veya işletmecinin sahibi ya da iştiraki mülkiyeti olduğu başka bir gemiye aynı görev, aynı maaş ve tüm diğer haklarıyla birlikte, transfer etmesi halinde fesih sebebi oluşmaz.

5. Diğer Şartlar

Eğer Gemiadamı yukarıda belirtilen Kontrat bitim tarihinden önce hangi sebeple olursa olsun kendi isteği ile veya kontrat tarihi bitmiş dahi olsa yerine yeni personel gelmeden gemiyi terk ederse mukavelesini tek taraflı olarak fesh etmiş sayılacak ve kendi dönüş masraflarını (Yol, Otel, ayrılış işlemleri sebebiyle doğabilecek olan tüm masrafları) ve yerine katılacak olan personelin katılım masraflarını (Yol, Otel katılım işlemleri sebebiyle doğabilecek olan tüm masrafları) karşılayacağını şimdiden kabul ve taahhüt eder. Bu durumda kontratını tek taraflı olarak fesh ettiğinden dolayı 1 aylık ücretini de Tazminat olarak vermeyi kabul ve taahhüt eder.

İş akdi süresi dâhilinde, Şirketin gemiadamını, aynı donatanın veya işletmecinin sahibi ya da iştiraki mülkiyeti olduğu başka bir gemiye aynı görev, aynı maaş ve tüm diğer haklarla, ikinci geminin aynı ya da benzer sefer programına sahip olması koşuluyla, transfer etmesi halinde fesih sebebi oluşmaz. Transfer esnasında herhangi bir hak ve kazanç kaybı oluşamaz ve Şirket transfer işlemi için ve transfer süresince oluşan tüm giderler ile harcırahı karşılamakla yükümlüdür.

Ayrıca Gemiadamı şirket disiplin, şikayet ve ödül yönetmeliğini ve bu yönetmeliğin yaptırımlarını kabul etmiştir.

17. Yurda iade

Yurda iade, gemiadamının rahatı için makul gereksinimler ve ihtiyaçlar gözetilecek şekilde gerçekleştirilir.

Gemiadamının normal sebeplerle yurda iadesi süresince, iş akdinin imzalandığı şirketin merkez ofisine ulaşana kadar oluşan aşağıdaki masrafları şirket karşılar:

- a. gemiadamının gemiden ayrılıp, yurduna ya da sözleşmenin imzalandığı yere varıncaya dek geçen süre için aylık temel maaşı;
- b. yurda iade gerçekleşene kadar gemiadamının barınma ve yiyecek masrafları;
- c. seyahat süresince gerçekleşecek makul tutardaki yolculuk seyahat ve harcırah masrafları;
- d. gemiadamının ücrete tabi olmayan miktar dâhilindeki kişisel eşyalarının, şirket ile mutabakata varılan nakliyeciler tarafından taşınması.

İş akdinin Madde 16.2(b) itibarıyla fesholması koşulu da dahil, iş akdinin feshi ile birlikte gemiadamı, Madde 16 itibarıyla masrafları Şirket tarafından karşılanarak yurda iade hakkına sahiptir.

18. Kasıtlı Zarar

İşten çıkarma için meşru bir gerekçe oluşturacak biçimde, gemiadamının iş yükümlülüklerini yerine getirmekte kasti kusuru bulunması halinde, işten çıkarma öncesinde, işten çıkarma nedeni olan kasti kusuru açıkça belirten yazılı bir bildirimde bulunmak şartıyla şirket, gemiadamının işine son verebilir.

Bu madde uyanca gemiadamının işine son verilmesi halinde, şirket, doğrudan gemiadamının kanıtlanmış kasti kusuru sebebiyle maruz kaldığı masraflar ile gemiadamının yurda iade masraflarını gemiadamının maaş bakiyesinden tazmin etme hakkına sahiptir. Ancak bu masraflar, işten çıkarılan gemiadamının yerini alacak yeni personelin temin edilmesi masraflarını içermez.

Bu Sözleşme uyarınca, aşağıdaki durumlarda, gemiadamının denize açılma emrine riayet etmemesi, gemiadamının iş yükümlülüklerinin ihlal etmesi biçiminde kabul edilemez:

- a) Geminin denize elverişsiz ve sertifikalarının bitik olması;
- b) Herhangi bir sebepten ötürü geminin denize açılmasının kanunlara aykırı olması;
- c) Gemiadamının şirket aleyhinde, bu sözleşmenin yerine getirilmesine ilişkin gerçekçi şikâyetleri bulunması ve gemiadamının şirket şikâyet prosedürlerini tam olarak yerine getirmiş olması;
- d) Gemiadamının, savaş ya da askeri operasyon bölgesine hareket etmeyi reddetmesi.

19. Tıbbi Müdahale

Gemiadamı gerekli durumlarda, ağırlı diş tedavisinde ve acil durumlarda tıbbi müdahale ve tedavi görme hakkına sahiptir.

Hastalık veya yaralanma nedeniyle yurtdışında hastaneye kaldırılan gemiadamının tedavisi bitene veya yurda iadesi Madde 17'a uygun olarak gerçekleşene değin (hangisi daha erken gerçekleşirse) hastane masrafları da dâhil olmak üzere tüm tedavi masrafları Şirket tarafından karşılanır.

Sağlığına kavuşmaksızın, hastalanma ya da yaralanma nedeniyle yurda iade edilen gemiadamı, masrafları şirket tarafından karşılanmak üzere tıbbi müdahale (hastaneye yatırılma dâhil) görme hakkına sahiptir:

a. hastalık durumunda, tatmin edici sağlık raporlarının sunulması kaydıyla, yurda iade sonrası azami 130 güne kadar;

b. yaralanma durumunda, tıbbi müdahalenin gerekli olduğu süre boyunca ya da gemiadamının daimi maluliyeti hususunda Madde 21'e uygun olarak tıbbi hüküm oluşuncaya kadar.

c. yurda iadeyi takip eden durumlarda, gemiadamının tıbbi bakım masraflarını kendisinin karşılamak durumunda kaldığı hallerde, Madde 19.3 (a) uyarınca gemiadamları hak taleplerini, 6 ay içinde gerçekleştirmelidirler. Bu süre istisnai koşullar söz konusu olduğunda uzatılabilir.

Gerektiğinde şirketin tayin ettiği doktor tarafından onaylanarak sunulan kabul edilebilir sağlık raporları, tıbbi müdahale hakkını sürdürmek için kanıt niteliği taşır. Gemiadamı tarafından atanan veya adına hareket eden doktorla ihtilaf doğması halinde, Şirket ve Sendikanın birlikte belirleyeceği bir üçüncü doktor atanır ve bu üçüncü doktorun vereceği karar nihai ve bağlayıcıdır.

Gemiadamının tıbbi müdahale için finansal güvencesi, geminin P and I klübü tarafından, klüp kurallarına göre teminat altına alınmıştır.

20. Hastalık Ödeneği

Gemiadamı, hastalık ya da yaralanma nedeniyle herhangi bir limanda gemiden ayrıldığında, Madde 17'de belirtildiği üzere, masrafları şirket tarafından karşılanarak yurda iadesi yapılır.

Yurda iade edildikten sonra hastalığı devam eden gemiadamına, şirket tarafından yapılan sosyal sigorta kapsamında işsizlik ve hastalık ödeneği yapılır. Hastalık ödeneği, için gecikmeye mahal vermeksizin temin edilen geçerli tıbbi raporlar gereklidir.

21. Maluliyet

Gemiadamının gemiye gidişi veya gemiden ayrılışı esnasında gerçekleşen kazalar ile gemiadamının bu sıfatla çalışma kabiliyetinin azalmasına yol açan kazalar dâhil olmak üzere, şirket tarafından istihdam edildiği dönemde kusuru bulunsun bulunmasın, kaza sonucu daimi maluliyete uğrayan gemiadamı şirketin sağladığı sosyal sigorta kapsamında hastalık ödeneğine ilaveten tazminat alma hakkına da sahiptir.

Gemiadamının maruz kaldığı maluliyet, şirketin tayin edeceği bir doktor tarafından onaylanır. Gemiadamı tarafından veya gemiadamı adına tayin edilen doktorun verilen hükümle ihtilafa düşmesi halinde, şirket ve gemiadamının müşterek belirleyeceği üçüncü bir doktor atanır ve bu doktorun vereceği karar her iki taraf için nihai ve bağlayıcı olur.

22. Can Kaybı - Hizmet Sırasında Ölüm

Bir gemiadamının istihdam edildiği süre zarfında, doğal sebeplerden kaynaklanan can kaybı, gemiye katılırken ve ayrılırken yaptığı yolculuk sırasında ya da deniz tehlikesi veya benzeri tehlikelerden kaynaklanan can kaybı da dâhil olmak üzere, herhangi bir nedenden ölümü halinde şirket sağladığı sosyal sigorta kapsamında, gemiadamının tayin edilmiş vârislerine, ebeveynin bakmakla yükümlü olduğu 18 yaşın altındaki her bir çocuğuna Ulusal iş yasalarına göre tazminatı öder. Şirket, masrafları kendisine ait olmak üzere gemiadamının naaşını evine veya ailesinin talep ettiği yere gönderir ve makul defin masraflarını karşılar. Gemiadamı vâris tayin etmemişse, yukarıda belirtilen tazminat, Gemiadamından kalan mirasın idaresi için yasa ya da öteki usullerle yetkili kılınmış kişi veya teşekküle verilir.

23. Sigorta Teminatı

Şirket, bu anlaşmanın maddelerinden kaynaklanan olası kefaletler ve yükümlülüklerin karşılanması için uygun sigortayaptıracaktır.

Armatörler; ulusal hukuk, denizcilerin iş sözleşmesi veya toplu sözleşme ile belirlenen, ölüm veya bir iş kazası, hastalık veya tehlike nedeniyle denizcilerin uzun süreli sakatlık halinde tazminat sağlamak için finansal güvenlik sağlayacaktır.

24. İaşe, Barınma, Yatak, Sosyal ihtiyaçlar, vb.

Şirket asgari olarak, barınma, dinlenme-eğlence, iaşe, yiyecek içecek sağlama gibi hizmetleri, ILO Denizcilik çalışma sözleşmesi 2006 (*Maritime Labour Convention-MLC*) konvensiyonu 3. başlık ile belirlenen standartlar uyarınca ve MLC'de yer alan yönergeler'i tam olarak gözeterek tedarik eder. Şirket, buna ek olarak gemi mutfağını, yemek pişirme işi için gereken olağan her tür teçhizatla donatır. Barınma koşulları genel itibarıyla, mürettebatın barınması hususuna dair ilgili ILO belgelerinde kapsam altına alınan kriterlere uymalıdır.

25. Kişisel Koruyucu Donanımlar

Şirket, ISM/IMO nizamnameleri veya ilave teçhizat belirleyen yürürlükteki diğer ulusal nizamnameler gereğince, gemiadamlarının gemide hizmet verirken kullanacakları kişisel koruyucu cihaz ve kıyafetleri tedarik eder.

Şirket, gemiadamlarına yaptıkları işin mahiyetine uygun kişisel koruyucu donanımları temin eder.

Gemiadamları, yapılacak herhangi bir işin taşıdığı tehlikeler ve muhtemel risklere karşı koruyucu donanımları kuşanmak zorundadır.

Gemiadamı, kendisine teslim edilen koruyucu donanımın uygun kullanımı ve bakımından sorumludur ve hem kendisinin hem de diğer gemiadamlarının güvenliği açısından yanlış veya amaç dışı kullanmamalıdır. Kişisel koruyucu donanımlar şirketin mülkiyetindedir. Koruyucu donanımlara zarar verilmesi halinde 14.madde işletilir.

26. Gemi Emniyet Komite Toplantısı

Şirket, güvenlik yönetimi sisteminin bir parçası olarak, ILO Gemide ve Denizde ve Limanda Kaza Önleme Uygulama Esasları (*Code of Practice on Accident Prevention on Board Ship at Sea and in Port*) tarafından belirlenen hükümler uyanca gemide bir İş Güvenliği ve Sağlığı Komitesi'nin kurulmasını sağlar.

Şirket, ISM Kuralları gereğince, şirketin yönetim kademesinin en üst mercilerine doğrudan erişime sahip bir veya birden fazla kara personeli yetkilendirerek, şirket ile gemidekiler arasında doğrudan bir bağ oluşturur. Şirket, aynı zamanda gemi üzerinde, şirketin iş güvenliği ve sağlık prensipleri ve programının uygulanmasından sorumlu olacak yetkin bir zabıt tayin edecektir. Bu zabıt, aşağıdaki konularda gemi kaptanının vereceği talimatları uygulayacaktır:

- a) Personelin iş güvenliği bilincinin yükseltilmesi;
- b) İş güvenliği konusunda kendisine iletilen şikâyetlerin incelenmesi, iş güvenliği ve sağlık Komitesine ve gerektiğinde şikâyet sahibine rapor edilmesi;
- c) Meydana gelen kazaların incelenmesi ve benzer kazaların tekrar etmemesi için gereken uyarıların yapılması; ayrıca
- d) İş güvenliği ve sağlık denetimlerinin gerçekleştirilmesi.

Şirket, gemi personelinin Gemi İş Güvenliği ve Sağlık Komitesine katılmak üzere kendi arasından bir iş güvenliği temsilcisi seçme hakkını kabul eder.

27. Eşitlik

Her gemiadamı, cinsiyet, ırk veya nasıl bir nedene dayanırsa dayansın, taciz ve zorbalığın olmadığı bir ortamda çalışma, yetişme ve yaşama hakkına sahiptir. Şirket, bu kuralın ihlalini, gemiadamı tarafından ciddi bir görev suistimali olarak değerlendirecektir.

28. Feragat ve Hak Devri

Şirket, feragat, hak devri veya başka bir suretle, gemiadamının bu sözleşmenin şartlarına aykırı taahhüt veya kabullerde bulunduğu, ya da gemiadamı olarak bu sözleşme kapsamında çalışmasından doğan maaş (ödenmemiş maaşlar dâhil) ve diğer kazançlarını şirkete, şirket görevlilerine veya temsilcilerine iade etmesine yol açacak türde bir belgeyi imzalamasını talep edemez veya isteyemez; Şirket hâlihazırda var olan bu tür belgelerin kanunen geçersiz ve hükümsüz olduğunu kabul eder.

29. Sözleşmenin ihlali

Şirketin veya gemiadamının bu sözleşmeyi açıkça ihlal etmesi halinde, söz konusu haksızlığın telafi edilmesi için heriki tarafın da kanuni yollara başvurma hakkı saklıdır.

SEAFARER
OWNERS/MANAGERS/MASTER

		SAFETY MANAGEMENT SYSTEM		F 0601g	
SEAFARER'S EMPLOYMENT AGREEMENT					
Top Copy : Seafarer İlk Sayfa : Gemiadamına		2nd Copy : Ship's File 2.Sayfa : Gemiadamına		3rd Copy : Company File 3.sayfa :Şirket Dosyası	
Date Tarih		and agreed to be effective from : tarihinde imzalanan bu sözleşmenin yürürlük tarihi			
THE SEAFARER / GEMİ ADAMI					
Surname Soyadı		Name Adı			
Full home address Açık ev adresi					
Position Görevi		Medical certificate issued on Sağlık belgesinin alındığı tarih			
Estimated time of taking up position Tahmini göreve başlama tarihi		Port where position is taken up Gemiye katıldığı liman			
Nationality Uyuşu		Passport no Pasaport no			
Date of Birth / Place Doğum tarihi / Yeri					
Destination of Repatriation Gemiden ayrıldığında gideceği ülke/sehir					
THE EMPLOYER / İŞVEREN					
Name Adı					
Address Adresi					
THE SHIP / GEMİ					
NAME ADI				IMO No.	
Flag Bayrağı		Port of Registry Sicil Limanı			
TERMS OF THE CONTRACT / SÖZLEŞME ŞARTLARI					
Period of Employment Sözleşme Süresi		Basic hours of per week Haftalık normal çalışma süresi		Overtime Rate Fazla mesai rayıcı	G.O.T.- Hours
Months Ay		Hours /week Saat / Hafta			
Basic monthly wage Aylık taban ücret	Monthly overtime Aylık fazla mesai	Bonus for completion of contract Bonus	Leave Pay 7 days / month İzin paası 7 gün /ay	Seniority or Bonus Senyorita veya ikramiye	Total Monthly Pay Aylık Toplam
Social Security / Sosyal Güvenlik					To be paid with completion of the contract Kontrat bitiminde ödenecek toplam hakediş
Geliştirme Sigortası Development Insurance	Education Procect Eğitim Projesi	Social Security Program Sosyal Güvenlik Programı	Refah ve İletişim Katkı payı Contribution to welfare&Com		
1.The current ITF Uniform TCC shall be considered to be incorporated into and to form of this part of this employment contract.(Attached Annex A) 2. Bu iş akdi,yürürlükte bulunan ITF Uniform TCC ile tümlşik bir bütün oluşturur.(Ek.A da belirtilen) 2.The Ship's Article shall be deemed for all purposes to include the term of this Contract and Uniform TCC Collective Agreement.It shall be duty of theCompany to ensure that the Ship's Articles reflect these terms.These terms shall take precedence over all other terms unless terms do not contain more favorable conditions for seafarer. 2. Gemi kuralları,bu iş akdinin ve ITFUNiform TCC Toplu sözleşmesinin şartlarına her açıdanuygunluk taşımalıdır.Gemi kaidelerinin bu şartlara uygunluğunun sağlanması şirketin yükümlülüğündedir.Toplu sözleşmenin şartları gemiadamı lehine daha uygun şartlar içerilmediği sürece diğer tüm hükümlerin üzerindedir. 3.The ITF may vary theterms and conditions pf applicable ITF agreement from time to time.Terms and conditions as so varied shall form part of this Contract with effect from the date of the Variation in place the Term and Conditions current imme. 3.ITF Zaman zaman uygulanan ITF Sözleşmelerinin Maddelerinde ve Koşullarında değişiklik yapabilir.Değişikliğe tabi Madde ve Koşullar ,ilan edilen yürürlüğe giriş tarihinden itibaren iş akdine uygulanır.					
CONFIRMATION OF THE CONTRACT					
Signature of Employer / İşverenin İmzası			Signature of Employer / Gemiadamının İmzası		
PREPARED BY : DPA			APPROVED BY : GENERAL MANAGER		

ÖZGEÇMİŞ



Ad Soyad : Serap GÖKSU

Doğum Yeri ve Tarihi : Tokat – 05.05.1988

Adres : İ.T.Ü. Denizcilik Fakültesi,
Sahil Cad. Öğrenim Elemanları Binası,
34940 Tuzla İSTANBUL

E-Posta : srpgoksu@hotmail.com

Lisans : İ.Ü. Mühendislik Fakültesi
Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği