

**TİCARİ GEMİLERDE UYULMASI GEREKLİ ASGARİ NORMLARA
İLİŞKİN 147 SAYILI ILO SÖZLEŞMESİ İLE İLGİLİ ÇALIŞMA
HAYATI MEVZUATI**

M. Bülent ALPAR
KAMU-İŞ Uzmanı

I- GİRİŞ

Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO), 13 Ekim 1976 tarihinde düzenlediği 62. oturumunda, "Ticari Gemilerde Uyulması Gerekli Asgari Normlar Hakkında 147 sayılı sözleşme"yi kabul etmiştir.

Gemi adamlarının, çalışma ve yaşam koşullarının kendisine ait özellikleri olması nedeniyle, ticari gemilerde uyulması gerekli normların belirlenmesi için, özel bir düzenlemeye gerek görülmüştür.

Gemi adamları için kabul edilen ilkelerin bazıları genel niteliktedir. Bu konudaki en önemli belge kuşkusuz 1976 tarihli ve 147 sayılı sözleşmedir.

Yük gemilerinde uygulanacak ve özellikle aşağıda sayılan sözleşmenin çoğunda açıklananları kapsayan bir dizi kurallar öngörmektedir. Özellikle, bu metni onaylayan her devlet, güvenlik, sosyal güvenlik ve gemilerdeki çalışma ve yaşam koşulları konusunda yasalar yayınlamak ve bu yasaların uygulanmasını, denetimler veya diğer yollarla sağlamak yükümü altına girmektedir.¹

Gemi adamlarının çalışma yaşamları ile ilgili asgari yasal güvencelerin bazıları, 1976 yılında, ILO Genel Kurulunun 62. oturumunda kabul edilerek yürürlüğe giren 147 sayılı ILO sözleşmesi ile birlikte getirildi. Böylece gemi adamlarına ticari gemilerde uymaları gereken asgari normlar konusunda yeni standartlar kabul edilerek bir sözleşme şeklini almasının uygun olacağına karar vermiştir.

¹ Uluslararası Çalışma İlkeleri, Maya Matbaacılık, ILO Yayını, Ankara, 1983, s. 36

Çalışma hayatı mevzuatının, AB'ye uyum şartlarını da dikkate alarak Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) normlarına uygun hale getirilmesi amacıyla, onaylanmış ILO sözleşmelerinin mevzuata yansıtılması çalışmaları sürdürülmüş ve 1999 yılı sonu itibarıyla onaylanmış ILO sözleşmesi sayısı 39'a ulaşmıştır. Toplam 11 ILO Sözleşmesinin onaylanması çalışmaları devam etmektedir². Onaylanma çalışması devam eden sözleşmelerden birisi de 147 sayılı "Ticari Gemilerde Uyulması Gerekli Asgari Normlar" hakkındaki 147 sayılı ILO sözleşmesidir. Türkiye, henüz bu sözleşmeyi onaylamamıştır.

II- 147 SAYILI SÖZLEŞMENİN ÖZELLİKLERİ :

147 sayılı Sözleşme, "Öteki Özel Kategoriler" başlıklı XIII. Bölümde yer alan bir sözleşmedir. Ticari gemilerde çalışacaklara uygulanacak asgari koşullar ayrıntılı bir şekilde bu sözleşmede belirtilmiştir.

Sözleşmenin, toplam 12 maddesi ve bir eki bulunmaktadır. İlk 4 madde genel hükümlerle ilgilidir; 5. ve 6. maddeler onay ve yürürlükle ilgili olup, 7-12. maddeler ise standart son hükümlerdir. EK'de yer alan listede, gemi adamları ile ilgili 11 tane ILO sözleşmesinin listesi yer almaktadır.

III- 147 SAYILI SÖZLEŞMENİN GETİRDİĞİ DÜZENLEMELER

Bu sözleşme; birinci maddesinin birinci fıkrasında, "ticari amaçla mal veya insan taşımacılığına ya da diğer ticari amaçlara yönelik olmak üzere, özel veya kamuya ait her türlü deniz taşıtına uygulanacağını" belirterek, sözleşmenin kapsamını düzenlemiştir. İkinci fıkrası ise; bu sözleşmenin onayından itibaren iç hukukta yapılacak düzenleme ile bu sözleşme anlamında deniz taşıtının tanımını yeniden yapacaktır.

Üçüncü fıkrası ise, deniz römorkörlerini de kapsamına almaktadır.

Dördüncü fıkra, bu sözleşmenin kapsamına girmeyen gemi çeşitlerini belirtmektedir. Bu düzenlemeye göre, fıkranın a) bendinde yelkenli gemiler yer almaktadır, b) bendinde ise balık avı, balina avı veya benzer amaçla kullanılan gemiler ile c) bendinde hafif tonajlı gemiler ve petrol sondaj ve işletme platformları gibi gemilere bu sözleşme hükümlerinin uygulanmayacağını belirtmektedir. Bu gemilerle ilgili kararı, en fazla temsil kabiliyetine sahip armatör ve gemi adamı kuruluşlarıyla koordinasyon sağlamak suretiyle, yetkili makam tarafından alınması öngörülmektedir.

² Uzun Vadeli Strateji ve 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı, DPT Yayını, Ankara, 2000, s. 104, 1999 Yılı Programı, 15.11.1998 tarih ve 23524 sayılı (Mükerrer) R.G., 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 5.7.2000 tarih ve 24100 sayılı (Mükerrer) R.G..

Beşinci fıkrası ise, bu sözleşmenin herhangi bir maddesinin, sözleşmenin ekinde yer alan gemi adamları ile ilgili ILO sözleşmelerinin hükümlerinin kapsamını genişletmeyeceğini belirtmektedir.

2. maddesinin a) fıkrası bu sözleşmeyi onaylayan her üye ülkenin tescil edilmiş gemileri ile ilgili olarak; i) bendinde, gemide bulunan insanların hayatı için, mürettebatta aranan özellikler arasında yeterlilik standartları çalışma süreleri ve görev dağılımını da kapsayan güvenlik normlarının oluşturulmasının sağlanması, ii) bendinde uygun sosyal güvenlik önlemlerinin alınması, iii) bendinde ise, gemi adamları ile armatörler açısından, gemide istihdam ve yaşam şartları ile ilgili yapılacak düzenlemeler yapmasına imkan tanınmaktadır. Yapılacak bu düzenlemeler ise yasa ve yönetmelik çıkartmak ve ekde yer alan ilgili ILO sözleşmelerinin hükümleri ile paralellik sağlamayı öngörmektedir.

2. maddenin b) fıkrası ise tescil edilmiş gemilerle ilgili olarak; i) bendinde, halen iç mevzuatta yürürlükte bulunan, mürettebatın yeterliliği, çalışma süresi ve görev dağılımını da kapsayan güvenlik normlarının oluşturulmasının sağlanması, ii) bendinde iç mevzuatta düzenlenmiş bulunan sosyal güvenlik önlemlerinin alınması, iii) bendinde ise, iç mevzuatta düzenlenen ya da yargı kararları ile belirlenen, gemi adamları ile armatörler açısından gemide istihdam ve yaşam şartları ile ilgili olarak düzenlemeler yapmasına imkan tanınmasının sağlanması konularında, etkin bir şekilde yetki veya kontrol yapmayı öngörmektedir.

Aynı maddenin d) fıkrası ise, 2 bende ayrılmıştır. İ) bendinde; hükümet, armatörler ve gemi adamları kuruluşları arasında üçlü danışma sistemi ile karar verilir.

Tescil edilmiş olan gemilerde, gemi adamlarının çalıştırılmaları ve bu konudaki şikayetlerin araştırılması açısından en uygun şeklin bulunmasını sağlar, ii) bendinde; üçlü danışma sistemi ile kendi vatandaşı olan bir gemi adamının, yabancı bandıralı bir gemide çalıştırılması esnasında yapılan şikayetlerinin incelenmesi ile ilgili en uygun şeklin bulunması ve yabancı bandıralı ve tescilli gemilerde, yabancı gemi adamlarının çalıştırılması ile ilgili olarak yapılan her şikayetin yetkili makam tarafından, geminin kayıtlı olduğu ülkenin yetkili makamına en süratli bir şekilde iletilir. Bir örneği de ILO Genel Müdürüne gönderilir.

e) fıkrası ise, ülkesine kayıtlı gemilerde çalışan gemi adamlarının bu görevi yerine getirirken, bu görevin niteliklerine uygun ve bu amaçla eğitim almış olmalarını sağlamak bakımından; 1970 tarihli "Gemi Adamlarının Mesleki Eğitimi Hakkında Tavsiye Kararı"nın gözönünde bulundurulur.

Kamu-İş; Cilt: 6 Sayı : 2/2001

f) fıkrasında ise, ülkesine kayıtlı gemilerin onaylamış olduğu ILO sözleşmelerine, iç mevzuatın elverişli olması halinde toplu iş sözleşmelerine uygunluğunu incelemeyi, denetimler ve diğer uygun yöntemlerle araştırmayı kabul eder.

g) fıkrasında ülkesinde kayıtlı gemilerin karıştığı bütün deniz kazaları hakkında özellikle yaralanma ve ölümlü kazalar dahil olmak üzere resmi bir araştırma yapmayı ve sonucunu kamuoyuna bildirmeyi kabul eder.

Üçüncü madde de ise, bu sözleşmeyi onaylayan her üye ülke, sözleşmeyi imzalamayan bir ülkeye kayıtlı gemide çalışmanın sebep olabileceği sonuçlar hakkında vatandaşlarına bilgi verecektir. Bu sözleşmeyi onaylayan üye ülke tarafından alınan önemlerin, serbest dolaşım ilkesine aykırı olmaması gerekir.

Dördüncü maddesinin birinci fıkrası ise, bu sözleşmeyi onaylayan her üye ülke, bir gemi hakkında şikayet olması halinde veya bu gemi hakkında sözleşmede belirtilen normlara uygun olmadığına dair deliller elde etmesi halinde geminin kayıtlı bulunduğu ülkeye ve bir örneği ILO Genel Müdürü'ne bir rapor gönderebilir. Gemide güvenlik ve sağlık açısından tehdit oluşturan durumu düzeltmek amacıyla gereken tedbirleri alır.

İkinci fıkrası ise, birinci fıkra ile bağlantılı olarak, bandırası taşınan ülkenin en yakın deniz temsilciliği, konsolosluk veya diplomatik temsilciliğini hemen bilgilendirilip bir temsilcinin hazır bulunmasını isteyecektir.

Üçüncü fıkrada, "şikayet" sözcüğünün ne anlama geldiğini açıklamaktadır. Şikayet sözcüğünün, bu maddedeki tanımına göre, "ekip üyelerinden biri mesleki bir kuruluş, bir dernek, bir sendika ya da gemi ekibinin güvenlik ile sağlığı da dahil olmak üzere gemi güvenliği ile ilgili bulunan her şahıs tarafından sunulan bilgi" anlaşılmaktadır.

Beşinci maddesi ise, 147 sayılı ILO sözleşmesi için; öncelikle a) fıkrasında yeralan, "Denizde İnsan Hayatının Güvenliği'ne ilişkin 1960 tarihli Uluslararası Sözleşme" veya "Denizde İnsan Hayatının Güvenliği'ne ilişkin 1974 tarihli Uluslararası Sözleşme" ya da her iki sözleşmeyi değiştiren sözleşme, b) fıkrasında "Su Batım Çizgisi Hakkında 1966 tarihli Sözleşme", c) fıkrasında ise "Deniz Kazalarının Önlenmesine İlişkin 1966 tarihli Tüzük" veya "Deniz Kazalarının Önlenmesine İlişkin 1972 tarihli Uluslararası Sözleşmeleri, onaylamış olan ülkeler, bu sözleşmeyi de onaylayabilirler.

Bu sözleşmeyi, onaylayan devletlerin resmi onay belgelerini de ILO Genel Müdürüne göndermesi gereklidir.

Kamu-İş; Cilt: 6 Sayı: 2/2001

Altıncı maddesinde ise, ILO Genel Müdürü tarafından kaydedilen her üye devlet için bu sözleşme bağlayıcıdır. Bu sözleşme ile ilgili olarak, dünya ticaret filosunun brüt % 25 tonajına sahip en az on üye ülkenin onay işleminin öncelikle kaydedilmesinden on iki ay sonra yürürlüğe gireceğini belirterek, yürürlüğün başlangıcının nasıl olacağını açıklamıştır. Daha sonra, bu sözleşmeyi onaylayan üye ülkeler için yürürlük başlayacaktır. Bu süre ise on iki aydır.

Yedinci maddeden onikinci maddeye kadar olan maddeler, onay ve yürürlükle ilgili olanlar dışında standart son hükümlerdir.

IV- TİCARİ GEMİLERDE UYULMASI GEREKLİ ASGARİ NORMLARLA İLGİLİ ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN MEVZUAT

Ticari gemilerde uyulması gerekli asgari normlara ilişkin mevzuatı, Uluslararası ve ulusal mevzuat olmak üzere ana başlık altında inceleyeceğiz.

1- Uluslararası Mevzuat:

A) Birleşmiş Milletler Antlaşması

Birleşmiş Milletler Antlaşması, amaçlar ve ilkeler başlıklı 1. bölümünün 3. maddesinde; Ekonomik, sosyal, kültürel ve insancıl nitelikteki uluslararası sorunların çözümünde ırk, cinsiyet, dil ve din ayırımı gözetmeksizin herkes için insan haklarına ve temel özgürlüklere saygıyı geliştirip özendirme uluslararası işbirliğini gerçekleştirmek" hükmüne yer vermiş olup, aynı antlaşmanın Uluslararası Ekonomik ve Sosyal İşbirliği başlıklı 9. bölümünün 2. maddesinde ise; "Ekonomik ve Sosyal alanlarla sağlık alanındaki uluslararası sorunlarla öteki ilgili sorunların çözümünü ve Uluslararası kültürel ve eğitsel işbirliğini hedeflemek" olduğunu açıkça belirtmiştir.

a) İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi:

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi Türkiye tarafından 10.03.1954 tarih ve 6366 sayılı Kanunla onaylanarak yürürlüğe girmiştir.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin taşıdığı anlam bakımından insanlık tarihinin sayılı belgelerinden biri olduğuna şüphe yoktur. Hatta, insanlığın gelişme süreci içinde belli bir dönem noktasını simgelediği de söylenebilir. Gerçi hemen belirtmek gerekir ki, bu belge hukuk yönünden bağlayıcı bir niteliğe sahip değildir ve onu tanıyan devletlere, hiçbir hukuki yükümlülük yüklemes. Bununla beraber, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi hukuki bağlayıcılık niteliğinden yoksun da olsa, tarihi ve manevi bakımdan büyük bir değer taşır. Evrensel

Beyanname, kişinin klasik hak ve hürriyetlerini sıraladıktan sonra, onu toplum şartları içinde ele alarak ekonomik, sosyal ve kültürel haklarını açıklamaktadır.³

Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca, 1948 yılında ilan edilen İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi 23. maddesinin 1. bendinde, adaletli ve uygun koşullarda çalışma hakkını, insan hakkı olarak kabul etmiştir. Buna göre, "Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve uygun koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır". Beyannamenin herkese, ticari gemilerde uyulması gerekli asgari normları, uluslararası sözleşmeler ve iç mevzuat aracılığıyla sağladığı görülmektedir.

B) Avrupa Sözleşmeleri:

a) Avrupa Sosyal Şartı:

16.06.1989 tarihli ve 3581 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunan "Avrupa Sosyal Şartı" gemi adamlarının çalışma yaşamları ile ilgili asgari yasal güvenceleri, "Adil Çalışma Koşulları Hakkı" başlıklı 2. maddesi ve "Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı" başlıklı 3. maddesi ile sağlamıştır. Türkiye, Sosyal Şart'ın bu maddelerini henüz onaylamamıştır.

C) ILO SÖZLEŞMELERİ :

Türkiye, gemi adamları ile ilgili konularda 2 ILO sözleşmesini daha önce onaylamış olup, 147 sayılı ILO sözleşmesini onaylamak suretiyle de, ticari gemilerde uyulması gerekli asgari normları uygulamayı kabul etmiş olacaktır.

a) Trimci ve Ateşçi Sıfatıyla Gemilerde İşe Alınacakların Asgari Yaşının Tespitine Dair 15 Sayılı ILO Sözleşmesi:

15 sayılı sözleşme, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 25.10.1921 tarihinde yaptığı toplantısında kabul edilmiş olup, 20.11.1922 tarihinde ise yürürlüğe girmiştir. Türkiye, bu sözleşmeyi 02.06.1959 tarihinde yürürlüğe koymuştur. Sözleşmenin gerekçesinde; "mevzuatımızın umumi prensipleri ile ahenktaş olması, sözleşme hükümleriyle mer'i mevzuatımız arasında mubayenet mevcut" olması nedeniyle onaylandığı belirtilmiştir.⁴ Belirtilen sözleşme doğrultusunda Deniz İş Kanunu'nda herhangi bir hükme rastlanmamaktadır. Bu kanunda anılan sözleşmelerdeki düzenlemeye paralel tek hüküm, gemi adamları

³ KAPANI Münci, Kamu Hürriyetleri, Yetkin Yayınları, Ankara, 1993, s. 62-63

⁴ KAYA Pir Ali, Uluslararası Çalışma Normları ve Türk İş Hukuku Üzerine Etkileri, TÜHİS Eğitim Yayını, No: 34, Ankara, 1999, s. 73

Kamu-İş; Cilt: 6 Sayı: 2/2001

ile yapılacak hizmet sözleşmesinin muhtevasında bulunması zorunlu hususları düzenleyen 6. maddesinin 12. bendidir. Buna göre, "Trimciler ve ateşçiler ile yapılacak hizmet akitlerinde onanan sözleşmenin özeti"nin de bulunması zorunludur⁵. Sözleşme 18 yaşından küçüklerin, trimci ve ateşçi sıfatıyla gemilerde çalıştırılmayacağı hükmüne getirmektedir.

b) Deniz İşlerinde Çalıştırılacak Çocukların Asgari Yaş Haddinin Tespiti Hakkında 58 sayılı ILO Sözleşmesi:

58 sayılı Sözleşme (1936 tadili), Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 22.10.1936 tarihinde yaptığı toplantısında kabul edilmiştir. Türkiye, bu sözleşmeyi 25.05.1959 tarihinde yürürlüğe koymuştur. Sözleşmeye göre, gemilerdeki işlerde onbeş yaşından aşağı çocuklar çalıştırılmaz hükmü yer almaktadır.

2- ULUSAL MEVZUAT: A)

Kanuni Kaynaklar:

a) Anayasa:

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 35. maddesinde "Herkes, mülkiyet ve miras haklarına sahiptir. Bu haklar, ancak kamu yararı amacıyla, kanunla sınırlanabilir. Mülkiyet hakkının kullanılması toplum yararına aykırı olamaz" denilmektedir.

Nitekim 1982 Anayasası'nın 35. maddesi mülkiyet ve miras haklarını, 48. maddesi de çalışma, sözleşme ve özel teşebbüs kurma hürriyetlerini tanımaktadır. Bu maddeye göre, "herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurma serbesttir. Devlet, özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır⁶.

Bu hükümlerden anlaşılacağı üzere, 35 ve 48. maddeleri, ticari gemilerde uyulması gerekli asgari normlara ilişkin iç mevzuatın ve idari düzenlemelerin temelini oluşturmaktadır.

b) 854 sayılı Deniz İş Kanunu;

854 sayılı Deniz İş Kanunumuz, deniz ve gemilerde çalışanların çalışma şartlarına göre düzenlenmiş bir kanundur.

⁵ GÜZEL Ali, ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, Kamu-İş Eğitim Yayını, Ankara, 1997, s. 43

⁶ ÖZBUDUN Ergun, Türk Anayasa Hukuku, 3. Baskı, Yetkin Yayınlan, Ankara, 1993, s. 99

Deniz İş Kanunu denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk bayrağını taşıyan gemilerde çalışan deniz işçileri için gemi adamı deyimini kullanır (mad.1) Deniz İş Kanunu mad. 2/B uyarınca "Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere" gemi adamı denir. Kanunun bu tanımına göre, gemi adamı da hizmet akdi ile çalışmaktadır. Bu yönü ile İş Kanunu karşısında bir işçiden farkı yoktur. Ücret karşılığı bir işverene iş görmekte, bu işi işverenin emir ve direktifleri altında, yani ona bağımlı olarak sürdürmektedir. Gemi adamının diğer işçilerden ayrılan yönü ise işi bir gemide görmesidir. Bir geminin Deniz İş Kanunu'nun kapsamına girmesi ve bu gemide çalışanların gemi adamı sayılabilmeleri için, geminin denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk bayrağı taşıyan gemi olması; 100 ve daha çok grostonluk olması gerekmektedir⁷.

c) 818 sayılı Borçlar Kanunu;

22.4.1926 tarihinde kabul edilen 818 sayılı Borçlar Kanunumuzun, "Hizmet Akdinin Tarifi" başlıklı 313. maddesi, "Hizmet Akdi bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeyi taahhüt eder" hükmünü taşımaktadır. Bu maddeye göre, gemi adamlarının çalıştırılması kısmen düzenlenmiştir.

d) 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu :

Türk Ticaret Kanunu'nun 821. maddesine göre "gemi adamları"; kaptan, gemi zabıtları, tayfalar ve gemide istihdam edilen diğer kimselerdir.

Kaptan, Deniz İş Kanunu'nun 2/C maddesi uyarınca "Gemiye sevk ve idare eden kimsedir. Kaptanın zorunlu nedenlerle görevi başında bulunmaması halinde ona vekalet eden kimseye de kaptan" denir. Ayrıca, Türk Ticaret Kanunu'nun 972 ve onu izleyen maddelerinde kaptanın sorumluluklarına, görev ve yetkilerine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Bunlar arasında kaptanın kamu otoritesini temsilen sahip olduğu yetkiler de vardır. Bu nedenle kaptan, gemi adamı olarak özel bir konuma sahip olmakta ve hakkında Deniz İş Kanunu hükümlerinin yanı sıra Türk Ticaret Kanunu hükümleri de uygulanmaktadır. Böylece kaptan, sadece işverene ilişkileri bakımından Deniz İş Kanunu kapsamına giren bir gemi adamı sayılır⁸.

Gemide istihdam olunan (diğer) kimseler tabirinden ancak belli bir süre hizmet akdiyle bağlı olarak gemide veya istisnaen gemiyi çeken römorkörde çalışan kimseler anlaşılmalıdır. Görülen hizmetin teknik bir iş olması şart değildir. Yolcu gemilerindeki ahçıbaşı, garson, şef garson, kamarot, müzisyen, berber,

⁷ ULUCAN Devrim, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, İstanbul, 1996,1. Cilt, s. 277

⁸ ULUCAN Devrim, a.g.e, s. 277

kadın ve erkek çamaşırcılar, ütücü ve temizleyiciler, balıkçı gemilerindeki balıkçılar, gemide istihdam edilen diğer kimseler grubuna girerler⁹.

e) 4922 sayılı Denizde Can ve Mal Koruma Hakkındaki Kanun :

14.6.1946 tarih ve 6333 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren bu Kanun'un amacı uygulanışı bakımından; i) denizde kürekten başka aletle yola çıkabilen her araca adı, tonilatosu ve kullanma amacı ne olursa olsun "gemi", ii) menfaat sağlamak kasdıyla denizde kullanılan her gemiye "ticaret gemisi", iii) 12'den fazla yolcu taşıyan her ticaret gemisine "yolcu gemisi", iv) Kaptan ve diğer gemi adamları gemiyi donatan ile işletenin çoluk-çocuk memurları, taşınan hayvanların çobanları ve mücbir sebeplerden yahut kaptanın denizde can kurtarma ödevinden dolayı gemiye alınan kimseler dışında, gemide navlunlu-navlunsuz taşınan herkese "yolcu" denir, demek suretiyle ticari gemilerde uygulanacak asgari normların kimselere uygulanacağını düzenlemiştir.

B) Diğer Kaynaklar:

a) Gemi Adamlarının Yeterliliği ve Sayısı Hakkında Tüzük :

26 Ağustos 1986 tarih ve 19203 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren bu tüzüğün amacı, Gemi adamlarının yeterliliği ve sayısı hakkında Tüzüğe göre, "Kaptan, geminin sevk ve idaresinde görevli ve belirli ehliyeti haiz olan kimsedir"¹⁰ demek suretiyle, Denizde Can ve Mal Koruma Hakkında Kanunu'nun uygulanmasına yönelik usulleri ve esasları düzenlemektir.

b) Ticaret Gemilerinin Teknik Durumları Hakkında Tüzük :

15 Nisan 1948 tarih ve 6884 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren bu tüzüğün amacı, ticaret gemilerinin tahsis edildikleri işler ve yapacakları yolculuklara göre teknik durumları bu tüzük hükümlerine uygun olması halinde yolculuğa elverişli sayılacaktır, demek suretiyle, Denizde Can ve Mal Koruma Hakkındaki Kanun'un 3. ve 6. maddelerine göre çıkartılmış olup, uygulamaya yönelik usulleri ve esasları düzenlemektedir.

SONUÇ:

Gemi adamlarını Çalışma yaşamları ile ilgili asgari yasal güvencelerin bazıları, 1976 yılında ILO Genel Kurulunun 62. oturumunda kabul edilerek yürürlüğe giren 147 sayılı ILO sözleşmesi ile birlikte getirildi. Böylece gemi adamlarına ticari gemilerde uymaları gereken asgari normlar konusunda yeni

⁹ ÇEVİK Orhan Nuri, Türk Ticaret Kanunu, Seçkin Kitabevi, Ankara, 1985,1. Cilt, s. 972

¹⁰ ULUCAN Devrim, a.g.e., s. 277

Kamu-İş; Cilt: 6 Sayı: 2/2001

standartlar kabul edilerek bir sözleşme şeklini almasının uygun olacağına karar vermiştir. Türkiye'nin yeni uluslararası sözleşme onaylama çalışmaları kapsamında 147 sayılı ILO sözleşmesi, T.B.M.M. Genel Kurulunun yeni yasama döneminde, onaylanma sırası bekleyen sözleşmelerindedir.

Ülkemizde mevcut düzenleme, Deniz İş Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu ile diğer kanunlar ve tüzükler'de yer almaktadır. Buna göre ticari gemilerde uyulması gerekli asgari normların tespiti ve denetlenmesi önemli bir konu olmaktadır.

147 sayılı sözleşme, Türk Çalışma Hayatı açısından T.B.M.M.'nce onaylanması ile birlikte iç hukukumuza uyum bakımından bazı düzenlemelerin yapılması kaçınılmaz olacaktır. Yapılacak bu düzenlemeler ise, Türk Deniz Ticareti açısından olumlu gelişmelere sebep olacaktır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

ÇEVİK Orhan, Türk Ticaret Kanunu, Seçkin Kitabevi, Ankara, 1985

GÜZEL Ali, ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, Kamu-İş Eğitim Yayını, Ankara, 1997

KAPANİ Münci, Kamu Hürriyetleri, Yetkin Yayınları, Ankara, 1993

KAYA Pir Ali, Uluslararası Çalışma Normları ve Türk İş Hukuku Üzerine Etkileri, Tühis Eğitim Yayını No: 34, Ankara, 1999

ÖZBUDUN Ergun, Türk Anayasa Hukuku, 3. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 1993

ULUCAN Devrim, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, İstanbul, 1996

UZUN VADELİ STRATEJİ ve 8. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI, DPT Yayını, Ankara, 2000

ULUSLARARASI ÇALIŞMA İLKELERİ, Maya Matbaacılık, ILO Yayını, Ankara, 1983

1999 YILI PROGRAMI, 15.11.1998 tarih ve 23524 sayılı (Mükerrer) R.G.

8. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI, 5.7.2000 tarih ve 24100 sayılı (Mükerrer) R.G.