

**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
DENİZ BİLİMLERİ VE İŞLETMECİLİĞİ ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE'DE GEMİADAMI PİYASASI:
ARZ ve İSTİHDAM ÜZERİNE
BİR MODEL ÖNERİSİ**

DOKTORA TEZİ

**M. Sc. Ali CÖMERT
Deniz İşletmeciliği Anabilim Dalı**

**Danışman
Prof. Dr. Necmettin AKTEN**

EYLÜL, 2008

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
DENİZ BİLİMLERİ VE İŞLETMECİLİĞİ ENSTİTÜSÜ

ALİ CÖMERT tarafından hazırlanmış ve sunulmuş "TÜRKİYE'DE GEMİADAMI PİYASASI: ARZ VE İSTİHDAM ÜZERİNE BİR MODEL ÖNERİSİ" başlıklı tez Deniz İşletmeciliği Anabilim Dalında, Deniz Politikası Bilim Dalında DOKTORA Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Necmettin AKTEN

Jüri Üyesi

Prof. Dr. Engin YILDIRIM

Jüri Üyesi

Doç. Dr. Barbaros GÖNENÇGİL

Jüri Üyesi

Yard. Doç. Dr. Birsen KOLDEMİR

Jüri Üyesi

Yard. Doç. Dr. Münip BAŞ

Yedek Üye

Yard. Doç. Dr. Galip Engin ŞİMŞEK

Yedek Üye

Yard. Doç. Dr. Cemil YURTÖREN

Tez Savunma Tarihi: ..18./12./2008...

ÖNSÖZ

Bu doktora tezi bir işgücü analiz ve yorumu üzerine kurulmuş çalışmaları içermektedir. Tezin konusu gemiadamları ile ilgilidir. Türkiye’de Gemiadamı Piyasasını bilimsel bir yaklaşımla inceleyerek, gemiadamı arzı ve istihdamı üzerine bir model oluşturmak ve önermek amacıyla yapılmıştır.

Doktora programım boyunca olduğu gibi, tezimin hazırlanmasında da başından sonuna dek İstanbul Üniversitesi Deniz Bilimleri ve İşletmeciliği Enstitüsü imkânlarından yararlanma şansı buldum. Enstitünün tüm yöneticileri ve Öğretim Elemanları, özellikle Deniz İşletmeciliği Anabilim dalı, Deniz Politikası Bilim Dalı başkanları ve öğretim elemanları, ayrıca tüm Enstitü çalışanları araştırma ve çalışmalarım için ihtiyaç duyduğumda, mümkün olan desteği her zaman göstermekten kaçınmamışlardır.

Tezimin hazırlanmasında, özellikle kaynak tarama sürecinde, İstanbul Teknik Üniversitesinin kütüphane hizmetlerinden geniş olarak yararlanma imkânı buldum. Bu konuda yalnızca teze başladığım dönemlerde çalışmakta olduğum İTÜ Denizcilik Fakültesi’nin Kütüphanesinde değil, İTÜ’nün diğer birimlerin kütüphanelerinde çeşitli kaynakları ve üniversitenin abone olduğu elektronik kaynakları, uluslararası atıf indekslerini, uluslararası hakemli dergilerde yayınlanmış makaleleri tarama fırsatı buldum.

Başbakanlık Denizcilik Müsteşarlığı bu çalışmama kaynak ve destek temin ettiğim bir diğer kurum olmuştur. Müsteşarlığın ilgili birimleri, ülkemizin ve dünyanın konu ile ilgili istatistik değerlerine ulaşmam ve tezimin içeriğini güncelleştirmem hususunda çok yardımcı olmuşlardır.

Tezimin hazırlanmasında büyük katkıları olan danışmanım Sayın Prof. Dr. Necmettin AKTEN hocama, tez konumun tespitinden bu yana tezimi yönlendiren “Tez İzleme Komitesi” üyeleri Sayın Prof. Dr. Engin YILDIRIM ve Sayın Doç. Dr. Barbaros GÖNENÇGİL hocalarıma, doktoramın her aşamasında imkanlarından yararlandığım İstanbul Üniversitesi Deniz Bilimleri ve İşletmeciliği Enstitüsü’nün Sayın Yöneticileri ve Öğretim Elemanlarına, özellikle Deniz İşletmeciliği Anabilim dalı, Deniz Politikası Bilim Dalı Başkanları ve Öğretim Elemanlarına, ayrıca tüm Enstitü çalışanlarına, doktoramın her aşamasında bana destek olan ve imkanlarından yararlandığım İstanbul Teknik Üniversitesi Denizcilik Fakültesinin Yöneticileri ve Öğretim Elemanlarına, ayrıca tüm Fakülte çalışanlarına, İTÜ Kütüphaneleri Yönetici ve Çalışanlarına, Başbakanlık Denizcilik Müsteşarlığı Yönetici ve Çalışanlarına, Deniz İşleri Daire Başkanlığına, Sayın Yüksek Mühendis Bilal KAZAN’a, kaynaklar bölümünde belirttiğim, tezimin içinde atıfta bulunduğum, benden önce bu konuda çalışma yapan ve çalışmalarından yararlandığım, çalışmama yön ve ilham veren, kaynak teşkil eden, temel oluşturan, dayanak olan, bağlantı kurduğum, kaynak olarak yararlandığım, referans verdiğim herkese teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER	ii
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
TABLO LİSTESİ	ix
ŞEKİL LİSTESİ	xii
SİMGE -KISALTMA LİSTESİ	xv
EK LİSTESİ	xvi
I. GİRİŞ	1
1.1. Çalışmanın Amaç ve Kapsamı	1
II. TEMEL KAVRAMLAR ve TANIMLAR, DÜNYADA ve ÜLKEMİZDE MEVCUT DURUM	4
2.1. Gemiadamı Kimdir?.....	4
2.2. Gemiadamlığının Tarihçesi.....	6
2.3. Denizde İş ve İşyeri Profili (Dünya ve Türk Deniz Ticaret Filosuna Ait İstatistikî Veriler, Gemiadamlarının Çalışma Alanlarının Nicelik ve Nitelik Yönünden İrdelenmesi).....	9
2.4. Gemiadamı Profili (Dünya ve Türk Gemiadamları Sayı ve Mesleki Vasıf, Eğitim Seviyesi ve Çalışma Sürelerine İlişkin İstatistikî Bilgiler).....	23
III. GENEL OLARAK GEMİADAMI ARZI ve ARZIN OLUŞUMU	25
3.1. Kültür ve Geleneğin Meslek Seçiminde Etkisi	25
3.2. Gemiadamı İşgücü Arz Zinciri	25
3.3. Ulusal ve Uluslar arası İşgücü Dolaşımı	26
3.4. Kişisel, Kurumsal, Ulusal, Uluslararası Plan ve Hedefler	26
3.5. Ortak Planlama	27
IV. GEMİADAMI EĞİTİM ve ÖĞRETİMİ	29
4.1. Tarihçe ve Gemiadamı Eğitimine Geleneksel Bakış	29
4.1.1. Gemiadamı eğitimi tarihçesi	29
4.2. Uluslararası Standartlar	31
4.3. Ulusal Denizcilik Eğitimi Politikamız	32
4.4. Örgün ve Yaygın Eğitim	34
4.5. Mesleğe Hazırlık ve Yaşam Boyu Eğitim	34
4.6. Gemide Eğitim	35
4.7. Eğitimde Zaman ve Mekan: Nerde? Nasıl?	35
4.8. Değerlendirme ve Belgelendirme	36
4.8.1. Mesleki gelişimin sacayağı: eğitim-değerlendirme-belgelendirme	36
4.8.2. Bayrak devletinin sorumlulukları	37
4.8.3. Yeterlik, kurs sertifikası ve diğer belgelerin düzenlenmesi	37

4.8.4. Sahtecilik ve sahtecilikle mücadele	37
4.9. Gemiadamlarının Eğitim, Öğretim, Sınav, Belgelendirme ve Vardiya Tutma Standartlarına İlişkin Uluslararası Mevzuata Uygun Olarak Mevcut Ulusal Mevzuatın Güncelleştirilmesi Amacıyla Model Önerisi	40
V. GEMİADAMI İSTİHDAMI	44
5.1. İstihdam Teorileri	44
5.1.1. Üretim kapasitesi ve milli gelirle istihdam arasındaki ilişki	45
5.1.2. Gemiadamları ve işsizlik	45
5.1.3. İşsizlik çeşitleri	47
5.1.3.1. İradi işsizlik	47
5.1.3.2. Gayri iradi işsizlik	48
5.1.3.3. Friksiyonel işsizlik	48
5.1.3.4. Konjonktürel işsizlik	49
5.1.3.5. Mevsimlik işsizlik	50
5.1.3.6. Yapısal işsizlik	50
5.1.3.7. Teknolojik işsizlik	51
5.1.3.8. Gizli işsizlik	51
5.1.4. Ekonomi biliminde yaygın kabul gören istihdam teorileri	52
5.1.4.1. Mahreçler kanunu	52
5.1.4.2. Faiz teorisi	53
5.1.4.3. Ücret teorisi	53
5.1.4.4. Klasik fiyat teorisi	55
5.1.4.5. Modern istihdam teorisi	55
5.1.5. Denge geliri ve istihdam düzeyi	56
5.1.5.1. İstihdam hacmini ve milli geliri belirleyen faktörler	56
5.1.6. Emegın nitelik ve niceliği	58
5.1.7. Emek arz talep ilişkisi, dengesi	58
5.2. İstihdam Politikaları	59
5.2.1. Uluslararası ve ulusal bakış	59
5.2.2. Gemiyle gemiadami nasıl buluşur? (İş ve işçi bulma)	59
5.2.3. Kayıt dışı istihdam	61
5.2.4. Kolay bayrak ve ikinci sicil	62
5.2.5. Çok uluslu ve çok kültürlü ortamlar ve çalışma koşulları	66
5.3. Gemiadamlarının Sosyal Hakları	67
5.3.1. Gemiadamlarına ilişkin ulusal mevzuat	67
5.3.2. Deniz iş mevzuatı ve uygulamaları	68
5.3.3. Emek, ücret, verimlilik ve sosyal dengeler	68
5.4. Kılavuz Kaptanlar (Gemi mürettebatından olmayan gemiadamları)	69
5.5. Avrupa Birliği kuralları çerçevesinde Gemiadamlarının Çalışma ve Yaşam Koşulları, Uyum Sürecinde Türkiye'nin Durumu	71
VI. MATERYAL ve METOD	81
6.1. Anket Formu, Sorular ve Örneklem seçimi	81
6.2. Anketin Değerlendirilmesi	81

VII. BULGULAR	83
7.1. Ankete Katılanların Kişisel Bilgileri	83
7.1.1. Gemiadamlarının yaşları	84
7.1.2. Gemiadamlarının medeni durumları	85
7.1.3. Gemiadamlarının askerlik hizmetleri	86
7.2. Gemiadamlarının Eğitimleri ve Yeterlikleri	87
7.2.1. Gemiadamlarının yeterlikleri	87
7.2.2. Gemiadamlarının eğitim düzeyi	89
7.2.3. Gemiadamlarının yabancı dil bilgisi	89
7.2.4. Gemiadamların yüzme becerisi	91
7.2.5. Okulda ve gemide mesleki eğitim	92
7.3. Gemiadamlarının çalışma/izin/iş durumları	93
7.3.1. Mevcut çalışma durumları	93
7.3.2. Mesleğe başlama zamanı	94
7.3.3. Toplam deniz hizmeti	95
7.3.4. Çalışılan gemi tipi	96
7.4. Gemiadamlarının Gelir Durumları	98
7.4.1. Gemiadamı maaşları	98
7.4.2. Gemiadamlarının maaşlarından memnuniyet düzeyleri	99
7.4.3. Gemiadamlarının birikimleri	100
7.4.4. Gemiadamlarının yatırımları	101
7.4.5. Gemiadamlarının maaşlarını tam ve zamanında alıp alamadıkları..	102
7.4.6. Gemiadamlarının maaşlarını hangi yolla aldıkları	103
7.4.7. Gemiadamlarının maaş bordrolarının düzenlenmesi	104
7.4.8. Maaş/ücret sorunları	105
7.4.9. Ücret sorunlarında gemiadamlarının tutumu	106
7.4.10. Gemide ücret/avans ödenmesi	107
7.5. Gemiadamlarının Mesleklerine Bakışları	108
7.5.1. Meslek seçimi	108
7.5.2. Mesleğe bakış	109
7.5.3. Mesleğin avantajları	110
7.5.4. Mesleğin gemiadamlarının hayatındaki yeri	111
7.5.5. Gemiadamlığı Tercih Edilen Bir Meslek midir?	112
7.5.6. Gemiadamlarının mesleklerini sürdürme istekleri	113
7.5.7. Gemiadamlarının kariyer Planları	114
7.5.8. Gemiadamlarının karadaki işlere geçme istekleri	115
7.6. Gemide Yaşam: Koşullar ve Zorluklar	116
7.6.1. Gemiadamlarının barınma koşulları	116
7.6.1.1. Gemide yaşam standardı	116
7.6.1.2. Kamarada tuvalet	117
7.6.1.3. Kamarada banyo	118
7.6.1.4. Kamarada televizyon	119
7.6.2. Gemiadamlarının beslenme koşulları	120
7.6.2.1. Kumanya ve yemekler	120
7.6.3. Gemide sağlık sorunları	122
7.6.3.1. Doktor kontrolü	122

7.6.3.2. Deniz tutması	123
7.6.4. Haberleşme imkanları	124
7.6.4.1. Gemide telefonla haberleşme olanakları	124
7.6.4.2. Gemide elektronik postayla haberleşme olanakları	125
7.6.4.3. Gemiden mektup/koli gönderme	126
7.6.4.4. Gemide mektup/koli alma	127
7.6.5. Gemi yaşamının zorlukları	128
7.6.5.1. Gemide olmanın zorlukları	128
7.6.5.2. Gemide stres kaynakları	130
7.6.5.3. Denizde tehlikeler	131
7.6.5.4. Gemide insan ilişkileri	133
7.7. Gemide Asayiş	134
7.7.1. Gemide işlenen suçlar	134
7.7.2. Gemiadamlarının adli sicilleri	135
7.8. Gemiadamlarının Çalışma Süreleri, Sosyal ve Yasal Hakları	136
7.8.1. Sözleşme koşulları ve süreleri	136
7.8.2. Adaptasyon ve tanıma	136
7.8.2.1. Denizde kalış süresi	137
7.8.2.2. Kontrat süresinden memnuniyet	138
7.8.2.3. Gemiadamlarının sözleşme bitimi gemiden ayrılma eğilimleri.	139
7.8.2.4. Gemiden ayrılma ve eve dönüş beklentisi	140
7.8.3. Gemiadamlarının sosyal ve yasal Hakları	141
7.8.3.1. Deniz iş kanununu	141
7.8.3.2. Sendika Üyeliği	142
7.8.3.3. Sigorta Primleri	143
7.8.3.4. Gemiadamlarının iş akitleri	144
7.8.3.5. Gemiadamlarının sözleşmeleri bitiminde, gemiden ayrılıp ayrılmadıkları	145
7.8.3.6. Gemiadamlarının izin ve dinlenme günleri	146
7.9. Gemiadamlarının Yaşam Tarzları ve Alışkanlıkları	147
7.9.1. Gemiadamlarının evliliklerinden memnuniyetleri	147
7.9.2. Gemiadamlarının limanlardaki gönül bağları	148
7.9.3. Gemiadamlarının limanlardaki özel ilişkileri	149
7.9.4. Gemiadamlarının zararlı alışkanlıkları	150
7.9.4.1. Gemiadamlarının sigara kullanımı	150
7.9.4.2. Gemiadamlarının alkol kullanımı	151
7.10. Gemiadamlarının Karadaki Sosyal Yaşama Uyumları	152
7.10.1. İzin süresi	152
7.10.2. Gemiadamlarının karadaki yaşantıya adaptasyonları	153
7.10.3. Gemiadamlarının izinde karşılaştıkları problemler	154
7.10.4. Gemiadamlarının sorunlarının yakınlarınca bilinip bilinmediği	155
7.10.5. Gemiadamlarının kurumlara duydukları güven düzeyleri	156
VIII. TARTIŞMA ve SONUÇ	157
Mevcut Durumun Eleştirisi	157
Öneriler ve Sonuç.....	172

KAYNAKLAR	174
EKLER	178
ÖZGEÇMİŞ	187

ÖZET

TÜRKİYE’DE GEMİADAMI PİYASASI: ARZ VE İSTİHDAM ÜZERİNE BİR MODEL ÖNERİSİ

Ali CÖMERT

Bu çalışma Türkiye’de Gemiadamı Piyasasını bilimsel bir metotla inceleyerek, gemiadamı arzı ve istihdamı üzerine öneriler oluşturmak amacıyla yapılmıştır. Tez boyunca ilgili terimler açıklanarak bir ifade birliği elde edilmek istenmiştir. Mevcut durumu açıklamak amacıyla gemiadamlarına ve onların çalışabileceği gemilere ilişkin sayısal bilgiler verilmiştir.

Genel olarak gemiadamı arzı bir süreç olarak değerlendirildiğinde; işgücünün planlaması, eğitimi ve işe yerleştirilmesi aşamalarını içerir. Mevcut ve olması gereken planlamanın tartışıldığı ve ortak bir planlamanın kimler tarafından yapılabileceği üzerine sorular ve önerilerin yer aldığı bölümde gemiadamı işgücü planlaması irdelenmiştir.

Gemiadamı eğitim ve öğretimi konusunda uluslararası ve ulusal standartlar mevcuttur. Ulusal denizcilik eğitim politikamız, buna dayalı olarak verilen örgün ve yaygın eğitim, karada ve gemide eğitim gibi faaliyetler bu çalışma kapsamında gözden geçirilmiştir. Eğitimin ve yeterliğin değerlendirilmesi, gemiadamlarının belgelendirilmesi ve bayrak devleti yükümlülükleri açıklanarak anlatılmıştır.

Çalışmanın temel dayanağı olarak 544 gemiadamına 2005 -2008 yılları arasında ulaşılarak Türk Gemiadamları Anketi -2008 isimli anket çalışması yapılmıştır. Anket sonuçları istatistiki yöntemlerle değerlendirilmiş, cevap gurupları arasındaki ilişkilerin saptanması için Pearson testi yapıp korelasyon katsayıları hesaplanmıştır.

Gemiadamı istihdamı, istihdam teorileri, emeğin nitelik ve niceliği, emek arz-talep ilişkisi ve dengesi konularına dayalı olarak ele alınmıştır. İstihdam politikaları, kolay bayrak ve ikinci sicil, ulusal, çok uluslu ve çok kültürlü ortamlar ve çalışma koşulları kıyaslanarak gözden geçirilmiştir. Gemiadamlarının Sosyal Hakları konusu deniz iş mevzuatı ve uygulamalarına dayalı olarak incelenmiştir. Gemiadamlarının mevcut yaşam ve çalışma koşulları ele alınarak gemiadamlığını yapılı ve sürdürülebilir bir meslek, gemileri yaşanır yerler yapmak için ne yapılması gerektiği sorusu ortaya atılmıştır. Mevcut durumun değerlendirilmesi sonucunda ortaya konan sorunlara çözümler aranmış ve öneriler getirilmiştir.

ABSTRACT

SEAFARERS' MANPOWER MARKET IN TURKEY: A MODEL PROPOSAL ON THE SUPPLY AND EMPLOYMENT

Ali CÖMERT

This study aims to propose a model on the supply and employment of the Seafarers, based on a scientific research. Basic terms have been identified to obtain a uniform language throughout the thesis. Statistical background has been explained with all necessary details regarding the seafarers and the ships where they are employed.

The seafarers supply as a full process contains planning, training and recruitment phases. This study analyses stages of the seafarers supply. This part includes the discussions about the existing and proposed plans, questions and suggestions on the subject stages.

There are national and international standards for the seafarers' education and training. In this study, our national maritime policy, the training and education activities according to this policy, onboard and shore based maritime training have been reviewed. Evaluation and certification of the seafarers, responsibilities of flag states have been analysed and proposals have been developed.

This study is based and includes a survey named "Turkish Seafarers Analysis – 2008" which was carried out between 2005 -2008 with 544 Turkish seafarers. Survey results have been evaluated with statistical methods. Correlations between numeric series of answers tested with Pearson's method.

Seafarers' manpower's quantity, quality, supply, demand and employment have been analysed. Employment policies, national, multi-national environments and working conditions have been compared and analysed. The seafarers' rights, existing working and living conditions of seafarers have been reviewed. As the result, it has been asked that: "How can we do seafaring more attractive and sustainable and ships, good working and living environment?" To answer this question, firstly existing system has been analyzed and criticised, finally new suggestions have been developed and proposed.

TABLO LİSTESİ**Sayfa**

Tablo 1.	Gemi tiplerine göre dünya deniz ticaret filosu	12
Tablo 2.	Yıllara göre Türk ticaret filosu.	14
Tablo 3.	Türk ticaret filusunda gemi tiplerinin tonaja göre dağılımı.....	16
Tablo 4.	Türk ticaret filusunda gemilerin sayıları ve gemi tiplerinin dağılımı.	18
Tablo 5.	Türk ticaret filusunda yabancıların sahip olduğu Türk bayraklı gemiler ...	20
Tablo 6.	Türklerin sahip olduğu yabancı bayrak taşıyan gemiler	21
Tablo 7.	Bayrak devletlerinin filolarına göre sıralandırılması.	22
Tablo 8.	Dünyada gemiadamı arz ve istihdam farkı	24
Tablo 9.	Ankete katılan gemiadamlarının yaşları	84
Tablo 10.	Ankete katılan gemiadamlarının medeni durumları	85
Tablo 11.	Ankete katılan gemiadamlarının askerlik hizmetlerini yapıp yapmadıkları	86
Tablo 12.	Ankete katılan gemiadamlarının yeterlikleri	87
Tablo 13.	Ankete katılan gemiadamlarının eğitim düzeyi	89
Tablo 14.	Ankete katılan gemiadamlarının yabancı dil bilgisi	90
Tablo 15.	Ankete katılan gemiadamlarının yüzme becerisi	91
Tablo 16.	Ankete katılan gemiadamlarının “denizcilik mesleği gemide öğrenilir” ifadesine katılıp katılmadıkları	92
Tablo 17.	Ankete katılan gemiadamlarının o anki çalışma/izin/iş durumları	93
Tablo 18.	Ankete katılan gemiadamlarının hangi yıldan beri gemide çalıştıkları	94
Tablo 19.	Ankete katılan gemiadamlarının toplam deniz hizmetleri	95
Tablo 20.	Ankete katılan gemiadamlarının en son çalıştığı/çalışmakta oldukları gemi tipi.	96
Tablo 21.	Ankete katılan gemiadamlarının en son veya mevcut maaş durumu	98
Tablo 22.	Ankete katılan gemiadamlarının maaşlarından memnuniyet derecesi	99
Tablo 23.	Ankete katılan gemiadamlarının kazançlarıyla birikim yapıp yapamadıkları	100
Tablo 24.	Ankete katılan gemiadamlarının birikimlerini nasıl değerlendirdikleri.....	101
Tablo 25.	Ankete katılan gemiadamlarının maaş ve ücretlerini zamanında alıp alamadıkları	102
Tablo 26.	Ankete katılan gemiadamlarının maaşlarını hangi yolla aldıkları	103
Tablo 27.	Ankete katılan gemiadamlarının maaş bordrosu alıp almadıkları	104
Tablo 28.	Ankete katılan gemiadamlarının maaşlarını alıp alamadıkları	105
Tablo 29.	Ankete katılan gemiadamlarının maaşlarını alamama durumunda davranışları	106
Tablo 30.	Ankete katılan gemiadamlarının gemide düzenli olarak avans alıp alamadıkları	107
Tablo 31.	Ankete katılan gemiadamlarının mesleğe başlama nedenleri	108
Tablo 32.	Ankete katılan gemiadamlarının meslekleri hakkında görüşleri	109
Tablo 33.	Ankete katılan gemiadamlarına göre mesleklerinin avantajlı yönleri	110
Tablo 34.	Ankete katılan gemiadamlarının “Mesleğim hayatımın merkezindedir” ifadesine katılıp katılmadıkları	111
Tablo 35.	Ankete katılan gemiadamlarının “Mesleğimi yeniden seçme fırsatım olsaydı bu mesleği seçmezdim” ifadesine katılıp katılmadıkları	112
Tablo 36.	Ankete katılan gemiadamlarının mesleklerini ne kadar daha sürdürmek istedikleri	113

Tablo 37.	Ankete katılan gemiadamlarının gelecekle ilgili kariyer planları	114
Tablo 38.	Ankete katılan gemiadamlarının karada çalışma imkânları olduğunda mevcut maaşlarının kaçta kaçına çalışmayı kabul edebilecekleri	115
Tablo 39.	Ankete katılan gemiadamlarının gemide genel olarak yaşam olanakları ve konfordan memnun olup olmadıkları	116
Tablo 40.	Ankete katılan gemiadamlarının gemide kamaralarında tuvalet olup olmadığı	117
Tablo 41.	Ankete katılan gemiadamlarının gemide kamaralarında banyo olup olmadığı	118
Tablo 42.	Ankete katılan gemiadamlarının gemide kamaralarında televizyon olup olmadığı	119
Tablo 43.	Ankete katılan gemiadamlarının gemide yeterince beslenip beslenmedikleri ve kumanyadan ve yemeklerden memnun olup olmadıkları	120
Tablo 44.	Ankete katılan gemiadamlarının gemide hastalandıklarında gerekli müdahalenin yapılıp, limanda doktor kontrolünün sağlanıp sağlanmadığı ...	122
Tablo 45.	Ankete katılan gemiadamlarının deniz tutup tutmadığı	123
Tablo 46.	Ankete katılan gemiadamlarının gemide istediklerinde özel telefon konuşması yapıp yapamadıkları	124
Tablo 47.	Ankete katılan gemiadamlarının gemide istediklerinde özel elektronik posta haberleşmesi yapıp yapamadıkları	125
Tablo 48.	Ankete katılan gemiadamlarının gemide limanlarda özel mektup, posta, koli vs. gönderip gönderemedikleri	126
Tablo 49.	Ankete katılan gemiadamlarının kendilerine gelen özel mektup, posta, koli ve benzerlerini şirketleri aracılığıyla alıp alamadıkları	127
Tablo 50.	Ankete katılan gemiadamlarına göre gemide olmanın en büyük zorluğu	128
Tablo 51.	Ankete katılan gemiadamlarına göre gemide stres kaynakları	130
Tablo 52.	Ankete katılan gemiadamlarının denizde yaşadığı tehlikeler/kötü olaylar	131
Tablo 53.	Şekil 51. Ankete katılan gemiadamlarının gemideki geleneksel hiyerarşik yapı ve buna dayalı iş ve insan ilişkilerinden bunalıp bunalmadıkları	133
Tablo 54.	Ankete katılan gemiadamlarının çalıştığı gemilerde işlenen suçlar	134
Tablo 55.	Ankete katılan gemiadamlarının herhangi bir konuda yargılanıp yargılanmadıkları	135
Tablo 56.	Ankete katılan gemiadamlarının gemilere adaptasyonu	136
Tablo 57.	Ankete katılan gemiadamlarının denizde kalma süresini belirleyen etkenler .	137
Tablo 58.	Ankete katılan gemiadamlarının kontrat sürelerine ilişkin görüşleri	138
Tablo 59.	Ankete katılan gemiadamlarının sözleşme bitimi gemiden ayrılma eğilimleri	139
Tablo 60.	Ankete katılan gemiadamlarının kontrat sonuna gün saymaları	140
Tablo 61.	Ankete katılan gemiadamlarının “Deniz İş Kanunu”nu okuyup okumadıkları	141
Tablo 62.	Ankete katılan gemiadamlarının bir sendikaya üye olup olmadıkları	142
Tablo 63.	Ankete katılan gemiadamlarının sigorta primlerinin yatırılıp yatırılmadığı ..	143
Tablo 64.	Ankete katılan gemiadamlarının iş akitlerinin bir nüshasını alıp alamadıkları	144
Tablo 65.	Ankete katılan gemiadamlarının sözleşmeleri sonu gemiden ayrılıp ayrılamadıkları	145

Tablo 66.	Ankete katılan gemiadamlarının gemide hafta tatili yapıp yapamadıkları ...	146
Tablo 67.	Ankete katılan evli gemiadamlarının evliliklerinden memnuniyet düzeyleri .	147
Tablo 68.	Ankete katılan gemiadamlarının “denizcilerin her limanda bir sevgilisi vardır” ifadesine katılıp katılmadıkları	148
Tablo 69.	Ankete katılan gemiadamlarının limanlarda gecelik ilişkiler yaşayıp yaşamadıkları	149
Tablo 70.	Ankete katılan gemiadamlarının sigara kullanıp kullanmadıkları	150
Tablo 71.	Ankete katılan gemiadamlarının alkol kullanıp kullanmadıkları	151
Tablo 72.	Ankete katılan gemiadamlarının iki kontrat arası karada kalış süreleri	152
Tablo 73.	Ankete katılan gemiadamlarının gemiden döndüklerinde sosyal hayata adaptasyonlarında güçlük yaşayıp yaşamadıkları	153
Tablo 74.	Ankete katılan gemiadamlarının izinde karşılaştıkları problemler	154
Tablo 75.	Ankete katılan gemiadamlarının “yakınlarım gemide çalışmanın ne derece zor olduğunu farkında değil” ifadesine katılıp katılmadıkları	155
Tablo 76.	Ankete katılan gemiadamlarının kurumlara duydukları güven düzeyleri	156

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1.	Gemi tiplerine göre dünya deniz ticaret filosunun yapısı ve gelişimi	11
Şekil 2.	Gemi tiplerine göre dünya deniz ticaret filosu	13
Şekil 3.	Yıllara göre Türk ticaret filusunda (Türk bayraklı gemilerde) değişim	15
Şekil 4.	Türk ticaret filusunda (Türk bayraklı gemilerde) (100 GRT ve üzeri gemiler için)	17
Şekil 5.	Türk ticaret filusunda (Türk bayraklı gemilerde) (1000 GRT ve üzeri gemiler için)	19
Şekil 6.	Çalışma gelir ilişkisi	54
Şekil 7.	Ankete katılan gemiadamlarının yaşları	84
Şekil 8.	Ankete katılan gemiadamlarının medeni durumu	85
Şekil 9.	Ankete katılan gemiadamlarının askerlik hizmetlerini yapıp yapmadıkları ..	86
Şekil 10.	Ankete katılan gemiadamlarının yeterlikleri	88
Şekil 11.	Ankete katılan gemiadamlarının eğitim düzeyi	89
Şekil 12.	Ankete katılan gemiadamlarının yabancı dil bilgisi	90
Şekil 13.	Ankete katılan gemiadamlarının yüzme becerisi	91
Şekil 14.	Ankete katılan gemiadamlarının “denizcilik mesleği gemide öğrenilir” ifadesine katılıp katılmadıkları	92
Şekil 15.	Ankete katılan gemiadamlarının o anki çalışma/izin/iş durumları	93
Şekil 16.	Ankete katılan gemiadamlarının hangi yıldan beri gemide çalıştıkları	94
Şekil 17.	Ankete katılan gemiadamlarının toplam deniz hizmetleri	95
Şekil 18.	Ankete katılan gemiadamlarının en son çalıştığı/çalışmakta oldukları gemi tipi	97
Şekil 19.	Ankete katılan gemiadamlarının en son veya mevcut maaş durumu	98
Şekil 20.	Ankete katılan gemiadamlarının maaşlarından memnuniyet derecesi	99
Şekil 21.	Ankete katılan gemiadamlarının kazançlarıyla birikim yapıp yapamadıkları.	100
Şekil 22.	Ankete katılan gemiadamlarının birikimlerini nasıl değerlendirdikleri	101
Şekil 23.	Ankete katılan gemiadamlarının maaş ve ücretlerini zamanında alıp alamadıkları	102
Şekil 24.	Ankete katılan gemiadamlarının maaşlarını hangi yolla aldıkları	103
Şekil 25.	Ankete katılan gemiadamlarının maaş bordrosu alıp almadıkları	104
Şekil 26.	Ankete katılan gemiadamlarının maaşlarını alıp alamadıkları	105
Şekil 27.	Ankete katılan gemiadamlarının maaşlarını alamama durumunda davranışları	106
Şekil 28.	Ankete katılan gemiadamlarının gemide düzenli olarak avans alıp alamadıkları	107
Şekil 29.	Ankete katılan gemiadamlarının mesleğe başlama nedenleri	108
Şekil 30.	Ankete katılan gemiadamlarının meslekleri hakkında görüşleri	109
Şekil 31.	Ankete katılan gemiadamlarına göre mesleklerinin avantajlı yönleri	110
Şekil 32.	Ankete katılan gemiadamlarının “Mesleğim hayatımın merkezindedir” ifadesine katılıp katılmadıkları	111
Şekil 33.	Ankete katılan gemiadamlarının “Mesleğimi yeniden seçme fırsatım olsaydı bu mesleği seçmezdim” ifadesine katılıp katılmadıkları	112
Şekil 34.	Ankete katılan gemiadamlarının mesleklerini ne kadar daha sürdürmek istedikleri	113

Şekil 35.	Ankete katılan gemiadamlarının gelecekle ilgili kariyer planları	114
Şekil 36.	Ankete katılan gemiadamlarının karada çalışma imkânları olduğunda mevcut maaşlarının kaçta kaçına çalışmayı kabul edebilecekleri	115
Şekil 37.	Ankete katılan gemiadamlarının gemide genel olarak yaşam olanakları ve konfordan memnun olup olmadıkları	116
Şekil 38.	Ankete katılan gemiadamlarının gemide kamaralarında tuvalet olup olmadığı	117
Şekil 39.	Ankete katılan gemiadamlarının gemide kamaralarında banyo olup olmadığı	118
Şekil 40.	Ankete katılan gemiadamlarının gemide kamaralarında televizyon olup olmadığı	119
Şekil 41.	Ankete katılan gemiadamlarının gemide yeterince beslenip beslenmedikleri ve kumanyadan ve yemeklerden memnun olup olmadıkları	121
Şekil 42.	Ankete katılan gemiadamlarının gemide hastalandıklarında gerekli müdahalenin yapılıp, limanda doktor kontrolünün sağlanıp sağlanmadığı ..	122
Şekil 43.	Ankete katılan gemiadamlarını deniz tutup tutmadığı	123
Şekil 44.	Ankete katılan gemiadamlarının gemide istediklerinde özel telefon konuşması yapıp yapamadıkları	124
Şekil 45.	Ankete katılan gemiadamlarının gemide istediklerinde özel elektronik posta haberleşmesi yapıp yapamadıkları	125
Şekil 46.	Ankete katılan gemiadamlarının gemide limanlarda özel mektup, posta, koli vs. gönderip gönderemedikleri	126
Şekil 47.	Ankete katılan gemiadamlarının kendilerine gelen özel mektup, posta, koli ve benzerlerini şirketleri aracılığıyla alıp alamadıkları	127
Şekil 48.	Ankete katılan gemiadamlarına göre gemide olmanın en büyük zorluğu	129
Şekil 49.	Ankete katılan gemiadamlarına göre gemide stres kaynakları	130
Şekil 50.	Ankete katılan gemiadamlarının denizde yaşadığı tehlikeler/kötü olaylar	132
Şekil 51.	Ankete katılan gemiadamlarının gemideki geleneksel hiyerarşik yapı ve buna dayalı iş ve insan ilişkilerinden bunalıp bunalmadıkları	133
Şekil 52.	Ankete katılan gemiadamlarının çalıştığı gemilerde işlenen suçlar	134
Şekil 53.	Ankete katılan gemiadamlarının herhangi bir konuda yargılanıp yargılanmadıkları	135
Şekil 54.	Ankete katılan gemiadamlarının gemilere adaptasyonu	136
Şekil 55.	Ankete katılan gemiadamlarının denizde kalma süresini belirleyen etkenler	137
Şekil 56.	Ankete katılan gemiadamlarının kontrat sürelerine ilişkin görüşleri	138
Şekil 57.	Ankete katılan gemiadamlarının sözleşme bitimi gemiden ayrılma eğilimleri	139
Şekil 58.	Ankete katılan gemiadamlarının kontrat sonuna gün saymaları	140
Şekil 59.	Ankete katılan gemiadamlarının “Deniz İş Kanunu”nu okuyup okumadıkları	141
Şekil 60.	Ankete katılan gemiadamlarının bir sendikaya üye olup olmadıkları	142
Şekil 61.	Ankete katılan gemiadamlarının sigorta primlerinin yatırılıp yatırılmadığı	143
Şekil 62.	Ankete katılan gemiadamlarının iş akitlerinin bir nüshasını alıp alamadıkları	144
Şekil 63.	Ankete katılan gemiadamlarının sözleşmeleri sonu gemiden ayrılıp ayrılamadıkları	145
Şekil 64.	Ankete katılan gemiadamlarının gemide hafta tatili yapıp yapamadıkları	146

Şekil 65.	Ankete katılan evli gemiadamlarının evliliklerinden memnuniyet düzeyleri	147
Şekil 66.	Ankete katılan gemiadamlarının “denizcilerin her limanda bir sevgilisi vardır” ifadesine katılıp katılmadıkları	148
Şekil 67.	Ankete katılan gemiadamlarının limanlarda gecelik ilişkiler yaşayıp yaşamadıkları	149
Şekil 68.	Ankete katılan gemiadamlarının sigara kullanıp kullanmadıkları	150
Şekil 69.	Ankete katılan gemiadamlarının alkol kullanıp kullanmadıkları	151
Şekil 70.	Ankete katılan gemiadamlarının iki kontrat arası karada kalış süreleri	152
Şekil 71.	Ankete katılan gemiadamlarının gemiden döndüklerinde sosyal hayata adaptasyonlarında güçlük yaşayıp yaşamadıkları	153
Şekil 72.	Ankete katılan gemiadamlarının izinde karşılaştıkları problemler	154
Şekil 73.	Ankete katılan gemiadamlarının “yakınlarım gemide çalışmanın ne derece zor olduğunu farkında değil” ifadesine katılıp katılmadıkları	155
Şekil 74.	Ankete katılan gemiadamlarının kurumlara duydukları güven düzeyleri	156

SİMGE – KISALTMA LİSTESİ

GRT	:Gros Tonilato
MT	:Metrik Ton
STCW	:(Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers) Gemiadamlarının Eğitim ve Belgelendirilmesine İlişkin Uluslararası Sözleşme ve Kod
IMO	:Uluslararası Denizcilik Örgütü (International Maritime Organization)
ILO	:Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)

EK LİSTESİ

- EK 1.** : Sosyal konular ile ilgili Avrupa Mevzuatı
EK 2. : Gemilere uygulanabilen sosyal konularda kabul edilmiş Avrupa mevzuatı
EK 3. : ILO Denizcilik Çalışma Sözleşme ve Önerileri

I. GİRİŞ

1.1. Çalışmanın Amaç ve Kapsamı

İnsan unsuru, bilim ve teknolojiye çok hızlı gelişmelerin yaşandığı günümüzde, birçok işkolunda olduğu gibi, Denizcilikte de, üretimin başlıca ve belirleyici koşulu olmaya devam etmektedir. Üretimin kaynağında ve hedefinde yer aralan insan, doğal çevreye zarar vermeden, güvenli, verimli ve etkili çalışmanın, mal veya hizmet üretmenin ve aynı şekilde üretilen mal veya hizmeti tüketmenin öznesi ve bu süreçten olumlu veya olumsuz etkilenenidir.

Gemiadamlığı, gelişen bilim ve teknolojiye, buna bağlı olarak da inşa ve donanım standartları değişen gemilere uygun nitelikli işgücünü oluşturacak şekilde, el emeğinin yanında artık kafa emeğinin, bilgi, yetenek ve yeterliğin de ön plana çıktığı bir meslek haline gelmiştir. Gemiadamlığı, en üst yeterliğe sahip kaptan ve başmühendislerden, en vasıfsız tayfaya kadar, başka bir meslek grubunda olmadığı kadar uluslararası standartlarla belirlenmiş, çalıştıkları uluslararası ortamın da etkisiyle, mesleki ve genel anlamda oldukça kültürlü, vasıflı ve geniş ufuklu insanların edindiği bir meslek dalı olmayı çok eski dönemlerden bu yana sürdürmektedir. Bu öncü rol, coğrafi keşiflerin yaşandığı çağlardan modern zamanlara, farklı konularda öne çıkarak süregelmiştir.

Gemiadamlığının bir meslek olmanın yanı sıra bir hayat tarzı, bir yaşam biçimi olduğunu da unutmamak gerekir. Gemi üzerinde çalışmak ve yaşamanın, karadaki koşullardan farklı olduğunu; insanın ruhsal ve bedensel sağlığı üzerinde etkilerinin bulunduğu gerçeği, bu mesleğin sürdürülebilirliği konusunda temel ve en belirleyici unsurlardandır. Doğal yaşam alanından, ailesinden, genel sosyal yapıdan, karadaki yerleşim yerlerinin, kentlerin sunduğu çeşitli altyapı imkânlarından belli sürelerle de olsa uzak kalmak durumunda olan gemiadamına benzer veya telafi edici olanaklar gemide sağlanmadığı sürece, yalnız başına yüksek ücretler bile gemiadamının mesleğini uzun yıllar mutlu ve sağlıklı bir biçimde

sürdürmesine yeterli olmayacaktır. Mesleğinden kaçma, uzaklaşma daha iyi olanaklar bulunduğu tüm meslekler ve iş kolları için geçerli bir durumdur. Kıyaslama noktası genellikle maddi olanaklar, toplumsal itibar ve çalışma koşullarıdır. Maddi olanaklar yönünden gemiadamlığı genellikle iyi kazanılan mesleklerden biri gibi görülse de bu da bakış açısına bağlıdır. Gemide geçirdiği tüm süreyi çalışma süresi kabul ettiğinizde, gemiadamı karadaki çalışma saatlerinin çok ötesinde, hemen hemen kontratı süresince, haftada yedi gün, günde yirmi dört saat çalışıyor demektir. Çalışma saatlerinin hesaplanmasında bu tanım genelde pek kabul görmese de, karadaki bir işyeri ile kıyasladığımızda, bunların pek çoğunda işyerinde kalış süresinin iş saati kabul edilmekte olduğunu da göz önünde tutulmalıdır. Bugün çalışma ve dinlenme saatleri denizcilik mevzuatının bir bölümü halini almıştır. Gemide kaydedilmesi gereken konulardan biri de budur.

Gemiadamları, meslek tanımlarından tutun, varlıkları ve genel ekonomik sistem içindeki yerlerine varıncaya dek diğer mesleklerden ayrı tutulmuş, bazen hesaba katılmamış, bazen unutulmuş insanlardır. Az da olsa bazen olumlu anlamda ayrı tutulmaları ve değerlendirilmeleri olmuştur. Fakat çeşitli nedenlerle bu gibi olumlu yaklaşımlarla elde ettikleri sınırlı hak ve kazanımlar da çoğunlukla sürdürülememektedir. Sosyal Sigortalar kapsamında 1980’li yıllarda kazanılıp, uygulanmakta olan gemiadamlarının yıpranma durumlarına bağlı olarak sahip oldukları hakların bile 2000’li yıllarda ellerinden alınması bu konuda çarpıcı bir örnektir. Aslında yıpranmaya bağlı olan haklar geçerli olduğu dönemde de birçok gemiadamı için sembolik bir anlamın ötesinde pek de uygulanabilir olamamıştır.

Kurumsallaşmış veya kayıt dışı istihdam koşullarında geçici sözleşmelerle çalışılan uzun yılların sonunda emeklilik için yıpranma indirimi olsa bile yeterli prim gününü toplayamadığını görmek bazen gemiadamının kendisi için bile şaşırtıcı olmaktadır. Tüm iş kollarında çalışma ortamı ve çalışanlar artan bir oranda kayıt altına alınırlarken, gemiadamları için kayıt dışılık tam aksine bir artış göstermektedir. Kayıt dışılığın iki ana nedeni vardır. Birincisi ulusal filolardan gemilerin elverişli bayrağa kaçışı sonucu ortaya çıkan kayıt dışılık, ikincisi ise özelleştirme politikaları ve bunlara bağlı uygulamalar sonucu, çok sayıda gemiadamının sürekli işçi statüsünde, sürekli ve uzun dönemli istihdam edildiği "D.B. Deniz

Nakliyatı A.Ş.", "TDİ A.Ş. 'ne bağlı Denizyolları İşletmesi" gibi kurumların özelleştirilmeleri veya kapatılmaları sonucu ortaya çıkan, yeni çalışma ortamıdır.

Denizcilik insanlığın ve denizci ulusların en önemli kültürel miraslarından biridir. Bu alanda oluşan bilgi ve kültür birikiminin nesillerden nesillere intikalinin sağlanması, iyi yetişmiş vasıflı gemiadamlarının varlığı ile mümkündür.

Her alanda olduğu gibi, gemiadamı yetiştirmek de, uygun eğitim altyapısının tesisi ve mesleğin gençler tarafından tercih edilmesine bağlıdır. Bu ortamın sağlanması da ancak ulusal, hatta uluslararası alanda yapılacak iyi bir stratejik planlama ile mümkündür. Bu konuda oluşturulacak bir stratejik planlamaya ışık tutmak veya mevcut planlamada uygun revizyonlar, güncellemeler yapabilmek için bir model oluşturmak gerekir. Bu çalışma bu ihtiyaca yönelik bir model oluşturmaya yönelik olarak yapılmıştır. Oluşturulan ve önerilen model denizci bir ulus olmanın gereği olan denizcilik kültür ve bilgi birikimini kullanacak, geliştirecek, gelecek nesillere intikal ettirecek ülkemiz gemiadamlarının mevcut eğitim, çalışma ve yaşam standartlarının, koşullarının irdelenmesi, değerlendirilmesi ve geleceğe yönelik iyileştirme ve geliştirmeler dikkate alınarak hazırlanmıştır. En azından, daha sonraki çalışmalara başlangıç, ilham veya temel teşkil edebilecek bu çalışma Türkiye'de gemiadamı piyasasının bir eleştirisi ve bu eleştiri üzerine kurulmuş gemiadamı arzı ve istihdamı üzerine bir model önerisini kapsamaktadır. Modelin kapsamında iki ana konu vardır. Meslek seçimi, eğitim ve öğretim, sınav ve belgelendirme, işe müracaat aşamaları gemiadamları arzı konusu kapsamında; işe giriş, çalışma koşulları, yaşam koşulları, mesleğin sürdürülebilirliği, iş ve çalışma güvenliği, sosyal haklar, sosyal statü gibi konuları, karaya dönüş ve uyum sorunları, meslek sonrası yaşam, emeklilik gibi konular ise gemiadamlarının istihdamı kapsamında değerlendirilmiştir.

Bu çalışma kapsamında, bugün ve gelecekte denizde ihtiyaç duyulacak insan emeğine uygun olarak, arzın planlanması, bu planlamaya uygun tedbirlerin alınması, gemiadamlığının zorluklarının ve çözüm önerilerinin değerlendirilmesi amacıyla mevcut istatistiklere ek olarak geniş katılımlı bir anket uygulanmış, sonuçları tez kapsamında değerlendirilmiştir.

II. TEMEL KAVRAMLAR ve TANIMLAR, DÜNYADA ve ÜLKEMİZDE MEVCUT DURUM

2.1. Gemiadamı Kimdir?

Gemide, geminin tahsis edildiği amacı yerine getirmesinde doğrudan veya dolaylı bir katkı sağlamak amacıyla o gemide çalışanların genel olarak adına gemiadamı denir. Bu tanıma gemi kaptanı, diğer gemi zabıtları ve gemi tayfası ve diğer çalışanlar da dâhildir.

Bazı gemiadamları geminin hareketini, sevk ve idaresini doğrudan etkileyen kaptanlık, birinci zabıtlık, güverte zabıtlığı, usta gemicilik, gemicilik, serdümenlik, gözcülük, miçoluk, başmühendislik/makinistlik, makine vardiya mühendisliği/makinistliği, yağcılık, silicilik gibi görevleri yerine getiren kişilerdir. Bazı gemiadamları ise gemide, geminin hareketine, sevk ve idaresine dolaylı olarak katkı sağlayan mesleklerde çalışmalarına rağmen gemiadamı olarak kabul edilirler. Bu gruba örnek olarak kamara amiri, aşçı, kamarot, gibi mesleklerde çalışanlar verilebilir. Bir aşçı yaptığı işle geminin hareketini doğrudan etkilemese de diğer gemiadamlarının işe hizmetlerinde çok önemli bir görev yerine getirmektedir.

İlgili mevzuatı içeren, 24832 sayılı 31.07.2002 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren Gemiadamları Yönetmeliği madde - 4.32’de verilen tanımıyla; “Gemiadamı: Geminin kaptanını, zabıtlarını, yardımcı zabıtlarını, stajyerlerini, tayfalarını ve yardımcı hizmet personelini” ifade eder.

Daha açıklayıcı bir ifadeyle, bu ve benzer mevzuatlarda verilen tanımların ortak noktasında ifade edilen temel unsurları bir araya getirdiğimizde biraz daha ayrıntılı bir tanıma ulaşabiliriz. Ticaret gemilerinde, kaptan ile onun sevk ve idaresinde çalışan, zabıt veya tayfa yeterliklerine sahip diğerlerinin oluşturduğu gemi çalışanlarına mürettebat, mürettebatı oluşturabilecek herhangi bir mesleki yeterliğe sahip kişiye de gemiadamı denir. Bu yeterlikler Gemiadamları Yönetmeliğinde, İkinci Kısım’da Gemiadamı Yeterlikleri başlıklı Birinci

Bölüm’de Yeterlik Dereceleri konu başlığıyla Madde – 5’de kaptan’dan miço’ya, yağcı siliciye dek sıralanmış, bunun yanında da mevzuatta sözü edilen kamarot, sağlık memuru, doktor gibi yardımcı sınıflardan da söz edilmiştir. Bu mevzuatta doğrudan sözü edilmese bile yaptığı iş nedeniyle gemi mürettebatından biri olan her bir çalışanı gemiadamı olarak kabul edebiliriz. Hatta mürettebattan olmayıp, geçici olarak gemide hizmet veren kılavuz kaptanları, dünyada denizci ülkelerin birçoğu özlük hakları ve bazı diğer konularda gemiadamı olarak kabul etmektedir. Ülkemizde de sosyal güvenlik ve çalışma koşulları ile ilgili birçok konuda, mevzuatta ve uygulamalarda kılavuz kaptanlar da gemiadamı olarak kabul edilirler.

Gemiadamının günlük anlamda, daha geniş anlamdaki denizci terimiyle karıştırılır. Denizci, sivil, askeri, sportif, sanatsal veya bilimsel amaçlarla ve diğer birçok farklı amaçla denizle doğrudan veya dolaylı bir ilişki kuran herkesin bir ölçüde kendini isimlendirdiği bir terimdir. Gemiadamı ise denizcilikle ilgili hukuki mevzuatta belirtilen bir mesleğin mensuplarına verilen isimdir.

Denizde kadın işgücünün istihdamı sonucu birçok ülkede bu mesleğin ismi cinsiyet belirtmeyecek şekilde dönüşmüştür. Örneğin İngilizcede “seaman” yerine “seafarer” kullanılması gibi değişiklikler düşünüldüğünde denizde kadın işgücü istihdamında öncü ülkelerden (özellikle zabitan sınıfında) sayılabilecek ülkemizde bu terim, adı erkek çalışanları hatırlatsa da, ifade ettiği anlam itibarıyla, her iki cinsten de çok sayıda deniz emekçisinin hukuki metinlerde kullanılan resmi adıdır. Kadın işgücünün diğer işkollarında etkili olarak, bazı platformlarda isim ve tanım değişiklikleri oluşturması göz önüne alındığında, örneğin işadamı yerine girişimci, bilim adamı yerine bilim insanı gibi değişiklikler düşünüldüğünde bu isimde de gelecekte bazı değişiklikler olması olası ve öncü Türk kadın denizcilerin seçimine bağlıdır.

Gemiadamı olmak için eğitim ve belgelendirme, sağlık durumunun uygun olması gibi koşullar vardır. Gemiadamı olmak, gemide iş bulmak ve çalışabilmek için bu koşulları yerine getirmek gerekir. Bu hukuki koşulların kaydedildiği belgeye gemiadamı cüzdanı denir. Bu belge mesleki kayıtların yapıldığı ana belgedir. Bunun dışında sahip olunan yeterliğe ilişkin

yeterlik belgesi ve bazı diğere mesleki sertifikalar görev alınan geminin özelliğine ve gemide alınan görev ve pozisyona göre farklılık gösterirler.

2.2. Gemiadamlığının Ülkemizdeki Tarihçesi

Ülkemizde gemiadamlığının tarihi ticaret denizciliğinin tarihiyle örtüşür. Osmanlı döneminde bir ucu Atlas Okyanusu, diğere ucu ise Hint Okyanusu sularına ulaşan egemenlik alanına rağmen, gelişmiş Osmanlı donanmasıyla kıyaslandığında, aynı gelişmişlikte bir ticaret denizciliği oluşturulamamıştır. Kapitülasyonlar ile yabancı gemilere de kabotaj hakkı tanınmasıyla deniz ticareti, güçlü yabancı deniz ticaret filolarının egemenliğine geçmiştir (Bikriç, 2003). Egemenliğindeki denizlerde yapılan ticaretten önemli vergiler alan Osmanlı Devleti'nin deniz hâkimiyeti, Avrupalı devletlerin deniz ticaretinde yeni keşfedilen yolları kullanmaya başlamasıyla, 1579–1774 yılları arasında duraklama devresine girmiş, aynı zamanda aldığı vergilerdeki azalma nedeniyle ekonomik kayıpları da bir hayli artmıştır.

Osmanlılarda deniz ticareti teşvik tedbirleriyle başlamıştır. Türk limanları arasında yük ve yolcu taşımacılığı yapan ilk Türk bayraklı gemi “Peyk-i Şevket”tir. Bu geminin uluslararası kurallara uygun ve kâr edebilecek bir şekilde çalıştırılması için, Peyk-i Şevket'e yeterli yük ve yolcu verilmeden yabancı gemilere yolcu ve yük verilmemesi maksadıyla çıkarılan bir kanunla Osmanlı Devleti'nde ilk defa “bayrak himayesi” de başlatılmıştır.

Osmanlı Devleti'nde donanmanın dışında sivil denizcilik kurumları genel anlamda 19. yüzyılda ortaya çıkmıştır. Tarifeli seferlerin yönetimi için Hazine-i Hassa'nın da katılımıyla “Şirket-i Osmaniye” kurulmuş, şirket çalışmaları verimli olmayınca Hazine-i Hassa, şirketten ayrılarak “Hazine-i Hassa Kumpanyası” adıyla yeni bir şirket kurmuştur. Bu şirketin adı ise önce “Mecidiye Şirketi”, 1843'te de “Fevaid-i Osmaniye Şirketi” olarak değiştirilmiş ve bu dönemde ilk defa düzenli deniz seferleri başlamıştır (Eldem, 1994). Deniz ticaret filosunun çekirdeğini ve günümüzde (2008) özelleştirme idaresindeki Türkiye Denizcilik İşletmeleri'ne bağlı iken özelleştirme kapsamında gemileri satılan ve kapatılan Deniz Yolları İşletmesi'nin de temelini oluşturan Fevaid-i Osmaniye Şirketi, kısa bir süre sonra, bir Fransız acentesinin yaptığı müracaat üzerine yabancıların eline geçmiştir. Bu durum, yeni gelişmekte olan Türk

ticari denizciliğine büyük bir darbe olmuştur. Türk deniz ticaretinde önemli rol oynayacak Şirket-i Hayriye, ilk Osmanlı Anonim Şirketi olarak, 1851’de kurulmuştur. Boğaziçi seferlerinin imtiyazını alan Şirket-i Hayriye, zamanla modern bir şirket halini almıştır (Eldem, 1994). Ayrıca, “dünyada ilk araba vapuru çalıştıran şirket” unvanına da sahiptir (Hergüner, 2003). Kırım Savaşı’nın sonunda; Fenerler İdaresi’nin, İstanbul ve İzmir limanlarının, İstinye tersanelerinin Fransızlara, Haliç Deniz Ulaştırmasının İtalyanlara, Demiryollarına ait rıhtım ve limanların Alman ve Fransızlara verilmesi, Osmanlı Devleti’nin “deniz egemenliğini” giderek ortadan kaldırmıştır (Eldem, 1994).

1860’ta, saraydan aldığı imtiyaz ile “Haliç Dersaadet Vapur Şirketi” adıyla, kazancından her yıl saraya imtiyaz vermek şartıyla özel bir denizcilik şirketi daha kurulmuştur. Bu şirket, 1913–1923 arası İtalyanlar tarafından “Haliç Vapur Şirketi” adıyla işletilmiştir. 1870 yılına kadar Fevaid-i Osmaniye adı altında çalışan şirketin adı devrin padişahına da uygun olarak “İdare-i Aziziye” olarak değiştirilmiş, Sultan Abdülaziz’in denizciliğe ilgisi sayesinde büyük ve modern gemilerle donatılmıştır. 1876’da Bahriye Nezareti’ne bağlanan şirket 1878’de tekrar unvan değiştirerek İdare-i Mahsusa adını almıştır (Kadioğlu, 1997). İdare-i Mahsusa mali ve siyasi sebeplerden ötürü gemi işletme imtiyazını bir İngiliz şirketine devretmek mecburiyetinde kalmış, fakat bu şirket yükümlülüğünü yerine getiremediğinden, 1910’da tasfiye edilerek yerine büyük ve milli bir şirket olarak Osmanlı Seyrisefain İdaresi kurulmuş ve denizyolları faaliyetleri bu şirket tarafından yürütülmüştür (Hergüner, 2003). İdare’ye, Şirket-i Hayriye’nin imtiyazında bulunan yerler hariç olmak üzere, İstanbul sahillerinde vapur işletmek hakkı ve aynı zamanda, iç ve dış hatlarda yolcu ve eşya taşımak sorumluluğu verilmiştir (Eldem, 1994). Buhar gücüyle çalışan gemilerin modern olduğu dönemde Osmanlı gemilerinin büyük bir kısmının yelkenli olması nedeniyle ticaret filosunun iktisadi katkısı ciddi bir önem taşımamıştır (Eldem, 1994). Osmanlı İmparatorluğu, teknolojik gelişmelere de ilgisiz kalınca dünya denizciliğinde önemini ve yerini kaybetmiştir. I. Dünya Savaşı’nın hemen öncesinde Osmanlı kıyılarındaki deniz taşımacılığının % 90’ı yabancı gemilerle yapılmaktadır (Bikriç, 2003).

Ticari denizciliğimiz, 1 Mart 1921’den 1924 yılı sonuna kadar Bahriye Dairesi Reisliği tarafından -askeri denizcilikle birlikte- yönetilmiştir (Hergüner, 2003). Lozan görüşmelerinin

kesintiye uğradığı bir sırada, 17 Şubat - 4 Mart 1923 tarihleri arasında, İzmir’de toplanan İzmir İktisat Kongresi’nde denizcilikle ilgili alınan ve aşağıda da belirtilen kararlar, Cumhuriyet dönemi denizcilik politikasının esaslarını teşkil etmiştir (Akay, 1973):

1. Kendi limanlarımızda kendi bayrağımızdan başkasının ticaret yapmaması (Kabotaj hakkımızın kullanılması),
2. Limanlar arasında postacılık (yolcu ve yük taşımaları) hizmetlerinin ticaret gemilerimiz tarafından yapılması,
3. Armatörlere vergi, kredi, gümrük, bürokratik ve mevzuat yönünden kolaylıklar sağlanmasının yanında Türk gemilerine de vergi kolaylıkları sağlanması ve sigortalandırılması,
4. Yüksek tonajlı gemi yapımına kredi verilmesi, Gemi inşaatı için ormanlardan kereste temini,
5. Kıyılarımızın deniz ve hava koşullarına karşı korunmasız olduğu dikkate alınarak yeni limanlar, iskeleler ve kayık barınakları yapılması,
6. Donanma Cemiyeti’nin mal varlığından kalanı ile bir “Deniz Ticaret Bankası”nın kurulması,
7. Seyrisefain İdaresi’nin ticari bir heyet (İdare o dönemde Milli Müdafaa Vekâleti’ne bağlıdır) tarafından idaresi ve geliştirilmesi,
8. Gemilerin limanlara giriş/çıkış işlemlerinin günün her saatinde yapılması,
9. Deniz Ticaret Odalarının ve Deniz Ticaret mekteplerinin kurulması,
10. Projeleri hazırlanmış, tatbik kabiliyeti olan nehir ve göl taşımacılığı ile ilgili yatırımların başlatılması, balıkçılığın geliştirilmesi ve korunması,

Böylece Seyrisefain İdaresi yeniden organize edilmiş, Kabotaj Kanunu kabul edilmiş, yabancı denizcilik kuruluşları devletleştirilmiş, milli sermaye tesisi için bankalar kurulmuştur (Tezel, 1982). Kararlar, daha ziyade iyi niyet temennilerinden oluşmuşsa da (Aydemir, 1999); ülke çapında heyecan yaratmış ve Lozan görüşmeleri için temel oluşturmuştur. Ayrıca, Lozan Antlaşması’nın 140. maddesi gereği, Yunan kuvvetlerince 30 Ekim 1918’den itibaren ele geçirilen Türk bayraklı gemiler geri alınmış, ancak özellikle Karadeniz’de ele geçirilen Yunan bandıralı gemiler (Öksüz, 2006) geri verilmemiş ve bu gemiler donanma ile Seyrisefain

İdaresi'ne yıllarca hizmet etmişlerdir (Hergüner, 2003). Lozan'da kabul edilen ve ticari denizciliğin gelişmesini etkileyen bir diğer konu ise "mübadil taşımacılığı"dır. Kara ve demiryollarının yetersiz oluşu, mübadele olunacak halkın liman kentlerinde birikmesi taşımaların denizden yapılmasını gerektirmiştir (Arı, 1973). Mübadil taşımacılığının Türk gemileriyle yapılması sayesinde uluslararası bir denizcilik hizmeti görülürken hükümetin, deniz ticaret filosunun güçlendirilmesi hedefine uygun olarak Cumhuriyet dönemi ticari denizciliğimizde sermaye birikimini sağlayan en önemli olaylardan biri de bu olmuştur (Hergüner, 2003). Mondros Mütarekesi'nin imzalandığında deniz ticaret gücümüzün hacmi (devlet gemileri de dâhil olmak üzere irili ufaklı -birçoğu küçük- tüm gemiler) 50.000 tondur (Bikriç, 2003). Bu hacim Cumhuriyet'in ilk yıllarında, Lozan Antlaşması'nın 9, 10 ve 12. maddelerinin teşvik edici tesiri, İstanbul'daki kaçak Rus gemilerinin satılığa çıkması ve dünya genelinde eski gemilerin ucuz olması nedeniyle 72 bin tona yükselmiştir (Aydemir, 1999).

Türk denizciliğinin tarih içindeki gelişimine paralel olarak Türk gemiadamlarının bir meslek gurubu olarak oluşması, eğitimden belgelendirmeye standartlarının belirlenmesi ve gelişmesi on dokuzuncu yüzyıldan günümüze, Osmanlı İmparatorluğundan, Türkiye Cumhuriyetine, yeni bir devlet oluşturma ve uluslaşma sürecimizin temellerinden biri ve denizdeki yapılanması olarak düşünülebilir.

2.3. Denizde İş ve İşyeri Profili (Dünya ve Türk Deniz Ticaret Filosuna Ait İstatistikî Veriler, Gemiadamlarının Çalışma Alanlarının Nicelik ve Nitelik Yönünden İrdelenmesi)

Denizde işyeri ve deniz çalışanları kavramları aslında oldukça geniş kapsamlı anlamlar içerirler. Fiilen denizde yapılan işler kapsamında: Yolcu ve yük taşımacılığı, kılavuzluk ve römorkörcülük hizmetleri, deniz turizmi, yatçılık, denizde spor ve eğlence hizmetleri, su ürünleri avcılığı ve yetiştiriciliği, denizde sondaj, maden ve petrol arama çalışmaları, denizden maden ve petrol çıkarma, deniz yapıları inşa ve onarımı, kablo, boru vs. döşeme, dalgıçlık, sualtı fotoğrafçılığı, sualtı araştırmacılığı, denizde faaliyet gösteren savunma, asayiş, kontrol ve diğer idari ve resmi hizmetler (deniz kuvvetleri, sahil güvenlik, deniz polisi, denizde hizmet veren sağlık ve karantina botları gibi deniz araçlarında verilen hizmetler),

hatta dolaylı olarak karada yapılmasına rağmen denize ve denizciliğe yönelik işler (gemi inşa, gemi tamir ve onarım, yan sanayi ve destek sektörü, malzeme, donanım, kumanya, yakıt ikmali, yükleme ve boşaltma işçiliği, gemi sörvey, denetim, belgelendirme işleri, gemi trafik hizmetleri) de çoğu kez bu kapsamda değerlendirilebilir.

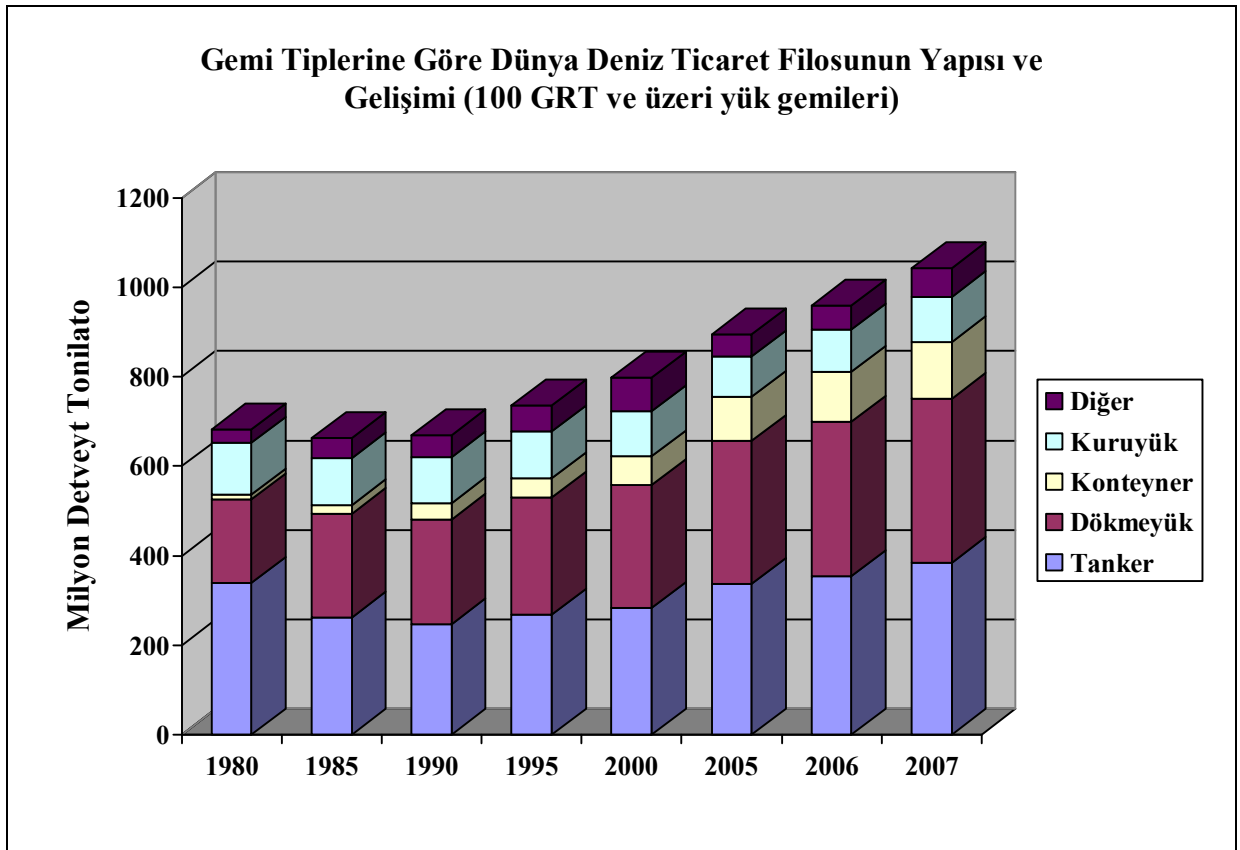
Yukarıdaki geniş kapsamlı işlerin, en geniş anlamıyla bazen hepsine birden denizcilik, bu işlerde çalışanlara da denizci adı verilir. Oysa “gemiadamı” daha dar bir kapsamda bir deniz çalışanın adıdır. Gemiadamının çalışma yeri gemidir. Dolayısıyla gemilerin sayısı, türü, büyüklüğü, sefer bölgeleri, gemiadamlarına olan ihtiyacı, yani gemiadamı emeğine olan talebi belirler. Fakat gemiadamları, denizde kazandıkları iş tecrübesinin kullanıldığı, karadaki bazı işlerde de istihdam edilirler. Bu da gemiadamları için ek bir işgücü talebi oluşturur.

Gemiadamı arzının planlanması konusunda en önemli referansımız mevcut ve gelecekteki gemi sayısıdır. Gemiler son yıllarda artan bir hızla kendi ulusal bayraklarından ayrılıp daha elverişli koşulların sağlandığı bayraklara geçmektedirler. Bu gemilerde değişik uluslardan gemiadamlarının bir arada çalışma durumları ortaya çıkmakta, bunun yanında da ulusal bayraklar da yeni bir takım düzenlemelerle yabancı gemiadamlarının çalıştırılmasını olanaklı hale getirmektedirler.

Türk donatanların kontrolünde bulunan gemilerin yaklaşık yarısına yakın bir kısmının yabancı bayrak altında işletildiği göz önüne alındığında; ayrıca Türk gemiadamlarının da bir bölümünün yabancı bayraklı gemilerde çalışmakta olduğu düşünüldüğünde Türk gemiadamlarının işyeri profilinden söz ettiğimizde ulusal filomuzun yanı sıra dünya deniz ticaret filosunun da irdelenmesi gerekliliği ortaya çıkar.

Bugünkü durumda yalnızca hukuken görünen yüzeysel kayıtlara göre ülkelerin denizcilik güç ve sermayelerini, gerçek filolarının büyüklüğünü saptamak zordur. Açık sicil altında bulunan birçok gemi aslında gelişmiş ülkelerin vatandaşlarının mülkiyetinde bulunmaktadır. Bu ilişkiye bu ülkelerin finans kurumları, sigorta ve klas kurumları da bir yönüyle dâhil olmakta, hatta geminin sicilinde bulunmadığı, kendi ulusal denizcilik idarelerinin desteği bile gemisini yabancı bayrakta gezdiren donatanlar tarafından da talep edilmektedir.

Bu çalışmada, dünyadaki ve kendi ulusal filomuzdaki gemi sayısında ve tonajındaki değişimler ile son varılan mevcut durum hakkında sağlıklı bilgilere ulaşmak amacıyla değişik kurumsal istatistikler incelenmiş, sonuç olarak Birleşmiş Milletlerin farklı kurumlardan aldıkları bilgileri sentez olarak sunan 2008 kayıtları esas alınmıştır. Bu istatistiki bilgilerde bulunmayan bazı detaylar için de oldukça sık güncellenen (Factbook 2008) Amerikan istatistiklerinden yararlanılmıştır. Türk gemi sicili ve gemiadamları kütüğüne ilişkin bilgiler içinse T.C. Başbakanlık Denizcilik Müsteşarlığımızın istatistiki verileri öncelikle değerlendirilmiştir.



Şekil 1. Gemi tiplerine göre dünya deniz ticaret filosunun yapı ve gelişimi. (UNCTAD, 2008)

Dünya deniz ticaret filosunda 1980'lerden bu yana gittikçe artan bir büyüme eğilimi görülmektedir. Sektörde gemiadamlarına yönelik arzın bu büyümenin gerisinde kalması riskine karşı oldukça temkinli ve tedbirli yaklaşımlar gemiadamı arzına yönelik her türlü

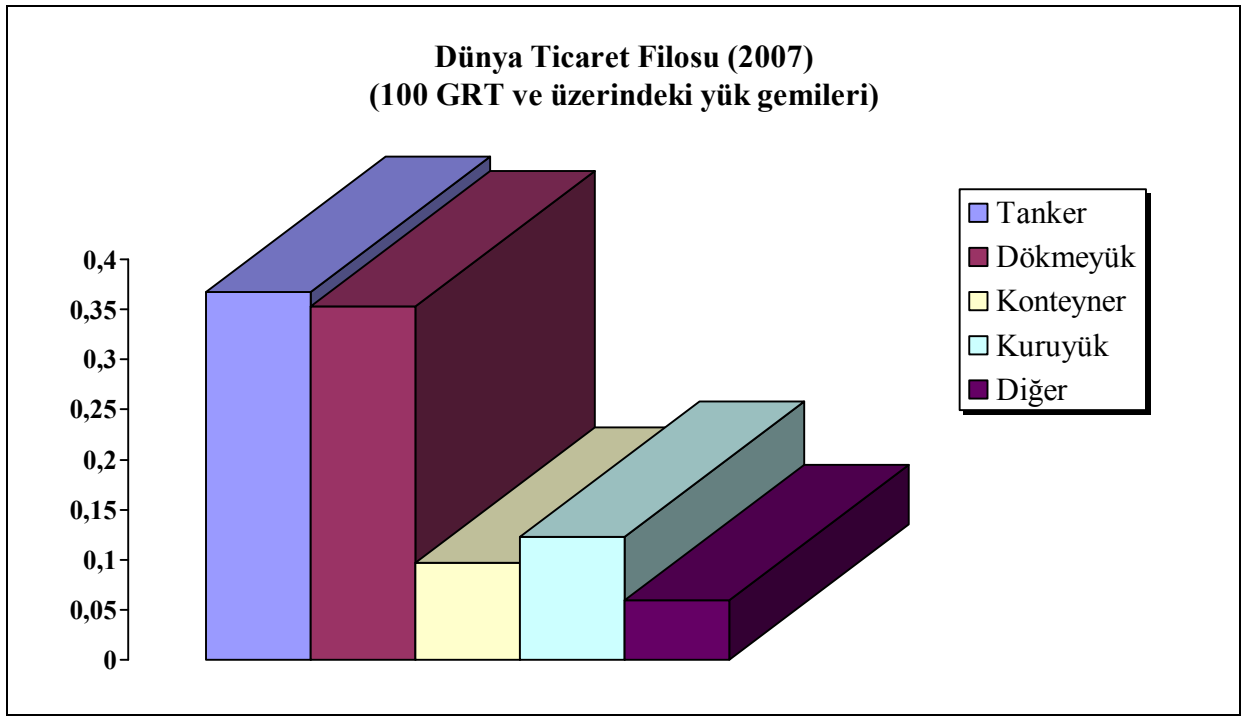
faaliyetin denizcilik sektörünün en duyarlı olduğu konuların başında yer almasını sağlamıştır. Arzı arttırmanın eğitime yatırımla çözüleceği düşünülse de mevcut gemiadamı için çalışabilirliği sürdürmek veya biraz daha arttırmaya yönelik diğer tedbirlerin yeterince alınmaması açığın çözümünü güçleştirebilir. Dünya deniz ticaret filosunun geçtiğimiz yıllar içinde gösterdiği gelişim gemi tipleri de göz önüne alınarak Şekil. 1 de UNCTAD Birleşmiş Milletler Ticaret ve Gelişim Konferansı (United Nations Conference on Trade and Development) kaynaklarına dayanılarak hazırlanan grafikte verilmiştir. Aynı kaynaktan hazırlanan Tablo.1 deki bilgiler ve Şekil.2 deki grafik ise dünya deniz ticaret filosunun tonaj ve gemi sayısı olarak son durumunu göstermektedir.

Tablo 1. Gemi tiplerine göre dünya deniz ticaret filosu. (UNCTAD, 2008).

Dünya Ticaret Filosu (2007) (100 GRT ve üzerindeki yük gemileri)		
Gemi Tipi	(X 1000) Dedveyt Tonilato	Toplam İçinde Oranı
Tanker	382,975	% 36.7
Dökme yük	367,542	% 35.3
Konteynır	128,321	% 9.7
Kırkambar	100,934	% 12.3
Diğer	62,554	% 6.0
Toplam	1,042,328	%100

Dünya ticaret filusunda gemi tonajları esas alınarak sıralandığında en yüksek oranda var olan gemi türü tankerlerdir. Bu genellikle ortalama ve toplam tanker tonajlarının genellikle diğer gemi türlerinden daha büyük olmasından kaynaklanır. İstihdamın dışındaki ekonomik pariteler için gemi tonajları çoğunlukla iyi ve yeterli bir ölçüt olmaktadır. Halbuki söz konusu olan istihdam ve çalışma koşulları olduğunda gemi sayıları da önem kazanmaktadır.

Gemiadamlarının çalıştığı ve yaşadığı ortamlar olarak gemiler farklı tipleri için yapı ve fonksiyonlarından kaynaklanan risk ve kısıtlamalara ve farklı yaşama ve çalışma alışkanlıklarını zorunlu kılarlar. Tankerler bu yönüyle belirgin bir örnek teşkil ederler. Tankerler için limanda kalış sürelerinin kısıtlıdır. Demir ve bekleme yerleri, limanlar farklı ve yerleşim birimlerine uzaktır. Tankerler için bu farklılıkların yanında, kendi sektörünce riskleri en aza indirmeye yönelik standartlar bile bir yandan can emniyeti artırırken diğer yandan da ilave bir iş yükü ve daha üst standartlara ve kurallara uyma stresine de neden olabilirler. Bu sorunlar da büyük olasılıkla ilave iş gücü veya kısalan kontratlar gibi seçeneklerle telafi edilebilir veya tümüyle giderilebilir.



Şekil 2. Gemi tiplerine göre dünya deniz ticaret filosu. (UNCTAD, 2008).

Dünya ticaret filosu hakkında genel bir fikir edinecek bilgilere ulaştıktan sonra hem dünyadaki yerini iyi anlamak hem de kıyaslamak amacıyla Türk deniz ticaret filosuna ilişkin bilgilerin de değerlendirilmesi uygun olacaktır. Gelişen bir ekonomi ve gelişen bir sektöre sahip ülkemizde denizciliği son ulaştığı noktada durağan olarak incelemekten çok son yılları içine alan bir dönemsel analize gitmekte fayda olabilir.

Çalışmamızda 90'lı yıllardan bu yana deniz ticaret filomuzun nerden nereye geldiğini anlamak için son on yıllık bir dönemin istatistik bilgileri değerlendirilmiştir.

Sektörün tüm dinamizmine rağmen filonun son on yıldır küçüldüğünü görmek şaşırtıcı olabilir. İstatistiklerin verdiği bu azalma yıllara düzenli dağılmış, belirgin bir küçülmeyi göstermektedir. Sektöre yeni katılımları, artan gemi siparişlerini ve alımları düşünerek ve iş bırakma, iflas ve benzeri durgunluklara şahit olmadan bu küçülmenin bayraktan kaçış olduğunu tahmin edebiliriz. O durumda elverişli bayrak piyasasına da bir göz atmak gerekir.

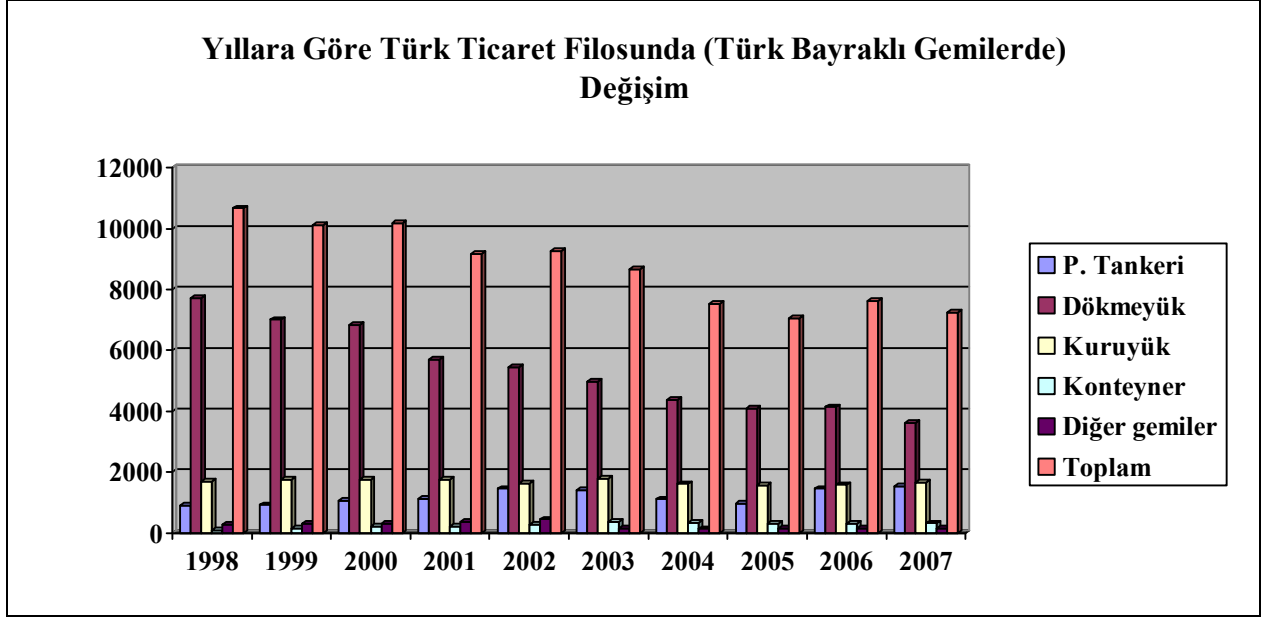
Tablo 2. Yıllara göre Türk ticaret filosu. (UNCTAD, 2008).

Yıllara Göre Türk Ticaret Filosu (x1000 Dedveyt Tonilato)										
Gemi Tipi	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
P. Tankeri	904	920	1056	1133	1455	1418	1106	959	1455	1544
Dökme yük	7721	7008	6848	5691	5455	4981	4368	4087	4140	3605
Kırkambar	1689	1744	1749	1763	1633	1773	1612	1565	1581	1654
Konteynır	90	142	213	213	281	362	327	290	304	316
Diğerleri	265	295	308	359	446	140	128	147	141	135
Toplam	10670	10109	10174	9159	9270	8674	7542	7048	7621	7254

Tonaja oranla en büyük grubu oluşturan gemi tipi dünya filusunda tankerler iken Türk filusunda dökme yük gemileri başı çekmektedir. Onu son yıllara kadar kırkambar gemileri takip etse de tankerler ikinci sıra için kırkambar gemilerine yetişme hatta geçme eğilimine girmişlerdir.

Konteynırcılıkta ve Ro-Ro taşımacılığında son yıllardaki hızlı gelişime rağmen filodaki oranları az görünmektedir. Fakat gözden kaçırılmaması gereken önemli bir nokta ise genelde ve dökme yük gemilerinde belirgin bir azalma varken azınlıkta olan gemi türlerinde bazen yerinde saysa da bir ölçüde büyüme olduğudur. Tablolarda rakamlarla sayısal olarak verilen bilgiler kıyas yapma kolaylığı için grafik haline dönüştürülmüşlerdir. Bir bakışta büyüme ve küçülmeleri,

büyüklik sıralamalarını görebileceğimiz grafiklerdeki sayısal detaylar için tekrar tablolara dönülüp rakamla verilen detaylardan yararlanılabilir.



Şekil 3. Yıllara göre Türk ticaret filusunda (Türk bayraklı) değişim (UNCTAD, 2008).

Türk denizciliğinin geliştirilmesi cumhuriyetimizin ve devlet politikamızın temel hedeflerinden biridir. Türk ulusunun ve Türk gemiadamlarının da çıkarları ve istekleri bu doğrultudadır.

Denizciliği geliştirmenin yolu deniz ticaret filomuzun büyüme ve gelişimine bağlıdır. Sonuçtan da tüm ülke ekonomisi olumlu etkilenecek, tüm ulusumuz zenginleşecektir. Türk denizciliğinin geldiği noktada filonun büyümesi hedeflerinin yanında ikinci büyük öncelik Türk Denizciliğinin dünyadaki itibarının geliştirilmesine yöneliktir. Sonuçta ticari gücümüzü de doğudan etkileyen önemli bir itibar göstergesi gemilerimizin yabancı limanlarda geçirdiği liman devletlerinin denetlemelerinde gösterdikleri başarı veya başarısızlıklara bağlıdır.

Türkiye Paris Mutabakatı (MOU) kapsamında geçirdiği Avrupa Birliği limanlarındaki denetimler sonucunda, maalesef uzun yıllardır bulunduğu kara listeden henüz gri listeye geçmiştir. Bu Müsteşarlığımızın ve donatanı ve gemiadamıyla tüm denizcilerimizin bir

başarısıdır. Bu hususun sağlanmasında gemiadamı kalitesinin de bir ölçüde arttırılmasının da tabii ki büyük payı vardır.

Tablo 3. Türk ticaret filosunda gemi tiplerinin tonaja göre dağılımı. (UNCTAD, 2008).

Türk Ticaret Filosunda Gemi Tiplerinin Toplam Tonilato İçinde Oranı (100 GRT ve üzeri) (2007)		
Gemi Tipi	(x1000) Dedveyt Tonilato	Filoda Yüzdellik Oranı %
Petrol Tankeri	1544	21.3
Dökme yük	3605	49.7
Kırkambar	1654	22.8
Konteynır	316	4.4
Diğer	135	1.9
Toplam	7254	100

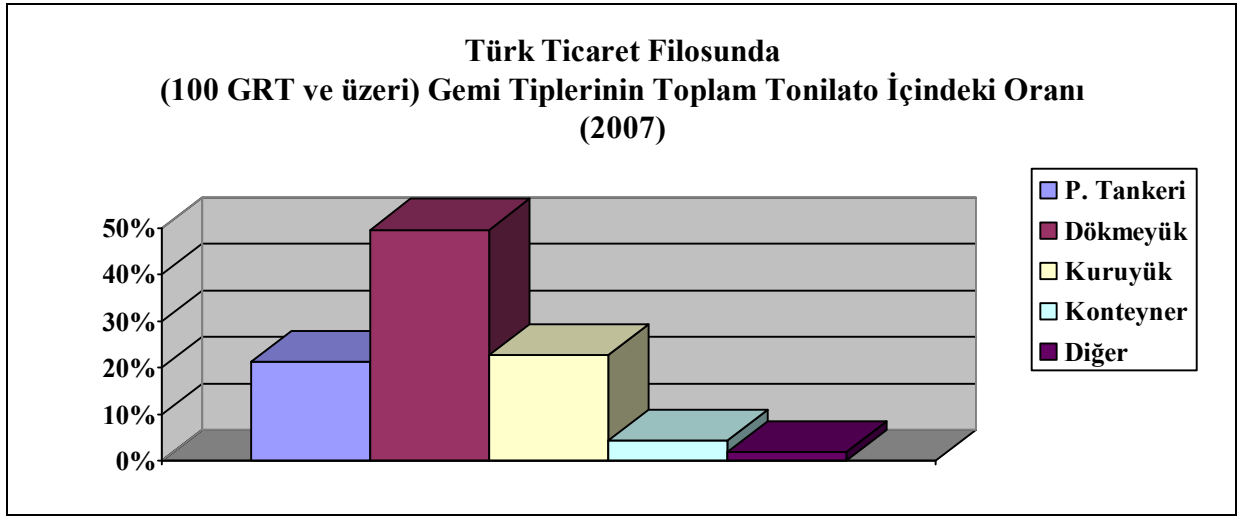
Türk bayrağı taşıyan gemilerde vaktiyle en büyük donatan durumundaki devlet özelleştirmeler sonucu elini çektikten sonra vaktiyle en büyük donatan olan devlet firmalarıyla aynı büyüklükte olmasa da aile firmalarından dönüşerek gün geçtikçe kurumlaşan, gelişen çok sayıda özel sektör firması vardır.

Devlet yatırımcı olarak kendi elini çekse de aldığı teşvik tedbirleriyle ve teknik konulardaki desteğiyle dünyadaki denizcilik yarışında Türkiye'nin de söz sahibi olması için gayret sarf etmekte, bu amaçla politikalar üretmekte ve uygulamaktadır.

Dünyada gelişen eğilimlere uygun olarak gemilerde de yüke göre yapısal farklılaşmaya gidilmektedir. Eskiden yalnızca yük ve yolcu gemisi ayrımı yapılırken, bugün yük gemileri taşıdıkları yükler için özel olarak üretilmektedir. Bu da hem üretim hem işletim bakımından

uzmanlaşmayı zorunlu kılmaktadır. Farklı tür gemilerin işletilmesinde ilave eğitimler almış gemiadamlarına ihtiyaç ortaya çıkmaktadır.

Gemiadamları farklı gemi türlerinde çakışıp tecrübe kazandıkça iş bulma olanaklarını genişletirken, belli tip gemilerde uzun süre tecrübe kazananlar da denizcilik firmalarınca tercih edilmektedirler.



Şekil 4. Türk ticaret filusunda (Türk bayraklı gemilerde) (100 GRT ve üzeri gemiler için) gemi tiplerinin toplam tonilato içindeki oranı. (UNCTAD, 2008).

Türk deniz ticaret filusunda, dünyada olduğu gibi ortaya çıkan yeni gemi türleri, yeni donanımlar ve sistemler, gemiadamı arzının da tüm safhalarını etkilemektedir. Bu nedenle eğitimde bu farklılaşmayı göz önüne alarak önlemler almak gerekir.

Denizcilik eğitimi, modern gemi sistemlerinin operasyonuna yeterli gemiadamı yetiştirmeye yönelik laboratuvar ve simülasyon sistemleriyle donatılmalı, otomasyon sistemleri, elektronik sistemler, gelişmiş bilişim ve iletişim sistemleri gibi yeniliklere uyum sağlayabilecek yeterlikte gemiadamı yetiştirmeye ve var olanların hizmet içi eğitimlerinde rol almaya hazır olmalıdırlar. Dünyada hızlı gelişen bilim ve teknoloji her alanda olduğu gibi denizcilikte de gelişim, değişim ve dönüşümlere neden olmaktadır. Değişen ve gelişen gemi yapı ve tiplerinin farklı hizmet ihtiyaçlarıyla yan sanayiden ikmal ve onarım hizmetlerine kadar geniş bir sektörü doğrudan veya dolaylı olarak etkileyeceği de unutulmamalıdır. Söz

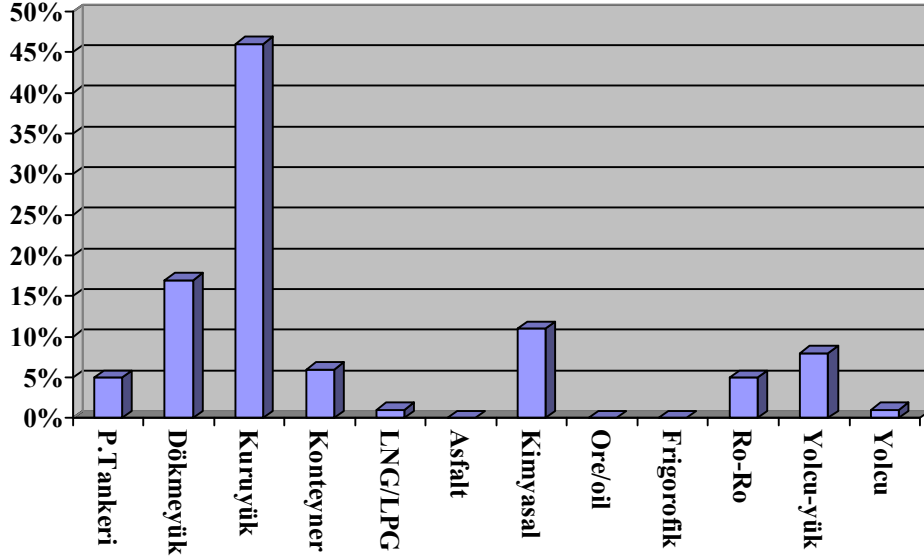
konusu değişikliklere gecikmeden uyum sağlamanın yolu eğitim ve öğretim faaliyetlerine önem vererek gelişen çalışma ortamıyla uyumlu, sektörün gereksinimlerine uygun nitelikte ve sayıda işgücünü yetiştirmektedir.

Tablo 4. Türk ticaret filosunda gemi tipleri, sayıları ve dağılımı. (World Factbook, 2008)

Türk Ticaret Filosunda Gemilerin Sayısı ve Gemi Tiplerinin Dağılımı (1000 GRT Üzeri Gemilerin Sayısı) (2008)	
Gemi Tipi	Adet
Petrol Tankeri	32
Dökme yük	101
Kırkambar	278
Konteynır	34
Sıvılaştırılmış Gaz	7
Asfalt tankeri	2
Kimyasal tanker	64
Kombine ore/oil	1
Frigorifik	1
Ro-Ro	29
Yolcu/Yük	49
Yolcu	4
(Toplam Tonilato: 4,763,591 GRT / 7,070,126 DWT) Toplam Adet:	602

Ticaret filomuzdaki gemilerin tonajı içinde gemilerin dağılımını inceledikten sonra, aynı incelemeyi tonaj yerine gemi sayısı üzerinden yaptığımızda dağılımın farklılaştığını görürüz. Tonaj bakımından değerlendirildiğinde yüzde elliye yakın oranlarıyla başı çeken dökme yük gemileri gemi sayısı bakımından ancak yüzde on yedi oranında ikinci büyük gurubu oluşturmuşlardır. Sayı bakımından en kalabalık gurubun kırkambar gemileri (*general cargo*) olduğu, küçük tonajlı çok sayıda kırkambar tipi gemimiz olduğu ortaya çıkmaktadır. Koster filomuzun da bu kategoride olduğu unutulmamalıdır. Tonaj içinde değerlendirildiğinde diğer gemiler kategorisinde bulunan ve bu kategorideki diğer tüm gemilerle birlikte en küçük grubu oluşturan kimyasal tankerler de gemi sayısı olarak değerlendirildiğinde kırkambar ve dökme yük gemilerinin ardından üçüncü büyük gurubu oluşturmaktadırlar. Bu bilgi de bize filomuzda çok sayıda küçük tonajlı kimyasal yük tankerinin olduğunu gösterir.

**Türk Ticaret Filosunda Gemi Tiplerinin
1000 GRT ve Üzeri Toplam Gemi Sayısı İçinde Dağılımı (2008)**



Şekil 5. Türk ticaret filosunda (Türk bayraklı gemilerde) (1000 GRT ve üzeri gemiler için) gemi tiplerinin toplam gemi sayısı içindeki oranı. (World Factbook, 2008)

Başka ülkelerde olduğu gibi ikinci sicil ya da uluslararası sicil olarak bilinen uygulamayı ülkemiz de gerçekleştirmiştir. Bu uygulamada elverişli bayrak koşullarını başka bayrakta aramak yerine kendi donatanını benzer koşullarda açık sicile olanak sağlayan kendi bayrağında ikinci bir sicil sistemi oluşturarak tutmayı amaçlayan vergi avantajları vardır.

Türk Uluslararası Gemi Sicili kurulduğunda yabancı donatana da cazip gelebileceği düşünülmektedir. Fakat istatistiklerden anlıyoruz ki Türk bayrağı taşıyan gemilerde (milli ve uluslararası sicil birlikte değerlendirilmiştir.) yabancı donatanın payı oldukça azdır. 2008 yılı verilerine göre yabancı donatanların Türk bayrağında işlettiği gemi sayısı yalnızca dokuz gemiyle sınırlı kalmıştır. Bu gemilerin sahip olanların ülkelerine göre dağılımı tablo.5'te verilmiştir.

Türk Uluslararası Gemi Siciline çok az sayıda yabancı gemi sahibinin müracaat etmesi bu sicilin yeterince elverişli bulunmadığının bir göstergesi de olabilir. Diğer ihtimaller ise yeterince tanınmaması veya bürokratik ve yasal engeller olarak sıralanabilir.

Tablo 5. Yabancıların sahip olduğu Türk bayraklı gemiler. (World Factbook, 2008)

Türk Ticaret Filosunda, Türk Bayraklı Olup Yabancıların Sahip Olduğu 1000 GRT ve Üzeri Gemiler (2008)	
Sahip Olanın Uyuşu	Adet
Çin	1
Kıbrıs	2
Almanya	1
Yunanistan	1
İtalya	3
Birleşik Arap Emirlikleri	1
Toplam	9

Günümüzün denizcilik istatistiklerinde ulusların denizdeki ekonomik varlıklarını ve güçlerini anlayabilmek için yalnızca kendi bayraklarını taşıyan gemilerin sayısı veya tonajı değil farklı sicillerde de olsa mülkiyetine sahip oldukları, kontrol edebildikleri gerçek filo büyüklükleri değerlendirilirler.

Ulusal filomuzun yalnızca Türk bayrağı taşıyan gemiler düşünüldüğünde son yıllarda küçüldüğü düşünülse de Türk donatanların yabancı sicillerde işlettikleri 2008 yılı rakamlarıyla 1000 gros tonilato ve üzeri 559 adet gemisi vardır.

Daha küçük tonajlarda, hatta yatçılık sektöründe de Türk donatanlara ait yabancı bayraklı çok sayıda gemini olduğu bilinmektedir. Tablo.6'da Türklerin sahip olduğu ve yabancı bayrak taşıyan gemilerin hangi bayraklara tescilli olduğu görülmektedir. Çok sayıda bayrağa dağılmış bu gemilerin içinde en büyük grubu 169 gemiyle Malta bayrağı taşıyan gemiler

oluşturmaktadır. 87 gemiyle Panama bayraklı gemiler ikinci büyük grubu oluştururken; Rus bayraklı 72 gemi de üçüncü büyük gruptadır.

Tablo 6. Türklerin sahip olduğu yabancı bayrak taşıyan gemiler. (World Factbook, 2008)

Türklerin Sahip Olduğu Yabancı Bayrak Taşıyan (1000 GRT ve üzeri) Gemiler (2008)	
Bayrağı	Sayısı
Arnavutluk	1
Antigua ve Barbuda	6
Bahamalar	8
Belize	12
Kamboçya	24
Komoros	9
Dominika	4
Gürcistan	19
Yunanistan	1
Isle of Man	2
İtalya	1
Kribati	1
Liberia	8
Malta	169
Marşal Adaları	45
Moldova	1
Hollanda	1
Hollanda Antilleri	9
Panama	87
Rusya	72
Sierra Leone	12
Slovakya	10
St. Kitts ve Nevis	32
St. Vincent ve Grenadines	20
Tuvalu	1
Birleşik Krallık (UK)	2
Bilinmeyen	2
Toplam	559

Türklerin sahip olduğu yabancı bayraklı gemilerin bazılarında hiç Türk personelin istihdam edilmediği, bazılarında karışık bazılarında ise tümüyle Türk personelin çalıştığı bilinmektedir.

Tablo 7. Bayrak devletlerinin filolarına göre sıralandırılması. (World Factbook, 2008), (UNCTAD, 2008)

Bayrak Devletlerinin Sicillerindeki Gemi Sayısı, Tonaj ve Açık Sicildekiler de Dâhil Gerçek Sermayedar Olarak Kontrol Altında Tuttuğu Toplam Tonaj Bakımından Sıralanması (2008)						
No	Bayraktaki Gemi Sayısı		Bayraktaki DWT Tonaj		Kontrolündeki Filo	
	Devlet	Adet	Devlet	DWT	Devlet	DWT
1	Panama	6124	Panama	237148	Yunanistan	170181
2	Liberya	2162	Liberya	105227	Japonya	147507
3	Çin	1822	Bahamalar	55238	Almanya	85043
4	Malta	1412	Yunanistan	55145	Çin	70390
5	Singapur	1254	Marşal Adaları	54644	Norveç	48697
6	Bahamalar	1225	Hong Kong (Çin)	54341	ABD	48261
7	Antigua ve Barbuda	1102	Singapur	51043	Hong Kong	45053
8	Rusya	1085	Malta	40201	Güney Kore	32287
9	Hong Kong (Çin)	1074	Çin	34924	Birleşik Krallık (UK)	26757
10	Marşal Adaları	1010	NIS (Norveç İnt)	29627	Singapur	25723
11	Endonezya	1009	Güney Kore	20285	Tayvan	24858
12	Yunanistan	858	Japonya	16540	Danimarka	21878
13	Kıbrıs (R.Y.)	857	Isle of Man	15083	Rusya	18106
14	Güney Kore	804	Hindistan	14225	İtalya	15962
15	Norveç	698	İtalya	14190	Hindistan	14817
16	Japonya	673	Almanya	13279	İsviçre	12501
17	İtalya	612	Birleşik Krallık (UK)	13172	Belçika	12490
18	Türkiye	602	ABD	12810	S.Arabistan	11861
19	Hollanda	601	Antigua ve Barbuda	12354	Türkiye	10927
20	Kamboçya	599	DIS	10400	İran	9994
21	St Vincent ve G.	552	Bermuda	10004	Hollanda	8745
22	Birleşik Krallık (UK)	510	İran	9361	B. Arap Emr. (UEA)	6918
23	Hindistan	493	Malezya	8953	Endonezya	6684
24	ABD	442	St. Vincent ve G.	8571	Malezya	6657
25	Tayland	402	Rusya	8552	İsveç	6153
26	Almanya	391	Türkiye	7612	Kıbrıs	5965
27	Filipinler	388	Belçika	7223	Fransa	5945
28	Vietnam	359	Filipinler	6995	Kanada	4875
29	Danimarka	309	Endonezya	6704	Brezilya	4783
30	Malezya	307	Hollanda	6393	Kuveyt	4420

2.4. Gemiadamı Profili (Dünya ve Türk Gemiadamları Sayı ve Mesleki Vasıf, Eğitim Seviyesi ve Çalışma Sürelerine İlişkin İstatistikî Bilgiler)

Ülkemizde ve dünyada gemiadamlığını meslek olarak seçen insanların denizde ortalama çalışma süreleri, genelde karadaki işlerle kıyaslandığında, ekonomik, sosyal, kişisel nedenlerle, daha kısadır. Bu ve benzer nedenlerle bu iş kolunda arz ve istihdam dengesinin dinamikleri çok çeşitlidir ve öngörülmesi genelde zordur.

Bir önceki bölümde gemilerin değerlendirilmesinde bayrak ve mülkiyet esasına göre iki farklı filo profili tanımladık. Türk deniz ticaret filosunu mülkiyet esasına göre değerlendirdiğimizde neredeyse yarısına yakını yabancı bayrak taşıyan gemilerle daha büyümüş görünen filomuz maalesef istihdam koşulları yaratmada, gemiadamları için pek o kadar da ulaşılabilir değildir. Denizcilik firmalarının politikaları ve tercihleri yönünde istedikleri milletten gemiadamını karışık veya tek bir ulustan çalıştırması anlayışla karşılanabilir. Türk gemiadamları da bu rekabet koşullarında kendilerine yer edinmeye çalışacaktır. Fakat bu gemilerin bazılarında donatan Türk olsa bile Türk gemiadamlarının çalışması bağlı oldukları kural ve mevzuatlar yönünden mümkün görünmemektedir. Bazılarında yeterlik belgelerinin karşılıklı tanınması, onay belgesinin düzenlenmesi olanağı olmadığı için Türk personeli çalıştırma olanağı da yoktur. Örneğin “Isle of Man” bayrağı, Birleşik Krallık (UK) bayrağı bu kapsamdadır. Fakat Türk donatana ait ikişer geminin bu bayraklarda olduğu tablo.6’da görülmektedir.

Gemiadamlarının kendi filolarının dışında yabancı bayraklı gemilerde ve diğer uluslardan gemiadamlarıyla birlikte çalışması ilave bazı vasıflar gerektirir. Bu vasıfların başında iyi İngilizce bilmek, kültürel ve sosyal yönden uyumlu olmak ve iletişim kurma kendini iyi ve doğru ifade edebilme becerisi başta gelmektedir. Kişilik olarak sabırlı, anlayışlı, uyumlu mizaca sahip gemiadamları bu konuda öncü bir rol oynadığı takdirde bu piyasalarda Türk gemiadamının itibarı yüksek olacak ve iş bulma şansı artacaktır. Türk gemiadamının dışarıda iş bulup çalışmasına yönelik devlet eliyle bir girişim veya teşvik mevcut değildir. Yabancı gemilerde çalışan Türk gemiadamları da belli bilinen firmalar ötesinde çok fazla sayıda değildir. Bu konuda politikalar geliştiren ülkelerde gemiadamlarının sosyal hakları da dikkate

alınarak bazı koruyucu tedbirlerle çalışma ortamı bulunmaktadır. Türk gemiadamı ise genelde turist gibi giriş çıkış yaparak çalıştığı yabancı bayraklı gemilerde genelde istatistiklere bile konu olmaz.

Gemiadamlarına ilişkin her türlü çalışmada gelecekte gittikçe artan bir gemiadamı açığından söz edilmesi geleneksel bir hal almıştır. Fakat 2000’li yılların başlarında öngörülen büyük açıkların yerine, örneğin BIMCO/ISF tarafından yapılan çalışmalarda bile sonuçlar revize edilerek 2005 de % 4 beklenen açık yerine açığın % 2 düşmesi, gelecek için öngörülen açıkların da bazı ülkelerde hızla artan gemiadamı arzının etkileriyle sanıldığında önce kapatılabilme ihtimalini de akıllara getirmeye başlamıştır. Bu konudaki *BIMCO (Baltic and International Maritime Council)* ve *ISF (International Shipping Federation)* tarafından birlikte yapılan “*Gemiadamları arz ve talebi üzerine çalışmanın 2000 güncellenmesi*” öngörülleri 2005 yılında revize edilmek zorunda kalınmıştır. İki binli yılların başında oluşan toplam işgücünün % 4’ü kadar olan yaklaşık 16,000 kişilik zabitan eksikliğinin 2010 yılında % 12’ye ulaşması (46,000 zabıt) beklenmekte idi. Fakat 2005 revizyonunda Tablo.8’de de görülebileceği gibi 2015 yılı için bile bu oran % 6’dan daha düşük olarak öngörülmüştür. Uzakdoğu’da Çin denizcilik eğitiminde yeni yatırımlarının sonucunda dünya piyasalarına çok sayıda gemiadamı yetiştiren ülkelerden biri olma yolundadır. Benzeri yatırımlar çeşitli ülkelerde de artarak devam etmektedir.

Tablo 8. Dünyada gemiadamı arz ve istihdam farkı. (BIMCO/ISF 2005)

Dünyada 2005 yılındaki mevcut ve 2015 yılındaki tahmini arz ve istihdam açığı				
BIMCO/ISF UPDATE 2005				
	2005	%	2015	%
Zabitan	- 10 000	- 2	- 27 000	- 5.9
Tayfa	+ 135 000	+ 18.8	+ 167 000	+ 21.6

III. GENEL OLARAK GEMİADAMI ARZI ve ARZIN OLUŞUMU

3.1. Kültür ve Geleneğin Meslek Seçiminde Etkisi

Kültür ve gelenek meslek seçimini etkileyen sosyal çevre ve koşulları belirler. Bir mesleğin kabul görmesi, itibarı, gençlerin tercihinde öndeki sıralarda yer alması, bu mesleğin sağladığı ekonomik koşullar, yani bu meslekten kazanılabilecek para ile birlikte, kültür ve gelenekten kaynaklanan saygınlık ile bağlantılıdır.

Bazı ülkelerde gemiadamlığı toplumda saygın bir yeri olan eğitilmiş insanların mesleği olarak bilinirken, bazılarında ise daha alt eğitim düzeyinde insanların işi olarak bilinebilir. Bu aynı ülkenin farklı bölgelerinde, hatta zamana göre de farklılık gösterebilir. Geleneksel olarak istihdam sağlayan bölgelerde alışılmış yaygın bir iş kolu olarak bilinirken, başka bölgelerde marjinal, az rastlanan, maceracı, ilginç, bilinmeyen, bazen de korkulan ve uzak durulan bir meslek olarak düşünülür.

3.2. Gemiadamı İşgücü Arz Zinciri

“Gemiadamı Arz Zincirini” tanımlarken aslında bir süreci zihninizde daha iyi canlandırmak için kullanabileceğimiz bir yöntem önermiş olmaktadır. Bu zincirin halkalarını oluşturacak birçok aşamayı bu sürecin bir safhası anlamında sayabiliriz. Örneğin: meslek seçimi, kişisel ve toplumsal kariyer planlama, genel ve mesleki eğitim ve öğretim, fiziksel ve ruhsal uygunluk ve bunun ölçülmesi, tespiti, kişisel ve sosyal koşullar, bu koşulların belirleyiciliği, yeterliğin sınanması, değerlendirilmesi ve belgelendirilmesi, iş bulma ve işe yerleştirme gibi aşamaların her biri bu kapsamdadır.

Arzın aşaması sayılabilecek veya dolaylı olarak bu süreci etkileyen her türlü iç ve dış dinamikleri, koşulları ve ölçütlerini Arz Zincirinin halkaları gibi düşünmek bu süreci zihninizde canlandırmamızda, dolayısıyla kavramlaştırmamızda faydalı olacaktır.

3.3. Ulusal ve Uluslararası İşgücü Dolaşımı

Gemiadamlarının işgücü dolaşımı başka mesleklerde görülmeyecek kadar uluslararası karakter kazanmıştır. Denizciliğin uluslararası özelliği gemiadamlarının iş bulma ve çalışma konularına yansıkça aynı gemide çalışan farklı ülkelerden insanlar bir arada çalışmaya başlamışlardır. Bu tarz çok uluslu, çok dilli, çok kültürlü ortamların getirdiği yararlar ve zorluklar da denizcilik gündemine yerleşmiştir.

Gemiadamlarının çok uluslu çalışma ortamının oluşmasında açık sicil veya elverişli bayrak sicili olarak isimlendirilen bayrak devletlerinin sicillerine kaydedilmiş gemilerin ortaya çıkması ve yaygınlaşmasının büyük rolü vardır. Bildiğimiz ulusal bayraklı gemilerde daha önceden yaygın olarak mevcut olan, halen de büyük ölçüde devam eden, karadakinine benzer çalışma izni, ulusal standartlara uygunluk, çoğu zaman da bunları sağlamak için o ülkenin yurttaşlığına sahip olmak gibi kısıtlamaların böylelikle aşılarak gemiadamlarının başka ülkelerin gemilerinde iş bulma olanağını ortaya çıkarmıştır.

3.4. Kişisel, Kurumsal, Ulusal, Uluslararası Plan ve Hedefler

İşgücü planlamasından ve hedeflerinden söz edildiğinde bu kavramın dar ve geniş anlamda farklı boyutları vardır. Kişisel gelişimin ve bireyselliğin her geçen gün öne çıktığı ve önem verildiği modern toplumlarda kişisel gelişimin bir parçası olan kariyer planlama ve kişisel hedefler bu kavramın çekirdeğini oluşturur. Hatta en küresel yaklaşımlarda veya ülke filosuna işgücü planlamasında, konu ister istemez meslek seçimini, gemiadamlığının meslek olarak tercih edilip edilmeme koşullarını, gençlerin bu mesleğe veya bu çalışma ortamına, iş çevresine ilgi ve isteklerini kapsamaktadır. Bu nedenle kişisel mesleki planlama konunun çekirdeğinde yer alır. Kişisel planlama ve kişisel tercihler meslek seçimiyle bitmez. Meslekte ne kadar süre çalışılacağı, karada başka bir işe geçiş, emeklilik gibi kararları da belirler. Tabi burada sözü edilen kişisel tercihlerin oluşması da öncelikle maddi ve manevi çalışma koşullarına bağlıdır. Diğer önemli bir ekten ise kültürel ve geleneksel yapıdır. Bazı toplumlar için denizde çalışmak oldukça yaygın ve alışıl gelmiş bir meslek iken, bazıları içinse çok sıra

dışı ve pek de hesaba katılmayan bir işkolu olagelmıştır. Hep denizlerle çevrili olduğunu söylediğimiz ülkemizde bile yayınlanan birçok istatistikte, mesleklerle ilgili olarak hazırlanan birçok çalışmada, denizcilik ya unutulmuş, ya da çok yetersiz bilgilerle geri planda ele alınmıştır.

Kurumsal planlama kapsamında kişisel planlamayı etkileyebilecek tanıtma, teşvik, özendirme, standart belirleme, eğitim ve öğretim planlaması, iş planlaması gibi alt planlama konuları bu işlevleri yerine getiren kurumlar tarafından, genel bir gemiadamı işgücü planlamasının stratejik bir parçası olarak gerçekleştirilmelidir. Örneğin denizcilik eğitimi veren bir kurum alacağı öğrenci nicelik ve niteliğini planlarken veya öngörürken bu konuya genel olarak gemiadamı arz ve istihdamının bir parçası olarak bakmak zorundadır. Her kurum ve kuruluş kendi işlevleri yönünden gemiadamı arz ve istihdamının bir yönünü planlamaktadır. Bir denizcilik firması kendi kadrolarını oluştururken, personel planlaması, kontrat sürelerinin belirlenmesi, ücret politikaları gibi konularda istidamda yönelik mikro plan ve politikalar üretirken, bir ülkenin gemiadamı sicilini tutan, belgelendirme ile sorumlu resmi birimleri (bizde Denizcilik Müsteşarlığının ilgili birimleri) kayıt ve veri tabanı ile ilgili mikro planlamayı yapmak durumundadır. Genel olarak denizcilikten sorumlu resmi İdare (örneğin Türkiye’de Başbakanlık Denizcilik Müsteşarlığı) ise eğitimden başlayarak, deniz hizmetinin hesaplanması, sınav, değerlendirme, belgelendirme gibi konuları kapsayan, gerek yetki vererek yaptırdığı gerekse bizzat yaptığı işlerle ilgili daha makro düzeyde bir planlama yapmalıdır.

3.5. Ortak Planlama

Bir ülkenin denizcilikten sorumlu resmi İdaresinin gemiadamı arz ve istihdamına yönelik yapacağı bir plan, diğer kurumlara kıyasla daha makro bir yaklaşımla ele alınmış olacaktır. Fakat kendi kurumsal planının, gemiadamı arz ve istihdam süreci içinde doğrudan veya dolaylı rolü olan diğer kurumların her birinin hesaba kattığı ölçütleri içeren ve bu kurumların kendi işlevleriyle ilgili detayları kapsamaları çok zordur. Bu kadar farklı yaklaşım ve detayı bir araya getirmenin yolu ise ortak planlamadır. Herhangi bir üretim sürecinde, bu süreci oluşturan tüm tarafların, bu sürecin planlamasına da katılması, planın süreci tümüyle ve tüm

detaylarıyla kapsamı açısından gereklidir. Planlamada özellikle amaç ve hedeflerin belirlenmesi bir dünya görüşü ve politikaya bağlı olacaktır. Bu politikanın belirlenmesinde de oluşan kuvvetler dengesi etkilidir. Kuvvetler dengesi ise birbiriyle çelişen çıkarlara sahip grupların güçleri ve etkinlikleri oranında oluşturdukları dengedir. Genelde serbest piyasa ekonomisine felsefi alt yapı oluşturan liberal yaklaşımda, planlama idealistlik belirleyici yönünden çok, arz ve talep dengesini iyi analiz ederek, piyasa şartlarında oluşabilecek ihtiyaçlarla örtüşen süreçleri öngörme ve bu sürece uygun hazırlıkları belirleme çalışması olarak ortaya çıkar. Bu tarz bir çalışmada bile ortak planlama daha gerçekçi ve uygulanabilir bir plan ortaya koymanın en uygun yoludur. Ortak planlama yalnızca değişik kurum ve kuruluşlardan bilgi almak değildir. Süreci oluşturan, bu süreçten etkilenen, hatta bu sürecin sonunda oluşan üretimden faydalanan her unsura planlamada söz hakkı anlamına gelir.

IV. GEMİADAMI EĞİTİM ve ÖĞRETİMİ

4.1. Tarihçe ve Gemiadamı Eğitimine Geleneksel Bakış

Denizcilik eğitimi denizciliğin ayrılmaz unsurlarından biridir. Denizciliği bir meslek olarak doğru değerlendirebilmenin için denizcilik eğitimi konusunun da irdelenmesi gerekir. Gemiadamı arz ve istihdamına yönelik konularda daha sağlıklı değerlendirmeler yapabilmek için gemiadamı eğitiminin nerden nereye geldiğini ve bu konuya geleneksel bakışı doğru değerlendirmemiz gerekir.

4.1.1. Gemiadamı eğitimi tarihçesi

Denizcilik eğitiminin başlangıcı denizciliğin başlangıcına dek uzanır. Başlangıçtan bu güne, denizcilik eğitimin verildiği en önemli ve en belirgin eğitim yeri gemidir. Gemilerin okul özelliği bugün de sürmektedir. Gemilerde uygulama ve deneyime dayalı eğitim meslek hayatı boyunca sürer. Bu tür eğitimin standartlaşmasına yönelik çalışmalar ve denize çıkmadan önce veya deniz yaşamının belli aralarında karada örgün veya yaygın eğitim kurumlarında (okullarda veya kurslarda) verilen eğitimler ise daha yakın dönemlerde ortaya çıkmıştır. Kendi ulusal denizcilik ve eğitim tarihimizi incelediğimizde, gemide geleneksel sistemlerle verilen usta çırak sistemi içindeki eğitimin ötesinde, gemiadamlarına yönelik bir eğitimin bilinen izlerine 19. yüzyılın başlarında rastlıyoruz. Uluslararası standartlarda ticari denizcilik -bir anlamda açık deniz ve okyanus denizciliği- eğitimi, 1805 yılında başlamıştır. Tersane-i Amire’de kurs görerek Kaptan-ı Deryalık makamından yetki alan “öğretmen kaptanlar” Osmanlı liman şehirlerinde okullar açarak kaptan yetiştirmişlerdir (Hergüner, 2003). Özellikle 1867’den sonra Bahriye Nezareti’nin maddi yardımları ile yürütülen bu eğitimler, askerî denizciliğin öğretmen ve gemi imkânlarından da yararlanmak üzere, 1884 yılında Heybeliada’da açılan “Leyli (yatılı) Tüccar Kaptan ve Çarkçı Mektebi”nde verilmeye başlanmıştır (Hergüner, 2003). İngiliz danışman heyetinin görüşleri doğrultusunda Heybeliada’da bulunan her iki denizcilik okulu, Bahriye Mektebi çatısı altında

birleştirilmesiyle kaptanlar askerî denizci olarak mezun olmuş, Bahriye Nezareti tarafından Seyrisefain İdaresi veya donanmada görevlendirilmişlerdir. Bu nedenle Seyrisefain İdaresi dışındaki ticari denizcilik kuruluşları ve gemilerde bu seviyede eğitim görmüş kaptan ve çarkçı ihtiyacı doğmuştur (Hergüner, 2003). Bu ihtiyacı değerlendiren -tüccar mektebi denizcilik dersleri öğretmenliğinden emekli- Hamit Naci tarafından 1909 yılında Karaköy’de “Bahriye Kaptan ve Çarkçı Mektebi” açılmıştır. Hiçbir resmi makama bağlı olmayıp özel bir eğitim kurumu olan bu okul 30 Ekim 1918 tarihinde imzalanan Mondros Mütarekesinden sonra, Üsküdar’a taşınmıştır (Hergüner, 2003).

Hamit Naci tarafından 1909 yılında açılan “Bahriye Kaptan ve Çarkçı Mektebi” 1925 yılına kadar eğitimlerine Üsküdar’da devam etmiş, ticari denizciliğimize olan faydaları nedeniyle 1925’te “Milli Kaptan ve Çarkçı Yüksek Okulu” adıyla Feriye Sarayı’na nakledilmiştir. Seyrisefain İdaresi, Bahriye ve Ticaret Nezaretleri ile İstanbul Ticaret Odası tarafından maddi destek sağlanan okulun geliri masraflarını karşılayamadığından 1928 yılında devlet tarafından satın alınmış, adı “Âli Deniz Ticaret Mektebi” olarak değiştirilen okul, eğitimlerin daha verimli olması amacıyla 1930 yılında yatılıya dönüştürülmüştür (Hergüner, 2003). Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile birlikte, temel denizcilik eğitimlerinin verildiği Tâli Kısım (lise dengi) ile ileri denizcilik eğitimlerinin verildiği Âli Kısım (yüksek okul dengi) olarak ikişer yıllık bölümlere ayrılan okul (Hergüner, 2003), 1938 yılında Ulaştırma Bakanlığı’na bağlanmış, Âli Kısım eğitim süresi 4 yıla çıkarılarak liseyi bitirmiş olanlar sınavla alınmaya başlanmıştır. Ticari denizciliğimize eleman yetiştiren bir diğer okul, 1884 yılında Tersane-i Amire kontrolünde açılan “Nehari (gündüzlü) Tüccar Kaptan ve Çarkçı Mektebi”dir. Orta dereceli bir denizcilik eğitim kurumu olan okul, Cumhuriyet döneminde Haliç Tersanesi’ne taşınmış, 1939 yılında “Çırac Mektebi” adı ile Fabrika ve Havuzlar Müdürlüğü bünyesine katılmıştır (Hergüner, 2003).

Gemiadamı eğitimi, gemiadamının gemide çalışırken sahip olması istenen bilgi ve yetenekleri kazanması için aldığı tüm eğitimleri kapsar. Gemiadamlarının aldığı eğitim, meslek eğitimi olarak, öncelikle kendi çalışma ortamında usta çırac ilişkisinde ortaya çıkmıştır. Bu eğitim, gelişen bilim ve teknolojinin denizdeki çalışma ortamını da etkilemesi ve değiştirmesi nedeniyle, meslek öncesi, karada alınan bazı ön eğitimler, tazeleme eğitimleri,

bu konuda uzmanlaşmış kurum ve kuruluşlarda müfredat kapsamında verilen eğitim ve öğretim gibi çeşitli formlarda gelişimine devam etmektedir. Gemiadamının sahip olması istenen bilgi ve yetenek, çalışma ortamını oluşturan geminin teknolojik gelişimine, geminin içinde bulunduğu doğal ve yapay çevreye bağlıdır. Doğal çevre meteorolojik ve oşinografik koşulları, rüzgâr, akıntı, dalga, dar ve sığ su etkilerini, iklim ve hava koşullarını, görüş mesafesi, yağış ve benzeri koşulları kapsar. Yapay çevre ise limanlar ve diğer insan yapılarıdır. Fenerler, seyir yardımcıları, şamandıralar, haberleşme ve navigasyon bilgileri veren uydular, haberleşme ve trafik hizmeti veren yer istasyonları da yapay çevrenin kapsamındadırlar. Bilimsel gelişmeler sonucu, doğal çevreyi daha iyi ve doğru yorumlayacak bazı bilgiler ediniriz. Yapay çevre ise teknolojinin insan eliyle mevcut limanlara ve diğer yapılara uygulanması ve yeni ihtiyaçlara yönelik yeni yapılar oluşturulması ile gelişir ve yaygınlaşır. Çalışma ortamı böylelikle sürekli gelişme gösterir. Bu gelişmeye uygun bilgi ve yeteneğin gemiadamına verilmesi de bu nedenle, gelişen dinamik bir süreç olarak algılanmalıdır. Gemiadamlarının bu gelişen ortamda çalışabilmeleri birçok konuda bilgili ve eğitilmiş olmalarına bağlıdır. Geminin yaşayıp kalktığı, yükleyip boşalttığı limanlar, buralarda kullanılan yükleme boşaltma donanımı ve diğer donanımlar, gemi ve limanın güvenlik ve asayişi ile ilgili bilgiler, gemiye ve verdiği hizmete bağlı olan diğer resmi ve idari işler, bunları belirleyen ulusal ve uluslararası mevzuat vs... bu kapsamda değerlendirilmelidir.

4.2. Uluslararası Standartlar

Çok eskiden, hatta mesleğin başlangıcından beri belli ölçülerde uluslararası özellik taşıyan gemiadamlığı, bu yönüyle uluslararası standartların konusu olmuştur. Öncelikle bayrak devletinin sorumluluk ve tasarrufunda görünen bu konu, liman devleti ve kıyı devletinin hak ve yetkilerinin uygulanması, büyüyen tonajlar ve çeşitlilik gösteren yüklerin taşınması, buna bağlı olarak çeşitlenen ve çoğalan riskler göz önüne alındığında, artık yalnızca bayrak devletlerinin ulusal standartlarına bırakılmayacak kadar önemli olduğu ortaya çıkar.

Uluslararası standartlar konusunda zorlayıcı bir diğer olgu da ulusal bayraktan hızla uluslararası açık sicile geçiş, bunun getirdiği, çok uluslu ortamdır. Gemi işleten şirketin ve donatanın ayrı ayrı ülkelerde bulunduğu, geminin bayrağı ve sicilinin ise daha da başka bir

ülkeye ait olduğu, içinde çalışan gemiadamlarının ise neredeyse her birinin ayrı bir ulustan olduğu örnekler, sıkça karşımıza çıkmaktadırlar. Bu durumda oluşturulan, gemiadamlarına ilişkin şirket standartları bile, kendi başlarına, kendi gemiadamları için bir ölçüde, kendi dar anlamı ile uluslararası standartlardır. En yerel ve dar standardın dahi uluslararası olarak tanımlanabilmesi, denizcilik mesleğinin ne kadar uluslararası bir uğraş olduğunu gösterir. Bir diğer örnek ise kiracı firmaların kiraladıkları gemilerden istedikleri standartlardır. Özellikle petrol ve türevleri taşımacılığında kiracı firmalar gemiadamlarının eğitim ve belgelendirilmesi dâhil olmak üzere kiralaları altına girecek gemiler için bir takım asgari standartlar belirlemişlerdir. Bu asgari standartlar da çoğu kez diğer uluslararası standartların üzerinde sektörün önerdiği bazı standartları da kapsar.

4.3. Ulusal Denizcilik Eğitimi Politikamız

Ulusal denizcilik eğitimi politikamız, ülkemizin denizcilikle ilgili amaç ve hedeflerine uygun olmalıdır. Ulusal politikanın önerdiği standartlar taraf olduğumuz uluslararası sözleşmelerin istediği standartların altında olamaz. Fakat bu standartların üstüne çıkabilir. Bir başka deyişle uluslararası standartlar ulusal bakış açısıyla asgari standartlar olarak kabul edilmelidirler.

Bir ülkenin bir denizcilik politikasına sahip olması, denizlerden yarar sağlayan bir ülke olmanın önemli koşullarında biridir. Günümüzde denize hiç kıyısı olmayan ülkeler bile, geliştirdikleri denizcilik politikaları sayesinde farklı olanaklarını değerlendirerek dünya denizlerinin nimetlerinden yararlanmanın yollarını aramakta, hatta bazıları bu konuda kayda değer başarılar sağlamaktadırlar.

Ülkemizde makro düzeyde bir denizcilik politikasına temel oluşturabilecek amacı Mustafa Kemal Atatürk veciz bir şekilde ifade etmiştir. Denizcilikle ilgili olarak sıkça gündeme getirilen bu konuşma, 01.11.1937, T.B.M.M. 5. Dönem 3. Toplanma Yılıni Açarken yapılmıştır. “En güzel coğrafi vaziyette ve üç tarafı denizlerle çevrili olan Türkiye; endüstrisi, ticareti ve sporu ile en ileri denizci millet yetiştirmek kabiliyetindedir. Bu kabiliyetten istifadeyi bilmeliyiz; denizciliği, Türkün büyük millî ülküsü olarak düşünmeli ve onu az

zamanda başarmalıyız.” sözleriyle, Atatürk, denizciliğe verdiği önemi çok güzel ifade etmiştir.

Atatürk’ün hedef gösterdiği, Türkün büyük milli ülküsü olarak tanımladığımız denizciliği geliştirecek olan öncelikle iyi bir denizcilik eğitimidir. Tarihsel gelişimi içinde, İTÜ Denizcilik Fakültesi, ülkemizde 1884 yılından bu yana kurumsallaşmış bir şekilde verilen ticaret denizciliği eğitimini, uzun yıllar Yüksek Denizcilik Okulu – Denizcilik Yüksek Okulu – Denizcilik Fakültesi geleneği içinde Ulaştırma Bakanlığı, Deniz Kuvvetleri Komutanlığı, İstanbul Teknik Üniversitesi gibi kurumlara bağlı olarak vermiştir.

Örgün eğitimin yanı sıra İTÜ Denizcilik Fakültesinin (ve öncellerinin) içinde veya önderliğinde mesleki kurslar, benzeri yaygın eğitim faaliyetleri ve sınavlar düzenlenerek her seviyeden gemiadamına eğitim hizmetleri ulaştırılmıştır. Bu kurum 1990’lı yıllara dek ticaret denizciliği konusunda tek sivil yüksek öğretim kurumu olmasına rağmen, Türk bayrağını dünya denizlerinde dalgalandıran üst nitelikte yetişmiş insan gücünü temin etmede güçlü bir kaynak olarak hizmet vermiştir.

Günümüzde gemiadamı eğitimi, ülkemizde, çeşitli yeterliklere ve hizmet içi mesleki konulara yönelik olarak çok sayıda eğitim kurumunda verilmektedir. Bu eğitimler, Denizcilik Müsteşarlığının gemiadamlarına yönelik olarak verdiği eğitim iznine bağlı olarak verilirler. Gemiadamı olmaya yönelik denizcilik eğitimi en üst düzeyde, üniversitelere bağlı olarak, fakülte veya yüksekokullarda lisans düzeyinde, meslek yüksek okullarında ön lisans düzeyinde verilmektedir. Aynı eğitim Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak, meslek liseleri, endüstri meslek liseleri, Anadolu denizcilik meslek liseleri ve teknik liselerde lise düzeyinde verilmeye devam edilmektedir. Ayrıca yukarıda saydığımız YÖK’e veya Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlar bünyesinde ve Milli Eğitim Bakanlığı denetimindeki yaygın eğitim kurumlarında kurs düzeyinde eğitim verilmektedir.

Sözü edilen kaynakların paralelinde, Deniz Kuvvetlerinden ayrılan veya emekli olan Deniz Harp Okulu ve Deniz Astsubay Okulları mezunları da ticaret gemilerinin zabıt

kaynakları arasındadır. Genel makine mühendislerine intibak kurslarıyla denizcilik fark eğitimi verilmesi uygulamasına da geçilerek yeni bir kaynak oluşturulmuştur.

Ülkemizde 2007–2008 Öğretim Yılı itibariyle, öncelikli veya bir ek yeterlik olarak gemiadamı yetiştiren 7 fakülte, 1 yüksekokul, 4 meslek yüksekokulu, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 14 Meslek Lisesi, farklı düzeylerde eğitim veren 41 adet özel eğitim kurumu (kurs) mevcuttur. Bölgesel talepler ve benzer nedenlerle önümüzdeki dönemlerde açılması istenen veya planlanan çok sayıda benzer kurumun olduğu bilinmektedir.

4.4. Örgün ve Yaygın Eğitim

Denizcilik konusunda farklı ihtiyaçlara yönelik örgün ve yaygın eğitim modellerinin uygulanması çok eskiden beri kabul gören ve yaygın olarak uygulanan bir model oluşturur. Fakat birbirlerine alternatif olarak örgün ve yaygın eğitimin uygulanması, daha açık bir ifadeyle lise ve üniversite seviyesinde verilen meslek eğitiminin kazandırdığı mesleki yeterliğin kurslarla da edinilmesinin mümkün hale getirilmesi, ülkemizde, denizcilik eğitiminde doksanlı yıllardan bu yana beraberinde birçok tartışma, çelişki ve uzlaşmazlık da getirmiştir.

Kavramların doğru sözcüklerle ifade edildiğinden emin olmak için örgün ve yaygın eğitimin anlamları üzerinde durmakta fayda vardır. Örgün eğitim, ilk, orta ve yüksek öğretim kurumlarında, zaman, mekân ve müfredata bağlı olarak verilen eğitimidir. Yaygın eğitim ise sözü edilen şartların bazılarının veya hiçbirinin bulunmadığı, geliştirme kursları, meslek içi eğitim, yetişkin eğitimi, yaşam boyu eğitim gibi isimlerle anılan kurs formatındaki eğitimidir.

4.5. Mesleğe Hazırlık ve Yaşam Boyu Eğitim

Yaygın eğitim kapsamında meslek edindirme kursları, mesleğe hazırlık kursları ve mesleki becerileri geliştirme kursları düzenlenebilir. Bu eğitimler esas itibariyle, daha önceden hiçbir eğitim almadan denize çıkan tayfa sınıfı mürettebatın denizde genel güvenlikle ilgili konularda eğitilmesini amaçlamaktadır.

Dünyadaki uygulamaya paralel olarak ülkemizde de öncelikle denizde güvenliğe ilişkin temel eğitimleri almak gemiadamı belgesi almak için önkoşul kabul edilmektedir. Bu eğitimlerin zaman içinde güncellenmesi gerek çalıştığı sürece gemi üzerinde, gerekse bazı durumlarda karada verilmektedir. Örneğin deniz hayatına bir süre ara veren gemiadamı bu bilgilerini karada güncelleyerek çalışma hakkının devamını sağlar. Bunun belgelendirmesini de yetkili bir kurumda gördüğü tazeleme eğitimi veya sınavı ile yapar.

4.6. Gemide Eğitim

Gemide eğitim denizcilik eğitiminin olmazsa olmaz ve ayrılmaz bir parçasıdır. Gemide eğitim konusuna hem mesleğe hazırlık veya meslek edindirme eğitiminin bir bölümü olarak, hem de mesleğin gemide sürdürüldüğü dönemlerde gemiadamlarının gemide çalışırken aldıkları eğitim olarak ele alınmalıdır. Bu anlamda gemiler de bir eğitim kurumu vazifesi görmektedir. Mevcut yasal mevzuatımız ve uluslararası mevzuat kaptana bu konuda bazı sorumluluk ve yetkiler de vermektedir. Gemide verilen eğitimi emniyet ve güvenliğe yönelik eğitim, mesleğe yönelik eğitim olmak üzere iki bölümde inceleyebiliriz. Güvenlik ve emniyete yönelik eğitim gerek personele gerekse gemide bulunan yolcu ve diğer herkese yönelik olarak yapılan role talimlerinden başlayarak mürettebatın geminin ve yaptıkları işin özelliklerine yönelik olarak alması gereken eğitimleri kapsar. Mesleğe yönelik eğitim ise gemiadamlığı geleneğine bağlı olarak miçoluktan gemiciliğe, usta gemiciliğe, güverte lostromoluğuna, zabitliğe ve kaptanlığa geçiş bir anlamda usta çırak ilişkisi olarak gemide kazanılan bilgi ve becerilerle olur. Bu geçişlerin karada gerçekleştirilecek bazı şartları olsa da gerek pratikten yetişenler gerekse okullardan mezun olanlar için gemide kazanılan bilgi ve beceriler denizcilik eğitiminin olmasa olmaz bir bölümüdür.

4.7. Eğitimde Zaman ve Mekân: Nerde? Nasıl?

Eğitimde zaman ve mekan kavramı gün geçtikçe daha da genişleyen bir anlamda yaygınlık kazanmaktadır. Gelişen teknoloji, internet, bilişim ve iletişim sistemlerinin yaygın

kullanımı eğitimde bu alanda bir esneklik ve serbestliği her meslek dalında olduğu gibi denizcilikte de desteklemektedir.

Örgün ve yaygın eğitimin avantajlı yanlarını birleştirmenin çok sayıda yararı vardır. Bir diğer önemli avantaj ise, eğitimin kişinin çalıştığı veya yaşadığı ortama ulaştırılması sonucunda elde edilebilir. Gemiadamının çalıştığı ortamda veya gemiye katılmadan hemen önce bazı eğitimleri alma gereksinimi olduğunu varsayarsak, eğitimin farklı zamanlarda ve ortamlarda verilebilmesinin koşullarını hazırlamamızın gerekli olduğu ortaya çıkar.

4.8. Değerlendirme ve Belgelendirme

Eğitim değerlendirme ile ölçülüp, belgelendirmeyle onaylandırılmadıkça somut bir standarda bağlanması zor bir konudur. Eğitimin sonucundan yalnızca eğitimi alanın değil, gemiadamı olmak gibi önemli bir konuda dolaylı olarak can ve mal güvenliği ve çevreye ilişkin olası etkileri düşünüldüğünde tüm toplumun etkilenmesi olasıdır.

4.8.1. Mesleki gelişimin sacayağı: eğitim-değerlendirme-belgelendirme

Mesleki gelişim eğitim ve öğretimle elde edilse de sonucundan emin olmanın yolu sağlıklı değerlendirme kriterlerine sahip olmaktan geçer. Bu değerlendirmeyi genellikle olarak sınav olarak anlayıp isimlendirsek de sınavın ötesinde de değerlendirme yöntem ve ölçütleri vardır. Bu konuda uluslararası standartlar vardır.

STCW 78 Sözleşmesi Gemiadamlarının uluslararası düzeyde eğitim, değerlendirme ve belgelendirme konularında en az gereklilikleri belirleyen bir uluslararası sözleşmedir. Birçok diğer denizci ülke gibi Türkiye de bu sözleşmeye taraftır. Türkiye, diğer taraf ülkeler gibi, taraf olmanın ötesinde, bu sözleşmeye dayalı olarak kendi ulusal hukuku kapsamında ilgili ulusal mevzuatını düzenlemiştir.

Günümüzde ulusal ve uluslararası mevzuat ve düzenlemeler arasında içerik olarak fazla bir fark kalmamıştır. Bir ölçüde ulusal mevzuatlar uluslararası kuralları hayata geçiren yaptırım mekanizmalarına dönüşmüşlerdir.

4.8.2. Bayrak devletinin sorumlulukları

Bayrak devleti kendi bayrağını taşıyan gemilerde çalışan gemiadamlarının gemiadamı olmak için gerekli koşulları taşıdığını kendi verdiği belgelerle onaylamaktadır.

Belgenin verilmesi, belgelendirmenin gerektirdiği eğitim ve öğretim koşullarının, sağlık ve diğer koşulların da onaylanması anlamına gelmektedir. Bu anlamda bayrak devletinin denizcilik idaresi eğitim veren asıl kurum olmasa da eğitimin denetlenmesinde ve onaylanmasında nihai kurum olma özelliğini taşır.

4.8.3. Yeterlik, kurs sertifikası ve diğer belgelerin düzenlenmesi

Yeterlik, kurs sertifikası ve diğer belgelerin düzenlenmesi bayrak devletinin yetki ve sorumluluğudur. Ülkenin denizcilik İdaresi bu yetkiyi kendi adına başka kurum ve kuruluşlara kullandırabilir. Bayrak devletinin bu yetkisi uluslararası ilişkiler kapsamında bir sorumluluğa da dönüşür. Bu sorumluluk denizci ulusların taraf olduğu sözleşmelerden kaynaklanır. Bu tür sözleşmeler de Uluslararası Denizcilik Örgütü kapsamında düzenlenir.

STCW 78 Sözleşmesi ve Kodu (düzeltmeleriyle) olarak bilinen uluslararası mevzuata ülkemiz de taraftır. Bu Sözleşme ile gemiadamlarının eğitimleri, belgelendirilmeleri ve vardiya tutmalarına ilişkin standartlar belirlenmektedir.

4.8.4. Sahtecilik ve sahtecilikle mücadele

Sahtecilikle mücadele dünyada oldukça gündemde olan bir konudur. Gemiadamı olmanın asgari şartlarına uymadığı halde bunu sahte veya koşulları sağlanmadan alınan belgelerle maskeleyerek çalışan gemiadamı veya bu gemiadamına bu belgeleri sağlayarak çalıştıranlar

ile ilgili yaygın bir çalışma Uluslararası Denizcilik Örgütü dâhilinde ve önderliğinde devam etmektedir.

Uluslararası Denizcilik Örgütünün getirdiği standartlar üye ülkelerin taraf olduğu sözleşmelere dayanmaktadır. Bu sözleşmelerden biri de gemiadamlarının eğitimleri, belgelendirilmeleri ve vardiya tutma standartlarına ilişkin olan STCW 78 Sözleşmesidir. Bu Sözleşmenin getirdiği uluslararası kurallar, diğer taraf ülkelerin olduğu gibi ülkemizin de ulusal denizcilik mevzuatının gemiadamlarına ilişkin hükümlerinin en belirleyici ölçütüdür.

Zorunlu eğitim standartlarından söz edildiğinde, standartların değerlendirilmesi daha çok belgelendirmenin gözetimiyle mümkündür. Bu açıdan belgelendirme, ilgili olarak verildiği eğitim sonrası kazanılan vasıfları hakkıyla yansıttığı ölçüde güvenilirdir. Güvenilirliği riske sokan ortam ise, gerek gemiadamı gerekse donatan için, kapsam ve içeriğiyle eğitimin kendisinin değil, sonucu olan belgelerin hedef ve yegâne gereklilik olarak algılanmasıyla oluşur.

Eğitimin, yalnızca bir girişim olarak algılandığı ticari ortamlarda, müşteri talebinin eğitimin kendisine değil, sonucunda verilmesi gereken, ya da öyle olduğu farz edilen belgeye yönelik olması, bu ticari ilişkide, her iki taraf için de belgeyi öne çıkarmakta, eğitimi ise ikinci plana itmektedir. Bu ortam eğitimin yetersizleştiği veya kalitesizleştiği, yasak savmak kabilinden yapıldığı, hatta bazen tümüyle göz ardı edildiği, yapılmadığı göstermelik sözde eğitim kurumlarının ortaya çıkmasına, hatta iyi durumdaki mevcutların da yozlaşmasına neden olabilir. Para kazanmanın öne çıktığı, denetimin azaldığı, mesleki veya genel kamuoyu baskısının olmadığı, başka bir ifadeyle herkesin bu durumu kanıksadığı ortamlar yasadışı uygulamaların, sahteciliğin oluşmasına, çoğalıp yayılmasına fırsat verir. Bundan sonrası için alınacak hukuki, polisiye vs. önlemler, temelde bu yaklaşım olduğu sürece yeterli sonucu vermeyecektir. Hatta yasa dışılık kanıksanmanın ötesine geçip güç kazandığında bu güç, kaçıp saklanmak yerine hukuki ve polisiye önlemleri dahi engellemeye yeltenecektir.

Belgelendirme konusunda yasadışı uygulamaları cesaretlendirebilecek iki örnek verelim: Birinci örneğimiz bir denizcilik firması üzerinden, ikincisi ise gemiadamı üzerinden olsun.

Dünyanın herhangi bir ülkesindeki denizcilik firmasında görevli bir yöneticinin, bir an önce gemisini kaldırabilmek gibi nedenlerle işe aldığı gemiadamına ilişkin varsa eksik belgeleri, bir yolunu bularak temin ettiğini varsayalım. Bunu belgenin öncesinde olması gereken eğitimin standardına bakmaksızın, hatta göz ardı ederek yapıyorsa ve bu yaptığı kendi firmasında bir başarı ve iş bitiricilik olarak görülüyorsa, eğitimin önemi, belgenin öneminin gerisinde kalmıştır. Eğitime belgelendirme kadar önem ve değer verilmediği zaman, belge ticaretinin yeşerip boy gösterebileceği bir ortamla karşı karşıyayız demektir.

Benzer bir örneği bu kez bir gemiadamı üzerinden verelim. Çoğu kez evinden uzakta, iş bulmanın daha kolay olacağını düşündüğü, denizcilik firmalarının yazıhanelerinin bulunduğu büyük liman şehirlerinde (ülkemiz için örnek verirsek, İstanbul'da), otele kalarak iş arayan bir gemiadamı düşünelim. İş bulamadığı her geçen gün azalan, kısıtlı maddi olanaklarıyla hayatını idama ettirmeye çalışan bir gemiadamı için işe kabul edilmesinde gerekli olan belgelerin elinde hazır olması, son derece önemlidir. Bu derece önemli olan bu hususun maddi karşılığını vermede gemiadamının zorlanması doğaldır. Çünkü geçici sözleşmelere dayalı, kontrat başı çalışma sistemindeki gemiadamı için, gemiden ayrılmak demek, kendisi izinde olduğunu söylese de, teknik olarak, artık bir ücret almaması, bir sonraki kontratını hangi gemide veya ne zaman yapacağını bilmemesi, son çalıştığı firmayla artık hiçbir hukuki ilişkisinin kalmaması gibi nedenlerle, işsizlik demektir. Bu nedenle, gemiadamı için iş yaşamının dönemleri, çalışma ve izin değil, iş ve işsizlik safhalarından oluşur. Donatan, doğal olarak tüm belgeleri tam olan bir gemiadamı bekler ve tercih eder. Gemiadamı da, çoğu kez, bunun maddi külfetinin donatan tarafından karşılanması, hiç olmazsa işe almadan ödediğini çalışırken kesmesi koşuluyla olsa bile bu zor işsizlik koşullarında donatan tarafından ödenmesini arzular. Gemiadamı, yeterliğinin yanı sıra istenen, çok sayıda, her biri farklı kurslar ve uygulamalar gerektiren, tazeleme, yenileme eğitimleri, sınavları ve bunların sonucunu olan belgeler ve bazen katılacağı bir geminin türüne göre değişen (Tanker, Ro-Ro Yolcu vs.) belgelerden eksikleri varsa temin etme ve bu sayede biran önce iş bulma derdindedir.

İşin özü olması gerekirken, bu karmaşık menfaat-zarar ilişkiler zincirinin gölgesinde kalan husus ise eğitimin kendisidir. Temel emniyet uygulamaları ile ilgili, eğitimleri ele alalım.

Örneğin yangın ile ilgili bir eğitimin belgesinin mevcudiyetinden çok eğitimde öğrenilen bilgilerin gemiadamının bizzat kendi canını, bazen de gemide bulunan diğerlerinin, mürettebat veya yolcuların canını kurtarabileceğini göz önüne aldığımızda konunun önemi daha da anlaşılır hale gelecektir.

Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO) belgelendirmenin, temsil ettiği eğitimin niteliğini ve düzeyini doğru yansıtması amacıyla, sahteciliğin ve diğer yasa dışı uygulamaların giderilmesine yönelik belgelendirme standartları ve diğer bazı önlemleri sürekli olarak gündemde tutmakta ve üye ülkelerin bu konuda yaptığı çalışmaların da raporlanmasını istemektedir. IMO belgelendirmenin değerlendirilmesinde, yasa dışı uygulamaları yalnızca kalpazanlık cinsinden sahtecilik ile değil, belgenin ön koşullarının hakkıyla yerine getirilmemesi, farklı koşullar zincirinin halkalarından birinde görülen herhangi bir eksikliğin de yasa dışılık olarak değerlendirilmesini; taraf devletlere önermektedir.

4.9. Gemiadamlarının Eğitim, Öğretim, Sınav, Belgelendirme ve Vardiya Tutma Standartlarına İlişkin Uluslararası Mevzuata Uygun Olarak Mevcut Ulusal Mevzuatın Güncelleştirilmesi Amacıyla Model Önerisi

Ülkemizde, gerek STCW 78 öncesi, gerekse sözleşmenin yürürlüğe girmesi ve taraf olmamızdan bu yana ulusal denizcilik mevzuatımız, öncelikle ulusal denizcilik filomuzun gereksinimlerini, daha sonra da dünyadaki gelişim ve değişimlerin sonucu ortaya çıkan yaptırım ve zorunlulukları dikkate alarak gemiadamlarına ilişkin konularda defalarca yenilenmiş ve güncellenmiştir. Bu anlamda Gemiadamları Yönetmeliği ve bağlı yönergeler en çok değişikliğe uğrayan mevzuat metinlerinin başında gelmektedir.

Gemiadamlarının eğitim, öğretim, sınav, belgelendirme ve vardiya tutma standartlarına ilişkin uluslararası mevzuata uygun olarak mevcut ulusal mevzuatın güncelleştirilmesi amacıyla yapılan çalışmaların önünde oluşan başlıca zorluklar, konunun insanlarla, çalışanlarla ilgili olmasından kaynaklanmaktadır. Yapılan değişikliklerle geçmişte kazanılmış hakların kaybedilmesinden doğan sıkıntılar, gelecekte kaybedilmesine ilişkin endişeler, çeşitli intibaklarla yeni sisteme uyumda bazı ara yeterliklerin diğerlerine göre daha fazla yarar veya

zarar görmesi, mevcut durumda oluşacak herhangi bir değişikliğin gemilerin adamlarıyla donatılmasına yapacağı olası etkiler ilgili çevreleri mevzuat değişikliklerinin takipçisi yapmaktadır. Bu hem gemiadamları, hem de donatanların konuyla yakından ilgili olmasına, hatta yenilenen veya güncellenen her mevzuat metnine ilişkin etkiler oluşturabilecek baskı gurupları oluşturmalarına neden olmaktadır. Geçmişte hazırlık safhasında görüş almak amacıyla mevzuat taslakları ne kadar çok ilgili kurum ve kuruluşla gönderilirse gönderilsin, uygulamada çıkan sıkıntılar, aksaklıklar, farklı gereksinim ve beklentiler yeni düzenlemelere yol açmıştır ve açmaktadır. Bu düzenlemeler, bazen ilgili kurumlara müracaat sonucu konunun yeniden değerlendirilmesiyle, bazen de yasal yolların kullanılması sonucunda oluşan yasal yaptırımlarla oluşurlar. Mahkemelere taraf olan bazen gemiadamlarının kişisel olarak kendileri, bazen de meslek örgütleri, dernekler, sendikalar, odalar ve benzeri kuruluşlardır.

Gemiadamlarının eğitim ve belgelendirilmelerinde gittikçe artan zorluklar bir ölçüde gemiadamlarına olan gereksinimin nicelik ve nitelik yönünden değişmesi ile bağlantılıdır. Günümüzde, gemiadamlarının birbirinden farklı ve çok sayıda ortamda eğitilmeleri söz konusudur. Kaynakların çeşitlendirilmesi, farklı düzeylerde, farklı standartlarda eğitim gören gemiadamlarının aynı çalışma ortamı için belgelendirilmesi, eğitimin ve eğitilenlerin değerlendirilmesi, sistemin denetlenmesi, uygun belgelendirmenin yapılmasını daha da karmaşık bir hale getirmiştir.

Gemiadamları mevzuatında herhangi bir dönemde standartların biraz gevşek tutulması, kısa dönemde sorunların çözümü gibi görününse de sonraki dönemlerde işin içinden çıkılmasını daha da güç hale getirmiştir. Hemen her kaynaktan ve eğitimden müracaatçıya aldığı eğitim ve taşıdığı vasıflar bakımından koşullarını sağlamadığı yüksek yeterliklerin kolayca verilmesi daha sonraki dönemlerde durum düzeltilmeye de çalışılsa, karmaşık bir kazanılmış haklar sistemine neden olmaktadır.

Bu konuda oluşturulabilecek çözüm modelleri de öncelikle bu karmaşık sistemin kendi kendini denetleyebilmesi için denizcilik eğitiminin merkezileştirilmesi ve sınırlı kaynakların daha verimli kullanılmasına dayandırılmalıdır. Sayıları yüzün üzerindeki okulların ve kursların, yakın geçmişte yalnızca birkaç eğitim kurumuna bile eğitimci bulmanın zorluğu

düşünüldüğünde, her birinin konusunun uzmanı eğitimcilerle donatılmış olabileceğini ve istenilen standartta eğitim verebileceği konusunda çok iyimser olmanın güçlüğü ortadadır.

Devlet tarafından istenen, kendileriyle ilgili mevcut standartlara uygun oldukları sürece eğitim kurumlarının açılmasının genellikle olumlu olarak karşılanmasının, bu konuda nesnel değerlendirmeleri yapmamızı engelleyen bir önyargıya dönüşmemesi gerekir. Konunun ulusal hatta uluslararası bir bütünlükle değil, yerel hatta tek başına değerlendirilmesi sonucunda alınan kararlara dayalı uygulamalar beklenen yararı sağlamamaktadır. Uzun vadeli düşünülerek, ulusal denizcilik politikamızın bir parçası olarak eğitim kurumlarının değerlendirilmesi, genel olarak gemiadamı arzı ve istihdamına yönelik ulusal çıkarlarımızla kısa, orta ve uzun vadede örtüşen bir sistem içinde eğitimin planlanması daha doğru olacaktır.

Bu ilkeler ışığında ulusal standartların yer aldığı denizcilik mevzuatımızın taraf olduğumuz uluslararası sözleşmelere güncel ve ayrıntılı uyumunun sağlanabileceği dinamik bir yapısının olması gerekir. Böyle bir yapı da ancak konunun uzmanlarının kalıcı bir devlet politikası çerçevesinde sürekli olarak uluslararası gelişmelerle, bu gelişmelerin yaşandığı ortamları (Uluslararası Denizcilik Örgütü, Avrupa Birliği, Avrupa, Akdeniz ve Karadeniz Mutabakat Zabıtları {MOU'lar}, Uluslararası Çalışma Örgütü ve benzerleri) takip ederek ülkemiz çıkarları için ayrıntılı değerlendirmelerin yapılmasıyla mümkündür. Yürürlükte veya taslak veya başka bir şekilde gündemde olan, dağıtımda olan veya planlanan her konudaki tüm bilgi ve belgelerin:

- a) Öncelikle doğru ve sağlıklı çevirilerinin yapılması,
- b) Yurtiçinde, ilgili zeminlerde konunun gündeme taşınarak irdelenmesinin sağlanması,
- c) Söz konusu bilgi ve belgelerin, hiç birine karşı kayıtsız kalınmayıp, bunlarla ilgili ulusal yorumlarımızın oluşturulup kaynaklarına ve diğer ilgili ortamlara gönderilmesi,
- d) Konulara ilişkin gölge çalışma guruplarının oluşturulup, konunun daha da geliştirilmesinin sağlanması,
- e) Çalışmaların yazılı ve görsel medyada, periyodik yayınlarda ve kitaplarda, internet ortamında ulaşılabilir olması,

- f) Sektörün, ulusal standart ve klas kurumlarının, dernek, sendika, oda, vakıf gibi sivil toplum kuruluşlarının da ilgili oldukları hususlarda konularla ilgili çalışma ortamlarına çekilmesi, bu konuda eşgüdümün sağlanması,
- g) Tüm bu hususların en üst düzeyde temini amacıyla tam zamanlı profesyonel kadroların istihdamı, gerekli bütçenin ayrılması, gerekli kurumsal, hukuki, bürokratik düzenlemelerin yapılması gerekir.

V. GEMİADAMI İSTİHDAMI

5.1. İstihdam Teorileri

Bir ekonomik kavram olarak istihdamı üretim faktörlerinin gelir sağlamak amacıyla çalışması ya da çalıştırılması olarak özlü bir şekilde tanımlayabiliriz. Biliyoruz ki bir ülkenin ürettiği toplam mal ve hizmet miktarı yani milli geliri ile o ülkenin işe koşup çalıştırabildiği üretim faktörleri sayısı arasında aynı yönlü bir ilişki vardır.

Klasik ve neo-klasik iktisatçılara göre ekonomide kendiliğinden işleyen otomatik bir mekanizma vardır. Bu mekanizma ile tüm üretim faktörlerinin kullanıldığı bir düzeyde ekonomi dengeye gelecektir.

Eğer bir ekonomide üretim faktörlerinin tümü çalışıyor ve üretime katılıyorsa biz bu ekonominin tam istidam durumunda olduğunu ya da tam istihdama ulaştığını söylüyoruz. Tam istihdamın gerçekleşmiş olduğu bir ekonomide mevcut çalışma koşullarında ve cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen tüm emek sahipleri iş bulabildiği gibi ülkenin mevcut sermaye malları stoku ve tabiat faktörü de tamamen üretime katılmış durumdadır. Böylece ekonominin mevcut üretim potansiyelinden tamamen yaralanılmakta ve atıl (boşta, çalışmayan) kapasite bulunmamaktadır. Bu teorik bir durumdur.

Eksik istihdamda ise üretim faktörlerinin bir kısmı üretime katılmamaktadır. Bunun nedeni talep yetersizliğidir. Malların bir kısmı satılamıyor stoklar artıyorsa ekonomide talep azlığından söz edilir. Bu durumda müteşebbisler talep üretildiği kadar mal üretecek, üretim hacmini daraltacaklardır. Mal üretiminin azalması bir kısım işgücünün işsiz kalması demektir. Bu da bildiğimiz gibi eksik istihdamdır.

Aslında insanların ihtiyaçları sonsuz olduğu için atıl faktörlerin de üretecekleri mal ve hizmetlere istek vardır. Fakat her istek talep değildir. İsteklerin talep halini alabilmesi için

satın alma gücü ile desteklenmesi gerekir. Toplumda fertlerin gelirleri artınca istekler satın alma gücü ile desteklendiğinden talep artacaktır. Bu da daha çok mal ve hizmet satılmasına stokların erimesine imkân verecektir. Stokların azaldığını gören müteşebbisler üretim hacmini genişletecekler ve bunun için işsiz ve boşta kalan faktörleri istihdam edeceklerdir. Bu da ekonomiyi tam istihdama doğru geçirmiş olacaktır.

5.1.1. Üretim kapasitesi ve milli gelirle istihdam arasındaki ilişki

Her milli ekonominin üretebileceği mal ve hizmet miktarının bir üst sınırı vardır. Buna ekonominin *Üretim Potansiyeli* ya da daha sık kullanılan deyimini ile *Üretim Kapasitesi* denmektedir. Bu kapasite reel milli gelirin üst sınırını gösterir. Bir milli ekonominin üretim kapasitesi ekonominin sahip olduğu iş gücüne, bilinen doğal kaynaklarına, sermaye birikimine ve üretimde kullanılan bilgi ve teknoloji düzeyine bağlıdır. Kısa dönemde üretim kapasitesinin artması ancak işgücü miktarının artırılması ile mümkündür. Bir milli ekonomide kısa dönemde istihdam edilen işgücü miktarı milli gelir düzeyini belirlemektedir. Bu nedenle istihdamı arttıracak tedbirlerin sonuç olarak milli gelire katkısı olacaktır. Bu nedenle elverişli bayrağa kaçarak Türk gemiadamı çalıştırmayan Türk sermayesi milli gelire yansımaları beklenen katkıyı da yapamamaktadır.

Üretim kapasitesini arttıracak yeterli hazırlık ve çalışmalar yapılmadan yalnızca gemiadamı arzının arttırılması istihdamı ve dolayısıyla milli geliri arttırmak bir yana ancak işsizlik ve sonucu olan sosyal sorunları ve fakirleşmeyi arttırabilir. Her ne kadar hep gemiadamı, özellikle zabitan açısından söz edilse de ekonominin bu bilinen kuralları denizcilik için de geçerlidir.

5.1.2. Gemiadamları ve işsizlik

Gemiadamlığı işsizliğin fazla olmadığı bir meslek olarak bilinir. Fakat her sektörde olduğu gibi belli dönemlerde yoğunlaşan ve bir bölümüyle, az da olsa süreklilik gösteren işsizlik durumu gemiadamları arasında da mevcuttur.

Gemiadamları konu edildiğinde, çalışanları temsil eden sivil toplum kuruluşlarının yayınlarında bile, onların sorunlarından söz etmekten çok, gemiadamının kendisi bizatihi bir sorun olarak yansıtılmaktadır. Çoğunlukla gemiadamı açığından, gemiadamlarının çalışmadığından, denizi erken bıraktıklarından, daha çok gemiadamı yetiştirme gerekliliğinden, çok sayıda eğitim kurumu açmak, mevcutların kapasitelerini arttırmaktan söz edilir. Bu bir yönüyle doğrudur. Dünya geneline baktığımızda, mevcut durumda bugün için ve mevcut dengelerin devamı halinde gelecekte zabitler açısından talebe karşı bir arz eksikliği, yani zabıt açığı olduğu, tayfa sınıfı gemiadamları için ise bugün için ve yakın gelecekte bir arz fazlalığının olduğu farklı kaynaklarca ifade edilmektedir.

Fakat ilginç olan husus, ne zaman ülkemizde gemiadamı yetiştirmeye yönelik eğitim kurumlarından söz edilse, beraberinde Türk Ticaret Filosunun gemi sayısı veya artış hızı değil, hep BIMCO veya benzeri kurumların yaptığı araştırmalara dayanarak dünya ticaret filosunun zabıt açığından referanslar verilir. Oysaki Türk gemiadamlarının dünyaya açılma oranı, yabancı gemilerde çalışma oranı toplam gemiadamı sayısına göre oldukça küçüktür. Bu konuda Filipinler gibi bir devlet politikası ve teşviki de yoktur.

Türkiye’de dünyada olduğu gibi tayfa sınıfında mevcut durumda bir arz fazlası olduğu bilinmektedir. Bu da özellikle tayfa sınıfında işsizliğe neden olmaktadır. Diğer bir gerçek, zabitan yetiştiren eğitim kurumlarının gerek sayıları, gerekse kapasitelerindeki artışın, Türk bayraklı gemilerin artış hızının üzerinde olduğudur. 1996 yılında deniz ticaret filomuzun büyüklüğü bakımından dünyada 16. iken on yıl sonra, 01.01.2007 itibariyle 300 GRT üzeri gemiler esas alındığında 7239 DWT ve 848 gemi ile 26. sıraya geriledik. CARDIFF Üniversitesi’nce 2003 yılında aktif gemiadamı sayısını belirlemek için yapılan bir çalışmaya göre Türkiye dünyada en çok aktif gemiadamı yetiştiren yedinci ülke konumundadır.

Denizcilik Müsteşarlığımız verilerine göre, (2008) mevcut durumda 18601 güverte sınıfı 10753 makine sınıfı olmak üzere toplam 29354 zabitan sınıfı gemiadamı bulunmaktadır. Toplam zabıt sayımızı, gemi sayımıza bölersek gemi başına 35’e yakın bir rakam çıkar. Kaba hesaplama resmi rakamlar gemilerimizi 4–5 kere donatacak zabitimiz olduğunu söylüyor. Dışarıya bir işgücü ihracı olmadığı sürece de bu oran, yeni açılan eğitim kurumları ve

arttırılan kontenjanlarla daha da büyüyecektir. Bu durumda donatanlarımızın hala zabıt bulamadıklarını ifade ederek arzın geliştirilmesiyle sınırlı talepler öne sürmesi yeterince bilimsel bir temele dayanmamaktadır. Sorunun çözümü zabitan sayısını arttırmak kadar, bir ölçüde mevcut zabıtları çalışmaya özendirilmekten geçer.

Konuya bilimsel yaklaşılmadan, zabitan sayısının arttırılması, emek arz ve talep dengesini emeğin aleyhine bozacağı için meslekten kaçışı arttıracaktır. Zabitan sayısını arttırmak amacıyla eğitim kurumlarının sayısının plansızca arttırılması ise, kaynakların bölünmesine, mesleğe yönelik gelenek ve usul farklılıklarının artmasına, eğitmen bulma zorluklarına, denetim, gözetim ve değerlendirmede zorluklara neden olabilir.

5.1.3. İşsizlik çeşitleri

Denizcilik Mesleği işsizliğin fazla olmadığı bir sektör olarak bilinir. Fakat her sektörde olduğu gibi belli dönemlerde yoğunlaşan ve bir bölümüyle, az da olsa süreklilik gösteren işsizlik durumu gemiadamları arasında da mevcuttur.

5.1.3.1. İradi işsizlik

Cari ücret düzeyinde mevcut çalışma koşullarında çalışmak istemeyenlerin meydana getirdiği işsizliktir. Bir kimse bir haftalık çalışmayla daha uzun süre geçinebiliyorsa kalan günleri boş geçirecektir. Ayrıca ailede birden çok ferdin çalışması geçinmeye yettiğinden kimi fertler çalışmamayı yeğleyecektir.

Özellikle kayıt dışılığı arttıran açık sicil gemilerde çalışan gemiadamları olmak üzere kendi ulusal bayraklarını taşıyan gemilerde çalışan gemiadamlarının da önemli bir kısmı, kontratları bittiğinde yeni bir gemiye katılana dek herhangi bir ücret almadıkları gibi, hastalandıklarında veya bir kaza geçirdiklerinde faydalanabilecekleri, primleri işverence ödenen bir sigorta kapsamında da değildirler. İki kontrat arasındaki bu süreyi izin olarak isimlendirmek zordur. Bu süre bazen yeni bir gemi bulmanın zorluk veya olanaksızlığından uzayabileceği gibi, bazen de gemiadamı tarafından karada biraz daha uzun süre geçirmek,

ailesi ve sevdikleriyle daha uzun süre bir arada olabilmek, evin ve ailenin bazı işlerini yapıp, ailevi, sosyal, bürokratik bazı ihtiyaçlarını giderip, sorunlarını halletmek gibi amaçlarla uzatılabilir.

İki kontrat arası sürede gemiadamları genellikle izinde olduklarını söyleme alışkanlığına sahiptirler. Fakat izinde olduklarını söyledikleri bu dönem içinde herhangi bir şirket veya gemi ile aralarında akdi bir ilişki kalmadığı gibi bu sürenin sonunda çalışacakları gemi de henüz belli değildir. Gemiadamlarından örnek vermek istersek, genellikle zabıtların cari ücret düzeyinde ve mevcut çalışma koşullarında çalışmak istemeyerek oluşturduğu durumu bu işsizlik türüne uygun olarak isimlendirebiliriz. Bu ve benzeri tercih edilen durumlardaki işsizliğe “iradi işsizlik” denir.

5.1.3.2. Gayri iradi işsizlik

Mevcut çalışma koşullarında iş bulunmaması durumudur. Keynes'e göre gayri iradi işsizlik talep yetersizliğinden ileri gelir. Eğer bir ekonomide üretilen mal ve hizmetlerin tamamının satılması mümkün olmuyorsa bu durum o piyasadaki toplam talebin üretim faktörlerinin tamamının istihdamına yetmediğini ortaya koymaktadır.

Denizcilik sektöründeki gelişmelere paralel olarak aynı ölçüde gelişmeyen gemiadamı arzı nedeniyle genel anlamda günümüzde bu tür bir işsizlikten söz edilmemektedir. Fakat gemiadamlarının farklı alt meslek gurupları ve yeterlikleri için bu tür işsizlik söz konusudur. Üst ve ara nitelikte gemiadamı arzındaki yetersizliğe karşılık daha alt vasıfta veya vasıfsız gemiadamı (!) arzında ihtiyacın üzerinde olabilen emek arzı gayri iradi işsizliği oluşturur. Gemiadamlarından örnek verirsek, tayfa sınıfı için, işgücüne yönelik talep yetersizliği söz konusu olduğu için işsizlik türü “gayri iradi işsizliktir”

5.1.3.3. Friksiyonel işsizlik

Bu tür işsizlik daha iyi çalışma imkânları ve daha yüksek ücret elde etmek amacıyla işçilerin yer ve meslek değiştirmelerinden doğabilir. Emek arz ve talebi arasındaki kısa süreli

dengelesizlikler, emek sahipleri ile girişimcilerin emek piyasası hakkındaki bilgisizlikleri, işgücünün mobilite noksanlığı friksiyonel (arızı) işsizliğin temel nedenleri arasındadırlar.

Denizcilik sektöründe sektör içinde ve diğer sektörlerde geçişte friksiyonel işsizlik örnekleri görülmektedir. Karada ve limanlarda birçok iş pozisyonu denizcilik eğitimi ve deniz tecrübesini esas alan bir özgeçmişe ihtiyaç duymakta veya kaçınılmaz olmasa da bu tür bir mesleki bilgi ve yapılanmayı tercih etmektedir. Örneğin denizcilik firmalarında enspektörlük, liman işletmeciliği, gemi trafik hizmetleri operatörlüğü ve yönetim hizmetleri, denizcilik İdarelerinde liman devleti ve/veya bayrak devleti kontrollerinde uzmanlık ve benzer pozisyonlarda yöneticilik yakın ve bilinen örnekler arasında sayılabilir.

Daha farklı sektörlerde verilebilecek örnekler de vardır. Turizm ve konaklama sektörüne geçişler bilinmektedir. Büyük otellerin teknik müdürü olarak deniz tecrübesi olan gemi makineleri işletme mühendislerinin tercih edildiği bilinmektedir. Belediye hizmetlerinden bağımsız olması istendiği için veya bu hizmetlerin yetersiz ve kesintili olarak bulunmadığı turistik bölgelerde bulunan oteller bir anlamda gemilere benzerler. Elektrik, su, ısıtma, soğutma, aydınlatma, güvenlik gibi hizmetlerin kesintisiz sürdürülmesi amacıyla teknik altyapıyı temin etmek ve çalıştırmak için gemide bunun çok benzerini yönetmiş olan bir başmühendisin uygunluğu bir iş geçiş ve hareketliliği oluşturur.

Hem zabıtlar hem de tayfa için, çalışma hayatlarına başladıktan bir süre sonra daha iyi çalışma imkânları ve daha yüksek ücret elde etmek amacıyla yer ve meslek değiştirme söz konusu olabilir. Bu geçiş dönemi içinde işsiz kalmalarına ise “friksiyonel (arızı) işsizlik” denir.

5.1.3.4. Konjonktürel işsizlik

Ekonomide refah ve buhran dönemleri birbirini izler. İşte bu dalgalanmalara konjonktür hareketleri denir. Alçak konjonktür (depresyon) dönemlerinde iş gücü tam istihdam edilemez ve işsizlik ortaya çıkar. Denizcilik sektörü de benzer dalgalanmalardan etkilenir. Gemilerin çalıştırılmayıp, bekletildiği dönemlerde bu tür işsizlik görülür.

Durgunluk ve kriz dönemlerinde gemilerin asgari personelle donatılıp en az işletme masrafiyla düşük navlunla bulunabilen işlerde çalıştırıldığı veya bağlanarak veya emniyetli bir mevkide demirleyerek bekletildiği bilinir. Bu dönemlerde mevcut koşullar denizcilik sektöründe Konjonktürel işsizliği oluşturur.

5.1.3.5. Mevsimlik işsizlik

Turizm, tarım, inşaat gibi mevsime bağlı işlerde görülen dönemlik işsizliktir. Turizm ve balıkçılık sektöründe çalışan gemiadamları bu tür işsizlikten etkilenmektedir. Yatlarda ve balıkçı teknelerinde istihdam edilenlerin bu süre içinde alternatif işlerde çalıştığı bilinmektedir.

Mevsimlik işsizliği gayri iradi ve iradi işsizlik kapsamında ayrı ayrı değerlendirebiliriz. Bazı mevsimlerin veya yılın belli dönemlerinin çalışmak veya çalışmamak için tercih edildiği bilinmektedir. Bu nedenle iradi işsizliğin mevsimlik olanı oluşabilir.

Dini bayram, kutlama ve dini uygulamaların olduğu günlerde farklı kültür ve milliyete mensup gemiadamlarının evde olup çalışmamayı tercih etmeleri bilinmektedir. Buna örnek olarak Hıristiyan gemiadamları için Noel ve paskalya dönemleri, Müslümanlar için ramazan ayı ve ramazan bayramı, kurban bayramı, muharrem ayı gibi dönemler karada kalış süresinin özellikle uzatılmasına neden olan dönemlerdir. Bu dönemlerde herkes için ücretsiz izin kullanma olanağı olmayacağı için, birçok gemiadamı kendi kontratını, çalışma süresini buna uygun planlamaktadır.

5.1.3.6. Yapısal işsizlik

Yapısal işsizliğe “strüktürel işsizlik” de denir. Bir ülkenin ekonomik yapısında ve toplam talebin bünyesinde meydana gelen değişimlerden kaynaklanır. Gözde iş kollarında istihdam artarken önemini yitiren alanlarda bu tür işsizlik görülür.

Türkiye’de şehirleşme ve endüstrileşmeyi yapısal bir değişim olarak incelediğimizde tarımda olan istihdamın daralması bu kapsamdadır.

Denizcilik mesleği zorlukları nedeniyle refahın arttığı, ortalama gelir düzeyinin yükseldiği ülkelerde talep edilen görece yüksek ücretlerle, diğer fakir ülkelerden istihdam edilen işgücüsüyle rekabet edememesi nedeniyle gemiadamları için gittikçe büyüyen istihdam açığına rağmen işsizlik ortaya çıkmaktadır. Bu örnekte ülkenin zenginleşmesi yapısal bir değişiklik olarak değerlendirilebilir. Bu tür işsizliği iradi işsizlikle karıştırmamak gerekir. Çünkü bu örnekte iradi bir karar ulusal düzeyde bir standart kıyaslaması değildir. Bazen ülkede ödenen en düşük asgari ücret bile vergi, sigorta ve diğer maliyetlerle birlikte dışarıdan istihdamın üzerinde olduğu için işsiz kalınıyorsa, yapısal bir durum söz konusudur.

5.1.3.7. Teknolojik işsizlik

Üretimde emeğin yerine makine ikame edilmesiyle ortaya çıkan işsizliktir. Uzun dönemde yeni iş kolları yaratan teknoloji kısa dönemde istihdam azaltıcı etki yapar. Denizcilik sektöründe bu anlamda verilecek örnekler vardır. Kömürlü gemilerde çalışan ateşçilerin işsiz kalması dizel makineli gemilerin kullanımıyla olmuştur. Gemiadamları içinde en son örnek telsiz zabıtları olmuştur. GMDSS haberleşme teknolojilerinin yaygınlaşmasından sonra gemilerde telsiz zabıtları istihdamı oldukça daralmıştır.

5.1.3.8. Gizli işsizlik

Herhangi bir üretim dalında gereğinden fazla kişinin çalışması yani bir kısım çalışanın üretime katkıda bulunmaması halinde ortaya çıkar. Bazı ülkelerde aynı tip gemide kamu sektöründe özel sektöre kıyasla yapılan aşırı istihdam örnek gösterilebilir. Fakat hangi durumun eksik istihdam hangi durumun gizli işsizlik olduğunu belirlemek her zaman o kadar kolay olmayabilir.

Ülkemizde kamu iktisadi teşekkülleri (KİT) eliyle yapılan birçok mal ve hizmet üretiminde, bu kurumların, istihdam sağlamaya yönelik veya eldeki mevcut iş gücünü bir

şekilde kullanmaya yönelik olarak benzer özel sektör kurumlarına kıyasla daha emek yoğun örgütlendiğini bilinmektedir. Bu kurumlardaki aşırı istihdamı bazen ancak kurumun özelleşmesinden sonra yapılan reformlarla ve üretime yansımalarıyla değerlendirebiliyoruz.

5.1.4. Ekonomi biliminde yaygın kabul gören istihdam teorileri

Gemiadamı istihdamını doğru anlamak amacıyla ekonomi biliminde konuya mevcut yaklaşımları denize yönelik olarak tekrar yorumlamakta pratik yararlar olabilir. Çünkü gerek klasik, gerek neo-klasik, gerekse modern iktisatçılar örneklerini ve açıklamalarını genellikle denizden uzak çalışma koşulları için vermişlerdir.

5.1.4.1. Mahreçler kanunu

Mahreç satış sürüm yerleri anlamına gelir. Bu kanuna göre ekonominin tamamında talep yetersizliğinden veya diğer deyimle aşırı üretimden kaynaklanan gayri iradi işsizliğin ortaya çıkması mümkün değildir. Bu kanuna göre arzda meydana gelen her artış kendisi kadar bir talep artışına yol açmakta yani "her arz kendi talebini yaratmaktadır" Her arz kendi talebini yaratacağından toplam talep toplam arza eşit olacaktır.

İnsanlar ihtiyacı olan mallardan almak için kendi ürettiğini satar yoksa amaç para almak değildir; para yalnızca kendi ihtiyaçlarını temin etmek için kullandığı bir araçtır. İnsan ihtiyacı olan mallardan daha çok almak için daha çok üretecek böylece boşta üretim faktörü kalmayacak ekonomi tam istihdama kavuşacaktır.

Mahreçler Kanunu'nun geçerlilik koşulu her şeyden evvel kazanılan gelirlerin tümünün çok kısa zamanda harcandığı varsayımdır. Fakat insanlar gelirlerinin bir kısmını tasarruf eder. Bu durumda ekonomide toplam talep arz edilen mallardan daha az olur. Böylece talep yetersizliği ve buna bağlı işsizlik hali ortaya çıkar. Bu da ekonominin tam istihdamda olmadığını gösterir.

Tasarruflar nedeniyle ekonomide ortaya çıkabilecek bu aksaklığın geçerli olmayacağını da Klasik iktisatçılar faiz teorisi ile ortaya koymaya çalışmışlardır.

5.1.4.2. Faiz teorisi

Klasik iktisatçılara göre faiz sermayenin fiyatıdır. Bu fiyat ya da bedel tasarruf edene tüketimden feragat ettiği için ödenmekte ve tasarruflar ekonomiye kazandırılmaktadır. Böylece gelirlerin tümü harcandığından toplam arz toplam talebe eşit olacaktır. Tasarrufu müteşebbisler talep eder. Amaçları yatırım yapmaktır. Faiz yükseldikçe yatırımlar azalır çünkü girişimcilerin karı azalır.

Ülkemizde mevcut yüksek faiz politikalarının yatırımların ve dolayısıyla büyüyen işsizliğin nedenlerinden biri olduğu söylenmektedir. Denizcilik endüstrisi gibi risklerin yüksek olduğu bir sektörde böyle bir ortamda yatırım yapmak bazı devlet teşviklerini gerektirebilir. Bu tür teşvik uygulamalarına değişik dönemlerde çeşitli nedenlerle başvurulmuştur. Devletten alınan teşvik kapsamındaki düşük faizli kredileri çoğu zaman maliyetlerinin bile altında olacak şekilde sektörel gelişimi hedefleyen siyasi kararlar kapsamında düzenlenirler.

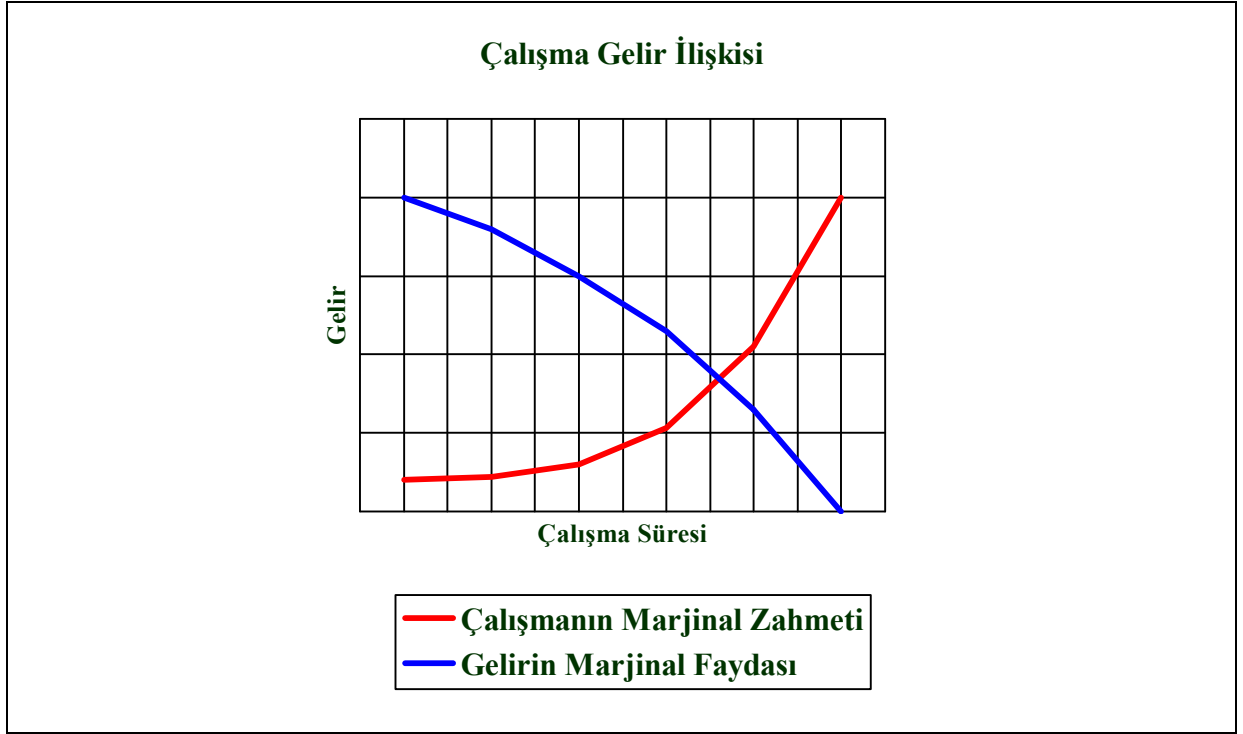
Denizcilik sektörü genelde öz kaynaklarla yatırım yapmanın kolay olmayacağı kadar büyük sermayelere ihtiyaç duyar. Bu da dış kaynaklardan sermaye teminini gerektirir.

5.1.4.3. Ücret teorisi:

Klasik iktisatçılara göre emek arz ve talebinin kesiştiği yer ücret miktarı ve istihdam düzeyini belirler. Kaldı ki teori gereği emek arzı ve talebinin kesiştiği yerde ekonomi tam istihdamdadır.

Emek arzını çalışmanın marjinal zahmeti (çalışılan sonuncu saatin verdiği zahmet) ve çalışma ile elde edilen gelirin marjinal faydası belirler. Buna göre emek arzı doğrudan

doğruya ücretin fonksiyonudur. Fakat bu nominal değil reel ücrettir. Reel ücret nominal ücretin fiyatlar genel düzeyine (P) bölünmesiyle bulunur.



Şekil 6. Çalışma Gelir İlişkisi. (ÜNSAL, 2007)

Emek talebi de ekonomide diğer bir önemli unsurdur. Emek talebini işçinin marjinal fiziki verimliliği (son işçinin üretime yaptığı katkı) belirler. İşçi sayısı arttıkça azalan verim kanunu gereğince her yeni işçinin (marjinal işçi) üretime yaptığı katkı belli bir düzeyden sonra gittikçe azalmaya başlar. Son işçinin üretime yaptığı katkıya marjinal fiziki ürün denir. Para cinsinden ifade etmek için ürünü fiyatı ile çarpmamız yeterli olur. Bu çarpım bize marjinal ürün geliri verir. Girişimci marjinal ürün geliri ile işçinin ücretini karşılaştırır. Ücret marjinal ürün gelirinden yüksek ise zarardan kurtulmak için işçi çıkaracaktır. Ters durumda karlılık devam ettiği müddetçe işçi sayısını artıracaktır. Ücret teorisinin özü ekonomide emek talebinin reel ücretlerin bir fonksiyonu olduğudur.

Denizcilik sektörü hizmet sektörü olduğu için emek talebinin ücret teorisiyle açıklanması zordur. Olması gerekenden gemiadamı sayısı hep ayrı bir çalışma konusu olmuştur. Konu

yalnızca ekonomik verimlilik değil, emniyet ve doğal çevrenin korunmasıyla da ilişkili olduğu için gemilerin gemiadamıyla emniyetli donatılmasının en alt düzeyi bayrak devletleri tarafından Uluslararası Denizcilik Örgütü tarafından belirlenen ilkelere uygun olarak belirlenir. Gemileri daha az adamlarla donatmak kısa vadede karlı gibi görünse de yorgunluk ve ağır iş yükünün gereklerinin hakkıyla yerine getirilememesinin bedelleri çok ağır olabileceği gibi, zararı sadece donatana değil, insan canına ve doğal çevreye olabilir.

5.1.4.4. Klasik fiyat teorisi

Para teorisinde gördüğümüz miktar teorisinin benzeridir. Bu teoriye ekonomide para arzında bir artış olduğunda daha fazla harcama olacak daha fazla üretmek mümkün olmadığından (ekonomi tam istihdamda) bu harcama fazlası fiyatlar genel düzeyinde bir artışa yol açacaktır.

5.1.4.5. Modern istihdam teorisi

Ekonominin kendiliğinden dengeye gelmediğini devletin ekonomiye müdahale edecek bir iktisat politikası olması gerektiğini söyler. Ekonominin eksik istihdamda da dengeye gelebileceğini iddia eder. Bu teoriye göre toplam arzın toplam talebe, gelirlerin harcamalara, tasarrufların yatırımlara, emek arzının emek talebine eşit olması geçici bir tesadüftür. Tasarrufların faizin değil gelirin bir fonksiyonu olduğu kabul edilir. Ayrıca faizin sermaye arz ve talebine göre değil para arz ve talebine göre teşekkül ettiği ileri sürülmüştür.

Tüm bu görüşlerin fikir babası Keynes'tir. Keynes'in damgasını vurduğu modern istihdam teorisine göre bir ekonomide milli gelirin hangi düzeyde olacağını o ülkenin sahip olduğu üretim kapasitesi belirler. İstihdam arttıkça üretim kapasitesi daha çok kullanılacak böylece daha fazla mal ve hizmet üretilecek yani milli gelir artacaktır. İstihdam düzeyini ise girişimcilerin piyasa hakkındaki beklentileri belirler. Başka bir ifadeyle ekonominin iyi gittiği dönemlerde istihdama da olumlu yaklaşılması, dolayısıyla üretim kapasitesini arttırmaya yönelik ilave iş gücü temin edilmesi sonuçta değişik üretim dinamiklerini harekete geçirir.

Gemilerden bir örnek verirse, işletme süresi beklentimizin çeşitli nedenlerle daha uzun süreler olduğunu düşündüğümüz bir gemide bakım tutum işlerine daha çok önem verebiliriz. Asgari adamla donatmak yerine bakım tutuma yönelik ilave personelin gemide olması, gemiye alınacak teknik malzemedan ihtiyaç malzemelerine kadar siparişlerimizi dolayısıyla gemi dışındaki bazı dinamikleri de etkileyecektir.

5.1.5. Denge geliri ve istihdam düzeyi

Keynes, klasik iktisatçıların Mahreçler kanunu yerine efektif talep teorisini getirmiştir. Efektif talep toplam arzın toplam talebe eşit olduğu yerdeki talep hacmidir. Keynes'e göre efektif talep girişimcilerin üretecekleri mallara gelecekte yapılacak tüketim ve yatırım harcamaları toplamıdır. Bu bakımdan Keynes geleceğe dönük tahminlere büyük değer vermiştir. Keynes'e göre ekonomi eksik istihdamda da dengeye gelebilir tam istihdamda da. Her iki halde de ekonominin ulaştığı gelir düzeyine denge geliri ya da denge milli geliri denir. Denge noktasını toplam talep etkiler. Denge gelirin hangi düzeyde olacağını belirlemenin iki yolu vardır: Bunlardan birincisi toplam talebin toplam arza eşit olduğu noktada, diğeri ise tasarrufların yatırımlara eşit olduğu noktadadır.

5.1.5.1. İstihdam hacmini ve milli geliri belirleyen faktörler

İktisatçılar dışa kapalı bir ekonomide toplam talebin gerek özel kesimin gerekse devletin yaptığı tüketim ve yatırım harcamalarından oluştuğunu ifade ederler. Buna dayanarak da toplam arz ve toplam talebin kesiştiği noktadaki talebin de gerçekleşen talep olduğunu ve fiilen yapılan harcamaları gösterdiğini ve bu talebe Keynes'in efektif talep dediğini ve aslında efektif talebin belli bir dönemde o ekonomide yapılmış tüketim ve yatırım harcamalarının toplamına eşit olduğunu belirtmektedirler. Belli bir dönemde bir ekonomide gerçekleşen ya da fiilen yapılmış bulunan bu harcamalar da milli geliri oluşturur. Belli bir dönemde dışa kapalı bir ekonomide milli geliri belirleyen değişken, o ekonomide fiilen yapılmış bulunan (efektif talep) tüketim ve yatırım harcamalarıdır. Dışa açık bir ekonomiden söz ediyorsak, dış ticaret farkını da hesaplara katmak gerekir.

Denizcilik istihdam yaratan ve milli gelire ciddi katkıları olan bir sektördür. Bu sektörü konumuzun gemiadamlarıyla ilgili olması nedeniyle yalnızca deniz ulaştırması olarak düşündüğümüzde bile büyük bir istihdam ve gelir kaynağı olarak karşımıza çıkar. Dış ve iç ticaretin en önemli unsuru taşımacılıktır ve bunun dünyada ve ülkemizde büyük bölümü deniz yoluyla yapılmaktadır. Deniz ulaştırması kendi başına denizcilik alanında gemilere hizmet veren acentelik, ikmal, bakım onarım gibi üretim ve hizmet alanları oluşturur. Deniz ulaştırmasının gelişmesi gemi inşanın, tersaneciliğin gelişmesine, gemi inşa da diğer birçok üretim ve hizmetin oluşup gelişmesine yol açar.

Gemiadamları öncelikli istihdam alanları olan gemilerin haricinde denizciliğin diğer alanlarında oluşan ve gelişen faaliyet alanlarında da denizde elde ettikleri tecrübeyi kullanarak görev alabilirler. Bu nedenle gemiler bir çalışma yeri kadar bir okul işlevi görmektedirler. Bir ölçüde birbirinin içinden çıkan, biri diğerini oluşturan veya geliştiren denizcilik sektörünün değişik üretim alanları mevcut işgücüne de bir hareketlilik olanağı getirmektedir. Sürekli gelişebilen bu istihdam hacminin iyi kullanılması milli gelirimize de olumlu kayda değer katkılar sağlayacaktır.

Gemiadamlarının mümkün olduğunca uzun denizde çalışmalarının teminine yönelik tedbirler, gemiadamlarına yönelik talebin yüksek olduğu dönemlerde nasıl ki doğru bir uygulamaysa, bu talebin çeşitli nedenlerle azalması veya arzın doyunluğa ulaşması durumlarında emek hareketliliğini sağlayacak işgücü niteliklerini geliştirme ve dönüştürme tedbirleri de bu derece isabetli olabilir. Bu durum için verilecek güzel bir örnek mevcut durumda tayfa sınıfı için geçerli olan, dünyada ve ülkemizdeki arz fazlalığıdır. Tayfa olarak denizde çalışanların tecrübelerine ilave olarak gerekli eğitimlerden geçirilerek tersanelerde, bakım onarımda istihdamı kaynakların verimli kullanılması yönünde iyi bir tedbir olabilir.

Uygun mesleki hareketlilik veya karada iş seçenekleri, gemiadamlarının geleceklerine güvenmelerini arttırır ve mesleğe olumlu bakılmasını sağlar. Mesleğe olumlu bakış mesleğe katılımı, mesleğin daha vasıflı işgücü tarafından seçilmesi gibi bir dizi olumlu sonuç daha getirir. Denizciliği bir bütün olarak düşünüp, genel olarak gelişimini sağlamanın yolu da

denizciliğin denizde ve karada her alanında çalışacak uygun nitelikte ve yeterli sayıda işgücünün temin edilmesidir.

5.1.6. Emeğin nitelik ve niceliği

Emeğin niceliğinden söz ettiğimizde, tam zamanlı, yarım zamanlı, sürekli, geçici tüm çalışanların emek piyasasına arz ettikleri zaman birimde çalışan kişi sayısı anlaşılır. Gemiadamları için ise zaman birimi olarak saatten, günden çok, senenin kaç ayını gemide geçirdiğine, kaç ay izin yaptığına bağlı olarak belirlenir.

5.1.7. Emek arz talep ilişkisi, dengesi

Ekonomide emeğin nicelik ve niteliğini de piyasa belirler. Mal ve hizmetlerin serbestçe üretilip tüketildiği piyasalarda diğer piyasa unsurları gibi çalışanların emeği de arz ve talep etkileşimine bağlı olarak şekillenir

Nicelik konusu gemiadamlarının sayısal yeterliğine, diğer bir deyişle kaç kişi olduklarına, ilişkindir. Nicelik yönünden, piyasanın talebi altında kalan emek arzı, emeğin bedeli olan ücretlerin artmasına, böylelikle emek arzının özendirilerek artışının sağlanmasına neden olur. Piyasanın talebini aşan emek arzı ise işsizliğe, ücretlerde artışın azalması, hatta düşüslere neden olur. Enflasyonun sıfır veya altında olduğu piyasalarda bile, ücretler, ekonomilerdeki büyümeye paralel bir artış gösterirler. Ekonomik tahminlerde ve ileriye yönelik planlama faktörlerinde ücretlerle ilgili tahminler dengeli piyasa koşullarında, (ücretlerdeki artış = enflasyon + ekonomik büyüme) şeklinde formüleştirebileceğimiz bir gelişim içindedir. Genellikle ücretlerin uzun süre artmaması bir piyasada aşırı emek arzını düşündürür.

Nitelik yönünden ise piyasanın talebini karşılamayan, yetersiz vasıftaki emek arzı, talebin başka piyasalara (örneğin yabancı personel istihdamı) kaymasına neden olur. Talebin üzerinde vasıflı, dolayısıyla pahalı işgücü de çoğu kez aynı etkiyi oluşturur. Nitelik unsuru kapsamında yalnızca mesleki vasıflar kastedilmemektedir. Kültür ve eğitim düzeyi, sosyal konum, yaşam standardı, ücret beklentileri, çalışma alışkanlıkları, ekip çalışmasına yatkınlık, diğer

çalışanlarla ve işyerinin vizyon ve misyonuna uyum becerisi, fiziksel özellikler, etik ve moral değerler, iş ve meslek gelenek ve teamüllerine uygunluk gibi faktörler çalışanların nitelik özelliklerinde önemli unsurlardır. Emek arz ve talep ilişkisinin iyi ve kontrollü bir dengeye oturması hem donatan hem çalışan için en iyi çözümdür. Olumlu dengenin bozulması durumunda ilk zararı bir taraf görüyor gibi görülse de sonuç bir süre sonra diğer tarafı da olumsuz etkiler. Nitelik ve nicelik yönünden talebin altında kalan gemiadamı arzı nasıl ki gemilerin donatımı ve seferlerini etkileyecek kadar zararlı olabildiği gibi, plansız arz sonucu oluşan fazlalık işsizliğe, sosyal sorunlara, ücretlerde azalmaya yol açarsa, sektörden işgücü kaçışına neden olacaktır. Sektörden genel olarak ilk kaçan da en vasıflı kesim olur.

5.2. İstihdam Politikaları

5.2.1. Uluslararası ve ulusal bakış

Her ülkenin, her iş gücü piyasasının kendine has dengeleri vardır. Bu dengelerin ulusal çıkarlara uygun noktalarda oluşması amacıyla istihdam politikaları oluşturulur. İstihdam politikaları piyasa dengelerine yapay müdahalelerden çok piyasaların doğal oluşumunda gelinen ve gelinmesi muhtemel farklı denge değerleri için hazırlıklı olmak, geçmişi ve bugünü anlamak ve yorumlamak, geleceğe göre kendimizi, yapacaklarımızı planlamak anlamında anlaşılmalıdır. Ulusal piyasalar için oluşturulan istihdam politikaları insana iş bulmaktan çok işe insan bulma, yetiştirme, hazırlama, planlamaya yöneliktir.

5.2.2. Gemiyle gemiadamı nasıl buluşur? (İş ve işçi bulma)

Gemiadamları yalnızca mesleğe yeni katıldıklarında veya işsiz kaldıklarında değil, genelde geçici kontratlarla çalıştıkları için her kontrat öncesi piyasada iş arama durumunda kalabilirler. Bu arayışlar bazen tayfa sınıfı gemiadamını, piyasa kahvesi denen mütevazı kahvehanelere yönlendirir. Piyasa kahveleri, özellikle tayfa sınıfı gemiadamları için oturup piyasaya kulak kabarttıkları, bahaneyle de diğer meslektaşlarla rastlaşıp dertleştikleri bir mekândır. Bu doktora çalışması kapsamında incelenen piyasa kahvelerinde, kendileriyle görüşülen gemi adamlarının çoğu çalışma kapsamında sürdürülen gemiadamı anketine de

farklı bir örneklem profili oluşturmuşlardır. Genel görünümüleriyle dertli, ürkek, ekonomik olarak zor durumda, buna rağmen kendi mesleğine, yaptığı işe saygı duyan, emeğiyle kazandığına şükreden insanlar anket sorularının da dışına taşan katkıların da sahibi olmuşlardır.

Piyasa kahvelerinde iş arayan gemiadamlarıyla yapılan mülakatlarda ilginç ve not edilmesi gereken bilgiler bulunmaktadır. Anket ve benzeri bilimsel değerlendirme yöntemlerinin ötesinde konuşulanlarda doğrudan bazı örnekler verdiğimizde bile gemiadamları istihdam koşulları hakkında bir ölçüde fikir edinilmesi mümkün görünmektedir. Örneğin: Gemiadamlarından biri üç aydır memleketinden uzakta, ucuz bir otelde kalarak buralarda iş aradığını söylüyor. Diğer iş bulma yöntemlerinden söz edilince de: *“Bizi denizcilik firmalarının çoğu kez, kapısından bile sokmadan elimize bir form tutuştururlar, doldurup verdiğimizde ise biz sizi ararız deyip, büyük ihtimalle çöpe atarlar”* diyor. Arkasından hemen diğeri ekliyor: *“adamın olmazsa iş bulamazsın, birini referans göstermen lazım”* diyor. Konu mesleğin zorluklarına gelince içlerinden biri: *“Biz sorunlarımızı her ortamda anlatırsak mimlenir iş bulamayız.”* diyerek tedirginliğini belli ediyor. Bir diğeri *“Zabitlerin tuzu kuru, tayfa iş bulamıyor.”* diyerek durumlarını zabitlerle kıyaslıyor.

Piyasa kahvesi olarak bilinen mekanlardaki gemiadamlarına, bilimsel bir çalışma kapsamında bir anket için sorular sorulacağı açıklandığında içtenlikle yardımcı olmuşlardır. Gemilerde ve seferden dönen gemiadamlarıyla, bulunabilecekleri mekânlarda yapılan alan çalışmalarına böylelikle piyasa kahveleri de eklenmiş oldu. Piyasa kahveleri Karaköy’de Rıhtım Caddesinin arka sokaklarında dağılmış mekânlar. Çoğunu adından ve görünüşünden tahmin edilebilir. Adları “Deniz Cafeteria”, “Anchor Cafe” gibi denizi çağrıştıran isimler, güzel havada sandalyeler yol kenarına dizilmiş, etrafta seyyar satıcılar. Bu tür yerleri işletenlerin, genellikle denizcilere yönelik böyle bir görev üstlenmesi de söz konusu değil. Olay kendiliğinden gelişiyor. Her oturan da iş aramıyor. Henüz gemiden dönmüş olanlar var. Maceralarını ballandıra ballandıra anlatıyorlar. Arkadaşlarını görmeye gelmiş bazıları. Kimileri de, kendi ifadeleriyle, öyle takılmaya gelmişler.

Bir diğerk iş bulma yolu gemiadamlarının simsar olarak adlandırdıkları aracı-komisyoncularla anlaşarak iş bulmak. Bunlar gemiadamından bir kerede veya maaştan komisyon şeklinde bir bedel alıyorlar. Simsarların, modern iş bulma, adamla donatma ofisleri, insan kaynakları firmalarından temel farkları hizmet bedelini çalışandan almalarıdır. İş arama macerası gemiadamını salaş kahvehanelerden modern kariyer ofislerine varıncaya dek oradan buraya sürüklüyor. İş bulma veya daha iyi bir iş bulma umudu, şirketleri ziyaretle, yazışarak veya “hamili kart yakınımıdır” ibareli hatırl notlarıyla, bir tanıdığın referans veya selamının etkisine güvenerek yapılan müracaatlara kadar her yolu denemeyi gerektirebiliyor.

5.2.3. Kayıt dışı istihdam

Kayıt dışılığın iki ana nedeni vardır. Birincisi ulusal filolardan gemilerin elverişli bayrağa kaçıışı sonucu ortaya çıkan kayıt dışılıktır. Geminin taşıdığı elverişli bayrak, donatan ve gemide çalışan herkes Türk olsa bile, gemiadamını Türk çalışma hukuku sisteminin, deniz iş kanununun dışına alır. Elverişli bayrak, kolay bayrak, açık sicil gibi isimlerle anılan bu sistemdeki gemiler makul bir ödeme karşılığı yapılan gemi sicili dışında bayrak devleti ile de bir aidiyet ilişkisinde değildirlir. Elverişli bayrak taşıyan gemilerde SSK primlerinin donatan tarafından yatırılması söz konusu değildir. İkincisi ise özelleştirme politikaları ve bunlara bağlı uygulamalar sonucu, çok sayıda gemiadamının sürekli işçi statüsünde, kadrolu olarak uzun dönemli istihdam edildiği yegâne kurumlar olan Denizci KİT’lerin özelleştirilmeleri veya kapatılmaları sonucu ortaya çıkan, yeni çalışma ortamıdır. İki ortamı çalışma koşulları bakımından basitçe kıyaslayalım. Kamuda kadrolu çalışanlar (vaktiyle), iş garantisi, sürekli maaş ve sigorta, yıllık izinler ve diğerk mazeret izinleri gibi hak ve imkânlarla ve sendikalı olarak çalışmakta idiler. Özel sektörde çalışanlar ise genellikle süresi belirsiz iş akitleri, geçici kontratlarla çalışmaktadırlar. Gemiye katılmak için hazır bekletildiklerinde bile maaş almazlar. Ödemeler çoğunlukla gemiye katılmakla başlar, ayrılmakla son bulur. Sözleşme dönemleri arasında ise işsiz, maaşsız ve sigortasızdırlar. Sendikalar genelde buralarda örgütlenmez.

Yeni dönemde Türk Gemiadamlarının büyük çoğunluğu sendikasızdır. Bu anlattıklarımız genelde iyi firmalarda çalışanlar için geçerlidir. Bunun ötesinde gemiadamının çalışırken de

sigorta priminin yatırılmadığı, maaşının ödenmediği veya eksik ödendiği, barınma, gıda, temiz su gibi temel ihtiyaçlarının karşılanmadığı, iş ve yaşam koşullarında diğer olumsuzlukların ortaya çıktığı çalışma ortamlarına, diğer bayraklı gemilerde olduğu gibi, maalesef az da olsa Türk bayrağındaki gemilerde de rastlanmaktadır. Kabotaj ve liman seferi yapan bazı küçük tonajlı gemilerde çalışan gemiadamları için tümüyle kayıt dışılık söz konusu olduğunda, elinde kontratı olmadan, yurt dışı çıkış girişi bulunmadan, çalıştığını ispatlaması bile nerdeyse imkânsızdır.

Gemilerin teknik konularda olduğu gibi iş hukuku, çalışma ve yaşama ortamına ilişkin olarak da denetlenmesi bu konuda çözüme yönelik bir önlem olabilir. Vaktiyle kamu sektöründe mevcut olduğu halde devam ettirilemeyen bazı hakların ve sosyal olanakların ıslah edici tedbirlerle özel sektördeki çalışma ortamında da elde edilmesi hem iş barışına, hem üretkenliğe, dolayısıyla hem gemiadamlarına hem de donatanlara sonuçta Türk denizciliğine katkı sağlayacaktır.

5.2.4. Kolay bayrak ve ikinci sicil

İnsanların tabiiyeti gibi gemilerin de tabiiyeti vardır. Denizciliğin ilk dönemlerinden beri bu faaliyetlerde bulunan denizci uluslar kendi deniz menfaatlerini korumak ve sürdürmek için kendilerine ait gemileri kendi güvenceleri altında tutabilmek, ayrıca uluslararası ilişkilerde sorumlulukların belirlenmesi ve gemiler ve gemilerle ilgili bilgilerin tescil edilmesi gibi nedenlerle gemilerin tabiiyetinin belirlenme usul ve uygulamalarına önem vermişlerdir. Bu konuda teamüller uluslararası ve ulusal kanunların oluşmasını sağlamıştır. Gemilerin tabiiyetinin uluslararası olarak en yaygın kabul edilir hali son şeklini 1982 Uluslararası Deniz Hukuku Sözleşmesinde bulmuştur.

Ülkemizin aktif olarak katıldığı konferans sonucunda belli çekinceleri nedeniyle imza atmadığı bu sözleşme ister istemez tüm dünyada olduğu gibi bizim üzerimizde de birçok etki oluşturmuş ve oluşturmaktadır. Sözleşme sonucu ulusal mevzuatımız birçok yönden bu sözleşmeye uygun hale getirildiği gibi, Sözleşme sürekli olarak dünyada ve ülkemizde teamüllerin oluşmasına kaynak teşkil etmektedir. Bu nedenle imza atmayan ülkeler için bile

bu sözleşmenin varlığı ve etkisi inkar edilemez. Sözleşme gemilerin tabiiyeti konusunda madde 91’de: “ Her devlet, gemilere hangi şartlar ile tabiiyetini vereceğini, gemilerin kendi ülkesinde tescil şartlarını ve kendi bayrağını çekme hakkına sahip olmaları için gerekli şartları tespit edecektir. Gemiler bayrağını çekme iznine sahip oldukları devletin tabiiyetine sahiptir. Devlet ile gemi arasında gerçek bir bağ bulunmalıdır.” İfadesiyle gerçek bir bağdan söz eder. Acaba bugün kolay bayrak, elverişli bayrak, serbest bayrak, uluslararası gemi sicili, ikinci sicil gibi isimlerle tanımlanan uygulamalarda bu bağ ne kadar vardır.

Bayrak devletin sorumluluklarından söz açıldığında akla ilk gelen, Türk bayrağı, Fransız, Alman, Amerikan Bayrağı gibi ulusal bir bayrak ve bu bayrağı taşıyan, genellikle o ülkenin yurttaşlarının çalıştığı ve o devletin kanunlarına tabi olan gemiler ve bayrak devletin bu gemilerle ilgili taşıdığı sorumluluklar olmaktadır. Bu uzun yıllar böyle devam etmiş, fakat denizciliğin değişen karakteri dolayısıyla dünya filusunda gözle görülen büyük değişimler sonucunda bayrak devleti konusu eskisinden çok farklı ve çok karışık bir hal almıştır.

Adından da anlaşılacağı gibi “Bayrak Devleti” gemiye tabiiyet veren devlettir. Deniz hukukunda bayrak devleti olmanın getirdiği bir takım haklar, tasarruflar ve sorumluluklar öne sürülmüş ve uluslar arası denizcilik ilişkilerinin düzenlenmesinde bu hak ve sorumluluklar bir düzen sağlamıştır.

Bayrak devletin basit tanımı adı varlığıyla sabit bu kavramı günümüzde karmaşık bir hale sokmuştur. Karmaşıklık kolay bayrakla başlayıp, ikinci sicil ile sürmüştür. Bu bayrakların nasıl isimlendirildiği bile bir yerde konuya hangi fikirle yaklaştığımız konusunda fikir verir. Örneğin bu yazı içinde alıntı yaptığımız bir makalede Kıbrıs Rum Yönetimi kendilerinin kolay bayrak olmadığı iddiasındadır. Çünkü kendi iddialarına göre Liberya ve Panama bayraklarından farklı olarak kendi ülkelerine kurulu denizcilik firmaları ve kendi sahip oldukları gemileri de vardır. Kolay bayrak diye isimlendirdiğimiz birçok ülke kendilerini açık gemi sicili olarak tanımlamayı tercih etmektedir. İkinci Sicil ifadesi de resmi olarak Türk, Alman ve benzer şekilde bir ulusal sıfatın ardından gelen Uluslararası Gemi Sicili olarak ifade edilir. İsimler değişse de kavramların aynı olduğu bu tartışmada aslında

tarafından biri çalışan kesim adına sendikalar, diğeri ise kolay bayrak idareleridir. Burada gelişmiş ülkelerin denizcilerinin iş kaybı söz konusu iken fakir ülke denizcilerine iş kapısı açılmaktadır. Yoğun tartışmalar ve mücadeleler sonucu alınan tedbirler ve Liman Devlet Kontrollerinde hedef haline gelmek uzun yıllarda kolay bayrak filolarında ister istemez kalitenin artmasını sağlamıştır.

Ulusal bayraktan farklı olarak sorumluluğun dağılması ve takibinin zorlaşması ve Deniz Hukuku Sözleşmesi'nde (82) istenen "Devlet ile gemi arasında gerçek bir bağ bulunmalıdır." (md 91) ifadesinin ne derece yerine getirildiği bu tartışmaların temelinde en önemli konulardır. İster savunalım isterse karşı çıkalım sermayenin, emeğin ve yatırımların küreselleştiği bir dünyada Kolay bayrak ve İkinci sicil uygulamaları da bu küreselleşmenin bir yerde denizcilik sektörüne yansımaları olarak kabul edilebilir.

Türk hukukunda gemilerin tabiiyeti aşağıdaki kanunlarda belirlenmiştir. Türk Ticaret kanununun 816 dan 822 ye kadar olan maddelerinde geminin tanımı ve hukuki varlığı ve bu kanunların tatbikat sahası belirlendikten sonra tabiiyet konusu aşağıdaki gibi yer alır, Bayrak çekme hakkı ve gemi sicili TTK madde 823 ila 865 maddelerinde belirlenmiştir.

Uluslararası sicil "kolay bayrak" (flag of convenience) kavramının sonucunda ortaya çıkmıştır. Kolay bayrak "yabancı uyrukluların maliki bulunduğu ya da kontrolünde olduğu gemileri uygun şartlar altında tescil etmek" anlamına gelmektedir. Dolayısıyla bayrağın doğrudan doğruya (vergi muafiyeti) ve dolaylı (yabancı gemiadamı istihdam etme) mali kolaylıklar sağlaması kolay bayrak kavramına uygundur. Ancak gemi malikinin vatandaşı olduğu ülke ile gemi arasındaki bayrak ilişkisi bu suretle sona ermekte ve bu devletin söz konusu gemi üzerinde bulunan hukuki hak ve kontrol olanağı da bitmektedir.

Kendi gemilerinin kolay bayrağa kaçışına karşı ulusal bayrak devletlerinin denizcilik idarelerinin geliştirdiği bazı seçenekler vardır. Bu seçeneklerden biri kendi ulusal sicilinde olan gemilerin çıplak gemi, kira mukavelesi "*bareboat charter*" suretiyle yabancı sicillerde de kaydedilebilmesine olanak sağlamak (İtalya'da benzeri bir sistem uygulanmaktadır). Diğer seçenek ise, kolay bayrağın sağladığı olanakları aynen sunmak, buna karşılık ulusal bayrak ile

mülkiyet arasındaki bağı bozmamak için offshore ya da uluslararası siciller ihdas etmek şeklinde ifade edilebilir.

Türk Uluslararası Gemi Sicilinin oluşturulması için kabul edilen kanun bazı terimleri kanunun kapsama alanının anlaşılması amacıyla kendi içinde tanımlamıştır. Örneğin bu kanunda tanımlanan gemi, ticaret amacıyla kullanılmakta olan her türlü gemidir; bu tanıma açık deniz balıkçı gemileri de dâhildir. Dolayısıyla ticari amacı bulunmayan gemiler bu sicile tescil edilememektedirler. Kavramlar maddesinde tarif edilen diğer bir madde ise yatlardır. Buna göre söz konusu teknenin yat tipinde inşa edilmiş olma ve yatçı sayısının otuz altıyı geçmemesi şartıyla gezi ve spor amacıyla kullanılan, yi ya da yolcu gemisi niteliğinde bulunmayan turizm şirketi envanterinde kayıtlı ve tonilato belgelerinde "ticari yat olarak belirtilen deniz araçları kapsam dâhilinde kabul edilmektedir. Burada kanun koyucunun amacı turizm faaliyetinde kullanılan yatların da TUGS'ne tescil edilmesini sağlayabilmektir. Özel maksatlı ve özel yapılı gemiler tanımı, konudaki ifadeye açık getirilmesi amacıyla yapılmıştır. Kanun hükmünü değerlendirecek olursak, burada 499 GRT' den fazla olup ithal edilecek olan ve her hangi bir şekilde daha evvel tanımlanan gemi ve yat kategorilerine dâhil olmayan gemiler söz konusu edilmekte ve bu bakımdan iki ölçüt söz konusu edilmektedir.

a. Buna göre söz konusu teknenin öncelikle özel maksatlı olması gerekmektedir. Dolayısıyla 12.000 DWT altındaki yük ya da yok taşımasına tahsis edilmiş olan (yatlar dâhil) gemilerin bu kapsamda değerlendirilmeleri ve TUGS'ne tescil edilebilmeleri mümkün değildir. Özel maksat ile kanaatimize göre denizde yük ya da yolcu taşıma dışında diğer bir ticari amaca tahsis edilmiş olan gemiler ifade edilmek istenmektedir. Römorkör ve kurtarma gemileri gibi gemilerin bu kapsama girdiği tereddütsüzdür. Bize göre bakımdan bir açıklık sağlamak amacıyla söz konusu tanımı "denizde yük ya da yolcu taşıma dışında diğer bir ticari amaca tahsis edilmiş olan ithal konusu 499 GRT' den büyük gemiler" şeklinde ifade etmek daha isabetli olacaktır.

b. Bu konuda İdareye sunulan diğer bir ölçüt de söz konusu geminin özel yapılı olmasıdır. Her iki kavram arasında "veya" kelimesi yerine "ve" kelimesi kullanılmış olduğundan dolayı, söz konusu kavramın (a) altında izah edilen hususun yanında bir yenilik

getirmemektedir. Genel olarak anlaşıldığına göre "özel yapı" ölçütü, "özel maksat" ölçütünün yanında yer alan bir husustur, şu halde buradaki kapsamı "denizde yük ya da yolcu taşıma dışında diğer bir ticari amaca tahsis edilmiş olan özel yapılı gemiler" şeklinde değerlendirmek gerekmektedir. Ancak bu şekli ile "özel yapılı" ifadesinin her hangi bir sonucu bulunmamaktadır, bu konu önemle belirtilmesi gereken husus hangi tür yapının "genel" hangi tür yapının "özel" olduğudur. Bu açıdan bakıldığı takdirde, b göre yük ya da yolcu taşıma amacına tahsis edilmek için ir edilmiş olan ticari gemiler "genel" kategoride, bunun dışında amaçlara tahsis edilmiş olan ticari gemiler de zaten "özel" kategori de değerlendirilmelidirler.

Bugün geline noktada ikinci sicil olarak bilinen Türk Uluslararası Gemi Sicili, oldukça yaygın hale gelmiş getirdiği avantajlar nedeniyle ulusal filomuzun şartları uygun olan gemilerinin çoğu bu sicile geçmiştir. İkinci sicilde amaç yabancı bayrağa kaçan Türk sermayesiyle alınıp işletilen gemileri aynı avantajlarla Türk bayrağında tutmak için dünyada benzerlerinden ilham alınarak oluşturulmuş bir uygulamadır. Norveç, Danimarka, Almanya, Fransa, Portekiz ve İngiltere’de benzer uygulamalar vardır. Dünyada bu konu, genel olarak denizcilik çevrelerinde, sosyal ve insani yönlerinden, istihdam ve çalışma koşullarından çok teknik ve iktisadi yönüyle ele alınmaktadır.

5.2.5. Çok uluslu ve çok kültürlü ortamlar ve çalışma koşulları

Çok uluslu ve çok kültürlü çalışma ortamı günümüzde gemiadamlarının en yaygın olarak bulunduğu iş ortamıdır. Eski dönemlerde yalnızca gittikleri yabancı limanlardaki ilişkilerinde buldukları yabancılarla birlikte çalışma ortamı, günümüzde aynı gemide farklı ülkelerden istihdam edilmiş işgücü nedeniyle sürekli bir çalışma ortamına dönüşmüştür. Bu ortamın getirdiği iletişim zorlukları ve kültürel farklılıklardan kaynaklanan sorunlar gemiadamı olmanın diğer zorluklarına eklenmiştir.

Çok uluslu, çok kültürlü çalışma ortamını oluşturan en önemli etken uluslararası gemi sicili veya diğer bir deyimle elverişli bayrak uygulamalarıdır. Fakat bunun yanında önceki yıllara nazaran daha esnek hale getirilen ulusal yasalar da kendi filolarında belli oranda yabancıların çalışmasına olanak vermektedir.

Farklı kültürden gemiadamlarının yalnızca birbirleriyle olan ilişkilerinden kaynaklanan zorlukların yanında farklı ihtiyaçların karşılanması veya farklı beklentiler denizcilik firmalarını da bazı yeni tedbirler almaya yeni bir yapılanmaya yönelmeye zorlamaktadır.

5.3. Gemiadamlarının Sosyal Hakları

5.3.1. Gemiadamlarına ilişkin ulusal mevzuat

Gemiadamlarına ilişkin mevzuatı diğer denizcilik mevzuatından tamamen ayırmak mümkün değildir. Bir şekilde denizcilikle ilgili yasal düzenlemelerin çoğunda gemiadamları da bir şekilde yer alır. Bu yüzden gemiadamlarına ilişkin yasal düzenlemelerden söz ederken bir ölçüde denizcilik mevzuatının neredeyse tümünden gemiadamlarıyla ilişkili olduğu hususları vurgulayarak söz etmek gerekir. Ülkemizde gemiadamlarından yasalarda söz edilmesi deniz ticaretiyle ilgili olarak oluşturulan ilk hukuki metinlerle birlikte başlar.

Osmanlı döneminde deniz ticaret şirketlerinin kurulmasıyla birlikte hukuki düzenlemelere de gereksinim oluşmuştur. Oluşan gereksinim üzerine, deniz ticaretiyle ilgili hukuki anlamda ilk düzenleme, 1807 yılında Fransa tarafından kabul edilen Ticaret Kanunu'nun ikinci cildinden alınarak hazırlanan ve 1864 yılında kabul olunan "Ticaret-i Bahriye-yi Kanunname-yi Hümayun" ile olmuştur (Hergüner, 2003). Aynı yıl "Ticaret-i Bahriye Mahkemesi" (Deniz Ticaret Mahkemesi) de faaliyete başlamıştır (Kadıoğlu, 1997). Değişikliklere ve ilavelere rağmen, deniz ticaretine kara ticareti gibi bakılması nedeniyle, Kanun; ihtiyacı tam olarak karşılayamasa da 1926 yılına kadar bu haliyle geçerliliğini sürdürmüştür (Hergüner, 2003). Daha sonra, 4 Ekim 1926 tarihinde 865 ve 866 sayılı kanunlarla Türk Ticaret Kanunu -ikinci cildi deniz ticareti- yürürlüğe girmiştir. 15 Kasım 1929 Tarihli 1440 Sayılı Kanun ile de Türk Deniz Ticaret Kanunu yürürlüğe girmiştir.

Günümüzde, ülkemizde gemilerin gemi adamlarıyla donatılması, 20.04.1967 tarihinde kabul edilen 29.04.1967 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan "Deniz İş Kanunu", Gemiadamları Yönetmeliği, Kabotaj Kanunu ve 31.07.2002 tarihinde Resmi Gazete'de

yayınlanan Gemilerin Gemiadamları ile Donatılmasına ilişkin Yönerge hükümleri doğrultusunda yapılır

5.3.2. Deniz iş mevzuatı ve uygulamaları

Denizde çalışan gemiadamları farklı çalışma mevzuatlarına tabidirler. Fakat bu da öncelikle çalışmalarının kayıt altında olup olmamasına bağlıdır. Ulusal bayraklardan kaçış, maalesef kayıt dışı istihdamı da teşvik etmekte, gemiadamları eskiye oranla daha kötü koşullarda istihdam edilmektedirler. Ülkemizde gemiadamlarının çalışma koşulları hukuki olarak “Deniz İş Kanunu” kapsamında düzenlenmektedir. Fakat tümüyle Türk mürettebat istihdam eden bir Türk donatan gemisini elverişli bayrağa geçirdiğinde bu gemi artık bu kanunun kapsamından çıkıp, bir Panama, Liberya, Gürcistan gemisi gibi değerlendirilmektedir.

5.3.3. Emek, ücret, verimlilik ve sosyal dengeler

Emeğin karşılığı olan ücret genellikle piyasa koşullarında belirlenir. Bu koşullar ekonominin bilinen arz ve talep kurallarına bağlı olarak oluşsa da; arzı ve talebi kontrollü olarak yansıtabilecek işçi ve işveren örgütlenmeleri de pazarlık ve toplu sözleşme gibi yöntemlerle bu koşulların belirlenmesinde etkili olmaktadır.

Emek yoğun çalışma sisteminden teknolojinin ve bazı diğer koşulların da etkisiyle daha düşük istihdam seviyelerine doğru değişim gösteren gemide çalışma ortamı, hem kol hem de kafa emeğinin kullanıldığı ve kendine has mesleki gelişimin kendi iç koşullarında ve kendi iç dinamikleriyle kazanıldığı bir mesleki ortamdır.

Uygun ücretlendirme verililiği de emeğin kalitesini de doğrudan etkileyen en önemli belirleyici faktörlerin başında gelir. Fakat sosyal dengelerin oluşumunda ücretlendirme yegane belirleyici faktör değildir.

Mesleki saygınlık ve mesleki gelişim olanağı, hukuki güvenceler altında çalışma ortamı, mesleki dayanışmaya olanak verilmesi gibi çok sayıda diğer unsurlarda oldukça etkilidirler. Bu konu kapsamında ayrıntılı bir çalışma anket çalışması olarak yapılmıştır. Türk Gemiadamları anketinin ilgili bölümleri incelendiğinde gemiadamlarının çalışma sürelerine ilişkin yaklaşımları daha iyi anlaşılacaktır.

5.4. Kılavuz Kaptanlar (Gemi mürettebatından olmayan gemiadamları)

Kılavuz kaptanların gemiadamı olup olmadıkları çeşitli vesilelerle tartışma konusu yapılır. Aslında kılavuz kaptanların farklılığı hizmet verdikleri gemilerin mürettebatından olmamaları konusundadır. Bunun ötesinde dünyanın gelişmiş denizci ülkelerinde kılavuz kaptanlar genellikle gemiadamı kapsamında değerlendirilirler; özlük hakları açısından ikili bir sistemin uygulanarak gemiadamlarına sağlanan hukuki ve sosyal olanaklardan yararlanmaları, fakat bazı hususlarda hukuki olarak korunmaları amacıyla da istisnai durumları olduğu belirtilmiştir.

Kılavuzluk seyir esnasında akıntı, rüzgar ve bir diğer etkenlerle tehlike ve yüksek risk içeren boğaz, geçit, kanal, körfez ve liman gibi suyollarında, taşıtların güvenlik içinde yol almasını sağlamak üzere, bu tehlike ve riskleri tanıyıp ona göre davranma bilgi ve deneyimine sahip kişilerce verilen bir hizmettir. Daha dar anlamda, gemilerin riskli suyolları olan boğazlar ve limanlardan giriş ve çıkışlarını, boğazlar ve limanların özelliklerini iyi bilen kişilerce gerçekleştirilmesi işidir. Bu kişilere kılavuz kaptan denir. Gemiye kılavuz kaptan tarafından verilen hizmete kılavuzluk hizmeti, kılavuzluk hizmetlerinin verildiği sulara kılavuzluk hizmet alanı, gemiye kılavuz kaptan göndermek için kıyıda veya denizde bulunan yere kılavuz istasyonu denir.

Kılavuz kaptanlık tarihi denizcilik kadar eski bir meslektir. Türkiye, özellikle de Türk Boğazları dünyada kılavuzluk tarihinin başlangıcı olan sular kabul edilirler. Dünyanın büyük bir bölümünde olduğu gibi Türkiye'de de modern kılavuzluk teşkilatının temelleri on dokuzuncu yüzyılda atılmıştır. Osmanlı Devleti, pratik nedenlerden dolayı kamu hizmetlerinin bazılarını ayrıcalıklar ve bağışlıklar tanıyarak kişi veya kişilere yaptırma alış-

kanlığına sahipti. Bu türden hizmetler arasında kılavuzluk da bulunmaktaydı. Kıyılarda ikamet eden ve yaşadıkları bölgenin coğrafi koşullarını iyi bilen kişilere, tanınan vergi bağışıklıkları ile buldukları bölgeden geçen gemilere kılavuzluk hizmeti vermeleri sağlanırdı. Örneğin Trabzon Sancağı tahrir defterine göre, on beşinci yüzyılın sonlarına doğru Trabzon'a bağlı Giresun kalesinde yüz on dört nefer ve yirmi iki dul Hıristiyan nüfus kaleyi tamir etmek, Giresun'dan geçen gemilere kılavuzluk yapmak şartıyla her türlü vergiden muaf tutularak iskân edildiler.

Dünyada ve Türkiye'de çalışanlara yönelik sosyal güvenlik olanaklarının gelişmesi ve ilgili düzenlemelerin yapılması oldukça geç tarihlere rastlar. Osmanlı Devleti zamanında da bir meslek grubunu oluşturan kılavuz kaptanların sosyal güvenlikten yoksun oldukları bilinmektedir. Kılavuz kaptanlar kendilerine ihtiyaç kalmadığı zamanlarda boşta kalabilmekteydiler. Müslüman kılavuz kaptanların kayırılma isteklerini de, milliyetçi bir refleks yanı sıra, bu aracı kullanarak aslında istihdam olanağı yaratma çabaları olarak yorumlanabilir. 1859 yılında Tersane-i Amire'de çalışırken açıkta kaldıkları için Şirket-i Hayriye vapurlarında çalışmak talebinde bulunan kılavuz kaptanlardan açıkta kalmaları halinde, başka kurumlarda istihdam edilmek istediklerini görmek mümkündür. İstihdam sorunlarının yanı sıra, emeklilik ve diğer sosyal güvenlik olanakları açısından sorun yaşayan kılavuz kaptanlar da vardı. Örneğin 1854 yılında İstanbul Tophane Ayaspaşa'da iki çocuğu ile ikamet eden ve kocası Fransız bandıralı gemilerde uzun yıllar kılavuzluk yaptıktan sonra açıkta kalmış, ardından da kaybolmuş olan Adile adındaki kadının dilekçesinden, hiçbir sosyal güvenlik olanağına sahip olmadıkları, geçimini karşılamak için maaş, evini onarmak için yardım talebinde bulunduğu öğrenilmektedir.

Osmanlı Devletinin ve Cumhuriyet döneminin uygulamalarını kısaca özetlersek kılavuzluk hizmetlerine ilişkin düzenlemelerin daha çok Türk boğazlarında yoğunlaştığını görüyoruz. Türk Boğazlarından (İstanbul ve Çanakkale Boğazları ile Marmara Denizi'nden) geçen gemilerin kılavuzlanmasına ilişkin 1914'te İstanbul Limanı koordinesinde bir kılavuzluk komisyonu kurulmuş sonraları kılavuzluk hizmetlerinin yürütülmesi yetkisi Seyrisefain İdaresi'ne verilmiştir. I. Dünya Savaşı süresince düzenli bir kılavuzluk hizmeti verilememiş, savaş sonrasında da Mondros Mütarekesinin şartları nedeniyle kılavuzluk

hizmetleri, İtilaf devletleri tarafından sınırlandırılmış ve 1922 sonlarına kadar Türkler ve yabancılar tarafından çok dağınık şekilde yerine getirilmiştir. Gerek kılavuzlar gerekse kılavuzluk işlemleri konularında dağınıklık Ocak 1924'te yayınlanan kararnameler ile giderilmiş, her iki konuda da standartlar belirlenmiş ve en önemlisi Türkiye Seyrisefain İdaresi kılavuzluk ve römorkörcülük işleri yönünden ülkenin tüm sahillerinde yetkili kılınmıştır. Bunun yanında İstanbul Limanı'na özellikle de Haliç'e giriş-çıkış yapacak gemiler için kılavuzlar İstanbul Liman İnhisarı A.Ş. tarafından görevlendirilmiştir. Mersin, İzmir, Trabzon ve Samsun limanlarında kurulmuş olan liman inhisar şirketleri de 1935 yılına yani bütün limanlar Nafia Vekâleti'ne bağlanana kadar- kendi limanlarında kılavuzluk yapmışlar 1935'ten sonra ise kılavuzluk Seyrisefain veya Deniz Yolları'nın kuruluşuna dâhil edilmiştir. Bir diğer ayrıcalık da askeri yasak saha olan İzmit Körfezi'nde yapılmış, körfeze giriş çıkışlarda kılavuzluk, İzmit Deniz Üssü Komutanlığı emrindeki subaylar ile yapılmıştır (Hergüner, 2003).

Kılavuz kaptan olmak için mevcut mevzuata göre gemi kaptanı olmak ve gemi kaptanlığı görevini fiilen yapmış olmak şartları vardır. Bu yönüyle de kılavuz kaptanlık gemiadamı arzındaki en son basamaklardan biri olarak gemiadamlarına ilişkin arz ve istihdamın planlanmasında ve değerlendirilmesinde her zaman göz önüne alınması gereken önemli hususlardan birinin öznesi ve konusudur.

5.5. Avrupa Birliği kuralları çerçevesinde Gemiadamlarının Çalışma ve Yaşam Koşulları, Uyum Sürecinde Türkiye'nin Durumu

Tüm kurumlarımızla topyekûn uyum çalışmaları içinde olduğumuz Avrupa Birliği'nin, Helsinki Zirvesi Kararları ile Birliğe Aday 13. ülke olarak ülkemizi tescil etmesi ile mevzuat uyum çalışmaları da ivme kazanmıştır. 17 Aralık 2004 zirvesinde Türkiye'ye müzakere tarihinin verilmesinin ardından, ne zaman başlayacağı tartışma konusu olan tarama süreci yavaş yavaş netlik kazanıyor. AB Genel Sekreterliği yetkililerine göre tarama süreci müzakerelerin resmi olarak başlaması anlamına geliyor. Bu nedenle, kesin bildirim yapılmamış olsa da 3 Ekim 2005'in müzakere ve tarama için ortak tarih olması bekleniyor. Tarama sürecinde hemen her konuda birlik müktesebatı ile ulusal mevzuatın karşılaştırılması

yapılacak. Yaklaşan bu süreci karşılarken denizcilik sektörünün, denizcilik kurum ve kuruluşlarının, denizcilik sivil toplum kuruluşlarının bu konuda hazırlıklı olmasında yarar var. Türkiye Avrupa birliğine tam üye olsa da olmasa da bulunduğu coğrafya, dış ticaretinin ve uluslararası ilişkilerinin önemli bir bölümünün AB ile olması gibi nedenlerle Birliğin her türlü uygulamasından etkilenmiştir ve etkilenecektir. Bu nedenle ticaret denizciliği konusunda da uyum çalışmaları denizciler açısından önemlidir. Denizciliğin birçok konusunda ayrıntılı çalışmalar yapılmış ve yapılmaktadır. Gemi inşa ve onarım, ulaştırma politikaları, bayrak ve liman devleti uygulamaları, denizde güvenlik ve asayiş gibi konular genelde ön plana çıkanlardır. Bu çalışmada denizciliğin başka bir sosyal yönü üzerinde, gemiadamlarının çalışma koşulları üzerinde durulmaktadır. Konu bir yönüyle ülkemizde Başbakanlık Denizcilik Müsteşarlığı, Ulaştırma Bakanlığı v.b. gibi denizcilik ve ulaştırma alanlarıyla ilgili kurumları bir yönüyle de Çalışma Bakanlığı'nı, İşçi ve İşveren temsilcisi kurum ve kuruluşları, sendikaları, sivil toplum kuruluşlarını, diğer yönüyle de Avrupa Birliği müktesebatını takip etmekle ve uyum çalışmalarını yürütmekle sorumlu kurumları ilgilendiriyor. Konuyla ilgili çalışmalarda yasama ve icra safhalarında çok farklı birimlerden destek ve katılıma ihtiyaç bulunduğu bir gerçektir. Bu çalışma da konuyla ilgili bilgilendirme, gündem oluşturma ve kamuoyu yaratmaya hizmet ederek çalışmalara ivme kazandırmayı amaçlamaktadır.

Avrupa Komisyonun çalışma raporlarına göre AB gemiadamlarına olan talebin azalması AB gemiadamı arzını etkilemektedir. Talepteki düşüşün de iki temel nedeni vardır. Birincisi AB donatanlarının maliyet yaklaşımları, diğeri ise gençlerin denizde çalışma konusunda cesaretini kıran, gemiadamı olarak istihdam edilmenin sosyal boyutudur.

Avrupalı donatanların maliyet konusunda yaklaşımları karlılıklarını ve rekabet edebilme yeteneklerini önemli oranda etkileyecek farklılığa ulaşan personel giderlerindeki değişimdir. Bir örnek verirsek, her ikisinde de tüm sosyal giderler dâhil olmak üzere, AB'li bir usta gemicinin üst sınır ücreti, AB dışı bir usta gemicinin alt sınır ücretinin 15 katı kadardır. Aynı örnek birinci zabıt için verildiğinde oran 5.6 kattır.

Avrupa Birliğinde gençlerin denizcilik mesleğinden uzaklaşmalarının en önemli göstergelerinden biri denizcilik eğitim ve öğretimine olan talepte oluşan düşmedir. AB genelinde %22 ile %32 olduğu söylense de bazı üye ülkelerde %60 veya 70'lere varan bir azalma ortaya çıkmaktadır. AB'nin ilgili kurum ve kuruluşları denizciliği gençler için tekrar cazip bir meslek haline getirmenin yollarını aramaktadırlar.

AB'li gemiadamı sayısındaki mevcut eksikliğin aslında AB açısından oldukça dramatik sonuçları olabilir. İyi eğitilmiş gemiadamı demek güvenli seyir, etkin ve verimli denizcilik işlemleri ve uygulamaları, iyi bakım tutum, deniz kazalarında ve deniz kirliliğinde azalma demektir. Bilindiği gibi kazalarda insan faktörünün rolü %80 oranındadır. AB'nin dış ticaretinin %90 kadarının ve iç ticaretinin ise %35'inin deniz yoluyla yapıldığını göz önüne aldığımızda konunun AB için hayati öneme sahip olduğu daha iyi anlaşılır. Bu ticaretin içinde petrol taşımacılığı, tankercilik, tehlikeli yük taşımacılığı özel öneme sahiptir. AB içindeki yaygın kanı Birlik dışı ülkelere sağlanan işgücünün daha vasıfsız ve eğitimsiz olduğudur.

AB'li gemiadamı eksikliği doğrudan deniz taşımacılığını dramatik bir şekilde olumsuz etkilerken, bazı ilgili endüstri kollarını da dolaylı olarak yine olumsuz etkilemektedir. Karada çok geniş bir yelpazeye yayılmış iş kolları denizde tecrübe kazanmış eski gemiadamlarının iş gücüne gereksinim duymaktadır veya gemiadamı olarak kazanılan tecrübe bu işlerin bazıları için ön koşul olmadığı durumlarda bile olumlu avantajlar ve yapılan işe önemli katkılar sağlamaktadır. Gemiadamı meslek geçmişi olanların tecrübesinden karada başka işlerde çalışırken de yararlanılabilir. Bu kapsamda limanlar, denizcilik şirketleri, denetim, gözetim ve sörvey kuruluşları, denizcilikle ilgili devlet kurumları, sigorta firmaları, gemi inşa ve onarım firmaları, deniz malzemesi üreticileri, denizcilikle ilgili eğitim, öğretim, araştırma ve danışmanlık faaliyetleri sürdüren kurum ve kuruluşlar ve benzerleri sayılabilir. Bu tür işyerleri eski gemiadamlarını işe almayı işin niteliğine göre, ya tercih etmekte ya da buna mecbur olmaktadır. AB'li gemiadamı sayısındaki düşüş bu konuda da karamsar senaryolara neden olmaktadır. Denizcilikle ilişkili karadaki bu işlerde AB dışı insan kaynağı kullanımı daha da zor olacaktır. Dil ve kültür uyumu, yerel koşullara uyum, yerel ve/veya ulusal gelenek ve kuralları bilmek ve alışkın olmak gibi faktörler gemiye nazaran bu işlerde

daha da ön plana çıkabilir. En önemlisi ise AB’li gemiadamları tarafından kazanılmış bilgi ve tecrübenin sürdürülememesi ve yitirilmesidir. Kötü senaryo denizcilik endüstrisinin bütün olarak kaybına kadar varmaktadır. AB’nin denizcilikle ilgili tarihi ve mesleki mirasını yitirmesi, denizcilik okullarının kapanması, bilgi ve teknoloji birikiminin yok olması, tabi ki seyir güvenliği ve bütün denizcilik endüstrisinin arz ve rekabet güvenliğini için çok olumsuz sonuçlar yaratabilir.

Gemiadamlarını ilgilendiren AB mevzuatı iki kategoride incelenebilir. İlki tüm çalışanları ilgilendiren düzenlemeleri kapsayan mevzuat, diğeri ise yalnızca gemiadamlarına özgü mevzuat olarak isimlendirilebilir. Birinci kategori kapsamında çalışanların sağlık ve güvenliğiyle ilgili AB direktifleri, cinsiyet ayrımcılığını önlemeye yönelik AB direktifleri, sosyal güvenlik ve çalışma koşullarına ilişkin AB direktifleri vardır. İkinci kategoride ise gemide çalışma saatlerinin düzenlenmesi, gemiadamlarının eğitimi gibi konulardaki AB direktifleri vardır.

Uluslararası denizcilik mevzuatına uyum konusunda ise gemiadamlarını ilgilendiren sosyal konular ve çalışmalar Birleşmiş Milletlerin iki ana ihtisas örgütü olan IMO (Uluslararası Denizcilik Örgütü) ve ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) tarafından yürütülmektedir. IMO’nun bu konudaki en önemli çalışması STCW 78 (düzeltmeleriyle) Sözleşmesidir. ILO’nun gemiadamlarına ilişkin Sözleşmeleri de bu çalışmaya ek olarak verilmiştir.

AB Komisyonun Gemiadamlarının Eğitimi ve İstihdamı konusunda Avrupa Konseyi ve Parlamentosuna sunduğu 6.4.2001 tarihli bilgi metninde Komisyonun, üye ülkeler ve sosyal ortakların özellikle “Deniz Taşımacılığında Toplumsal Diyalog Komitesi” yoluyla önemli ve uygulanabilir somut adımlar atabileceklerine olan inancı vurgulanmıştır. Komisyonun yazısında tam ifadesiyle “ En iyi sonucu almak için AB’li donatanların tümüyle ve doğrudan katılımı istenmiştir.” Bu konuda Denizcilik Eğitim ve Öğretimi veren Akademik Kurumların çok önemli rolü olduğu vurgulanarak, bu rolün verebilecekleri mümkün olan en iyi eğitimi vererek denizcilik sektörünün genel imajının iyileştirilmesine yardım etmek olduğu ifade edilmiştir.

AB gemilerinde yine sosyal ortaklar katılımıyla istihdamın geliştirilmesi ve özendirilmesi, AB dışı çalışanlara da aynı sosyal hakları sağlayarak haksız rekabete yol açacak maliyet düşürmelerin önüne geçmeye çalışılmaktadır.

Gemilerin çalışma konusunda tarihsel geleneklerle bir erkek mesleği olarak bilinen denizcilik mesleğinde kadınların da istihdamının teşvik edilmesi ve her türlü ayrımcılığın kaldırılması ve engellenmesi konusunda çalışmalar vardır.

Gemilerde çalışma ve yaşam koşullarının daha cazip bir hale gelmesi, denizde çalışmanın özendirilmesi konusunda gemi sahiplerinin yapabileceği çok şey olduğu AB komisyonu tarafından ifade edilmektedir. Modern haberleşme tekniklerinin kullanılması gibi konular örnek verilebilir. Gemiadamları aileleri, yakınları ve arkadaşları ile e-posta haberleşmesiyle bağlantısını sürdürebilir. Bunun için gemide bilgisayar odalarının tesisi ve gemiadamlarının evlerinde kullanmaları için ailelerine bilgisayarlar verilebilir. Gemide okuma odaları, müzik donanımları, video kayıt cihazları bulundurmak da günlük hayatın stresini azaltıcı bir opsiyondur. Fakat bütün bu önlemler içinde en önemlisi deniz ve karada geçen zaman ve rotasyonun uygun olarak düzenlenmesidir. Bunun için işveren ve çalışan temsilcileri şirketlerin mali yükünü çok olumsuz etkilemeyecek fakat gemiadamlarının karada daha çok zaman geçirebilmesini sağlayacak düzenlemelere gitmeleri gerekmektedir.

Uzak mesafeden tıbbi danışma olanağı sağlayan tele-sağlık sistemlerinin üye ülkeler tarafından hayata geçirilmesi istenmektedir. Avrupa Komisyonu tarafından finanse edilen araştırma projeleri, gemiadamlarının sağlık ve güvenliğini korumak için, dünya çapında, günde 24 saat hizmet veren, bütünleşmiş ve çok-lisanlı acil durum servislerinin uydu ve ISDN (Integrated Services Digital Networks) yer istasyonları aracılığıyla tıbbi uzmanlığın transfer edilebilmesinin mümkün olabileceğini göstermiştir.

Bir zamanlar Avrupa'da denizcilik mesleğinde var olan sosyal prestiji ve iş tatminini geri getirecek önlemler AB kurumlarında tartışılmaktadır. Sosyal partnerler bu konuda acil tedbirleri kararlaştırmalıdır. Mevcut gemiadamlarını denizde tutmak ve gençleri denize

çıkmağa ikna etmek, bugün için ancak karayla kıyaslandığında kayda değer bir ücret farkıyla mümkündür. AB komisyonu gemi sahiplerini gemide çalışan zabıtlerin maaşlarını arttırma gerekliliği konusunu dikkate almaya davet etmektedir. Bu konuda ILO istatistikleri 1992 yılından 1999 yılına kadar geçen süre içinde Almanlar için %53, Belçikalılar için %51, Danimarkalılar için %53, Hollandalılar için %49, Portekizliler için %26, Fransızlar için %14 düşüş olduğunu göstermektedir. Zaten bu tarihlerden sonra da bu uluslardan gemiadamlarının denizde çalışma oranı da hızla düşmüştür.

AB üye ülkelerinde verilen genel olarak eğitim ve öğretim, özel olarak denizcilik eğitim ve öğretimi dünyanın kalanıyla kıyaslandığında yüksek kalitededir. Fakat denizcilik mesleğine olan ilginin azalması 120 civarında denizcilik eğitim kurumunun geleceğini belirsiz hale getirmektedir. Denizcilik eğitimi, herhangi bir diğer eğitim gibi, Üye ülkelerin öncelikli sorumluluğudur.

Denizcilik eğitiminin öncelikli amacı da yüksek kalitede modern gemilerde çalışacak yüksek kalitede işgücünü üretmektir. AB Komisyonu raporuna göre denizcilik eğitiminde önerilebilecek çözümlerden biri de kaynakların merkezileştirilmesi olabilir. Gelişmiş ve karmaşık simülasyon sistemleri gibi modern ekipmanların kullanılabilmesi, masrafların kısılması ve aynı zamanda eğitim kalitesinin arttırılması amacıyla daha az sayıdaki merkezde toplanabilir. Denizde eğitim, eğitimin ayrılmaz bir parçası olarak önem kazanmaktadır. Bu yüzden gemilerde eğitim olanaklarını arttırmak, stajyer kapasitesini ve denizcilik şirketlerinin eğitime katılımını temin etmek gerekmektedir.

Gemiadamlarının sürekli yenileme, geliştirme ve tamamlama eğitimleriyle hareketliliklerinin sağlanması, farklı tip gemilerde ve güverte makine bölümleri arasında hareketli hale getirilmeleri Komisyon tarafından önerilmektedir.

Bir diğer önemli konu ise gemiadamlarına uygun bir kariyer planlaması temin ederek, kariyer basamaklarını tüm çalışma hayatına yayacak çözümler üretmektir. Makul bir süre denizde çalışan gemiadamı için karada uygun iş olanakları, bunlara ulaşma olanak ve

donanımları, bu konuda sektörel ve idari desteğin sağlanması denizcilik mesleğinin cazip hale gelmesinde katkı sağlayacaktır.

Uyum çalışmalarına başlanmasıyla birlikte ülkemizde sosyal Politikalar alanına giren mevzuatın tamamına yakın bölümü incelenmiş, bunlardan sadece %4'ünün uyumlu, %52'sinin kısmen uyumlu, %8'inin mukabil Türk mevzuatının olmadığı, %33'ünün ise ülkemizin tam üyeliğe alınmasından sonra gündeme geleceği belirtilmiştir.

AB'nin sosyal politika alanındaki mevzuatına uyum sağlamak üzere, kurulan "Sosyal Politika ve İstihdam Uyum Komisyonu"nun öncelikli olarak ele aldığı Direktifler-müktesebat aşağıda belirtilmiştir:

1. 77/187/EEC ve 98/59/EC sayılı işçi temsilciliği müessesesinin kurulmasına ilişkin Konsey Direktifleri,
2. 77/187 sayılı işletmenin devri durumunda işçi haklarının korunmasına ilişkin Konsey Direktifi,
3. 98/59 sayılı toplu işten çıkarmalarla ilgili değişikliklerin yapılmasına ilişkin Konsey Direktifi,
4. 91/533/EEC sayılı işverenin işçileri bilgilendirme yükümlülüğüne ilişkin Konsey Direktifi,
5. 94/33/EC sayılı gençlerin işyerinde korunmasına ilişkin Konsey Direktifi,
6. 80/987/EEC sayılı işverenin ödeme aczine düşmesi durumunda işçilerin haklarının korunmasına ilişkin Konsey Direktifi,
7. 93/104/EC sayılı çalışma saatlerinin düzenlenmesine ilişkin Konsey Direktifi,
8. 97/80/EC sayılı cinsiyete dayalı ayrımcılıkta ispat yükümlülüğüne ilişkin Konsey Direktifi,
9. 92/85/EEC sayılı Gebe, loğusa ve emzikli kadın çalışanların işyerinde sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesine ilişkin Konsey Direktifi.

Deniz Taşımacılığı, Özellikle Deniz Güvenliği Konusunda, AB Mevzuatının Üstlenilmesi ve Uygulanması İçin Gerekli Şartların Sağlanması istenmektedir. Bu öncelik çerçevesinde

idari kapasitenin geliştirilmesine yönelik gelişmeler içeren ana unsur, Türkiye’de deniz taşımacılığı güvenliğinin güçlendirilmesi konusunda bir eylem planının kabul edilmesi, ilgili AB mevzuatına uyum, mevzuatın uygulanması, idari, teknik ve eğitim alanındaki tedbirlerle altyapının güçlendirilmesidir. Bu çerçevede 2003 Aralık ayında 5 yıllık Deniz Ulaştırması Eylem Planı kabul edilmiş ve 2008 yılına kadar başarıyla sürdürülmüştür. 2002 yılı Mali İşbirliği Programlaması kapsamında başlatılan Türkiye’de Deniz Ulaştırması Güvenliğinin Güçlendirilmesine Destek Projesi kapsamında önemli katkılar sağlanmıştır.

Birliğin denizcilikle ilgili önemli çalışmalarından biri “Gemi Adamları Eğitiminin Asgari Düzeyi Hakkında” 4 Nisan 2001 tarih ve 2001/25/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifidir. Ayrıca “Topluluk Limanlarına Uğrayan Gemilerdeki Gemiadamlarının Çalışma Saatlerine İlişkin Hükümlerin Uygulanması Hakkında” 13 Aralık 1999 tarih ve 1999/95/EC sayılı Konsey Direktifine bu kapsamda önemli bir adımdır. Ulusal mevzuatımızı bu direktiflere uyumlu hale getirecek çalışmalar yapılmıştır. Liman devleti kontrolünü yürüten denetim uzmanları için ortak bir kimlik kartı modeli oluşturulmasına ilişkin 25 Haziran 1996 tarih ve 96/40/EC sayılı Komisyon Direktifi uygulamaları da idari düzenleme yolu ile uyumlu hale getirilmiştir. Liman devleti kontrolü konusunda Türkiye, Akdeniz Liman Devleti Memorandumu ile Karadeniz Liman Devleti Kontrolü Memorandumuna taraftır. Söz konusu memorandumlarda çerçevesindeki kontrollerin gerçekleştirilmesi amacıyla mevcut hukuki, idari, teknik, personel ve eğitim altyapısını güçlendirme çalışmaları devam etmektedir. Olumlu gelişmelere rağmen halen gemilerimizin Limanlarda tutulma oranı AB ortalamasının üzerindedir.

Taşımacılık Politikası alanındaki Avrupa Birliği mevzuatına uyum ve uygulanmasına yönelik olarak belirlenen öncelikler çerçevesinde gerekli idari ve kurumsal yapılanma çalışmalarında oldukça yol alınmıştır. Türkiye’de Avrupa Birliğinin Sosyal Politika ve İstihdam alanındaki mevzuatının uygulanmasından sorumlu olan temel kuruluşlar; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığıdır. Diğer kamu kurum ve kuruluşları ilgili oldukları konular çerçevesinde bu alandaki Avrupa Birliği mevzuatının uygulanmasından sorumludur.

Sosyal Politika ve İstihdam alanında Türkiye'nin uyum sağlaması gereken önceliklerinden aşağıda belirtilenlerde idari kapasitenin güçlendirilmesine yönelik gelişmeler vardır. Ancak bu alanda idari kapasitenin geliştirilmesine yönelik olarak atılan adımlar daha çok Türkiye'nin çeşitli Topluluk programlarına katılması çerçevesindedir.

AB Mevzuatının Türk İş Hukukuna Yansıtılması hususunda da çalışmalar yapılmaktadır. Bu öncelik çerçevesinde idari kapasitenin geliştirilmesine yönelik olarak atılan adımların başında, iş sağlığı ve güvenliği altında yer alan 2062/94 ve 1643/95 sayılı Konsey Tüzüklerinde dile getirilen Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansına gözlemci olarak katılımın sağlanması yer almaktadır. Buna ek olarak, 319/95 sayılı Komisyon Kararında yer verilen Kıdemli İş Müfettişleri Komitesine de gözlemci olarak katılım sağlanmasına çalışılmaktadır.

Ayrıca 2002 yılı İlerleme Raporu ve Strateji Belgesinde yer alan “sosyal tarafların idari kapasitesinin artırılması çalışmalarına” yönelik olarak, 2002 yılından itibaren Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığınca, Haziran-Eylül ayları hariç düzenli bir şekilde işçi ve işveren kesimi temsilcileri ile “sosyal diyalog” toplantıları yapılmaktadır. Diğer taraftan, Türkiye, 21 Şubat 2003 tarih ve 25027 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Bakanlar Kurulunun 2003 / 5224 sayılı Kararıyla, AB'nin sosyal politika programlarından olan Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programına katılmış bulunmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı eliyle yürütülecek olan Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programı çerçevesinde, Mart 2003 tarihinden itibaren ilgili tüm taraflarla her ay düzenli seminerler yapılmaya başlanmıştır.

Bir diğer gelişme de, Türkiye'nin 2000/750/EC sayılı Konsey Kararı çerçevesinde başlatılan Ayrımcılıkla Mücadele alanındaki Topluluk Programına katılmasıdır. Çalışma hukukumuzda katkılarından çok bu başlık altında Türk gemiadamlarının Avrupa kabotajında çalışabilmeleri ve gemilere katılma ve ayrılmalarında vize almadan yolculuk olanağına kavuşabilmeleri gibi konuların Avrupa gündemine taşınabilme olanaklarının araştırılıp, değerlendirilmesi gerekir. Türkiye 1 Haziran 2003 tarihinden itibaren Ayrımcılıkla Mücadele alanındaki Topluluk Programına dâhil olmuştur. Bu Programın yürütülmesinden de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı sorumludur.

Sosyal Koruma ve Sosyal Katılımın Gerçekleştirilmesi diğerk bir önemli çalışma alanıdır. Bu öncelik çerçevesinde idari kapasitenin geliştirilmesine yönelik olarak, Türkiye'nin 50/2002/EC sayılı Konsey Kararı ile başlatılan Sosyal Dışlanma ile Mücadele konulu Topluluk Eylem Programına katılımı sağlanmıştır. İlgili Mutabakat Zaptı 25 Kasım 2002 tarihinde imzalanmış, Bakanlar Kurulunun 3 Şubat 2003 tarihli Kararıyla kabul edilmiş ve 21 Şubat 2003 tarih ve 25027 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Ayrıca, 93/417/EEC ve 91/544/EEC sayılı Komisyon Kararları ile ele alınan “Yaşlılara İlişkin İrtibat Grubu” çalışmalarına gözlemci statüsü ile katılma olanakları araştırılmaktadır. Konunun toplumsal boyutuyla gemiadamlarıyla da ilişkilendirilmesi uygun olacaktır.

“Avrupa İstihdam Stratejisi ile Uyumlu Bir Ulusal İstihdam Planının Oluşturulması” önemli bir çalışma başlığıdır ve denizcilikle de ilişkilendirilmesi gerekir. Bu öncelik çerçevesinde idari kapasitenin geliştirilmesine yönelik olarak, istihdam alanında teşvik önlemleri ve Avrupa istihdam stratejisinin geliştirilmesi için 1145/2002/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Kararı çerçevesinde başlatılan İstihdam Alanında Teşvik Tedbirleri konulu Topluluk Programına katılım sağlanmıştır. İlgili Mutabakat Zaptı 25 Kasım 2002 tarihinde imzalanmış 3 Şubat 2003 tarih ve 2003/5224 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla onaylanarak 21 Şubat 2003 tarih ve 25027 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Sonuçta, bugüne kadar yapılan çok şey var. Fakat tarama süreci devam etmektedir ve yapılacak çok şey vardır. Konuların yapısı gereği farklı yetkili mercilerde yürütülmesi iyi bir eşgüdüm gerektiriyor. Bu eşgüdümün organizasyonunun tesisi ve sürdürülmesi hedeflenmelidir. AB’de oluşan fiili gelişmelerden yararlanacak stratejileri bir an önce oluşturarak denizciliğimizi geliştirmek ülkemiz çıkarına olacaktır.

VI. MATERYAL ve METOT

6.1. Anket Formu, Sorular ve Örneklem seçimi:

Boş anket formunun üzerinde ilk bölümde açıklamalar yer almıştır. Farklı durumlarda gemi adamlarının doldurdukları anket formlarının ne şekilde ulaştırılabileceği açıklanmaktadır. Anketlerin büyük çoğunluğu elden teslimle doldurulduktan sonra teslim alınmıştır. Anket formunda posta ile gönderildiğinde kapalı bir zarfa konulup formun ön yüzünde belirtilen adrese gönderilebileceği belirtilmiştir. Az da olsa bu yolla ulaşılanlar da olmuştur. Ankete internet yoluyla katkıda bulunan önemli sayıda gemiadamı olmuştur. Bazı gemiadamlarına karşılıklı mülakat tarzı konuşularak anket soruları yöneltmiş ve sözlü cevaplara uygun olarak doldurulmuştur. Anketi dolduran gemi adamlarının kimlik bilgileri ve kişisel cevaplarının hiçbir kişi veya kuruma verilmeyeceği açık olarak anketin kapak sayfası olan ilk sayfanın ön yüzünde belirtilmiştir. Adı ve Soyadı ile diğer bazı kimlik bilgilerine ilişkin bölümler istenirse boş bırakılabileceği belirtilerek anket formunda yer almıştır. Cevaplamak istenilmeyen soruların boş bırakılabileceği ayrıca açıkça belirtilmiştir. Açıklamalar bölümünden sonra anketi dolduran gemiadamlarına teşekkür edilmektedir.

6.2. Anketin Değerlendirilmesi:

Türk Gemiadamları Anketi (2008), bu konuda daha önce yapılan benzer çalışmaların teknik ve tecrübesinden de yararlanarak, ulaşılabilirliği temin etmek amacıyla zamana yayılarak, 2005–2008 yılları arasında 544 gemiadamına ulaşarak yapılmıştır. Anketin değerlendirilmesinde çeşitli istatistik teknikleri kullanılmıştır.

Doğru ve uygun ilgileşimin (korelasyon) tespiti için yeterlik derecesi, yaş, gemideki görevi, denizde çalışma süresi, diğer sorulara verdiği cevaplar gibi birçok ölçüt değerlendirilip uygun filtreleme teknikleriyle gruplandırmalara gidilmiştir. Cevapların oluşturduğu sayısal diziler Pearson testiyle değerlendirilmiştir. Ankette örneklem sayısı uygun

olduğu için, farklı dağılımlar arasında korelasyon hesabı için bu test yöntemi tercih edilmiştir. Pearson korelasyon katsayısı r 'nin $+1$ 'e yaklaşması pozitif bir ilişkiyi, -1 'e yaklaşması negatif ilişkiyi, $-1 < r < 0$ veya $0 < r < 1$ durumları ise kısmi bir ilişkiyi gösterir.

Sonuç olarak belirgin bir ilgileşimin olmadığı durumlar elenerek etkin, belirgin, bir sonuç ifade eden ilgileşimler sonuç tablolarında ve grafiklerinde verilmiştir.

Değerlendirmelere esas olarak boş bırakılmayıp cevap olarak verilen her türlü bilgi temel teşkil ettiği için, çeşitli sorular için boş bırakılan cevaplar değerlendirme dışı tutulmuştur. Bu nedenle toplamlarda oluşan farklılıklar vardır. Örneğin ankete katılan toplam gemiadamı sayısı 544 iken, yeterlik derecesi bilinen toplam gemiadamı sayısı 524 dır. Yirmi gemiadamının yeterlik derecesi bilinmemektedir. Yeterlik derecesi bilinenlerden 361 kişi zabıt, 163 kişi ise tayfadır.

Eldeki materyalin istatistik metotlarla değerlendirilmesiyle elde edilen bulgular çalışmanın hedefleri doğrultusunda yorumlanacaktır. Böylelikle yalnızca ortalama bir gemiadamı görünüşü elde etmenin ötesinde denizcilik politikalarımıza katkı yapabilecek bazı saptama veya önermelere ulaşma olanakları söz konusudur.

VII. BULGULAR

7.1. Ankete Katılanların Kişisel Bilgileri

Ankete katılan gemi adamlarına öncelikle bazı kişisel bilgileri sorulmuştur. Kimlik bilgileri yazılmasının zorunlu olmadığı belirtilmiştir. Buna rağmen ankete katılanları önemli bir çoğunluğu adı ve soyadını ve bazı diğer zorunlu olmayan kimlik bilgilerini de belirterek anket formlarını doldurmuşlardır.

Kimlik bilgilerinden istatistik önem arz eden üç konu başlığı bu bölümde anket sonuçları olarak değerlendirilmiştir. Ankete katılan gemiadamlarının 2008 yılı itibariyle yaşları, medeni durumları ve askerlik hizmetlerini yapıp yapmadıkları kişisel bilgiler bölümünde değerlendirilmiş ve daha sonraki bölümlerdeki değerlendirmelerde bu bilgiler bir ilgileşim unsuru olarak sınanmıştır.

Türk gemiadamları genellikle dünyadaki benzerleriyle kıyaslandığında olumlu vasıfları öne çıkan denizcilerdir. Fakat uluslararası çalışma oranı düşük dolayısıyla bilinirlikleri nispeten azdır.

Türk Gemiadamları Anketi 2008 sonuçları olarak “Bulgular” bölümünde değerlendirdiğimiz anket sonuçları gemiadamlarımızın profilini daha detaylı ve yakından tanımamız için iyi bir örneklem kesitine dayalı olarak elde edilmiş ve istatistik yöntemlerle sınanmış ve kıyaslanmış sonuçlardır.

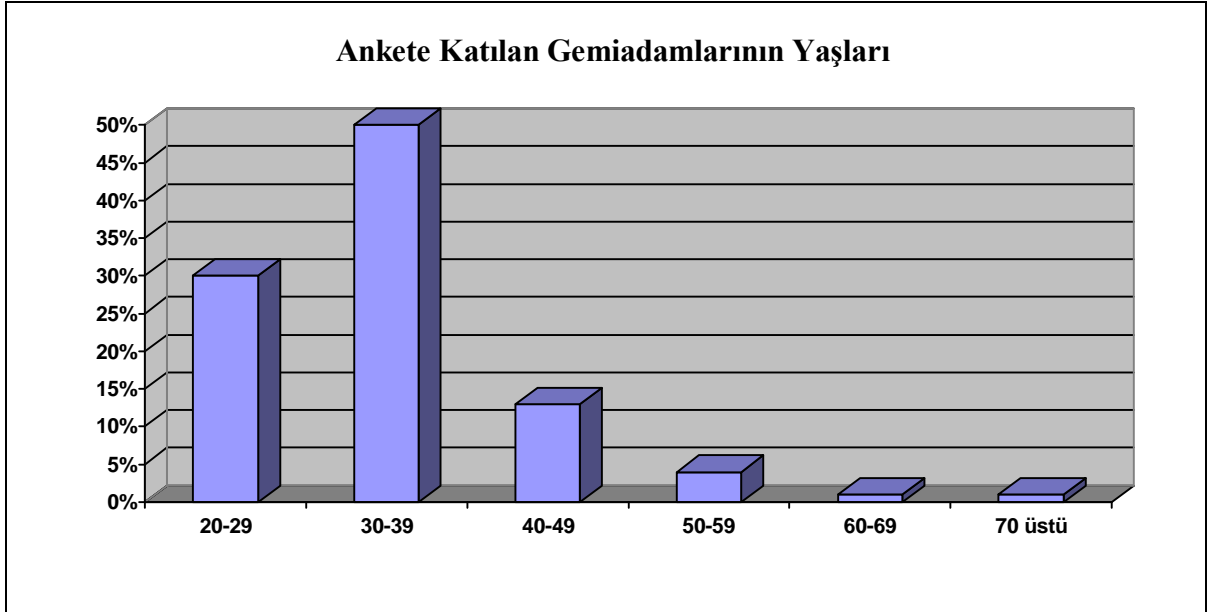
7.1.1. Gemiadamlarının yaşları

Bu bölümdeki sonuçlar gemiadamlarının hangi yaş guruplarında yoğunlaştıkları konusunda bilgi vermektedir.

Tablo 9. Ankete katılan gemiadamlarının yaşları

Ankete katılan gemiadamlarının yaşları		
Kod	Yaş Gurubu	Gemiadamı sayısı
1	70 üstü	3
2	60–69	5
3	50–59	23
4	40–49	70
5	30–39	264
6	20–29	158
Toplam		523

En büyük yaş: 75, En küçük yaş: 23, Ortalama yaş: 35



Şekil 7. Ankete katılan gemiadamlarının yaşları

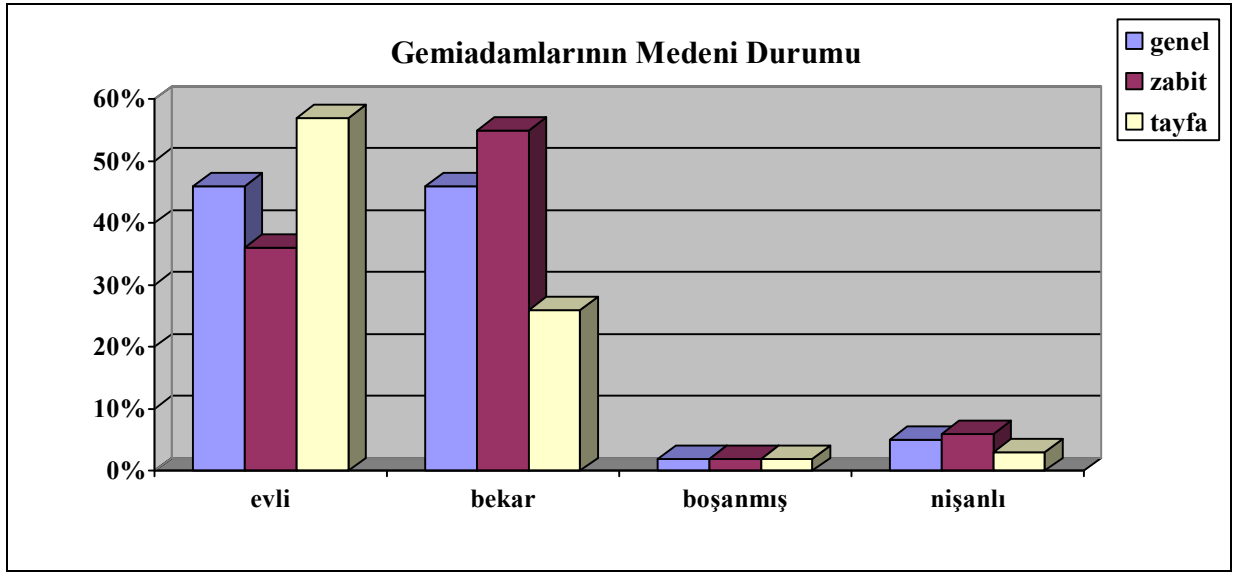
Gemiadamlarımızın yaşları dünyadaki eğilimlere uygun ve Türk ticaret filosu açısından sağlıklı sonuçlardır. Sağlık ve bedensel yeterlik yönünden gerekli koşulları sağlayan Türk gemiadamları herhangi bir üst yaş sınırı olmadan çalışabilmektedirler. Bu anket kapsamında da üç gemiadamlarının yaşları yetmişin üzerindedir ve gemide faal olarak çalışmaktadırlar.

7.1.2. Gemiadamlarının medeni durumları

Gemiadamlarının medeni durumlarının sorulduğu bölümde cevaplar dört şık üzerinden sorulmuştur. Aslında evli ve bekâr olarak iki ana grupta değerlendirilebilecek sonuçlarda bekâr olanların alt grubu olarak değerlendirilebilecek boşanmış ve nişanlı grupları ayrıca eklenmiştir.

Tablo 10. Ankete katılan gemiadamlarının medeni durumları

Medeni durumunuz nedir?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Evli	249	131	105
2	Bekâr	252	197	48
3	Boşanmış	12	8	4
4	Nişanlı	29	23	6
Toplam		542	359	163



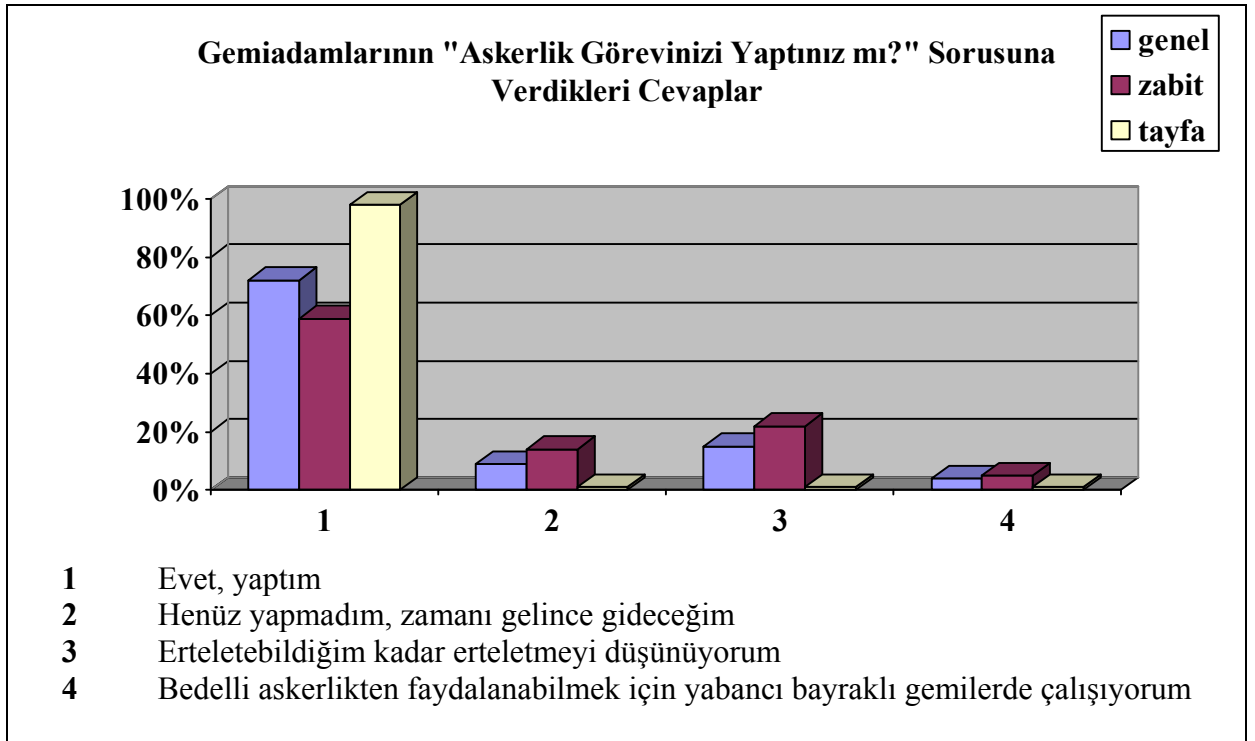
Şekil 8. Ankete katılan gemiadamlarının medeni durumu

Anket sonuçlarından tayfa sınıfında zabitlere oranla evlilik oranının daha yüksek olduğunu ve evlenme yaşının daha düşük olduğunu anlıyoruz. Zabitler için mesleklerinde biraz daha yükseldikten sonra evlenmek eğiliminin olduğu, tayfa sınıfında ise erken yaşlarda hatta birçoğunda mesleğe başlamadan önce evliliğin söz konusu olduğu anlaşılıyor. Tek bir faktöre bağlı olmayan evlilik kararı ile ilgili en yüksek korelasyon katsayısı Pearson testiyle zabitlerin yaş ve evlilik durumları arasında $r = 0.42$ olarak bulunmuştur.

7.1.3. Gemiadamlarının Askerlik hizmetleri

Tablo 11. Ankete katılan gemiadamlarının askerlik hizmetlerini yapıp yapmadıkları

Askerlik görevinizi yaptınız mı?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Evet, yaptım	385	211	159
2	Henüz yapmadım, zamanı gelince gideceğim	51	49	2
3	Erteletebildiğim kadar erteletmeyi düşünüyorum	83	77	1
4	Bedelli askerlikten faydalanabilmek için yabancı bayraklı gemilerde çalışıyorum	19	18	1
Toplam		538	355	163



Şekil 9. Ankete katılan gemiadamlarının askerlik hizmetlerini yapıp yapmadıkları

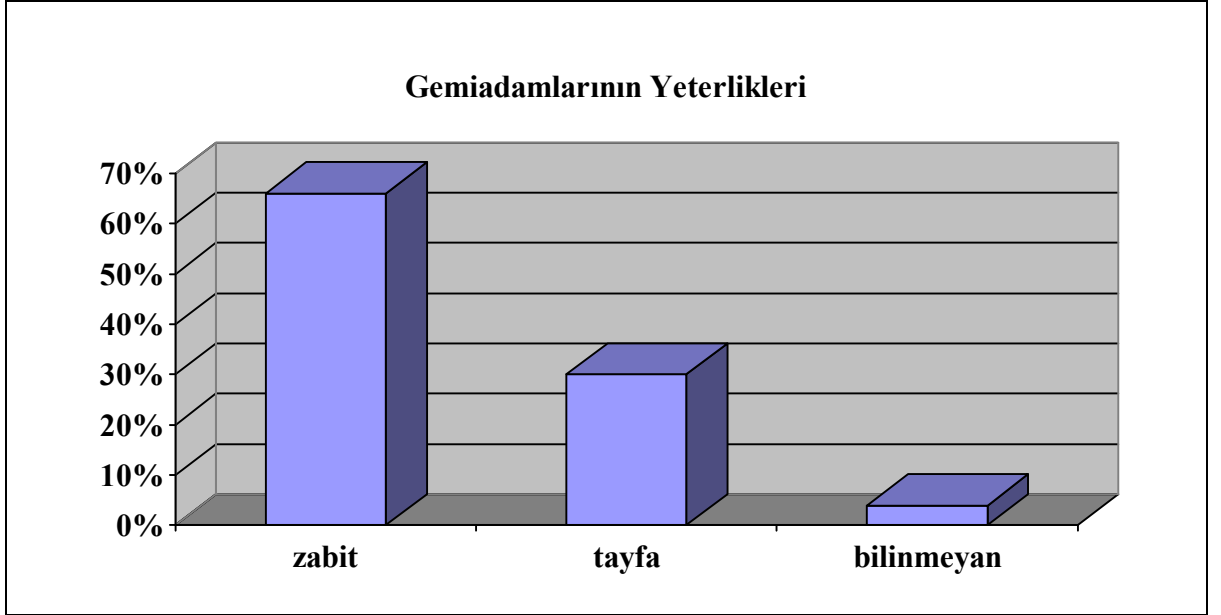
Ankete katılan gemiadamlarının büyük çoğunluğunun askerlik görevlerini yapmış oldukları anlaşılıyor. Tayfanın neredeyse tamamına yakını, zabitlerin ise yaklaşık yüzde altmış askerlik yapmışlar. Tayfa sınıfından birçoğunun mesleğe askerlik sonrası başlamaları, yüksek öğrenim görmeyenlerin askerlik hizmetlerini daha erken yaşta yapıyor olmaları, diğer yandan zabitlerin, askerlik öncesi mesleğe başlamaları, yüksek öğrenim gördükleri için askerlik görevlerini daha geç yapmaları gibi nedenler bu oranların oluşmasındaki başlıca temel etkenlerdir. Askerlik zorunlu bir hizmet olduğu için başka ilgileşimler aranmamıştır.

7.2. Gemiadamlarının Eğitimleri ve Yeterlikleri

7.2.1. Gemiadamlarının yeterlikleri

Tablo 12. Ankete katılan gemiadamlarının yeterlikleri

Ankete Katılan Gemiadamlarının Yeterlikleri		Gemiadamı sayısı
Kod	Yeterlik	
1	Uzakyol Kaptanı (sınırsız):	63
2	Uzakyol Birinci Zabit (sınırsız):	53
3	Uzakyol Vardiya Zabiti (sınırsız):	150
4	Uzakyol Başmühendis/Başmakiniist (sınırsız):	4
5	Uzakyol İkinci Mühendis/Makinist (sınırsız):	4
6	Uzakyol Vardiya Mühendisi/Makinisti (sınırsız):	27
7	Kaptan (500–3000 GRT):	17
8	Birinci Zabit (500–3000 GRT):	7
9	Vardiya Zabiti (500–3000 GRT):	13
10	Başmakiniist (750–3000 kW):	0
11	İkinci Makiniist (500–3000 kW):	2
12	Makine Zabiti (500–3000 kW):	3
13	Sınırlı Kaptan (500 GRT altı)	9
14	Sınırlı Vardiya Zabiti (500 GRT altı)	0
15	Sınırlı Başmakiniist (750 kW altı):	0
16	Sınırlı Makine Zabiti (750 kW altı):	9
17	Diğer Zabitler	0
18	Güverte Lostromosu:	23
19	Usta Gemici:	46
20	Gemici:	10
21	Miço:	13
22	Makine Lostromosu:	14
23	Yağcı:	36
24	Silici:	0
25	Aşçı:	16
26	Kamarot:	5
27	Diğer Tayfa	0
1–17	Toplam tayfa	163
18–27	Toplam zabit	361
1–27	Yeterliği bilinen toplam gemiadamı	524
Cevabı boş bırakan (yeterliği bilinmeyen)		20
Toplam gemiadamı		544



Şekil 10. Ankete katılan gemiadamlarının yeterlikleri

Bu bölüme kadar olan elde edilen sonuçlar genelde örneklem grubunu tanıtan demografik bilgiler veren sonuçlardır. Örneklem grubundaki dağılımlar genel duruma oldukça uygun sonuçlar verdiği için sağlıklı bir örneklem grubuna ulaşıldığı kabul edilebilir.

Değerlendirmelerde bilgi depolanması her bir denek için ayrı ayrı yapıldığı için kaydedilmiş bilgiler mevcut sonuçların ötesinde yeni ilgileşimler oluşturma olanağı sağlamaktadır.

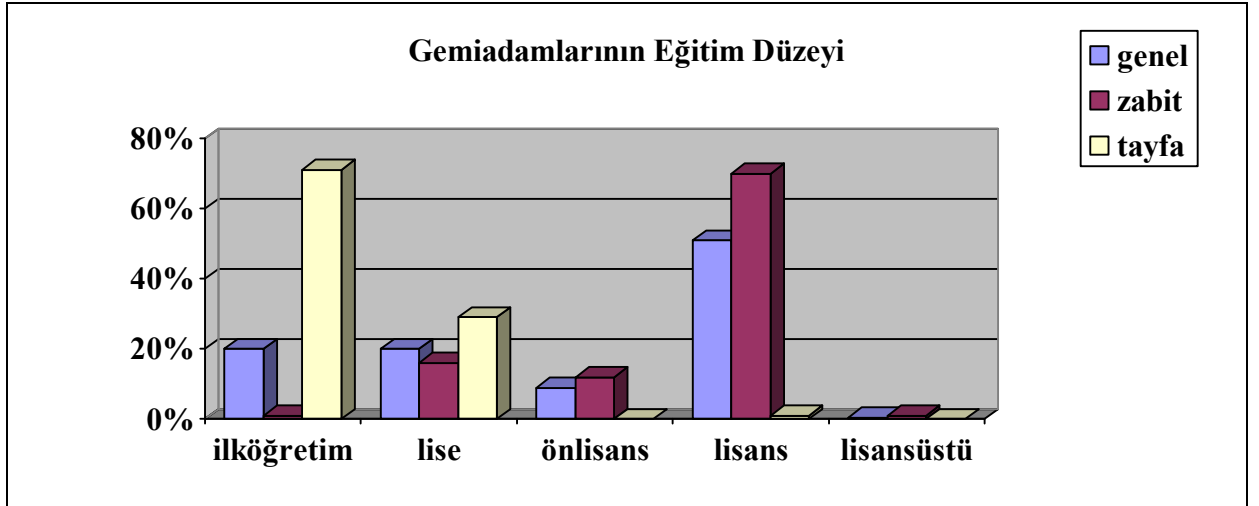
Anket sonuçlarının düzenlenmesinde kullanılan tablolama yöntemiyle, bazı soruların değerlendirilmesinde zabit ve tayfa sınıfı gemiadamları arasında farklılık oluşup oluşmadığı belirlenebildiği gibi, benzer farklılık veya benzeşimlerin, yaş gurupları, medeni hal, eğitim ve mesleki yeterlik gibi diğer ölçütlere göre karşılaştırılarak değerlendirilebilme olanağı elde edilmiştir. Tayfa veya zabitler için aynı yönde tercih ve eğilimlerin olduğu birçok durumda, yaş cinsiyet, evli veya bekâr olma gibi özellikler belirleyici olabilir.

7.2.2. Gemiadamlarının eğitim düzeyi

Tablo 13. Ankete katılan gemiadamlarının eğitim düzeyi

Ankete katılan gemiadamlarının eğitim düzeyi		Gemiadamı sayısı		
Kod	Eğitim düzeyi	Genel	Zabit	Tayfa
1	İlköğretim	98	2	96
2	Lise	95	56	39
3	Ön lisans	43	43	0
4	Lisans	245	244	1
5	Lisansüstü	4	4	0
Cevap veren toplam		485	349	136
Cevabı boş bırakan		*59	12	27
Genel toplam		544	361	163

* yeterliğini boş bırakan 20 kişi nedeniyle (zabit + tayfa) genel toplamdan 20 kişi azdır.



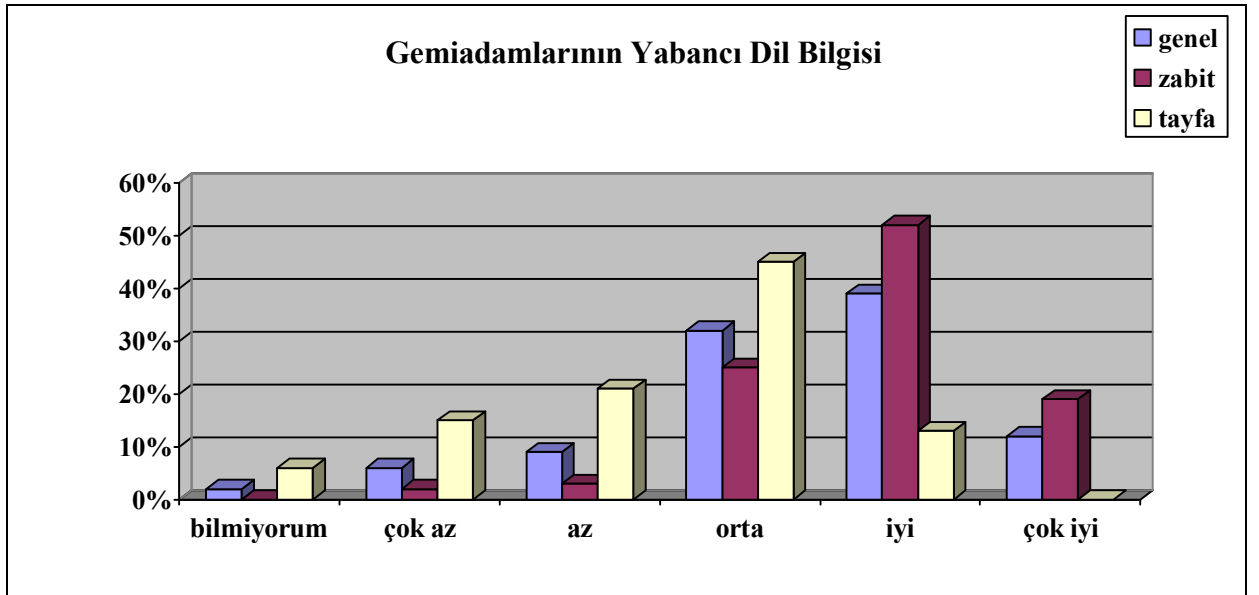
Şekil 11. Ankete katılan gemiadamlarının eğitim düzeyi

Ankete katılan zabitlerin büyük çoğunluğu lisans düzeyinde, tayfanın büyük çoğunluğu ise ilköğretim düzeyinde eğitim görmüşlerdir. Genel grupta eğitim düzeyleri ile yeterlik düzeyleri arasındaki Pearson korelasyon katsayısı ($r = 0.84$) bulunmuştur. Aralarında pozitif kısmi fakat kuvvetli bir ilişki vardır. Zabitlerle tayfa arasında genel bir eğitim düzeyi farklılığı olmasına rağmen, eğitim düzeyi düşük gemiadamlarının da yükselme olanakları mevcuttur. Zabitlerin arasında bazılarının yalnızca ilköğretim mezunu oldukları halde zabıtlığe yükseldiğini anlıyoruz. Zabitlerin çoğunluğunun mesleğe yönelik okullardan mezun olmalarına karşın, tayfa sınıfı gemiadamlarının gördükleri bazı kısa kurslar haricinde mesleki eğitimlerini gemide aldıkları biliniyor.

7.2.3. Gemiadamlarının yabancı dil bilgisi

Tablo 14. Ankete katılan gemiadamlarının yabancı dil bilgisi

Yabancı dil biliyor musunuz? Biliyorsanız ne düzeyde?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
0	Bilmiyorum	9	0	9
1	Çok az	30	6	24
2	Az	51	11	35
3	Orta	173	89	74
4	İyi	212	186	21
5	Çok iyi	67	67	0
Toplam		542	359	163



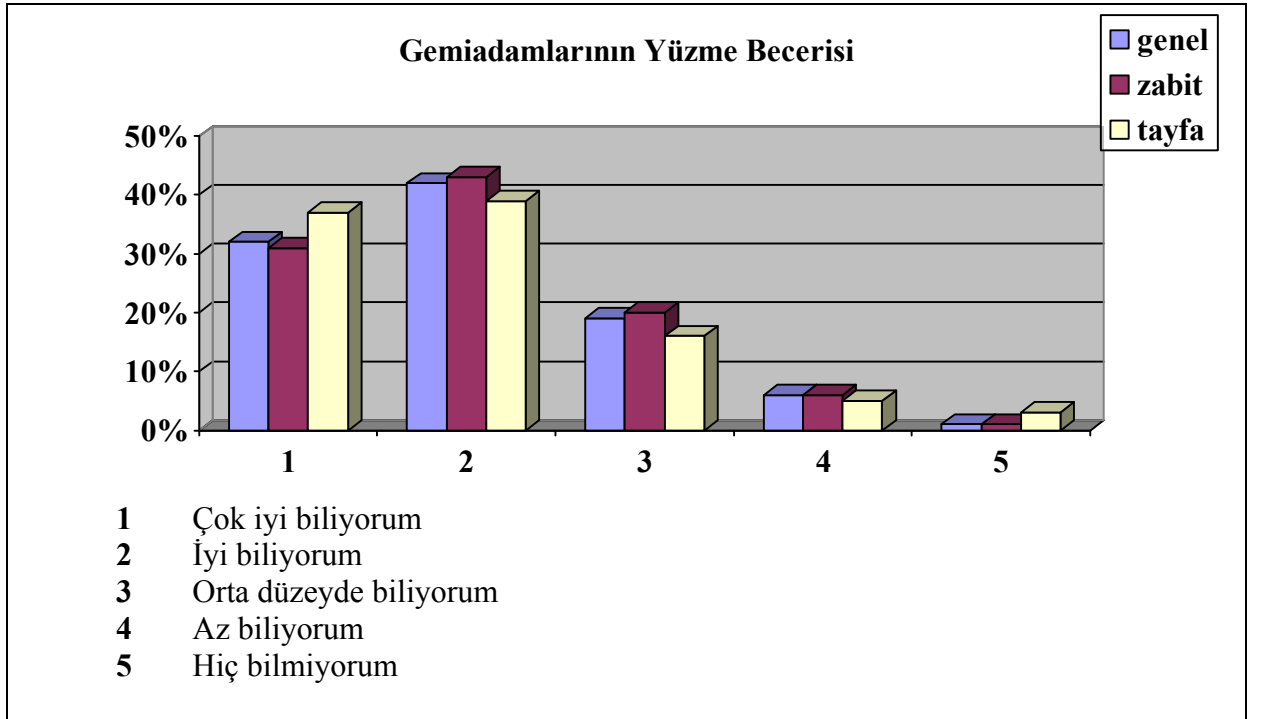
Şekil 12. Ankete katılan gemiadamlarının yabancı dil bilgisi

Anket sonuçları, kendi ifadelerine göre zabitlerin çoğunlukla iyi, tayfanın ise çoğunlukla orta düzeyde yabancı dil bildiğini ortaya koyuyor. En yüksek pozitif Pearson korelasyon katsayısı yabancı dil bilgisi, yeterlik seviyeleriyle ilişkilendirildiğinde ($r = 0.60$), ikinci olarak da, yabancı dil bilgisi tahsil seviyesiyle ilişkilendirildiğinde ($r = 0.55$) ortaya çıkmaktadır. Türk donatanların sahip olduğu gemilerin de hemen hemen yarısının yabancı bayraklı olması nedeniyle yabancı personelin de istihdamının söz konusu olduğu dikkate alınarak, acil olarak, yeterli nitelikte gemiadamı arzının sağlanması amacıyla hem zabıt hem de tayfa sınıfının çok iyi İngilizce bilir duruma getirilmesi gerekir.

7.2.4. Gemiadamların yüzme becerisi

Tablo 15. Ankete katılan gemiadamlarının yüzme becerisi

Ne ölçüde yüzme biliyorsunuz?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Çok iyi biliyorum	173	109	61
2	İyi biliyorum	227	153	63
3	Orta düzeyde biliyorum	102	70	26
4	Az biliyorum	30	22	8
5	Hiç bilmiyorum	7	2	5
Toplam		539	329	163



Şekil 13. Ankete katılan gemiadamlarının yüzme becerisi

Ankete katılan gemiadamlarının bazılarının hiç yüzme bilmiyor olması kabul edilebilir değildir. Pearson testi sonucunda yüzme bilmeye tahsil seviyesi arasında ($r = 0.1$), yeterli düzeyi arasında ise ($r = 0.01$) korelasyon katsayıları bulunmuş, kuvvetli bir ilişki saptanmamıştır. Sonuç, eğitim kurumlarında konunun eksik olduğunu veya ihmal edildiğini düşündürülebilir. Nitelikli gemiadamı arzının sağlanması ve denizde can emniyetine yönelik diğer bazı eğitimlerin de hakkıyla verilebilmesi amacıyla, tüm gemiadamları için yüzme bilme oranını “çok iyi biliyorum” düzeyine çıkarmak için gerekli tedbirler alınmalıdır.

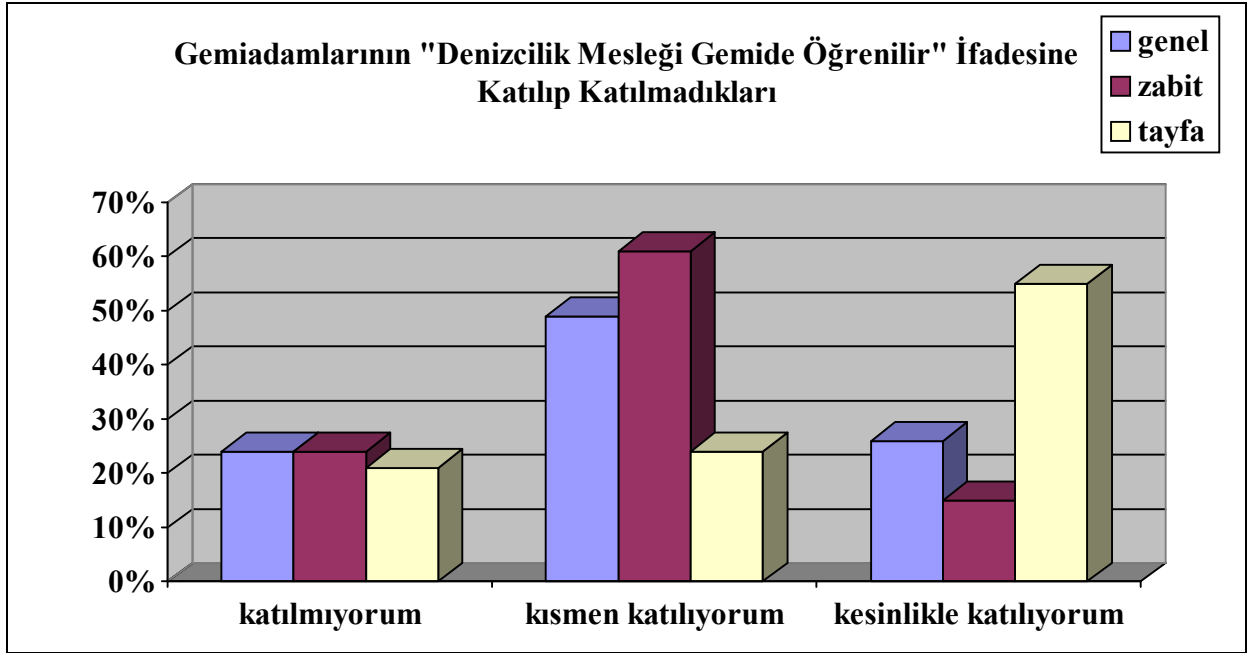
7.2.5. Okulda ve gemide mesleki eğitim

Tablo 16. Ankete katılan gemiadamlarının “denizcilik mesleği gemide öğrenilir” ifadesine katılıp katılmadıkları

Denizcilik mesleği gemide öğrenilir (yukarıdaki ifade ile ilgili olarak size uygun olanı işaretleyiniz.)		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
0	Katılmıyorum	129	86	32
1	Kısmen katılıyorum	259	216	36
2	Kesinlikle katılıyorum	139	55	84
Toplam		527	357	152

Ankete katılanların bu soruya ilişkin yazdığı açıklayıcı notlar: (özetlenmiş ve birleştirilmiş):

- Temel denizcilik eğitimi, uygun eğitim kurumlarında yeterli düzeyde alınmışsa meslek gemide tecrübe olarak artar.



Şekil 14. Ankete katılan gemiadamlarının “denizcilik mesleği gemide öğrenilir” ifadesine katılıp katılmadıkları

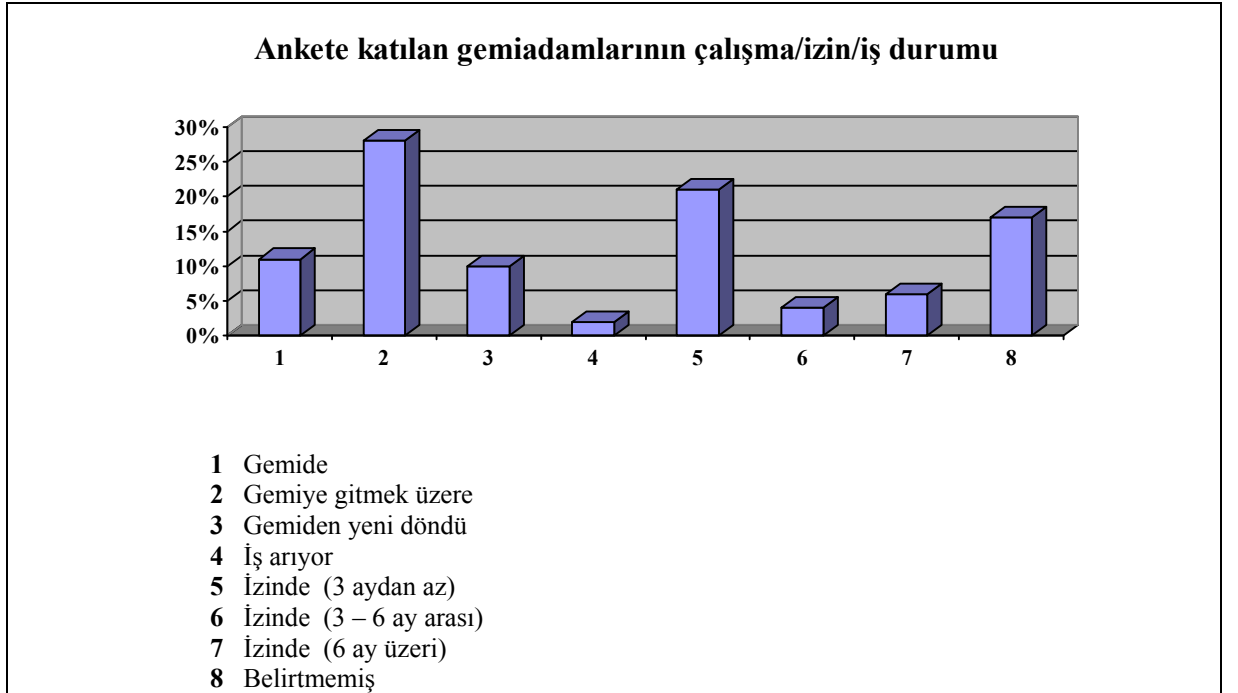
Ankete katılan gemiadamları, karada alınan eğitime adeta kendi aldıkları eğitim oranında değer vermişlerdir. İlkokul mezunu olan tayfa çoğunlukla denizcilik mesleğinin gemide öğrenileceğine yönelik önermeye kesinlikle katılırken, zabitler ise çoğunlukla bu önermeye kısmen katıldıklarını ifade etmişlerdir. Genel grubun bu önermeye katılmaları eğitim düzeyi ile test edildiğinde ($r = 0.27$), yeterlik düzeyi ile test edildiğinde ise ($r = 0.23$) değerinde korelasyon katsayıları bulunmuş, pozitif kısmi ilişki tespit edilmiştir.

7.3. Gemiadamlarının Çalışma/İzin/İş Durumları

7.3.1. Mevcut çalışma durumları

Tablo 17. Ankete katılan gemiadamlarının o anki çalışma/izin/iş durumları

Ankete katılan gemiadamlarının o anki çalışma/izin/iş durumları		Gemiadamı sayısı	
Kodu	Durumu		
1	Gemide	60	
2	Gemiye gitmek üzere	150	
3	Gemiden yeni döndü	56	
4	İş arıyor	13	
5	İzinde	3 aydan az	115
6		3 – 6 ay arası	24
7		6 ay üzeri	32
8	Belirtmemiş	94	
Ankete katılan toplam gemiadamı sayısı:		544	



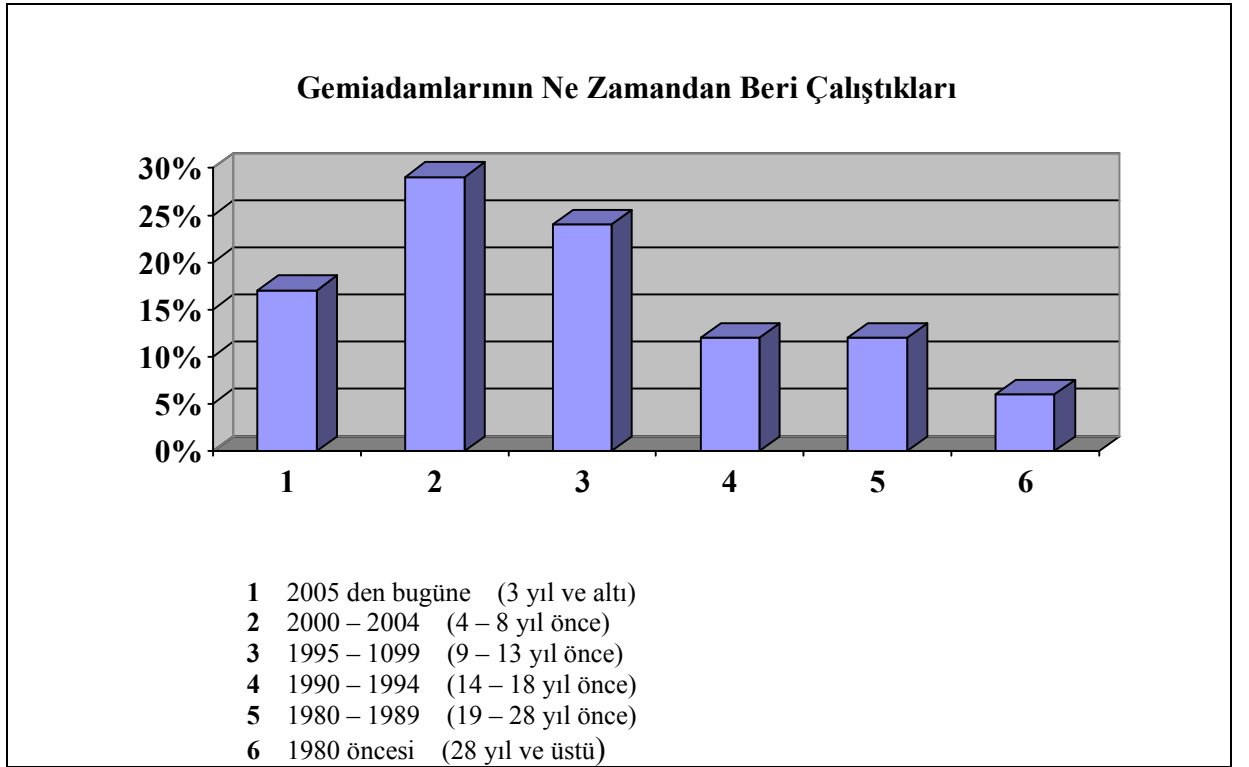
Şekil 15. Ankete katılan gemiadamlarının o anki çalışma/izin/iş durumları

Ankete katılan gemiadamlarının yalnızca yüzde onu iş aradığını söylese de, altı ayın üzerinde karada olanların bile izinde olduklarını söylemelerinden de anlaşılacağı gibi, izindekilerin büyük çoğunluğu bir iş akdine, bir donatana bağlı değildirler.

7.3.2. Mesleğe başlama zamanı

Tablo 18. Ankete katılan gemiadamlarının hangi yıldan beri gemide çalıştıkları.

Hangi yıldan beri gemide çalışıyorsunuz?			Gemiadamı sayısı (Genel)
Kod	Açıklama	Gemiadamının (2008 yılına göre) kaç yıl önce çalışmaya başladığı	
1	2005 den bugüne	3 yıl ve altı	89
2	2000 – 2004	4 – 8 yıl önce	156
3	1995 – 1099	9 – 13 yıl önce	126
4	1990 – 1994	14 – 18 yıl önce	61
5	1980 – 1989	19 – 28 yıl önce	66
6	1980 öncesi	28 yıl ve üstü	32
Toplam			530



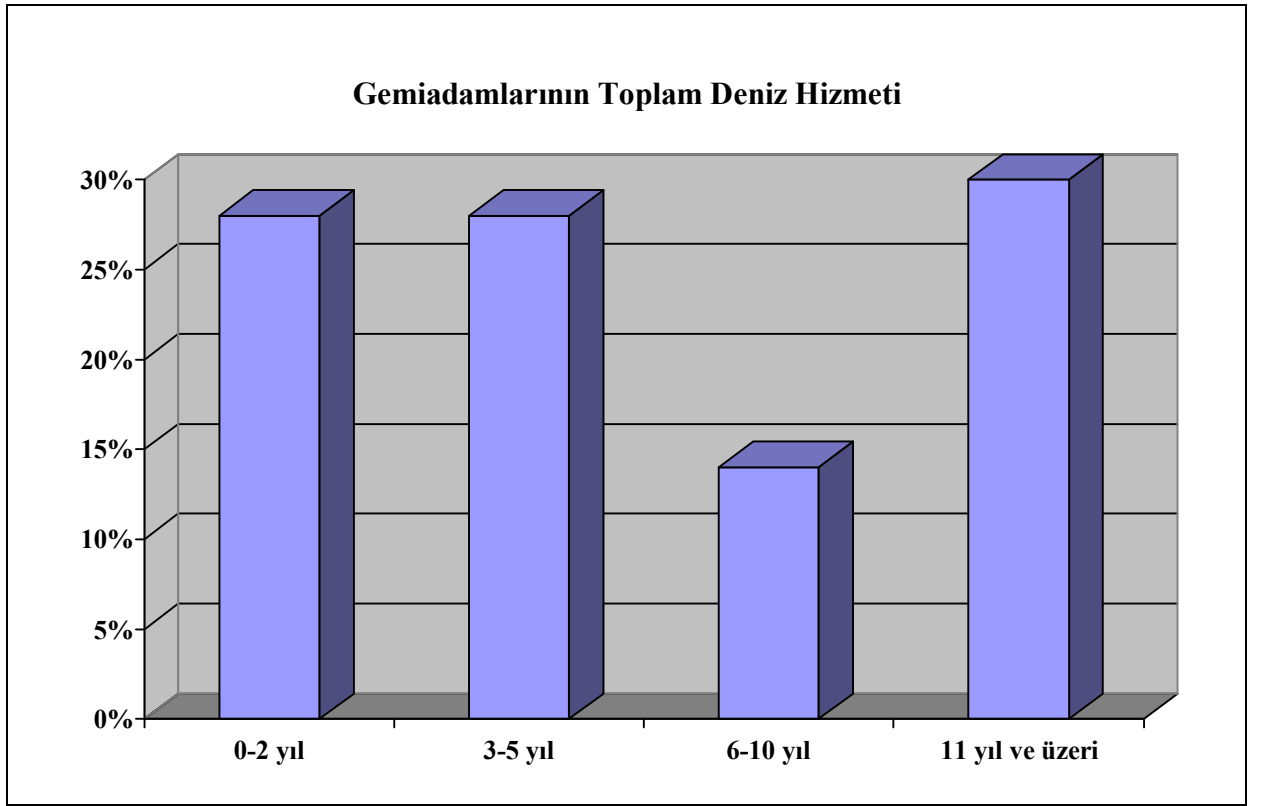
Şekil 16. Ankete katılan gemiadamlarının hangi yıldan beri gemide çalıştıkları.

Ankete katılan gemiadamlarının içinde en büyük gurubu oluşturan yüzde otuza yakın bölümü, 4 – 8 yıl öncesinde çalışmaya başlamıştır. Yeniler ve yirmi yıl, hatta otuz yıl önce mesleğe başlayan gemiadamları geniş bir örneklem gurubunu oluşturmaktadır.

7.3.3. Toplam deniz hizmeti

Tablo 19. Ankete katılan gemiadamlarının toplam deniz hizmetleri

Toplam ne kadar deniz hizmetiniz var?		Gemiadamı sayısı (Genel)
Kod	Açıklama	
1	0 – 2 yıl	147
2	3 – 5 yıl	146
3	6 – 10 yıl	73
4	11 yıl ve üzeri	154
Toplam		520



Şekil 17. Ankete katılan gemiadamlarının toplam deniz hizmetleri

Ankete katılan gemiadamlarının içinde yaklaşık yüzde otuz kadarı 11 yıl ve üzeri hizmete sahiptirler. Yeni başlayanlar, 3 – 5 yıl, 6 -10 yıl deniz hizmeti olan gemiadamları geniş bir örneklem gurubunu oluşturmaktadır. Çalışma sürelerine bağlı olarak farklı yeterliklere ulaşmış, terfi etmiş, değişik tecrübeler kazanmış gemiadamları farklı yaklaşımları temsil edebilecek iyi bir dağılım sergilemektedirler.

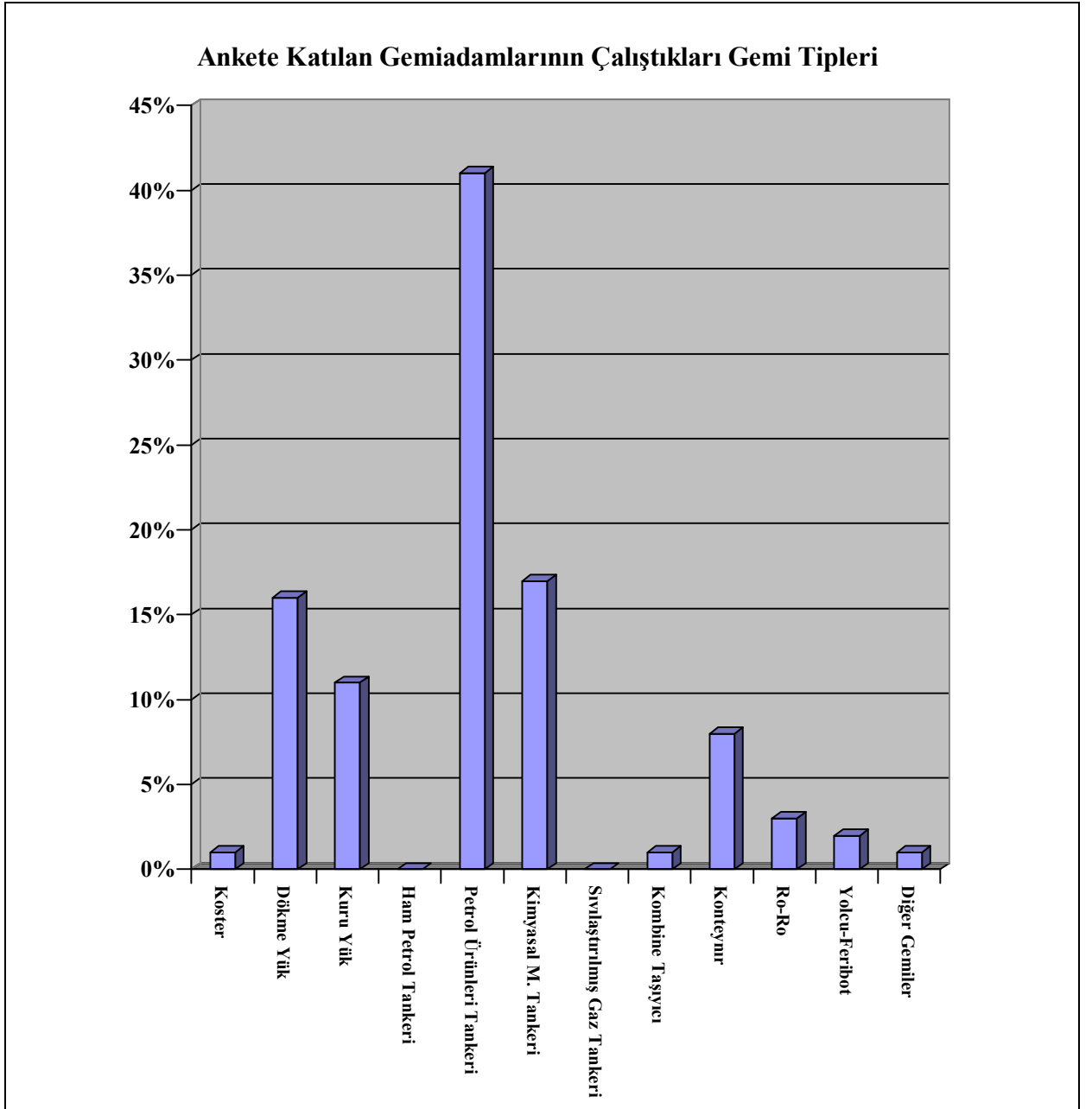
7.3.4. Çalışılan gemi tipi

Tablo 20. Ankete katılan gemiadamlarının en son çalıştığı/çalışmakta oldukları gemi tipi.

Ankete katılan gemiadamlarının en son çalıştığı/çalışmakta olduğu gemi tipi		Gemiadamı sayısı
Kod	Gemi tipi	
1	Koster	6
2	Dökme yük	81
3	Kuru yük	57
4	Ham Petrol Tankeri	2
5	Petrol Ürünleri Tankeri	203
6	Kimyasal Tanker	83
7	Sıvılaştırılmış Gaz Tankeri	0
8	Kombine taşıyıcılar (OBO/Ore-Oil)	3
9	Konteynır	39
10	RO-RO	14
11	Yolcu-feribot	10
12	Diğer gemiler	3
Toplam		501

Gemi türleri seçilirken gemiadamlarının üzerinde kalarak, yaşayarak çalıştığı gemi türleri seçilmiştir. Örneğin yalnızca gündüz saatlerinde sefer yapan, çalışanların mesai saatlerine göre evlerinden gelip çalıştığı ve gece evlerine döndüğü Deniz Otobüsleri, Şehir Hatları Vapurları, Tenezzüh Motoru olarak bilinen yolcu gemileri, günü birlik gezi tekneleri, pilot motorları, römorkörler ve benzeri gemilerde çalışan gemiadamları anket kapsamına alınmamıştır. Daha uzun süreli sefer yapan gemilerde evinden ayrılarak, gemide kalarak çalışan gemiadamları çalışma koşullarının değerlendirilmesinde asıl ölçüt olarak ele alınmıştır.

Gemilerin seçiminde sefer tipi esas alınmıştır. Gemi türleri anketin ulaşabilirliği sonucu ortaya çıkmıştır. Çıkan sonuçlar ticaret filomuzdaki gemi tiplerinin dağılımını ifade etmemektedir. Yalnızca örneklem gurubumuzun çalışma yerlerinin nereleri olduğunu göstermesi bakımından önemlidir.



Şekil 18. Ankete katılan gemiadamlarının en son çalıştığı/çalışmakta oldukları gemi tipi.

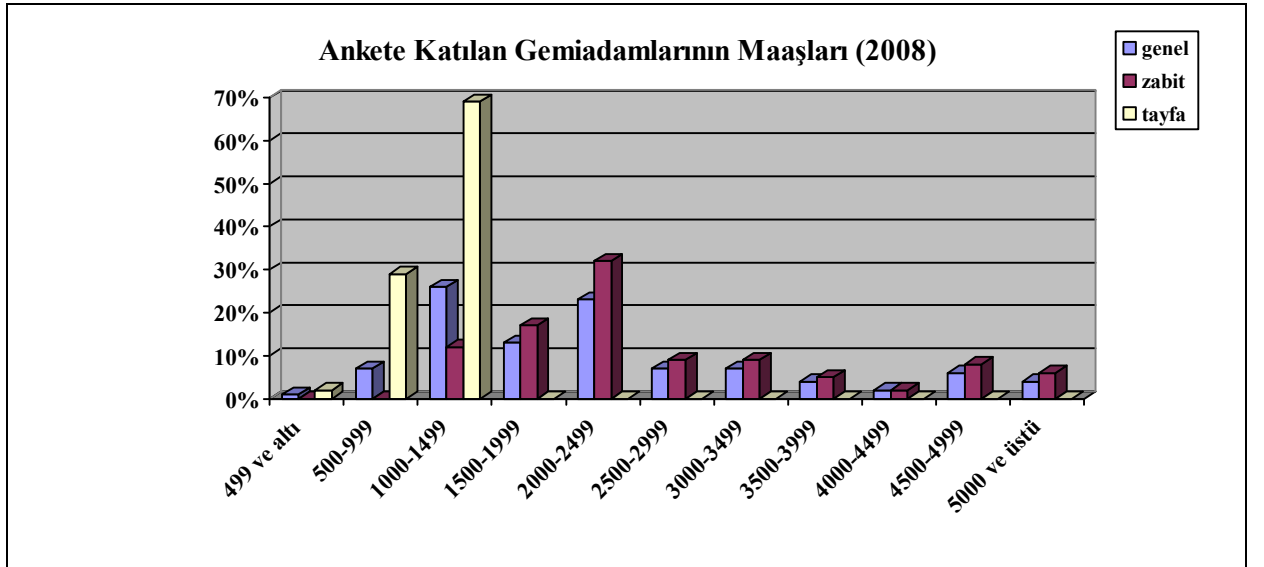
Ankete katılan gemiadamlarının içinde en büyük gurubu oluşturan yüzde kırkın üzerinde olan bölümü, petrol ürün tankerlerinde çalışıyor. Kimyasal tankerler, dökme yük, kuru yük, konteynır gemileri sırasıyla diğer gurupları oluşturuyor. Ro-Ro'lar, yolcu gemileri, kosterler ve diğer gemi türleri de çalışma alanlarına göre sınıflandırılmış geniş bir örneklem gurubunu oluşturmaktadır.

7.4. Gemiadamlarının Gelir Durumları

7.4.1. Gemiadamı maaşları

Tablo 21. Ankete katılan gemiadamlarının en son veya mevcut maaş durumu.

En son/şu andaki maaş durumunuz nedir?	Gemiadamı sayısı		
	Genel (kişi)	Zabit (kişi)	Tayfa (kişi)
499 YTL ve altı	2	–	2
500 – 999 YTL	26	–	26
1000 – 1499 YTL	91	30	61
1500 – 1999 YTL	45	45	–
2000 – 2499 YTL	82	82	–
2500 – 2999 YTL	23	23	–
3000 – 3499 YTL	24	24	–
3500 – 3999 YTL	14	14	–
4000 – 4499 YTL	6	6	–
4500 – 4999 YTL	21	21	–
5000 YTL ve üstü	15	15	–
Toplam Gemiadamı	349	260	89
Ortalama maaş	2335	2743	1139
En az – en çok	480–7000	1100–7000	480–1450



Şekil 19. Ankete katılan gemiadamlarının en son veya mevcut maaş durumu.

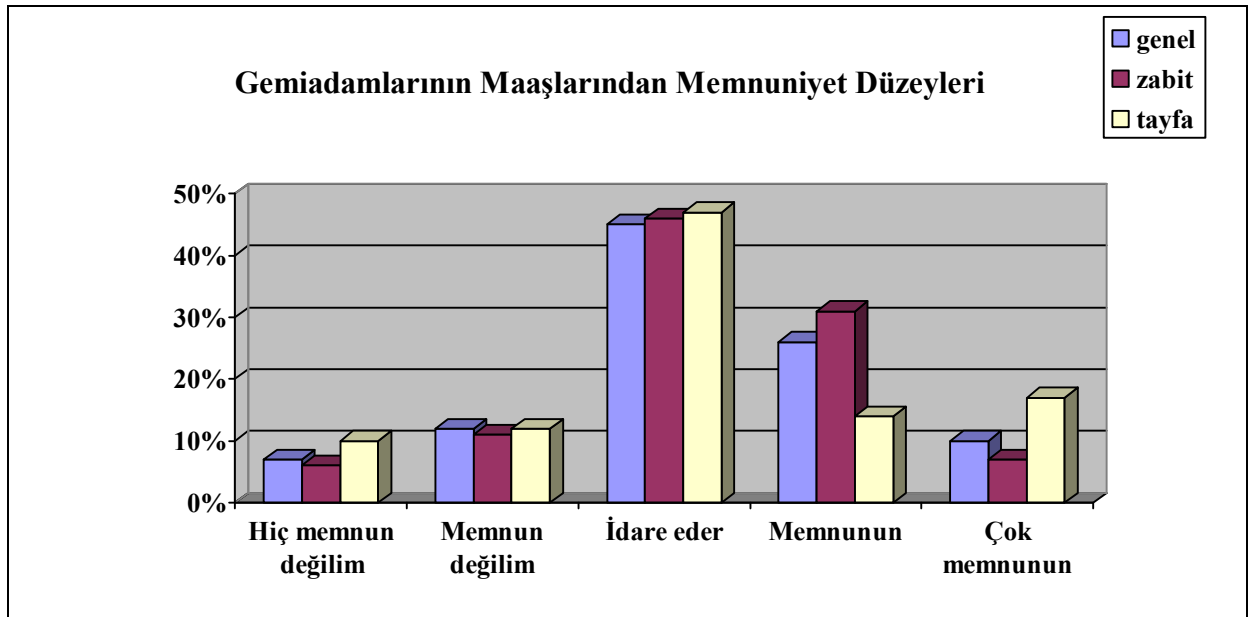
7.4.2. Gemiadamlarının maaşlarından memnuniyet düzeyleri

Tablo 22. Ankete katılan gemiadamlarının maaşlarından memnuniyet derecesi.

Maaşınızdan ne derecede memnunsunuz? (çok memnunum için 5 yazınız)		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Hiç memnun değilim	36	20	16
2	Memnun değilim	64	37	19
3	İdare eder	237	160	74
4	Memnunum	137	106	22
5	Çok Memnunum	51	24	27
Toplam		525	347	158

Ankete katılanların bu soruya ilişkin yazdığı açıklayıcı notlar: (özetlenmiş ve birleştirilmiş):

- Dövizle maaş alanlar için döviz düşüşü olumsuz etki yapıyor.
- Enflasyon farkının, ekonomik büyümenin, refah artışlarının maaşlara aynı ölçüde yansıtılmaması memnuniyetimi ve bence denizde çalışmanın cazibesini olumsuz etkiliyor.



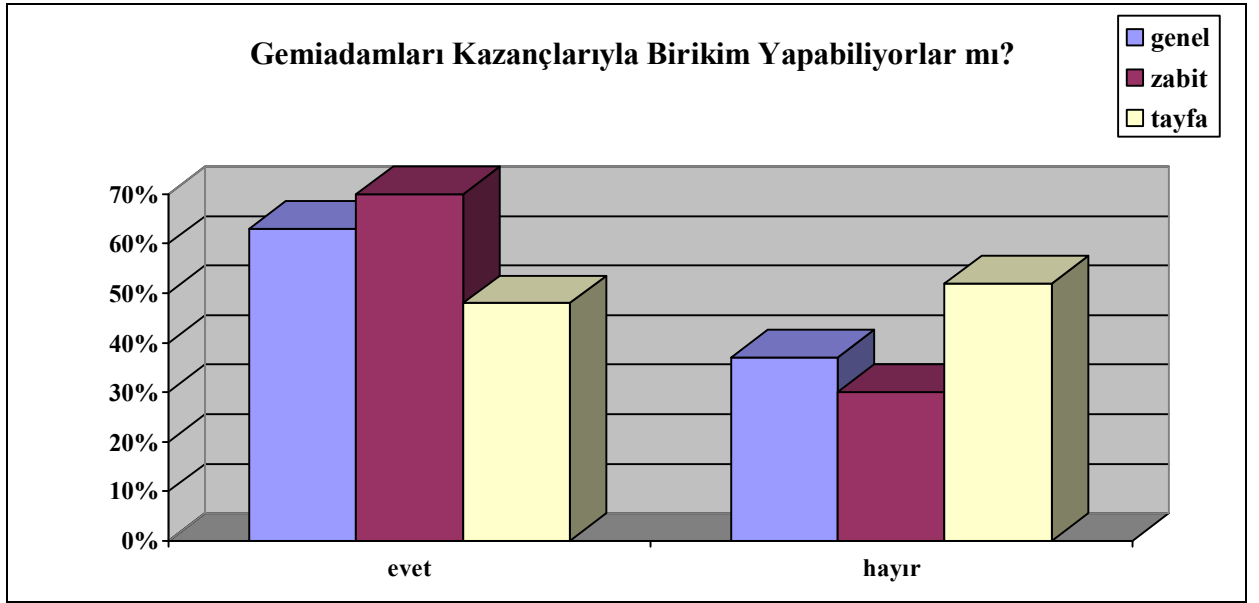
Şekil 20. Ankete katılan gemiadamlarının maaşlarından memnuniyet derecesi.

Cevaplar, “idare eder”, “memnunum”, “memnun değilim”, “çok memnunum” ve “hiç memnun değilim” şeklinde sıralanmış. Maaştan memnuniyet öğrenim düzeyiyle ilişkilendirildiğinde ($r = 0.1$), pozitif bir Pearson korelasyon katsayısı verirken, aynı ilişki yeterli seviyesiyle kurulduğunda ($r = -0.04$) negatif yönde, her iki durumda da sıfıra yakın olması kuvvetli bir ilişkinin olmadığını gösteriyor.

7.4.3. Gemiadamlarının birikimleri

Tablo 23. Ankete katılan gemiadamlarının kazançlarıyla birikim yapıp yapamadıkları.

Kazandığımız parayla birikim yapabiliyor musunuz?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Evet	323	235	74
0	Hayır	189	103	80
Toplam		512	338	154



Şekil 21. Ankete katılan gemiadamlarının kazançlarıyla birikim yapıp yapamadıkları.

Ankete katılan gemiadamlarının zabitlerde yüzde yetmişin üzerinde olan bölümü, tayfanın ise yüzde elliye yakın olan bölümü kazançlarıyla birikim yapabildiklerini ifade ediyorlar. Gemiadamlığının çalışma koşulları bakımından, sosyal kısıtlılıklar, aileden uzak olmak gibi zorluklar bakımından çok uzun süre aynı sıklık ve yoğunlukla çalışarak sürdürülebilirliğinin zor olduğu göz önüne alındığında gemiadamlarının geleceklerini düşünerek birikimde bulunmaları önemlidir. Gemiadamının bir sonraki iş döneminde aynı koşullarla çalışıp çalışamayacağı, gemiye katılana kadar karada ne kadar süre beklemesi gerektiği gibi belirsizlikler bu birikimin önemini arttırmaktadır. Birikim yapabilmekle son aldıkları maaş ilişkilendirildiğinde, Pearson testiyle korelasyon katsayısı ($r = 0.13$), yani pozitif bir kısmi ilişki bulunmuştur. Gemiadamlarının aile yapılarının, yaşam standartlarının ve çalışma sürelerinin farklılığı birikim olanaklarını belirleyen unsurlardır.

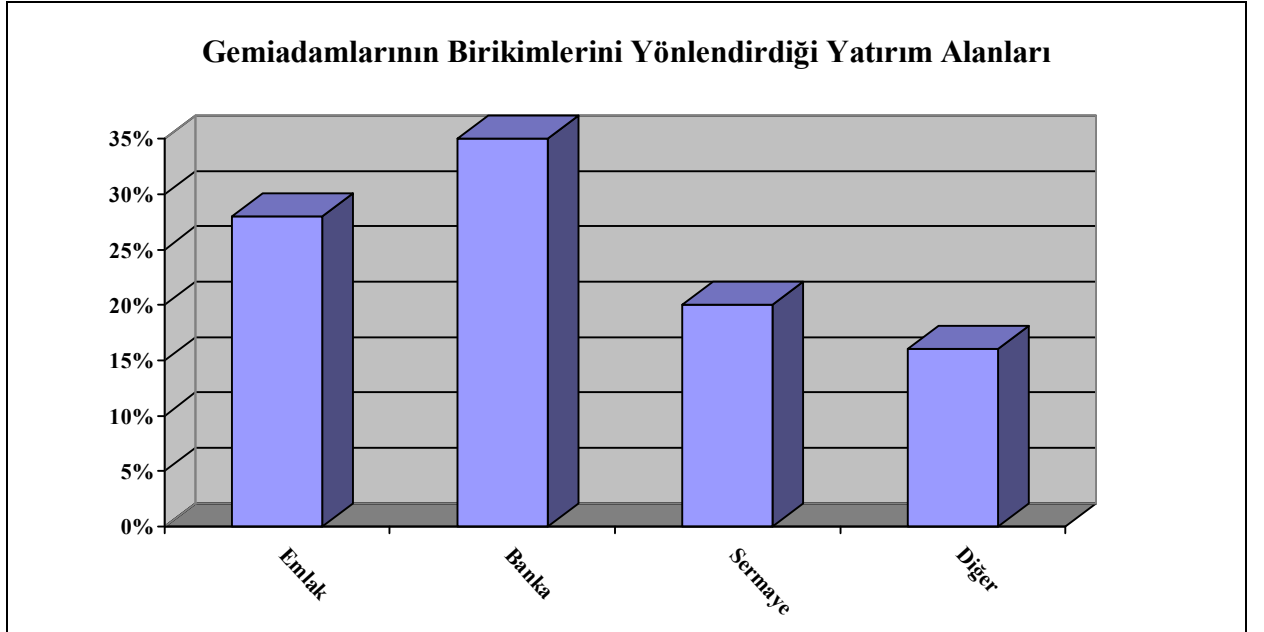
7.4.4. Gemiadamlarının yatırımları

Tablo 24. Ankete katılan gemiadamlarının birikimlerini nasıl değerlendirdikleri.

Birikim yapabiliyorsanız paranızı nasıl değerlendiriyorsunuz?		Gemiadamı sayısı
Kod	Cevap	Genel
1	Emlak – gayrimenkul alıyorum	112
2	Bankada tutuyorum	140
3	İş kurmak /geliştirmek için sermaye olarak kullanıyorum	80
4	Diğer (ekte yazılı)*	64
Toplam		396

*Diğer için yazılanlar (özetlenmiş ve birleştirilmiş):

- İzinde gezi yapıp izini uzun tutuyorum
- Döviz, tahvil-bono olarak bankada
- Babam ilgileniyor
- Şu anda birikim yapacak kadar kazanamadım
- Değerlendirmek değil de ev almak araba almak gibi ihtiyaçlar için
- Aileme veriyorum
- Özel sağlık ve emeklilik sigortaları
- Ufak tefek ev eşyası alıyorum
- İzinde kaldığım süre içinde para bitiyor
- Şimdilik ancak yetiyor
- Geçinmeye çalışıyorum

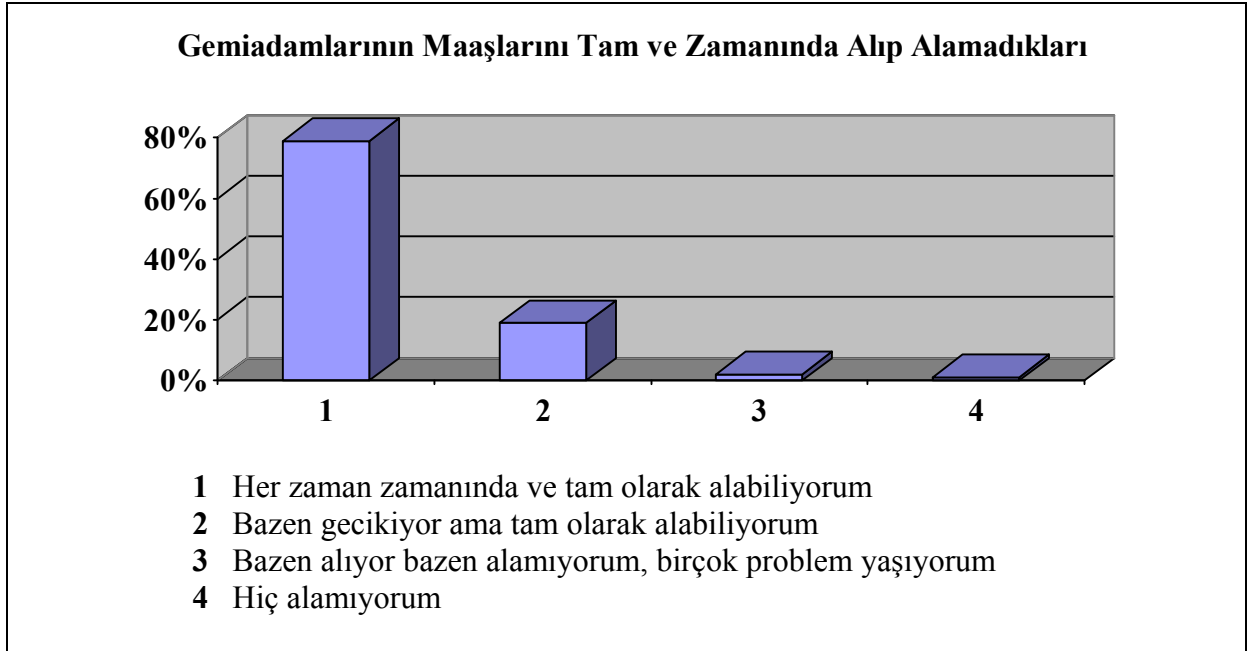


Şekil 22. Ankete katılan gemiadamlarının birikimlerini nasıl değerlendirdikleri.

7.4.5. Gemiadamlarının maaşlarını tam ve zamanında alıp alamadıkları

Tablo 25. Ankete katılan gemiadamlarının maaş ve ücretlerini zamanında alıp alamadıkları.

Maaşlarınızı ve diğer ücretlerinizi zamanında alabiliyor musunuz?		Gemiadamı sayısı
Kod	Cevap	Genel
1	Her zaman zamanında ve tam olarak alabiliyorum	413
2	Bazen gecikiyor ama tam olarak alabiliyorum	98
3	Bazen alıyor bazen alamıyorum, birçok problem yaşıyorum	10
4	Hiç alamıyorum	4
Toplam		525



Şekil 23. Ankete katılan gemiadamlarının maaş ve ücretlerini zamanında alıp alamadıkları.

Ankete katılan gemiadamlarının içinde en büyük gurubu oluşturan yüzde seksen kadar olan bölümü, maaşlarını “her zaman zamanında ve tam olarak alabildiklerini” ifade ediyorlar. Yüzde yirmi civarında gemiadamı bazen gecikmelerin olduğunu, fakat tam olarak aldıklarının ifade ederken, ankete katılanların içinde, maaşlarının ödenmesiyle ilgili daha büyük sorunlar yaşayanların, maaşını alamayanların oranı, genele göre çok azdır. Maaş almada sorun yaşayanların durumları, yeterlik, maaş ve benzeri özelliklerle ilişkilendirildiğinde ilişki bulunamamış sıfır civarı Pearson korelasyon katsayısı (r) değerleri bulunmuştur. Sonuç daha çok, çalışılan şirketlerin kurumsallığıyla ilgilidir.

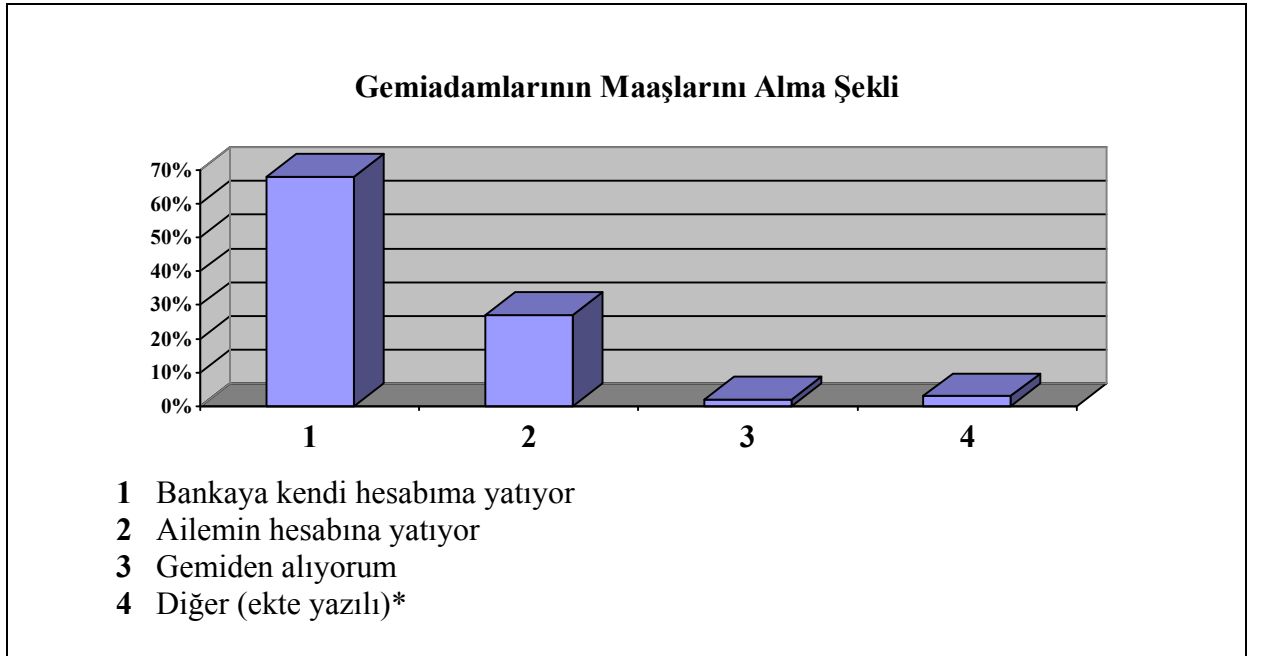
7.4.6. Gemiadamlarının maaşlarını hangi yolla aldıkları

Tablo 26. Ankete katılan gemiadamlarının maaşlarını hangi yolla aldıkları.

Maaşınızı hangi yolla alıyorsunuz?		Gemiadamı sayısı
Kod	Cevap	Genel
1	Bankaya kendi hesabıma yatıyor	365
2	Ailemin hesabına yatıyor	146
3	Gemiden alıyorum	13
4	Diğer (ekte yazılı)*	14
Toplam		538

*Diğer için yazılanlar (özetlenmiş ve birleştirilmiş):

- Müşterek banka hesabına
- Şirketten mutemet aracılığı ile elden



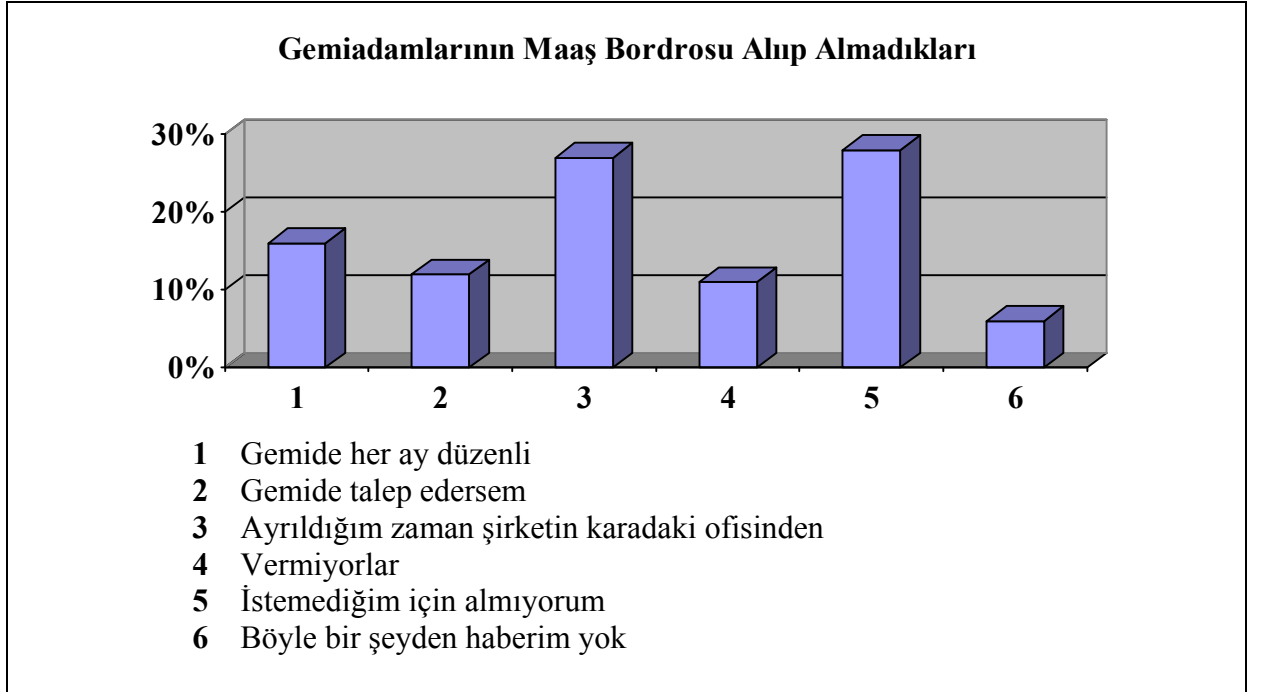
Şekil 24. Ankete katılan gemiadamlarının maaşlarını hangi yolla aldıkları.

Ankete katılan gemiadamlarının içinde yüzde yetmişe yakın en büyük gurup, maaşlarını kendi banka hesaplarına yatırılmış olarak alıyorlar. Yüzde otuza yakın bölümünün ise maaşları ailelerinin hesaplarına yatırılıyor. Türk gemiadamları içinde maaşlarını gemide alan veya diğer ödeme yöntemleriyle alanların sayısı oldukça azdır. Genel olarak bankaya kendi hesabına yatan maaşı çoğu kez gemiadamının kendisinin yanı sıra, eşinin veya aileden birinin de vekâlet veya başka bir yöntemle çekebilme olanağı da olabiliyor.

7.4.7. Gemiadamlarının maaş bordrolarının düzenlenmesi

Tablo 27. Ankete katılan gemiadamlarının maaş bordrosu alıp almadıkları.

Maaş bordrosu alıyor musunuz?		Gemiadamı sayısı
Kod	Cevap	Genel
1	Gemide her ay düzenli	81
2	Gemide talep edersem	63
3	Ayrıldığım zaman şirketin karadaki ofisinden	140
4	Vermiyorlar	55
5	İstemediğim için almıyorum	145
6	Böyle bir şeyden haberim yok	29
Toplam		513



Şekil 25. Ankete katılan gemiadamlarının maaş bordrosu alıp almadıkları.

Ankete katılan gemiadamlarının hemen hemen yarısı şu veya bu nedenle maaş bordrosu almadıklarını söylüyorlar. Bunların önemli bir kısmı istemedikleri için almadıklarını söylese de, önemli sayıda gemiadamı böyle bir şeyden haberleri olmadığını ifade ederken, “vermiyorlar” diye cevap verenler de toplam gemiadamlarının yüzde onundan fazlasını oluşturuyorlar. Bu cevaplar maaş bordrosu düzenlemede konusunda genel ve alışılmış bir uygulamanın olmadığını gösteriyor.

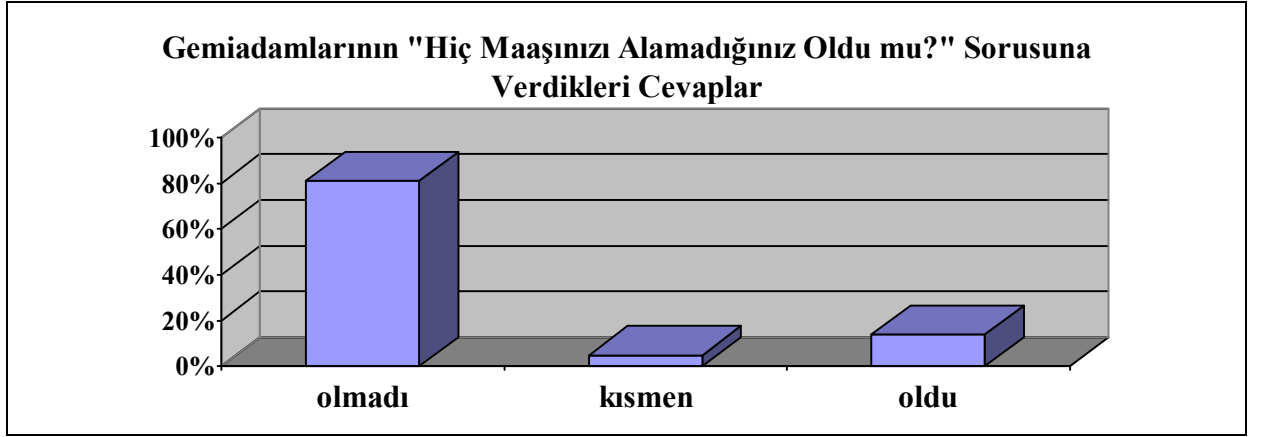
7.4.8. Maaş/ücret sorunları

Tablo 28. Ankete katılan gemiadamlarının maaşlarını alıp alamadıkları.

Geçmiş dönemlerde maaşınızı hiç alamadığınız oldu mu?		Gemiadamı sayısı
Kod	Cevap	Genel
1	Hayır, hiç olmadı	415
2	Bir kısmını ancak alabildim	27
3	Evet, oldu	73
Toplam		515

Ankete katılanların bu soruya ilişkin yazdığı açıklayıcı notlar: (özetlenmiş ve birleştirilmiş):

- Gecikmeli aldığım oldu.



Şekil 26. Ankete katılan gemiadamlarının maaşlarını alıp alamadıkları.

Ankete katılan gemiadamlarının içinde en büyük gurubu oluşturan yüzde seksen kadar olan bölümü, “hiç maaşınızı alamadığınız oldu mu?” sorusuna “olmadı” cevabını verenlerden oluşuyor.

Yüzde yirmi civarında gemiadama “hiç maaşınızı alamadığınız oldu mu?” sorusuna “oldu” veya “kısmen” cevaplarını vererek dönemselsel de olsa, maaşlarını almada sorunlarla karşılaştıklarını söylüyorlar. Gemiadamlarının haklarının korunması amacıyla bu konudaki denetimlerin de, öncelikle bayrak devletlerinin, yapılabilecek uluslararası anlaşma ve işbirliği yöntemleriyle liman devletlerinin denetimlerine de konu edilmesi olumlu bir gelişme sağlayabilir. Ulusal bayraktan çıkıldıkça bu konuda da, kayıt dışılığın, dolayısıyla da denetleme olanaklarının azaldığı unutulmamalıdır.

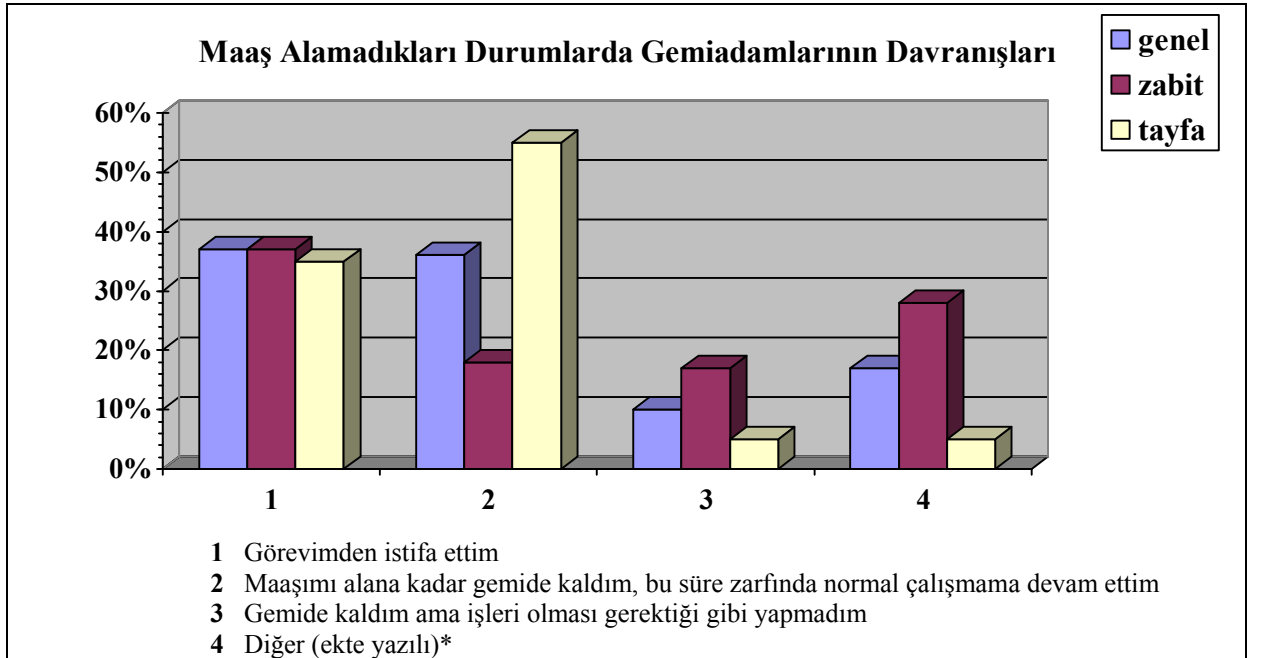
7.4.9. Ücret sorunlarında gemiadamlarının tutumu

Tablo 29. Ankete katılan gemiadamlarının maaşlarını alamama durumunda davranışları

Maaş alamadığımız durumda (eğer varsa) davranışınız ne oldu?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Görevimden istifa ettim	56	24	27
2	Maaşımı alana kadar gemide kaldım, bu süre zarfında normal çalışmama devam ettim	54	12	42
3	Gemide kaldım ama işleri olması gerektiği gibi yapmadım	15	11	4
4	Diğer (ekte yazılı)*	25	18	4
Toplam		150	65	77

*Diğer için yazılanlar (özetlenmiş ve birleştirilmiş):

- Geminin ilk Türk limanına uğramasıyla gemiden ayrıldım
- Kontratım bitene kadar gemideki işlerimi yaptım, karada bireysel olarak verdiğim mücadeleler sonucunda paramı aldım.
- Tüm personelle gemiyi bağladık, mahkemeye verdik.
- Mahkemeye verdik ve bekliyoruz, 4 yıl oldu.
- Maaşımın yatırılması için gerekli işlemleri yaptım, dilekçe vs. gibi
- İzin paramı alamadım, alana kadar bekledim, dışarıdan tanıdık vasıtasıyla alabildim.

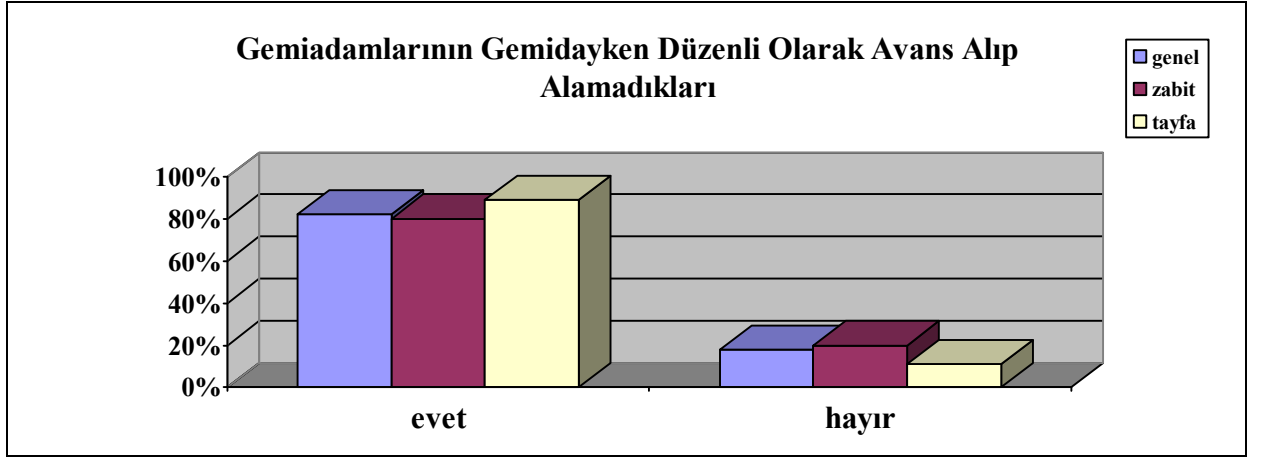


Şekil 27. Ankete katılan gemiadamlarının maaşlarını alamama durumunda davranışları

7.4.10. Gemide ücret/avans ödenmesi

Tablo 30. Ankete katılan gemiadamlarının gemide düzenli olarak avans alıp alamadıkları

Gemideyken düzenli olarak avans alabiliyor musunuz?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Evet	410	267	133
0	Hayır	92	67	17
Toplam		502	334	150



Şekil 28. Ankete katılan gemiadamlarının gemide düzenli olarak avans alıp alamadıkları

Ankete katılan gemiadamlarının içinde en büyük gurubu oluşturan yüzde seksenin üzerinde olan bölümü, “Gemideyken düzenli olarak avans alabiliyor musunuz?” sorusuna “evet” cevabını verenlerden oluşuyor.

Yüzde yirmiye yakın gemiadamı “Gemideyken düzenli olarak avans alabiliyor musunuz?” sorusuna “hayır” cevaplarını vererek avans alamadıklarını belirtiyorlar. Aslında dünyada yaygın olan maaş ödeme şekli gemide doğrudan gemiadamına yapılır. Gemiadamı isterse, bunun bir kısmını ailesine göndermek için şirketine talimat verir. Kalan maaşını da gemide alır. Türk gemilerinde ise, maaşın hepsi karadaki şirket ofisinden gemiadamının banka hesabına yatırılarak ödenir. Kaptan gemide maaş vermez. Şirketin gönderdiği kadar avans dağıtır. Gemiadamının bu maaşa yurt dışında bazı ülkelerde, bu günlerde gittikçe yaygınlaşan kredi kartı vs. yoksa (ki birçok gemiadamının yoktur) ulaşması zor olabilmektedir.

7.5. Gemiadamlarının Mesleklerine Bakışları

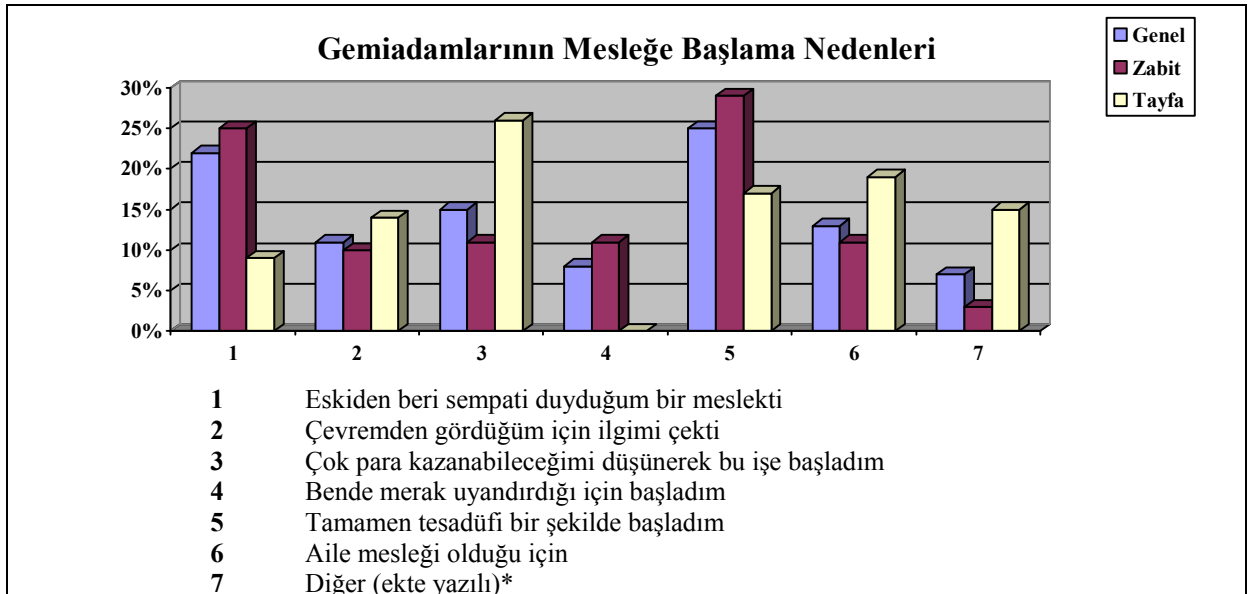
7.5.1. Meslek seçimi

Tablo 31. Ankete katılan gemiadamlarının mesleğe başlama nedenleri.

Gemiadamlarının mesleğe başlama nedenleri		Gemiadamı sayısı		
Kod	Açıklama	Genel	Zabit	Tayfa
1	Eskiden beri sempati duyduğum bir meslekti	114	88	14
2	Çevremden gördüğüm için ilgimi çekti	59	37	22
3	Çok para kazanabileceğimi düşünerek bu işe başladım	78	38	40
4	Bende merak uyandırdığı için başladım	41	38	0
5	Tamamen tesadüfi bir şekilde başladım	131	103	26
6	Aile mesleği olduğu için	70	40	30
7	Diğer (ekte yazılı)*	37	11	23
Toplam		530	355	155

*Diğer için yazılanlar (özetlenmiş ve birleştirilmiş):

- Bahriyeden mesleğim olduğu için
- Yeni yerler görmek için
- Çevrem vasıtasıyla
- Kaptanlık sıfatı hayatımda çok önemli bir yer tuttuğu için
- Başka ülkeye kaçmak için
- Babam kaptan olduğu için kaptan olmamı istedi
- Kendi çalıştığım alan dışında yeni bir meslek edinmek için
- Arkadaş tavsiyesi

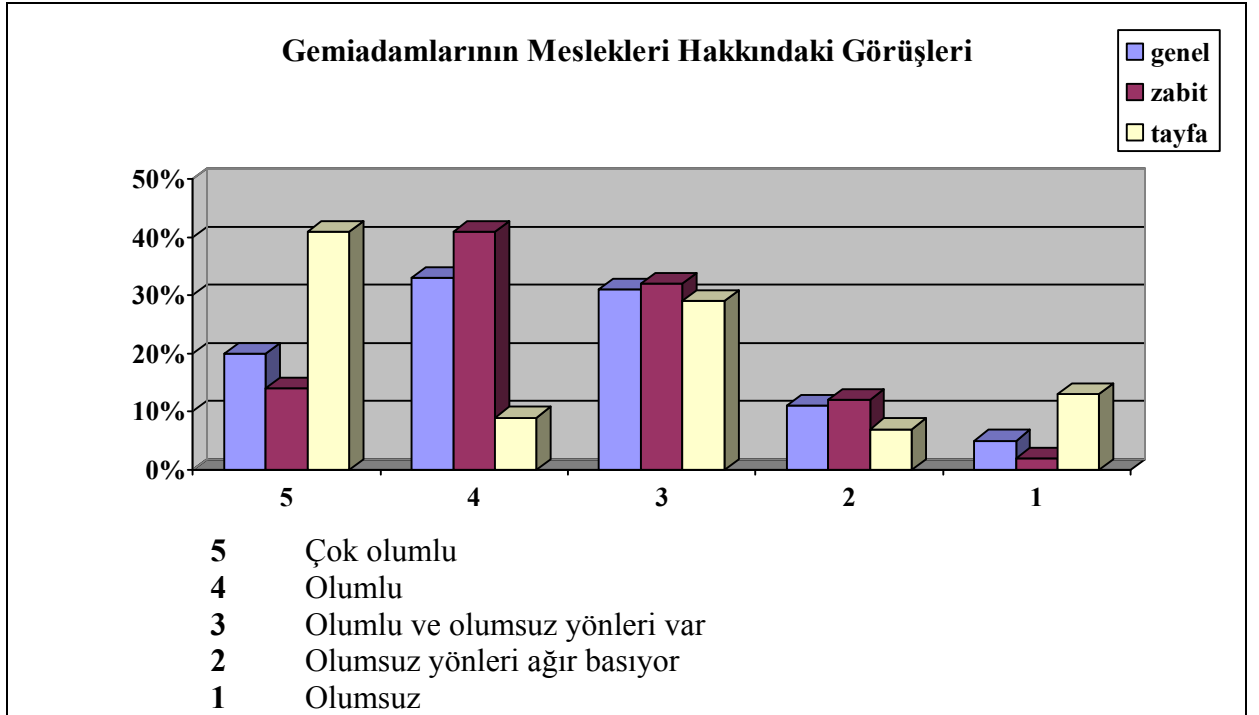


Şekil 29. Ankete katılan gemiadamlarının mesleğe başlama nedenleri.

7.5.2. Mesleğe bakış

Tablo 32. Ankete katılan gemiadamlarının meslekleri hakkında görüşleri.

Mesleğiniz hakkındaki görüşleriniz nedir? (çok olumlu için 5, olumsuz için 1 kullanınız)		Gemiadamı sayısı		
Kod	Açıklama	Genel	Zabit	Tayfa
5	Çok olumlu	101	49	50
4	Olumlu	165	145	11
3	Olumlu ve olumsuz yönleri var	156	115	35
2	Olumsuz yönleri ağır basıyor	54	42	9
1	Olumsuz	23	7	16
Toplam		499	358	121



Şekil 30. Ankete katılan gemiadamlarının meslekleri hakkında görüşleri.

Ankete katılanların yaklaşık yarısı mesleklerine olumlu bakıyor. Tayfa sınıfı daha olumlu, zabitler biraz daha karamsar bakıyor. Zabitlerin eğilimleri bir çan eğrisi oluştururken, tayfada vasatta olduğu kadar uç noktalarda da bir yükseliş var. Meslek hakkındaki görüşün oluşmasında ekonomik faktörlerin etkisi araştırıldığında kısmi bir ilişki bulunmuştur. (Maaştan memnuniyet düzeyiyle meslek hakkındaki görüş ilişkilendirildiğinde Pearson korelasyon katsayısı ($r = 0.33$) çıkmış, pozitif kısmi bir ilişki saptanmıştır.)

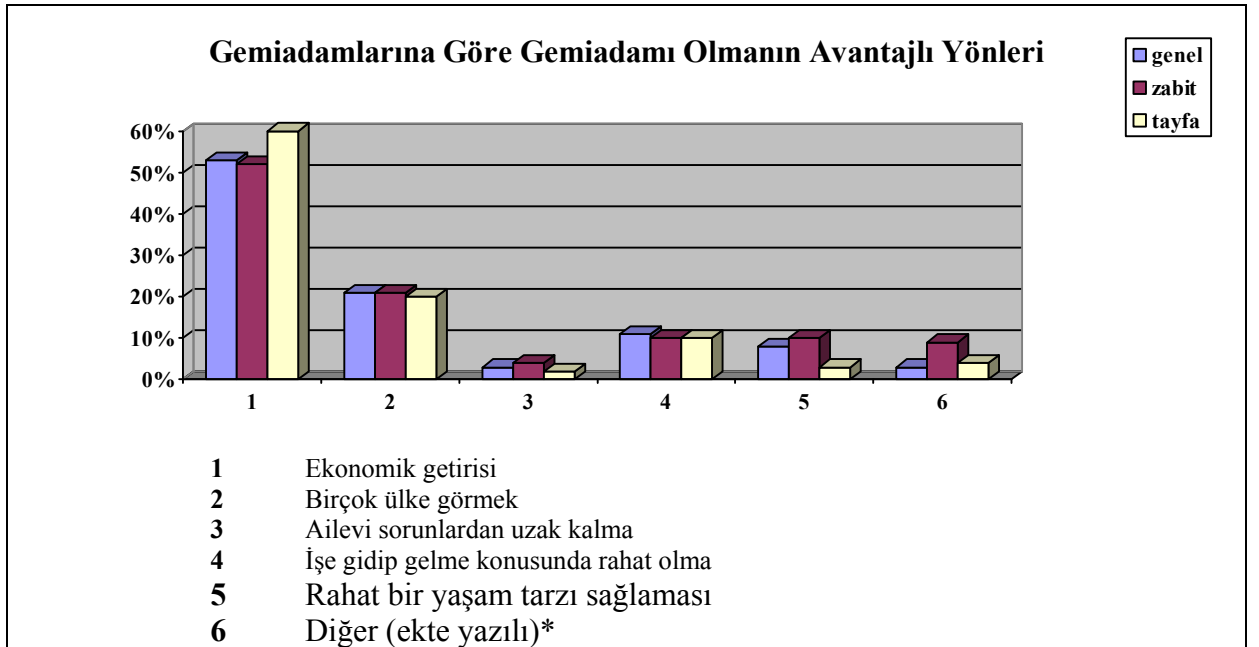
7.5.3. Mesleğin avantajları

Tablo 33. Ankete katılan gemiadamlarına göre mesleklerinin avantajlı yönleri

Sizce mesleğinizin avantajlı yönleri nelerdir? (birden fazla işaretlenebilir)		Gemiadamı sayısı		
Kod	Açıklama	Genel	Zabit	Tayfa
1	Ekonomik getirisi	449	306	133
2	Birçok ülke görmek	178	123	45
3	Ailevi sorunlardan uzak kalma	27	22	5
4	İşe gidip gelme konusunda rahat olma	92	62	23
5	Rahat bir yaşam tarzı sağlaması	69	62	7
6	Diğer (ekte yazılı)*	29	19	8
Toplam		844	594	221

*Diğer için yazılanlar (özetlenmiş ve birleştirilmiş):

- Sosyal statü
- Kişinin yalnız kalarak kendisini, çevresini ve olayları, dış etkilere maruz kalmadan, objektif bir şekilde değerlendirerek, sorulara kendi cevaplarını bulabilmesi
- Dünya görüşünüzün güncel olması, mesleğimizle ilgili tüm değişiklikleri yerinde ve gecikmeden görme.
- Kendini geliştirme.
- Fotoğraf çekme olanağı
- Bu mesleği ve gemide olmayı sevmem

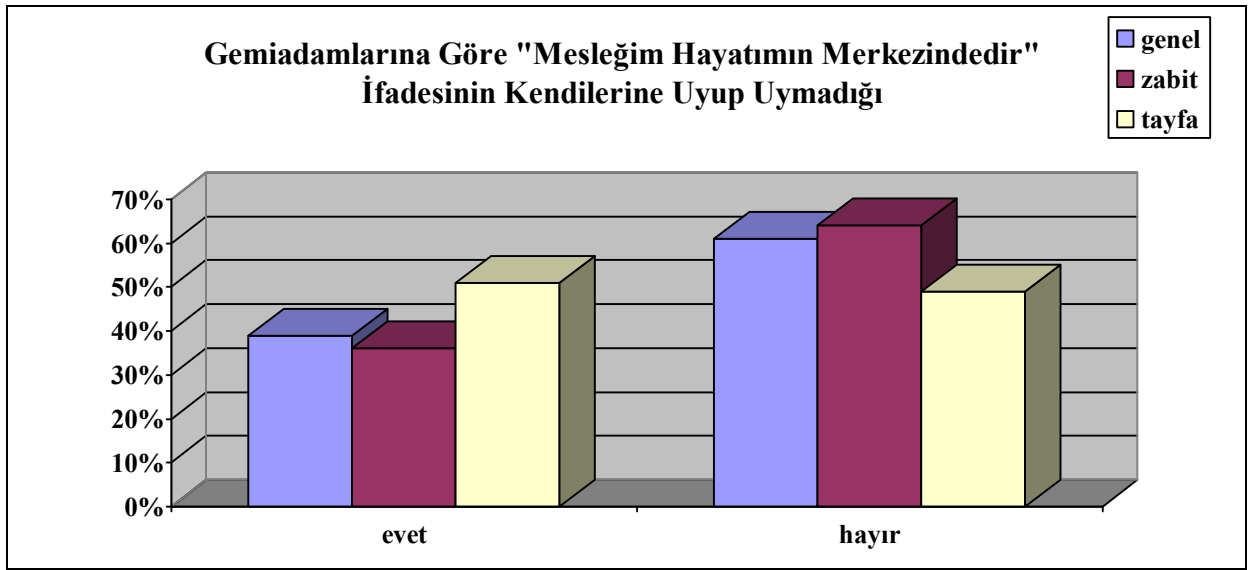


Şekil 31. Ankete katılan gemiadamlarına göre mesleklerinin avantajlı yönleri

7.5.4. Mesleğin gemiadamlarının hayatındaki yeri

Tablo 34. Ankete katılan gemiadamlarının “Mesleğim hayatımın merkezindedir” ifadesine katılıp katılmadıkları.

Mesleğim hayatımın merkezindedir (yukarıdaki ifade ile ilgili olarak size uygun olanı işaretleyiniz.)		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Evet	199	125	72
0	Hayır	310	227	68
Toplam		509	352	140



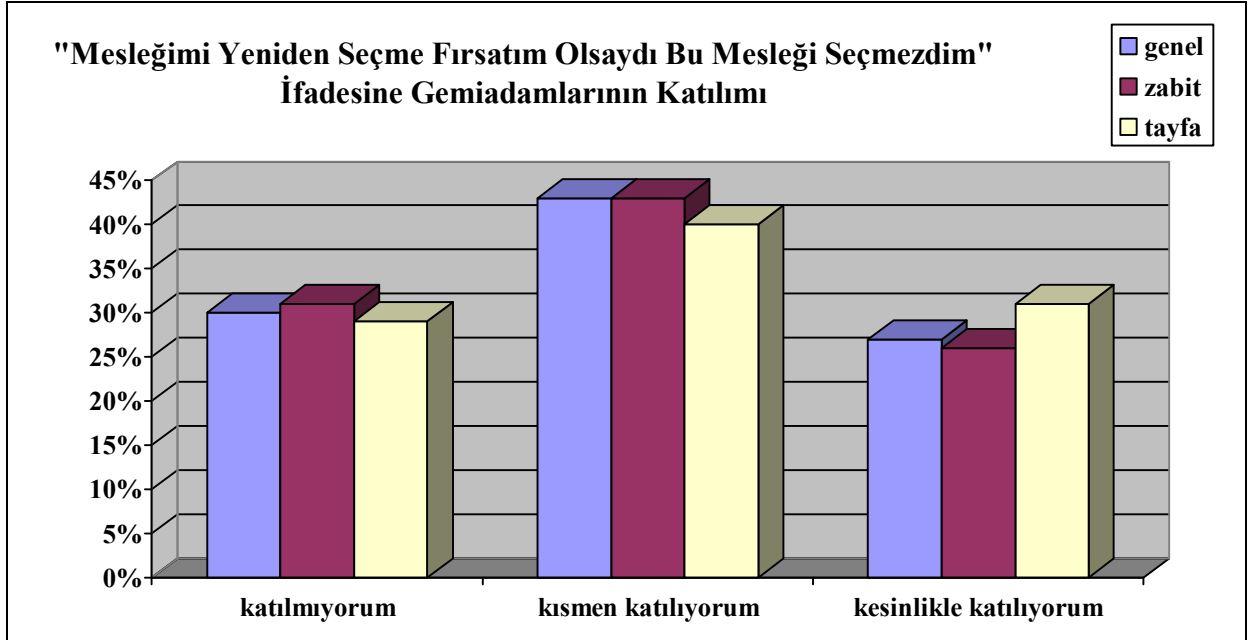
Şekil 32. Ankete katılan gemiadamlarının “Mesleğim hayatımın merkezindedir” ifadesine katılıp katılmadıkları.

Ankete katılanların çoğu mesleklerini hayatlarının merkezine koymuyorlar. Gemiadamlığı meslek olduğu kadar bir yaşam tarzıdır. Gemiadamlığı gemide yaşayarak yapılan bir iştir. Fakat hangi sektörde olursa olsun, çalışanların öncelikle kişisel ve sosyal gereksinimleri, aileleri, sosyal çevreleri, hayattan beklentileri vardır. Meslekleri yaşam tarzı haline gelmiş gemiadamları bile, diğer meslek sahipleri gibi, bir tercih yapmak zorunda kaldıklarında, insani gereksinimleri ve ilişkilerini meslekleri için feda edemeyeceklerini hissettiklerinde, mesleklerinden uzaklaşabilirler. Gemiadamlığı mesleğini yaygın ve sürdürülebilir yapmanın bir yolu da, bu tür insani ihtiyaçları kısmen de olsa giderebilir bir çalışma ortamını gemiadamlarına sağlamak olmalıdır.

7.5.5. Gemiadamlığı tercih edilen bir meslek midir?

Tablo 35. Ankete katılan gemiadamlarının “Mesleğimi yeniden seçme fırsatım olsaydı bu mesleği seçmezdim” ifadesine katılıp katılmadıkları.

Mesleğimi yeniden seçme fırsatım olsaydı bu mesleği seçmezdim (yukarıdaki ifade ile ilgili olarak size uygun olanı işaretleyiniz.)		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
0	Katılmıyorum	159	110	44
1	Kısmen katılıyorum	230	155	61
2	Kesinlikle katılıyorum	141	92	47
Toplam		530	357	152



Şekil 33. Ankete katılan gemiadamlarının “Mesleğimi yeniden seçme fırsatım olsaydı bu mesleği seçmezdim” ifadesine katılıp katılmadıkları.

Anket sonucunda “Mesleğimi yeniden seçme fırsatım olsaydı bu mesleği seçmezdim.” ifadesine katılmayan gemiadamlarının oranı yüzde otuz civarında bulundu. Zabitlerle tayfa arasında bu konuda belirgin bir eğilim farkı yok. Bu ifadeye kısmen veya kesinlikle katılanların toplama oranı yaklaşık yüzde yetmiş kadar çıkıyor. Bu gurubu iyi olanaklar bulursa denizi bırakacak gurup olarak gördüğümüzde, denizde çalışmayı daha özendirici hale getirip mevcut gemiadamlarının çalışmaya devamının sağlanmasının önemi ortaya çıkmaktadır. Bir sonraki anket sorusu sonuçlarıyla da örtüşen bir eğilim görülmektedir.

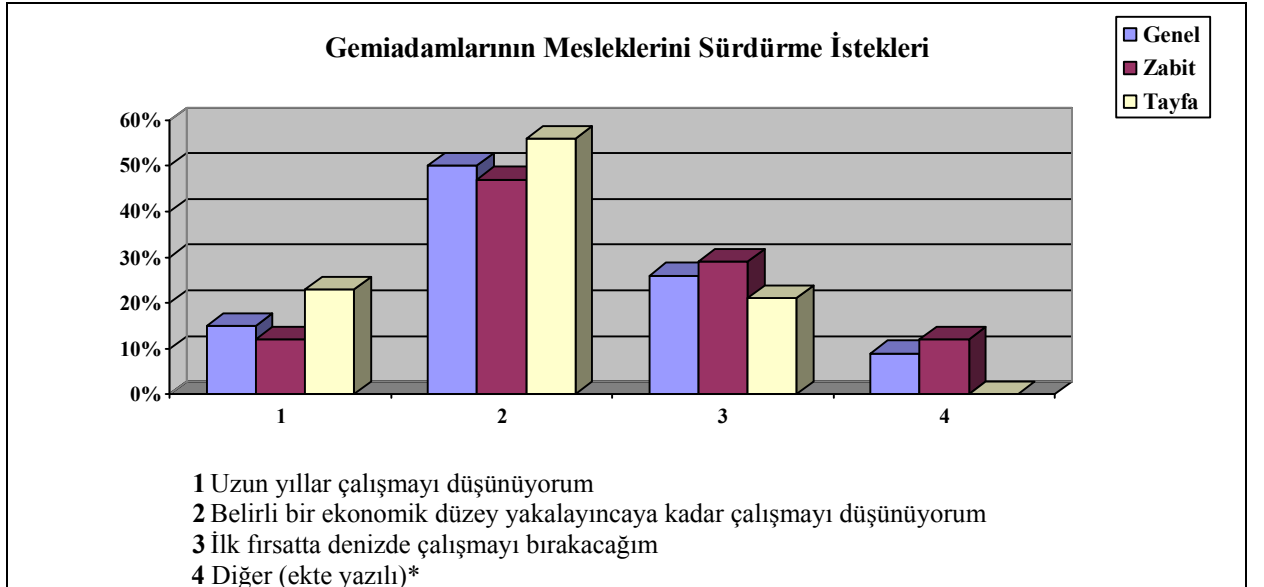
7.5.6. Gemiadamlarının mesleklerini sürdürme istekleri

Tablo 36. Ankete katılan gemiadamlarının mesleklerini ne kadar daha sürdürmek istedikleri.

Mesleğinizi ne kadar daha sürdürmek istiyorsunuz?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Açıklama	Genel	Zabit	Tayfa
1	Uzun yıllar çalışmayı düşünüyorum	81	43	38
2	Belirli bir ekonomik düzey yakalayınca kadar çalışmayı düşünüyorum	265	164	91
3	İlk fırsatta denizde çalışmayı bırakacağım	137	101	34
4	Diğer (ekte yazılı)*	48	43	0
Toplam		531	351	163

*Diğer için yazılanlar (özetlenmiş ve birleştirilmiş):

- Belirli bir kariyer edinince bırakacağım
- Denizden sıkıldığım an bırakırım
- 2. ve 3. şıkların her ikisi de etkili
- Emeklilik sonrası karada devam etmek
- Emekli oluncaya kadar
- Mesleki bilgi ve deneyimim arttıkça aynı alanda farklı iş olanakları yakalayacağıma inanıyorum
- Kaptan ehliyetiyle çalıştıktan bir süre sonra
- 7.01 kursunu bitirdim ehliyetimi aldığım da pilot (kılavuz kaptan) olmak istiyorum
- Kaptan ehliyeti alıp biraz tecrübe kazandıktan sonra karaya geçmeyi düşünüyorum
- Biraz tecrübeden sonra Liman Başkanı olacağım
- Şirketleşmek istiyorum



Şekil 34. Ankete katılan gemiadamlarının mesleklerini ne kadar daha sürdürmek istedikleri.

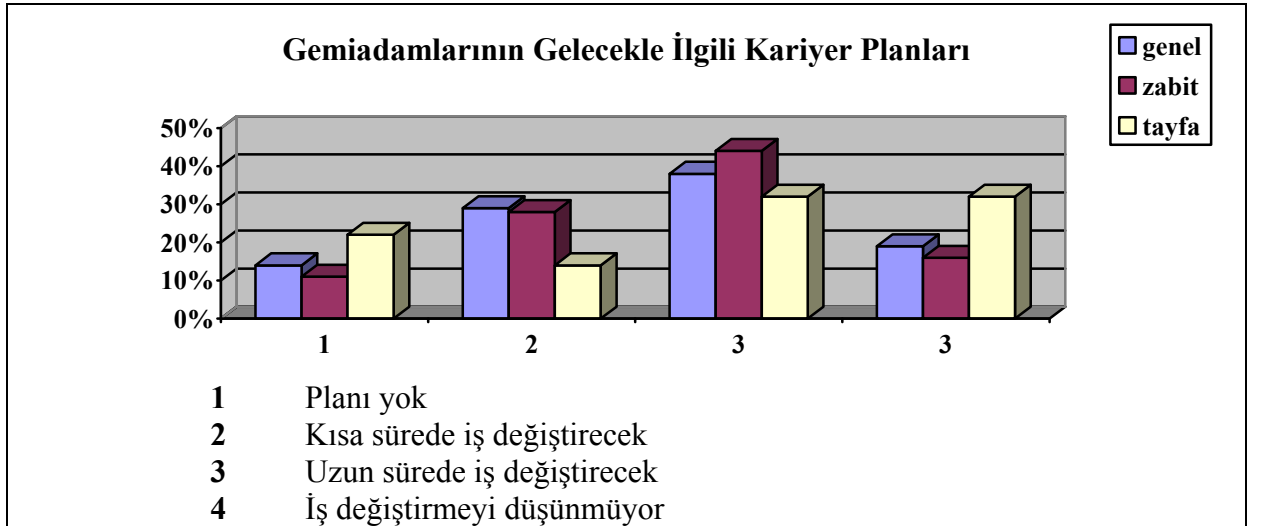
7.5.7. Gemiadamlarının kariyer planları

Tablo 37. Ankete katılan gemiadamlarının gelecekle ilgili kariyer planları.

Gelecekle ilgili kariyer planınız nedir?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Planı yok	73	40	29
2	Kısa sürede iş değiştirecek	152	98	19
3	Uzun sürede iş değiştirecek	203	155	43
4	İş değiştirmeyi düşünmüyor	103	57	43
Toplam		504	350	134

Ankete katılanların bu soruya ilişkin yazdığı açıklayıcı notlar: (özetlenmiş ve birleştirilmiş):

- Yeterli ekonomik güce ulaşıncaya, denizcilikle ilgili, kendine ait bir iş kurmak, yer açmak vs... türünden birikimlerin hızına bağlı vadeli planım var.



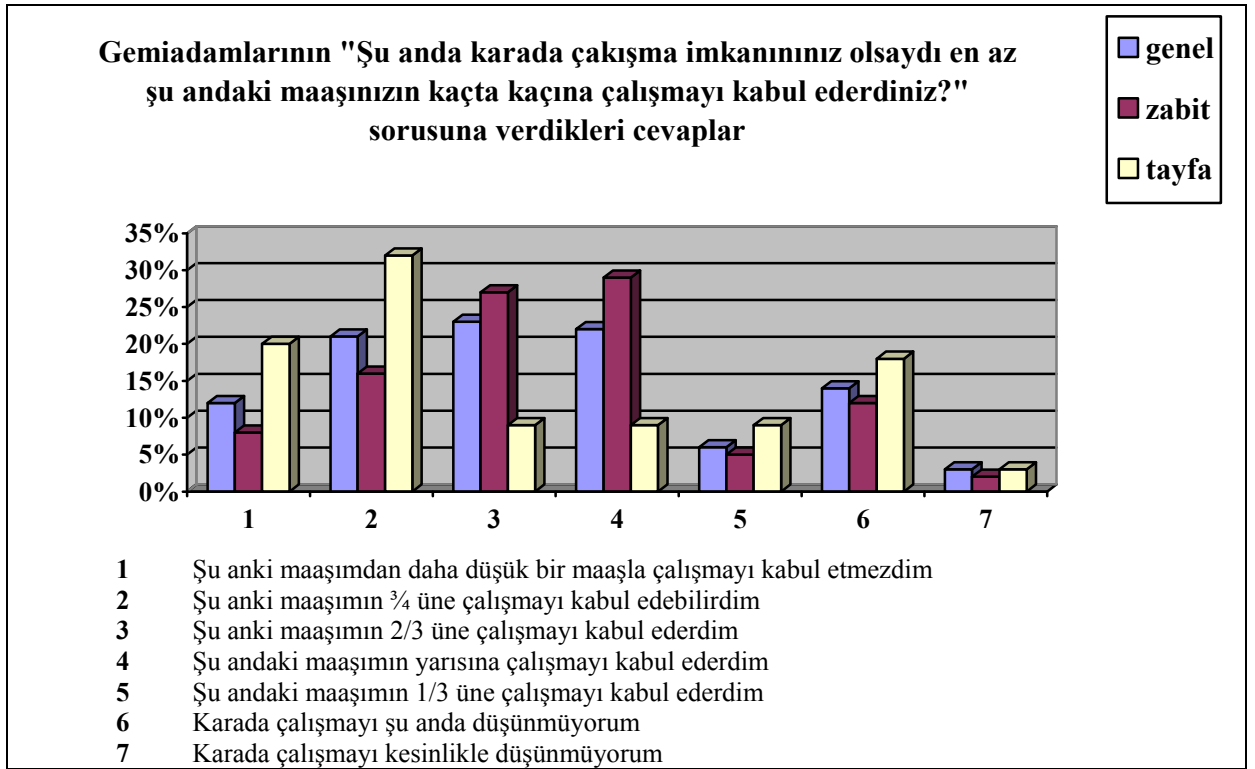
Şekil 35. Ankete katılan gemiadamlarının gelecekle ilgili kariyer planları.

Daha önceki soruların sonuçlarına uygun bir eğilim de bu anket sorusunun sonuçlarında ortaya çıkmıştır. Gemiadamlarının içinde gelecekle ilgili kariyer planı olmayan veya iş değiştirmeyi düşünmeyenleri mevcut durumlarını sürdürmeye eğilimli olarak gördüğümüzde, bu gurubun toplam içindeki oranı genelde % 35 civarında çıkıyor. Zabitlerde bu oran % 25'e kadar düşse de, tayfa sınıfında yaklaşık % 55'e çıkmaktadır. Kısa veya uzun sürede iş değiştirip denizi bırakmayı planlayanlar ise genelde % 65, zabitlerde % 75, tayfada % 45 oranlarında görülüyorlar. Zabitlerin bu konuda eğitim gördüklerini ve hayatlarının bir kısmını bu eğitime ve mesleklerinde belli bir seviyeye ve rütbeye gelmeye harcadıklarını düşünürsek, bütün bunlara rağmen iş değiştirmeye yönelik kariyer planları yapanların % 75 civarındaki yüksek oranı gemiadamı olmanın gerçekten de kolay olmadığını, Gemide çalışmanın bu haliyle çok sürdürülebilir olmadığını gösteriyor.

7.5.8. Gemiadamlarının karadaki işlere geçme istekleri

Tablo 38. Ankete katılan gemiadamlarının karada çalışma olanakları olduğunda mevcut maaşlarının kaçta kaçına çalışmayı kabul edebilecekleri.

Şu anda karada çalışma imkânınız olsaydı en az şu andaki maaşınızın kaçta kaçına çalışmayı kabul ederdingiz?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Şu anki maaşımdan daha düşük bir maaşla çalışmayı kabul etmezdim	60	29	31
2	Şu anki maaşımın $\frac{3}{4}$ üne çalışmayı kabul edebilirdim	107	56	48
3	Şu anki maaşımın $\frac{2}{3}$ üne çalışmayı kabul ederdim	117	95	14
4	Şu andaki maaşımın yarısına çalışmayı kabul ederdim	116	99	14
5	Şu andaki maaşımın $\frac{1}{3}$ üne çalışmayı kabul ederdim	30	17	13
6	Karada çalışmayı şu anda düşünmüyorum	75	42	27
7	Karada çalışmayı kesinlikle düşünmüyorum	13	8	5
Toplam		518	346	152



Şekil 36. Ankete katılan gemiadamlarının karada çalışma olanakları olduğunda mevcut maaşlarının kaçta kaçına çalışmayı kabul edebilecekleri.

Anket sonuçlarına göre gemiadamlarının büyük çoğunluğu denizde kazandığından daha az ücretlerle karada çalışmayı kabul edebileceklerini ifade etmişler.

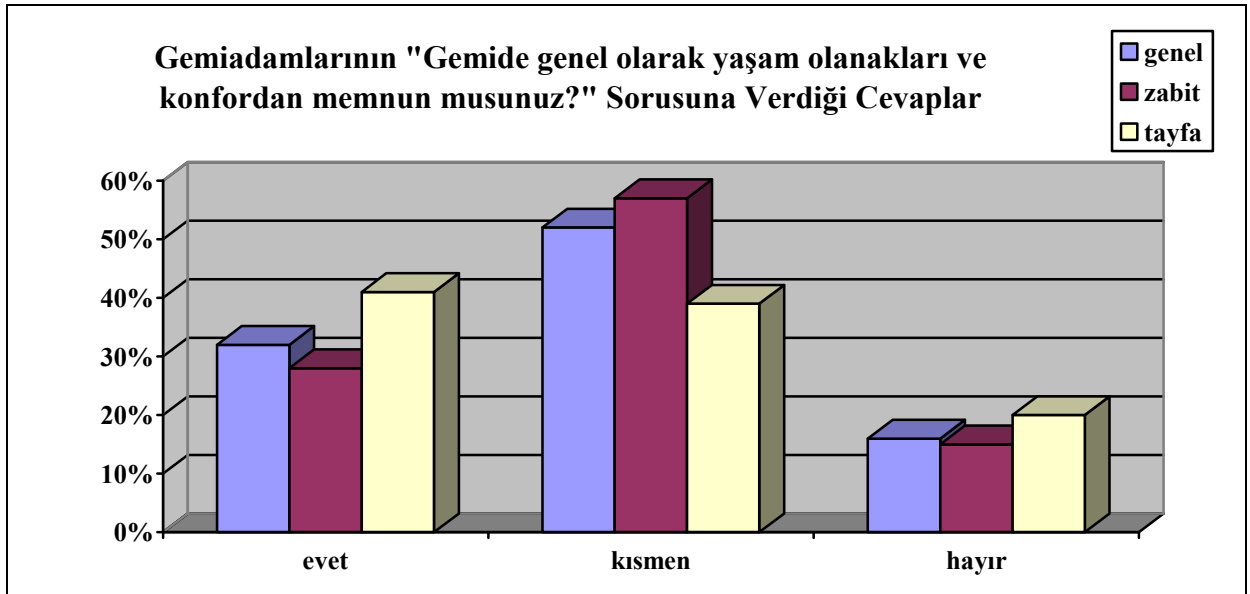
7.6. Gemide Yaşam: Koşullar ve Zorluklar

7.6.1. Gemiadamlarının barınma koşulları:

7.6.1.1. Gemide yaşam standardı

Tablo 39. Ankete katılan gemiadamlarının gemide genel olarak yaşam olanakları ve konfordan memnun olup olmadıkları.

Gemide genel olarak yaşam olanakları ve konfordan memnunuz?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Evet	165	95	64
2	Kısmen	272	196	62
3	Hayır	84	53	31
Toplam		521	344	157



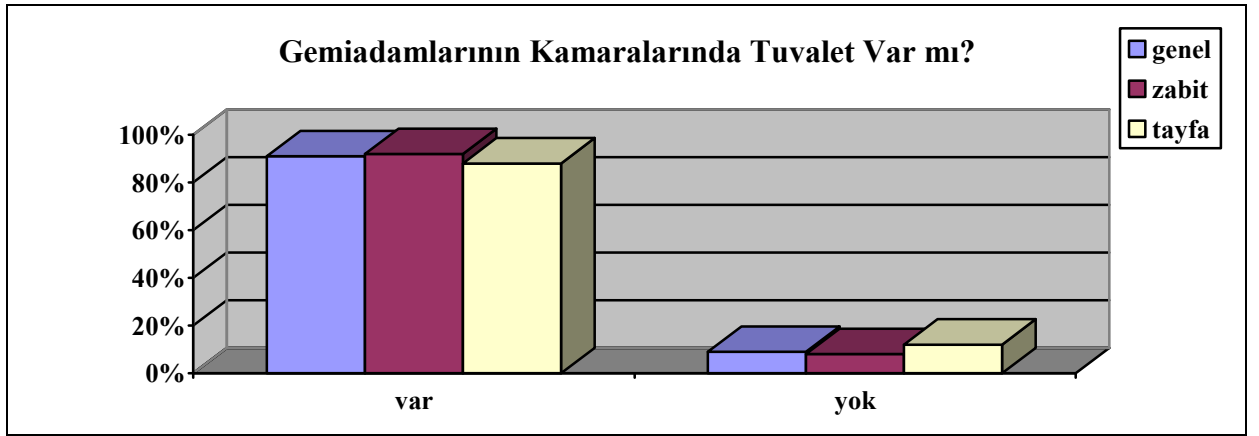
Şekil 37. Ankete katılan gemiadamlarının gemide genel olarak yaşam olanakları ve konfordan memnun olup olmadıkları.

Ankete katılan gemiadamlarının "Gemide genel olarak yaşam olanakları ve konfordan memnunuz?" sorusuna evet cevabı verenlerin oranı genelde % 32, zabitlerde % 28, tayfada ise % 40 civarında görünüyor. Gemiadamlarının büyük çoğunluğu "kısmen" cevabını vererek ortada bir tavır sergilemişler. "Hayır" diyenler ise % 15 -20 civarında bir oranla "evet"çilerin altında da kalsa kayda değer bir oranda memnuniyetsiz gemiadamı olduğunu gösteriyor. Bütün guruplar için sonuçlar çan eğrisi oluşturmaktadır.

7.6.1.2. Kamarada tuvalet

Tablo 40. Ankete katılan gemiadamlarının gemide kamaralarında tuvalet olup olmadığı

Gemide kamaranızda tuvalet var mı?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Var	460	309	134
0	Yok	45	27	18
Toplam		505	336	152



Şekil 38. Ankete katılan gemiadamlarının gemide kamaralarında tuvalet olup olmadığı

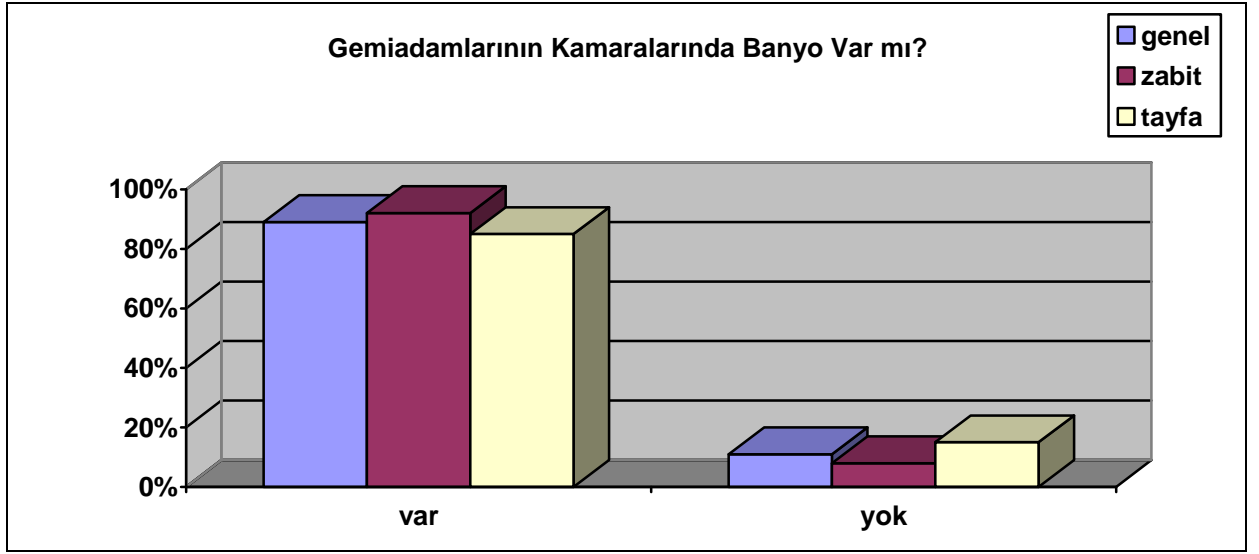
Ankete katılanların çalıştıkları gemilerde çalışanların yaklaşık % 90 kadarının kamarasında tuvalet var. Tayfa sınıfında hafif bir düşüş olsa da Türk gemiadamlarının çalıştığı gemilerin bu açıdan konforlu olduğu söylenebilir.

Gemiadamlarının iş ararken göz önünde bulundurduğu en önemli konuların başında, çoğu kez kamaralarda kişisel kullanım için tuvalet olup olmadığı gelir. Bu husus oldukça belirleyici olan unsurlardan biridir. Ayrıca farklı kültürlerin tuvalet kullanma alışkanlıklarının da farklı olduğu düşünüldüğünde umumi tuvalet kullanmanın zorluğu ortaya çıkar. Kamarada tuvaletin olup olmasını genel olarak konfordan memnun olup olmamakla ilişkilendirdiğimizde Pearson korelasyon katsayısı ($r = 0.26$) pozitif bir kısmi ilişkiyi göstermektedir. Kısmi ilişki de göstermektedir ki tuvaletin olmaması memnuniyetsizliği getirirse de olması memnuniyet için yeterli olmamaktadır. Bir başka deyişle başka beklentiler de vardır. Bu da kamarasında kişisel olarak kullanabileceği özel bir tuvaletin artık çoğu gemiadamınca olmazsa olmaz olarak değerlendirildiğini, ayrıca başka istek ve beklentileri olduğunu göstermektedir. Bu hususun donatanca yeni gemi siparişlerinde ve ikinci el gemi alımlarında geminin seçiminde dikkate alınması daha sonra gemiyi adamlarla donatmada karşılaşılabilecek birçok sorunun ve zorluğun baştan çözümlenmesi anlamına gelir.

7.6.1.3. Kamarada banyo

Tablo 41. Ankete katılan gemiadamlarının gemide kamaralarında banyo olup olmadığı

Gemide kamaranızda banyo var mı?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Var	466	316	133
0	Yok	55	28	24
Toplam		521	344	157



Şekil 39. Ankete katılan gemiadamlarının gemide kamaralarında banyo olup olmadığı

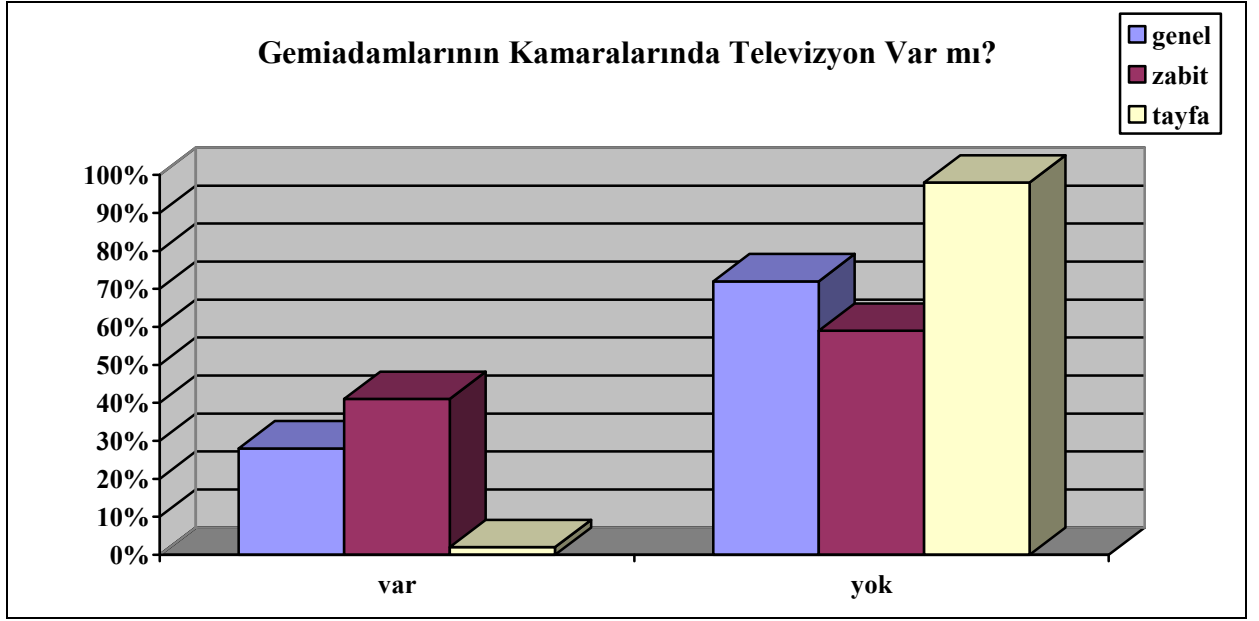
Ankete katılanların çalıştıkları gemilerde çalışanların yaklaşık % 85 kadarının kamarasında banyo var. Tayfa sınıfında hafif bir düşüş olsa da Türk gemiadamlarının çalıştığı gemilerin bu açıdan konforlu olduğu söylenebilir.

Gemiadamlarının iş ararken göz önünde bulundurduğu en önemli konuların başında, çoğu kez kamaralarda özel banyo olup olmadığı gelir. Bu konu oldukça belirleyici olan unsurlardan biridir. Kamarada banyo olup olmamasını, genel olarak konfordan memnun olup olmamakla ilişkilendirdiğimizde Pearson korelasyon katsayısı ($r = 0.29$) pozitif bir kısmi ilişkiyi göstermektedir. Kamarada tuvalet olup olmaması sorusunda olduğu gibi banyo için yapılan Pearson testi sonucunda bulunan kısmi ilişki de göstermektedir ki banyonun olmaması memnuniyetsizliği getirirse de olması memnuniyet için yeterli olmamaktadır. Bir başka deyişle başka beklentiler de vardır. Bu da kamarada kişisel olarak kullanabileceği banyonun, çoğu gemiadamınca olmazsa olmaz olarak değerlendirildiğini, ayrıca başka beklentileri olduğunu göstermektedir. Donatan tarafından yeni gemi siparişlerinde ve ikinci el gemi alımlarında, geminin seçiminde, bu unsurun da dikkate alınması daha sonra gemiyi adamla donatmada karşılaşılabilecek birçok sorunun ve zorluğun baştan çözümlenmesi anlamına gelir.

7.6.1.4. Kamaranızda televizyon

Tablo 42. Ankete katılan gemiadamlarının gemide kamaralarında televizyon olup olmadığı

Gemide kamaranızda televizyon var mı?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Var	147	140	3
0	Yok	372	202	154
Toplam		519	342	157



Şekil 40. Ankete katılan gemiadamlarının gemide kamaralarında televizyon olup olmadığı

Ankete katılan gemiadamlarının içinde kamarasında televizyon olan gemiadamı genelde % 28 kadarken, zabitlerde bu oran % 40 üzerine çıkıyor. Kamarasında televizyon olan tayfa sayısı ise yok denecek kadar az. Bunun içinde gemiadamları tarafından kişisel olarak satın alınan ve bazen bir sonraki gemiadamına bedeli karşılığı devredilen ya da eve götürülen şahsi eşyalar kapsamında televizyon gibi elektronik cihazlar da olabiliyor.

Televizyonun umumi kullanım için genellikle gemi salonlarına konduğu, kamarasında yatak odası harici salonu olan, kaptan, başmühendis gibi kıdemli zabitlerin kamaralarına konulmasının alışkanlık olduğu, bunun dışında genellikle zabitlerin kamaralarında bile bulunmadığı biliniyor. Televizyon seyredilen umumi salonların bir arada oturma ve sosyalleşmeyi sağlamaları bakımından faydası olduğu da unutulmamalıdır. Televizyon farklı denizlerde kullanılacağı için, hareketli alıcılara uygun iyi bir uydu anten sistemi, DVD, VCD gibi değişik formlarda video oynatıcı, film, müzik, maç izleme olanakları gibi yönleriyle birlikte düşünülüp gemi salonlarında bir sosyalleşme ve hoş vakit geçirme, moral seviyesini yükseltme aracı olarak kullanılabilmesi de hesaba katılmalıdır.

7.6.2. Gemiadamlarının beslenme koşulları:

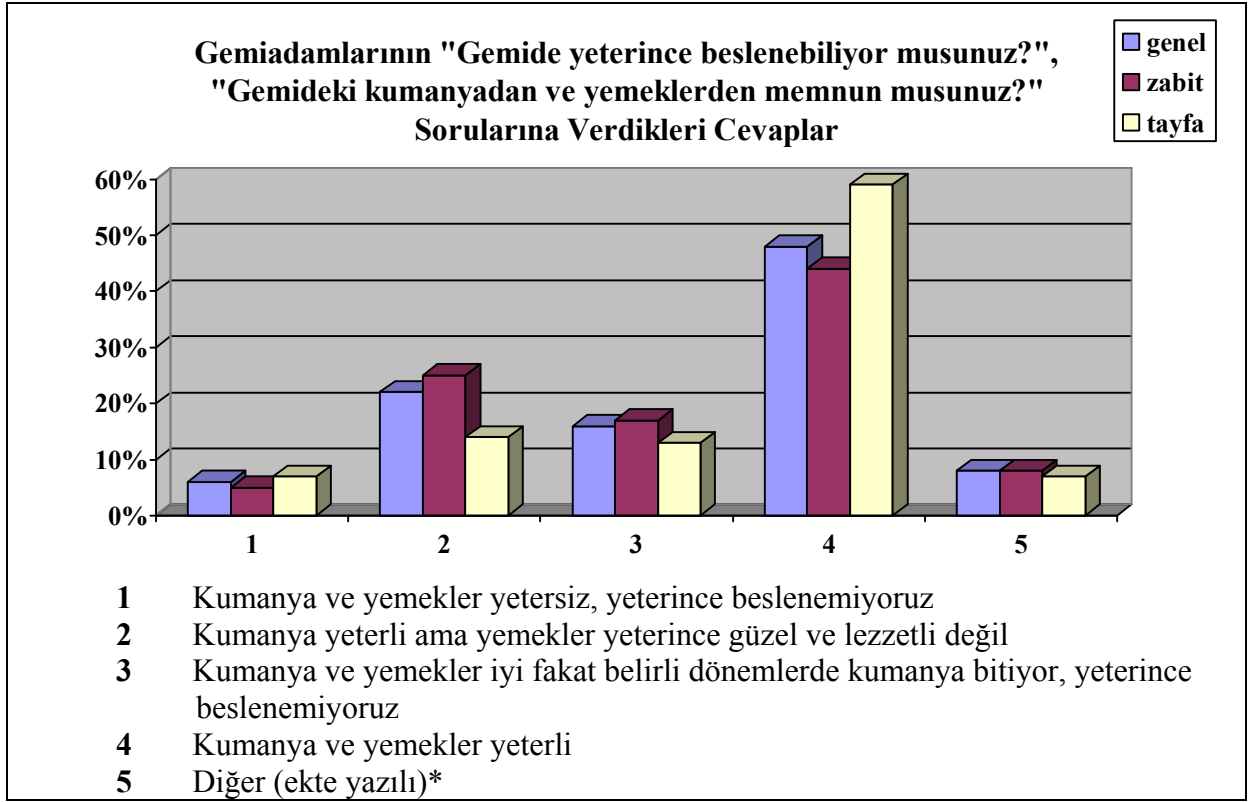
7.6.2.1. Kumanya ve yemekler

Tablo 43. Ankete katılan gemiadamlarının gemide yeterince beslenip beslenmedikleri ve kumanyadan ve yemeklerden memnun olup olmadıkları

Gemide yeterince beslenebiliyor musunuz? Gemideki kumanyadan ve yemeklerden memnun musunuz?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Kumanya ve yemekler yetersiz, yeterince beslenemiyoruz	29	18	11
2	Kumanya yeterli ama yemekler yeterince güzel ve lezzetli değil	112	87	22
3	Kumanya ve yemekler iyi fakat belirli dönemlerde kumanya bitiyor, yeterince beslenemiyoruz	83	60	20
4	Kumanya ve yemekler yeterli	250	153	90
5	Diğer (ekte yazılı)*	42	27	10
Toplam		516	345	153
*Diğer için yazılanlar (özetlenmiş ve birleştirilmiş):				
<ul style="list-style-type: none">• Kumanya yetersiz ve belirli dönemlerde bitiyor• Gemiye ve şirkete göre değişiyor• Kumanya yeterli, yemekler lezzetli, ancak sağlıklı bir yemek yeme alışkanlığı değil• Taze sebze ve meyve her zaman olmuyor• Vardiya saatlerimiz ile yemek saatlerimiz arasındaki uyumsuzluktan dolayı öğünlerden tam olarak faydalanamıyoruz, ara öğün olarak faydalanabileceğimiz kumanya hep yetersiz kalıyor• Kumanya yeterli, yemekler aşçıya göre...• Gemi Türkiye'ye gelecekse kumanya alımı geciktiriliyor• Kumanya iyi fakat bazen sebze ve meyve ile ilgili, sefer şartlarından dolayı sorun yaşanabiliyor• Bazı gemilerde ehil aşçılar olmadığından bazen aç kalıyoruz• Çalıştığımız şirkete ve gemideki kadroya bağlı olabiliyor				

Kumanya ve yemeklerin kalitesi, gemiadamının hassas olduğu konuların başında gelir. Deniz hayatının başka seçenek sunmaması başta olmak üzere, yemekler gemide başlı başına bir sosyal olay, hayatın rengi ve keyfi olduğu için, kumanya ve yemek olayına yalnızca karın doyurmak olarak bakmamak gerekir.

Karadaki bir insan için, köşedeki lokantaya gitmek, biten sebze meyveyi manavdan tekrar satın almak gibi seçenekler varken, denizde iyi planlanmamış kumanya ve kalitesiz yemekler mürettebatın üzerinde oldukça büyük bir olumsuz etki oluşturabilir. Aylarca yetersiz, dengesiz veya keyifsiz bir beslenme düzeni iş verimine de olumsuz yansiyabilir. Bu nedenle kumanya ile kumanya ve yemeklerden sorumlu personelin yeterliği çok önemlidir.



Şekil 41. Ankete katılan gemiadamlarının gemide yeterince beslenip beslenmedikleri ve kumanyadan ve yemeklerden memnun olup olmadıkları

Anket sonuçlarına göre Türk gemiadamlarının yarısına yakını gemide kumanyayı da yemekleri de yeterli buluyor. Zabıtlar tayfaya göre biraz daha zor beğeniyorlar. Kumanyada ve/veya yemeklerde bir eksiklik bulanların oranı tayfa için % 40 civarında kalırken, zabıtlarda bu oran yaklaşık % 55 civarına kadar çıkıyor. Bu guruba göre kumanya nicelik ve/veya nitelik yönünden yetersiz. Bu durum da çoğunlukla gemiye ve şirkete göre değişiyor. Şirketin olumlu politikaları ve uygulamaları olsa da gemi kaptanının ve kamara personelinin tutumları da belirleyici olabiliyor.

Anket soruları içinde diğer şikkının işaretlenerek ayrıca açıklamalar yazıldığı ve diğer şikkının da oranının nispeten yüksekçe olduğu sorulardan biri de bunun olduğu görülüyor. Diğer şikkına yazılanları benzerleriyle gruptadığımızda genellikle kumanyanın yeterli, yemeklerin lezzetli olduğunu ancak sağlıklı olmadığını, taze sebze ve meyvenin her zaman olmadığını görüyoruz. Ayrıca mürettebatın vardiya saatleri ile yemek saatleri arasındaki uyumsuzluktan dolayı öğünlerden tam olarak faydalanamadıkları, ara öğün olarak faydalanabilecekleri kumanyanın ise hep yetersiz kaldığı ifade ediliyor. Bazılarına göre de kumanya yeterli olsa da, yemeklerin aşçıya göre olduğu, gemi Türkiye'ye gelecekte kumanya alımının geciktirildiği, bazen sebze ve meyve ile ilgili, sefer şartlarından dolayı sorun yaşanabildiği, bazı gemilerde ehil aşçılar olmadığından bazen aç bile kaldığı söyleniyor. Sorunların çalışılan şirkete ve gemideki kadroya bağlı olarak değişiklik gösterdiğini belirten yazılar bu konuda gemiadamlarının anlatacak şeylerinin olduğunu gösteriyor.

7.6.3. Gemide sağlık sorunları

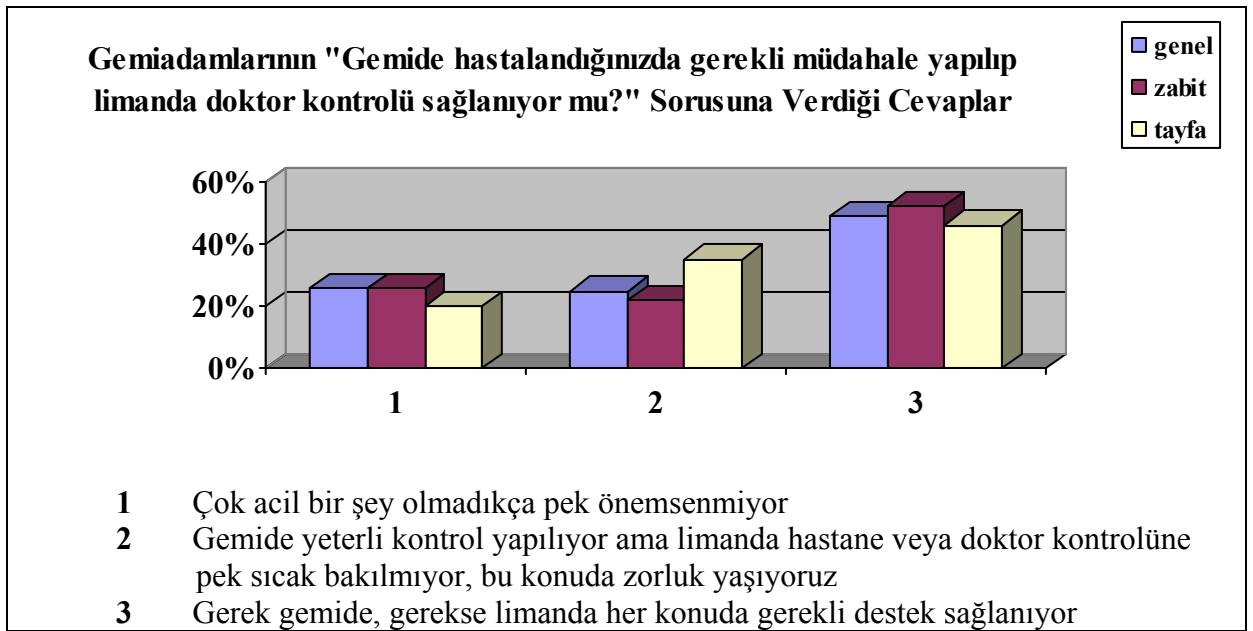
7.6.3.1. Doktor kontrolü

Tablo 44. Ankete katılan gemiadamlarının gemide hastalandıklarında gerekli müdahalenin yapılıp, limanda doktor kontrolünün sağlanıp sağlanmadığı

Gemide hastalandığınızda gerekli müdahale yapılıp limanda doktor kontrolü sağlanıyor mu?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Çok acil bir şey olmadıkça pek önemsenmiyor	131	88	30
2	Gemide yeterli kontrol yapılıyor ama limanda hastane veya doktor kontrolüne pek sıcak bakılmıyor, bu konuda zorluk yaşıyoruz	128	75	53
3	Gerek gemide, gerekse limanda her konuda gerekli destek sağlanıyor	253	176	70
Toplam		512	339	153

Ankete katılanların bu soruya ilişkin yazdığı açıklayıcı notlar: (özetlenmiş ve birleştirilmiş):

- Şirketin kalitesine bağlıdır.
- Şirket bu konuda her türlü desteği verse de uygulamada gemi kaptanının ve bir ölçüde sorumlu zabitlerin de ilgisi önemli bir faktör.



Şekil 42. Ankete katılan gemiadamlarının gemide hastalandıklarında gerekli müdahalenin yapılıp, limanda doktor kontrolünün sağlanıp sağlanmadığı

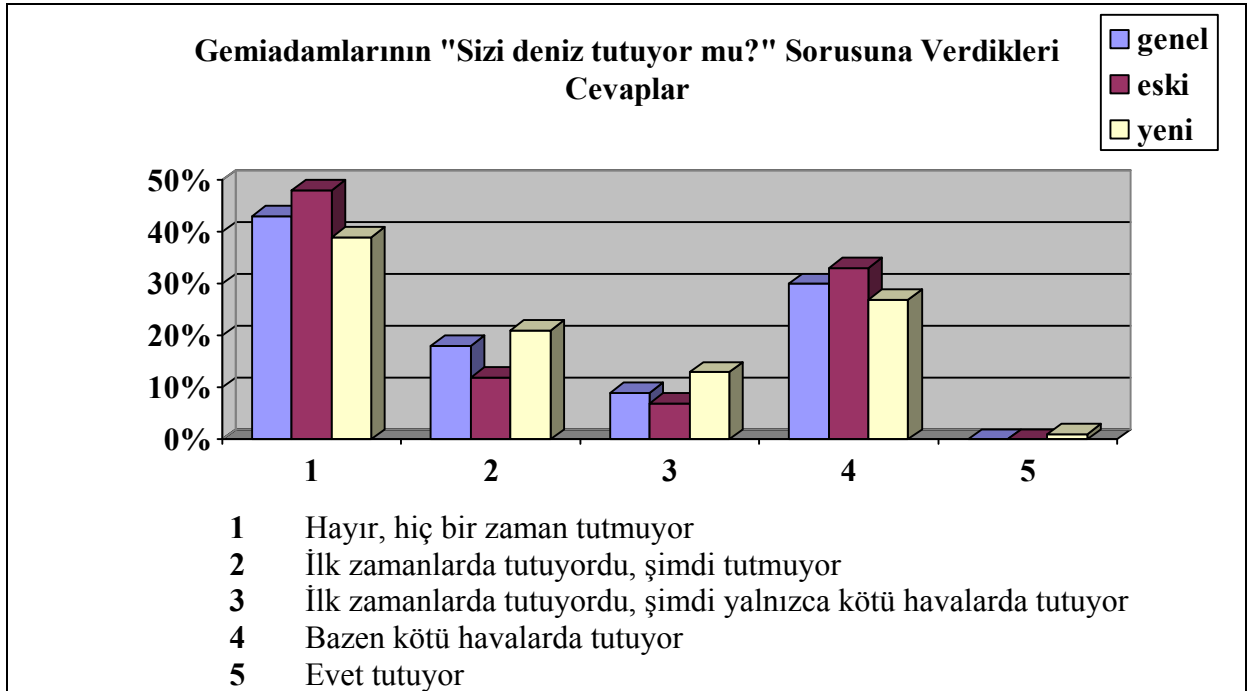
Anket sonuçlarına göre yaklaşık % 50 civarı gemiadamı gemide hastalandıklarında gerekli özenin gösterilmediğini düşünüyor.

7.6.3.2. Deniz tutması

Tablo 45. Ankete katılan gemiadamlarını deniz tutup tutmadığı

Sizi deniz tutuyor mu?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Açıklama	Genel	Eski**	Yeni*
1	Hayır, hiç bir zaman tutmuyor	229	110	111
2	İlk zamanlarda tutuyordu, şimdi tutmuyor	96	27	61
3	İlk zamanlarda tutuyordu, şimdi yalnızca kötü havalarda tutuyor	51	15	36
4	Bazen kötü havalarda tutuyor	160	75	78
5	Evet tutuyor	2	0	2
Toplam		538	227	288

* 5 yıl ve daha az süredir denizde çalışanlar
** 5 yıldan fazla süredir denizde çalışanlar



Şekil 43. Ankete katılan gemiadamlarını deniz tutup tutmadığı

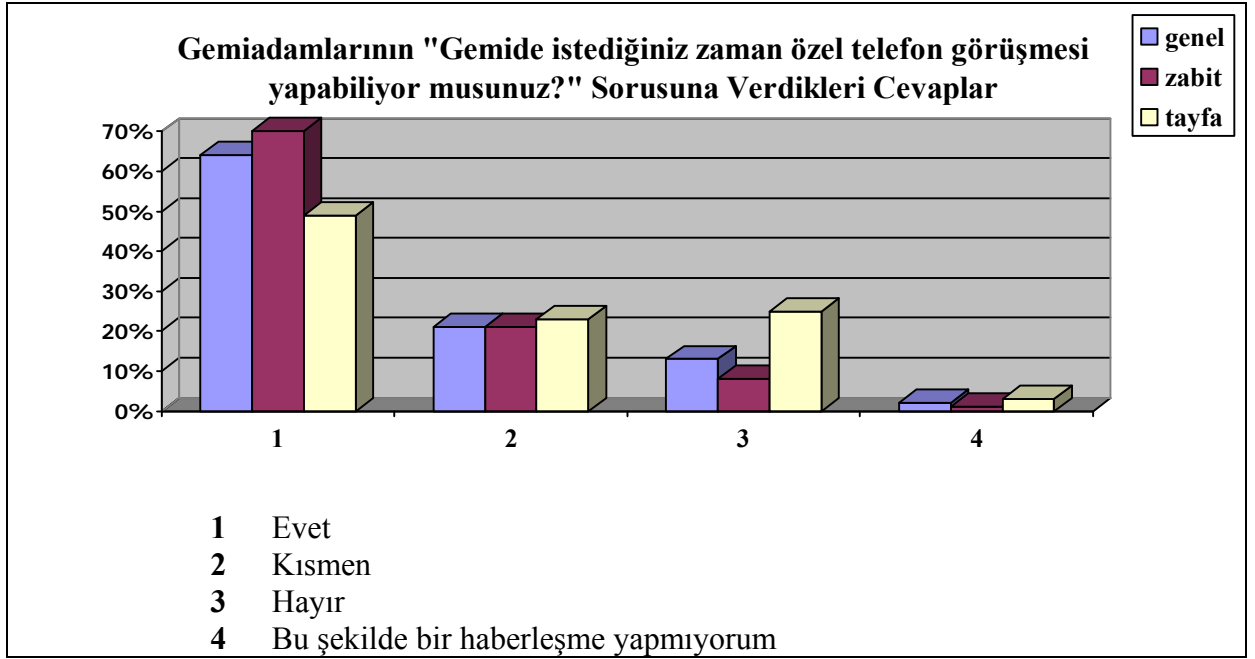
Sonuçlara göre gemiadamlarının yarısından çoğunda deniz tutması sorunu olmuş. Çalışma süresine bağlı olarak bariz bir değişimin olmadığı görülüyor. Deneklerin kaç senedir denizde çalıştıkları ve toplam çalışma sürelerine verdikleri cevaplarla birlikte Pearson testiyle değerlendirildiğinde, Pearson korelasyon katsayısı ($r = 0.01$) çıkmıştır. Bu da çok zayıf pozitif bir ilişkiyi, arada belirgin bir ilişkinin olmadığını gösteriyor. Fakat ilk zamanlar tutuyordu şimdi tutmuyor diye cevap veren genelde % 20'lik bir gurup var. Sonuç olarak deniz tutmasının belki tam anlamıyla yok olması değil fakat deniz tutmasıyla mücadele yöntemlerinin öğrenilebileceği, bu konuda bir gelişim sağlanabileceği düşünülebilir.

7.6.4. Haberleşme olanakları

7.6.4.1. Gemide telefonla haberleşme olanakları

Tablo 46. Ankete katılan gemiadamlarının gemide istediklerinde özel telefon konuşması yapıp yapamadıkları

Gemide istediğiniz zaman özel telefon görüşmesi yapabiliyor musunuz?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Evet	330	243	75
2	Kısmen	109	71	35
3	Hayır	65	27	38
4	Bu şekilde bir haberleşme yapmıyorum	10	4	4
Toplam		514	345	152



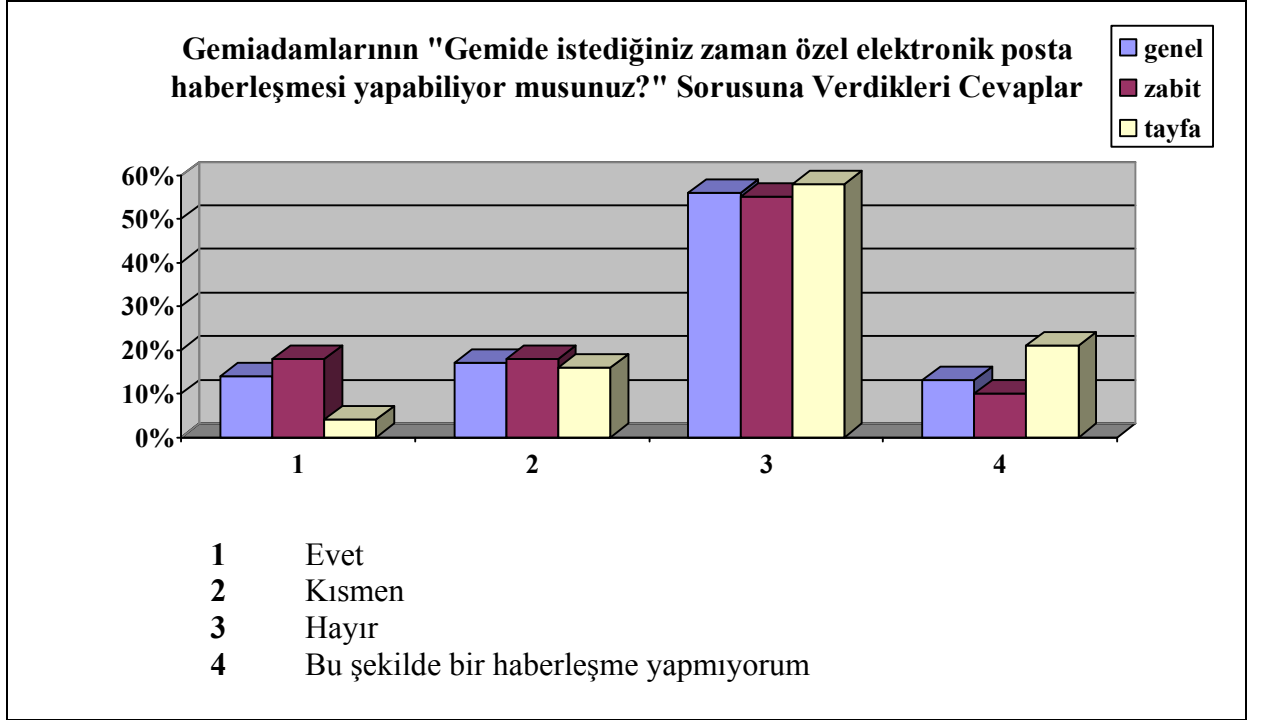
Şekil 44. Ankete katılan gemiadamlarının gemide istediklerinde özel telefon konuşması yapıp yapamadıkları

Anket sonuçlarına göre gemiadamlarının telefonla haberleşme olanaklarından çoğunlukla faydalandığı anlaşılıyor. Bu oranın tayfa için azaldığı görülüyor. Telefon kullanımı limanlarda veya karaya yakın GSM şebekesini çeken bölgelerde cep telefonuyla giderilebilse de geminin teknik olanaklarını kullanmak anlamında bu ihtiyacın kolay, konforlu ve ucuz bir yöntemle donatan tarafından sağlanması denizdeki mahrumiyetin giderilmesinde önemli bir unsur olacağı açıktır. Çözüm olarak personelin yaşam alanlarında doğrudan ulaşabilecekleri, önceden satın alabilecekleri kontrollü kartlarla veya benzer yöntemlerle özel görüşme yapabilecekleri sistemlerin kurulması önerilebilir.

7.6.4.2. Gemide elektronik postayla haberleşme olanakları

Tablo 47. Ankete katılan gemiadamlarının gemide istediklerinde özel elektronik posta haberleşmesi yapıp yapamadıkları

Gemide istediğiniz zaman özel elektronik posta haberleşmesi yapabiliyor musunuz?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Evet	70	62	6
2	Kısmen	89	61	24
3	Hayır	285	189	85
4	Bu şekilde bir haberleşme yapmıyorum	66	33	31
Toplam		510	345	146



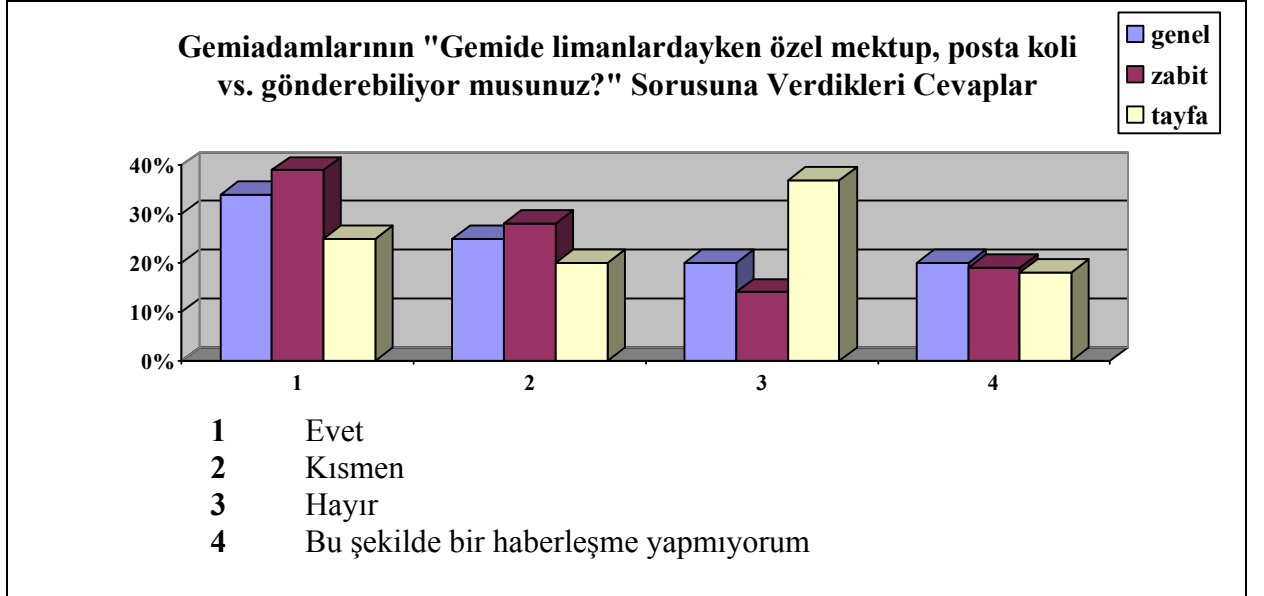
Şekil 45. Ankete katılan gemiadamlarının gemide istediklerinde özel elektronik posta haberleşmesi yapıp yapamadıkları

Anket sonuçlarına göre gemiadamlarının internet iletişiminden çoğunlukla faydalanamadığı anlaşılıyor. E-posta haberleşmesi ile eğitim seviyesi arasında yapılan Pearson testinde ($r = 0.21$) pozitif kısmi bir korelasyon tespit edilmiştir. Eğitim seviyesine kısmi bağlı olarak internet kullanımının arttığını anlıyoruz. Gemide gerekli teknolojik alt yapı sağlandığı takdirde ucuz olabilecek bu tür bir haberleşme sisteminin hala yaygınlaşmamasının nedeni gemide bu sistemin kurulmamasından kaynaklanmaktadır. Bu tür haberleşme olanaklarının ucuz olarak personelin de kullanabileceği şekilde düzenlenmesi gemide yaşam kalitesini arttıracaktır.

7.6.4.3. Mektup/koli gönderme

Tablo 48. Ankete katılan gemiadamlarının gemide limanlarda özel mektup, posta, koli vs. gönderip gönderemedikleri

Gemide limanlarda özel mektup, posta, koli vs. gönderebiliyor musunuz?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Evet	176	136	37
2	Kısmen	129	95	29
3	Hayır	103	48	55
4	Bu şekilde bir haberleşme yapmıyorum	103	66	27
Toplam		511	345	148



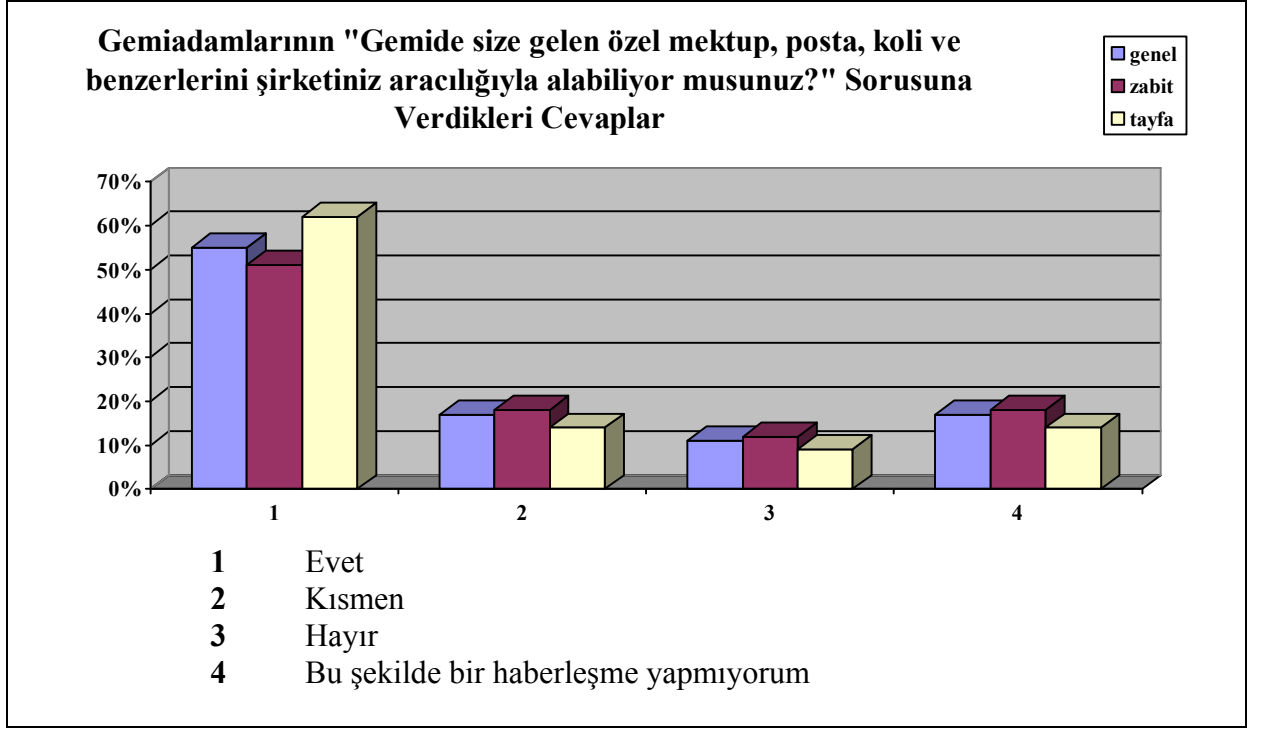
Şekil 46. Ankete katılan gemiadamlarının gemide limanlarda özel mektup, posta, koli vs. gönderip gönderemedikleri

Anket sonuçlarına göre gemiadamlarının yaklaşık yarısı gemi limandayken özel mektup, posta, koli vs göndermede sorunlar yaşayabiliyor. “Kısmen” ve “hayır” cevaplarını bu kategoride değerlendirdiğimizde çok da zor ve pahalı olmayan bir düzenlemeyi bazı donatanların yapmadığı anlaşılıyor. Bir sevdiğine özel bir günde göndereceği mektup veya küçük bir hediyeyle kendi olanaklarıyla limanda çıkıp da gönderemiyorsa (artık çoğu gemi böyle çalışıyor) bu konuda gemiadamına yardımcı olmanın insani bir boyutu vardır. Modası geçmiş gibi görülse de, gemiadamlarını bu konuda destekleyecek tedbirleri almak donatan veya işletmeci firmalara çok büyük ilave harcamalar yapmadan mürettebatı memnun etmek olanağı verebilir.

7.6.4.4. Mektup/koli alma

Tablo 49. Ankete katılan gemiadamlarının kendilerine gelen özel mektup, posta, koli ve benzerlerini şirketleri aracılığıyla alıp alamadıkları

Gemide size gelen özel mektup, posta, koli ve benzerlerini şirketiniz aracılığıyla alabiliyor musunuz?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Evet	285	176	94
2	Kısmen	85	63	22
3	Hayır	56	42	14
4	Bu şekilde bir haberleşme yapmıyorum	88	61	22
Toplam		514	342	152



Şekil 47. Ankete katılan gemiadamlarının kendilerine gelen özel mektup, posta, koli ve benzerlerini şirketleri aracılığıyla alıp alamadıkları

Anket sonuçlarına göre gemiadamlarının yaklaşık % 25 kadarı gemi limandayken özel mektup, posta, koli vs almada sorunlar yaşayabiliyor. Mektup, koli, vs almak özellikle göndermeden daha önemli bir konudur. Ailesinden beklediği bir gönderiyi alamamak gemiadamını olumsuz etkileyebilir. Sorunun çözümü ise çok büyük maliyetli bir husus değildir. Bir sonraki limanın acentesi veya gemiye giden bir şirket görevlisi vasıtasıyla böyle bir olanak sağlanması mümkündür. Özel günlerinde evlerinde veya işyerlerinde alacakları bir mektup veya koli, küçük bir hediye, sevdiği bir dergi nasıl ki karadaki insanları sevindiriyorsa gemide çalışanlar da böyle bir olaydan mutlu olacaklardır.

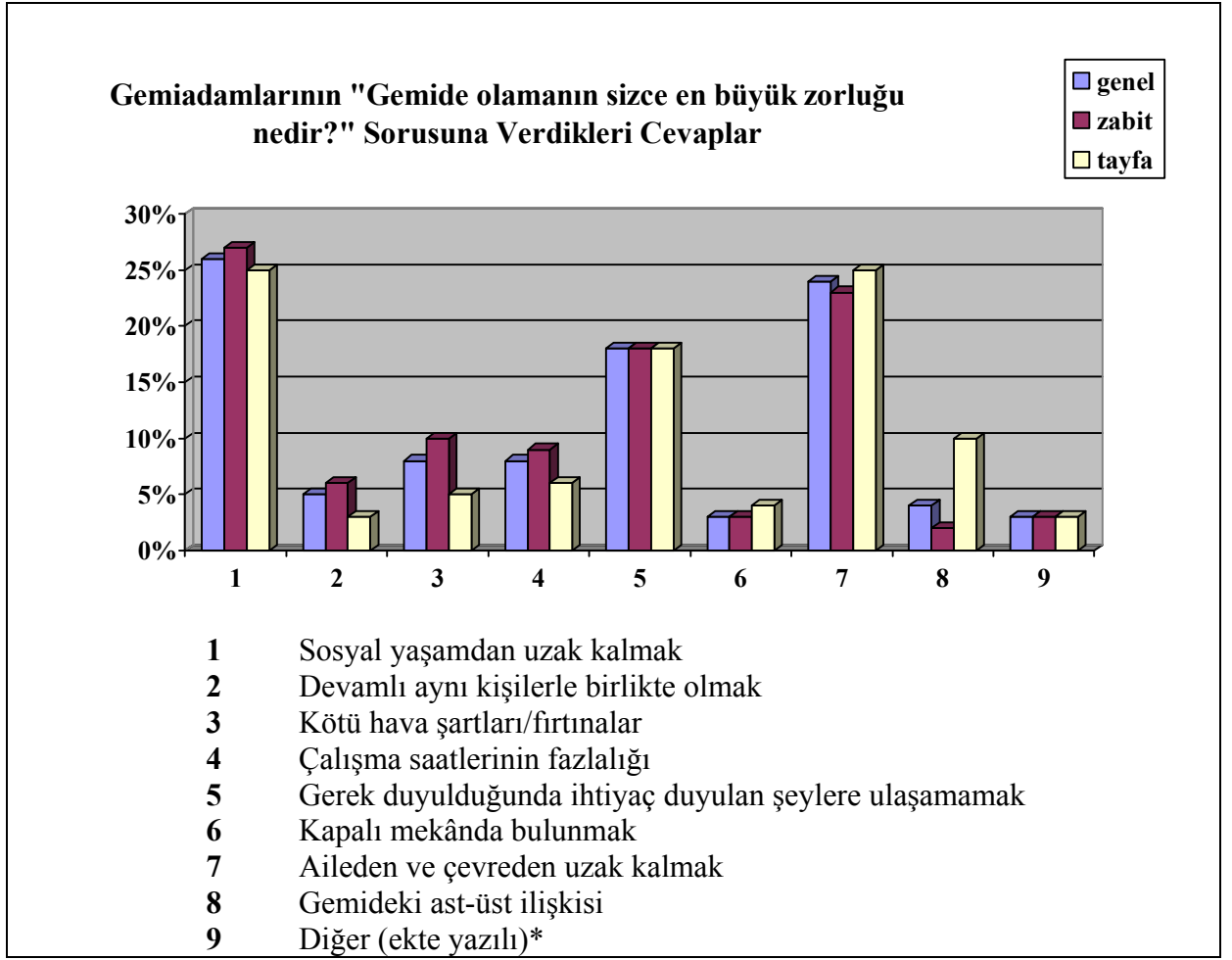
7.6.5. Gemi yaşamının zorlukları

7.6.5.1. Gemide olmanın zorlukları

Tablo 50. Ankete katılan gemiadamlarına göre gemide olmanın en büyük zorluğu

Gemide olmanın sizce en büyük zorluğu nedir? (birden fazla işaretlenebilir)		Gemiadamı sayısı		
Kod	Açıklama	Genel	Zabit	Tayfa
1	Sosyal yaşamdan uzak kalmak	406	292	99
2	Devamlı aynı kişilerle birlikte olmak	73	60	13
3	Kötü hava şartları/fırtınalar	127	104	18
4	Çalışma saatlerinin fazlalığı	130	97	24
5	Gerek duyulduğunda ihtiyaç duyulan şeylere ulaşamama	276	197	72
6	Kapalı mekânda bulunmak	50	33	17
7	Aileden ve çevreden uzak kalmak	362	248	98
8	Gemideki ast-üst ilişkisi	66	24	38
9	Diğer (ekte yazılı)*	45	32	13
Toplam		1535	1087	392
*Diğer için yazılanlar (özetlenmiş ve birleştirilmiş):				
<ul style="list-style-type: none">• Gemide çalışanların olaylara kendi açılarından bakmaları, empati yapmamaları• Liman denetlemelerinin fazlalığı• Diğer ülkelere kıyasla düşük ücretler• Dayanışma kurumu yok• Gemi kaptanının kötü yönetimi• İnsan ilişkilerindeki sorunlar				

Gemide olmanın zorlukları konusunda zabit ve tayfa sınıfları arasında benzer eğilimler görülmüştür. Sırasıyla 1, 7 ve 5 numaralı seçenekler yaygın olarak tercih edilmiştir. Gemiadamları öncelikle sosyal yaşamdan uzak kaldıkları, ailelerinden ve çevrelerinden uzak kaldıkları ve gerek duyulduğunda ihtiyaç duyulan şeylere ulaşamadıkları için zorluk çektiklerini belirtirken, kapalı mekânlarda olmak, devamlı aynı kişilerle birlikte olmak gibi şıklar ise en az tercih edilenler olmuştur. Diğer seçeneğinin karşılığında da sınıflandırılmamış ilginç bazı zorlukları ifade etmişlerdir. Gemide çalışanların olaylara kendi açılarından bakmaları, empati yapmamaları, liman denetlemelerinin fazlalığı, diğer ülkelere kıyasla düşük ücretler, bir dayanışma kurumunun olmaması, gemi kaptanının kötü yönetimi, insan ilişkilerindeki sorunlar olarak özetlenebilecek unsurlar bu cevap altında toplanmıştır.



Şekil 48. Ankete katılan gemiadamlarına göre gemide olmanın en büyük zorluğu

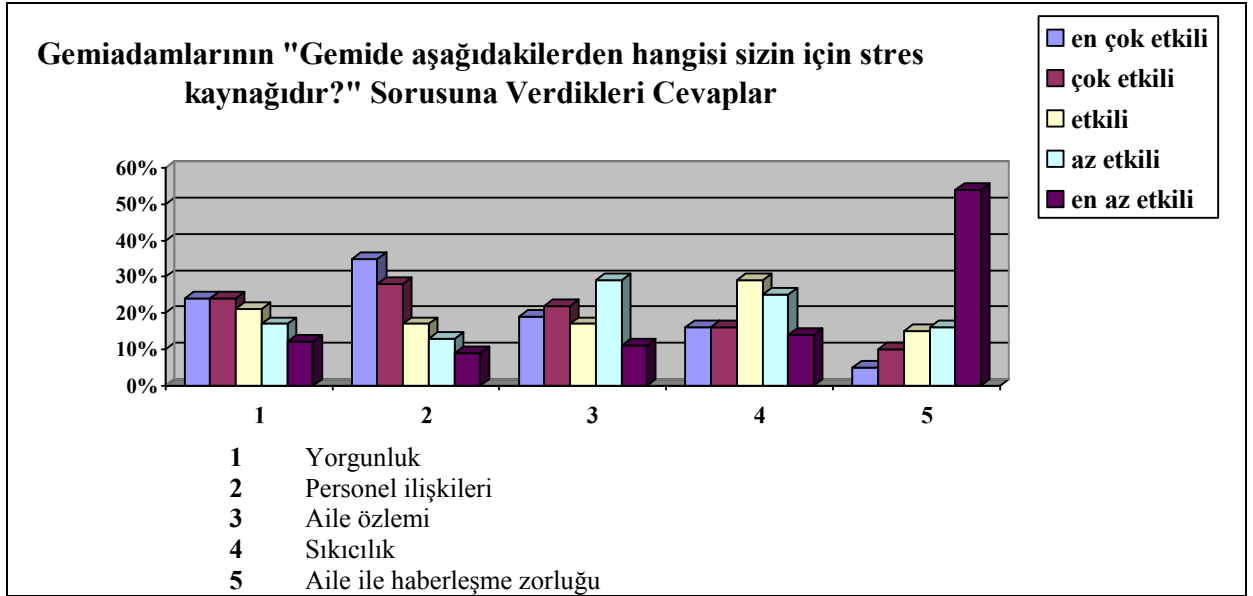
Sekizinci şıkta gemide ast üst ilişkisi örneğinde olduğu gibi tayfa sınıfının daha çok şikâyetçi olduğu veya taşıdıkları sorumluluğun da etkisiyle üçüncü şıkta verilen cevap olan kötü hava şartları ve fırtınalar örneğinde olduğu gibi zabitlerin ağır bastığı seçenekler söz konusu olsa da zabitler ve tayfa cevapları genelde aynı eğilimi gösteriyor.

Anket sonuçlarından görülebileceği gibi kötü hava şartları, fırtınalar bile gemiadamını sosyal yaşamdan, aileden ve çevreden uzak kalmak ve gerek duyulduğunda ihtiyaç duyulan şeylere ulaşamamak kadar rahatsız etmiyor. Bunlar daha küçük zorluklar olarak kabul ediliyorlar. Donatan ve işletmecilerin kontrat süreleri, gemide özel iletişim olanakları gibi hususları değerlendirirken dikkate alınması faydalı olabilir.

7.6.5.2. Gemide stres kaynakları

Tablo 51. Ankete katılan gemiadamlarına göre gemide stres kaynakları

Gemide aşağıdakilerden hangisi sizin için stres kaynağıdır? (lütfen önem sırasına göre 1 den 5 e sıralayın (1 en etkili))		Etki derecesine* göre sıralama yapan gemiadamı sayısı				
Kod	Cevap	1	2	3	4	5
1	Yorgunluk	100	73	65	50	36
2	Personel ilişkileri	145	84	52	38	26
3	Aile özlemi	78	68	53	88	34
4	Sıkıcılık	66	50	87	74	43
5	Aile ile haberleşme zorluğu	22	29	47	49	161
Toplam		411	304	304	299	300
Açıklama: 1 en çok etkili 2 çok etkili 3 oldukça etkili 4 etkili 5 az etkili						
Ankete katılanların bu soruya ilişkin yazdığı açıklayıcı notlar: (özetlenmiş ve birleştirilmiş):						
<ul style="list-style-type: none">• Limanda “vetting survey” bir numaralı stres kaynağıdır.• Limanlarda kısa zamanda yoğun iş temposu ve her türlü denetleme, kontrol, sörvey vs.						



Şekil 49. Ankete katılan gemiadamlarına göre gemide stres kaynakları

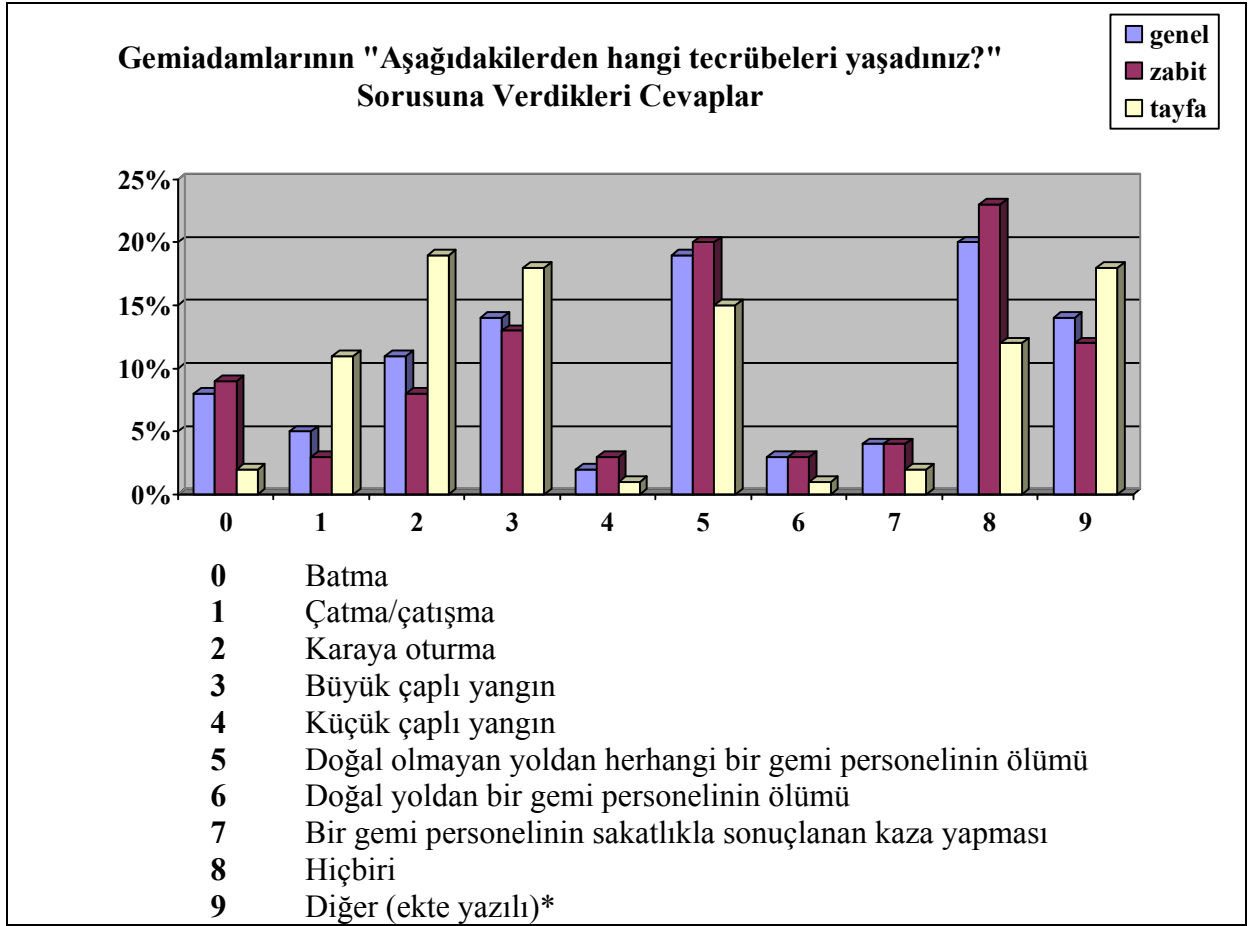
Sırasıyla personel ilişkileri, yorgunluk, aile özlemi, sıkıcılık ve aile ile haberleşme zorlukları stres kaynaklarıdır. Uyumlu ve yeterli personel, kısa kontrat bu sorunları çözer.

7.6.5.3. Denizde tehlikeler

Tablo 52. Ankete katılan gemiadamlarının denizde yaşadığı tehlikeler/kötü olaylar

Aşağıdaki tecrübelerden hangilerini yaşadınız? (birden fazla işaretleyebilirsiniz)		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
0	Batma	64	55	4
1	Çatma/çatışma	44	20	24
2	Karaya oturma	89	48	41
3	Büyük çaplı yangın	115	78	37
4	Küçük çaplı yangın	20	18	2
5	Doğal olmayan yoldan herhangi bir gemi personelinin ölümü	154	117	32
6	Doğal yoldan bir gemi personelinin ölümü	23	19	2
7	Bir gemi personelinin sakatlıkla sonuçlanan kaza yapması	30	25	5
8	Hiçbiri	159	131	25
9	Diğer (ekte yazılı)*	117	71	39
Toplam		815	582	211
*Diğer için yazılanlar (özetlenmiş ve birleştirilmiş):				
<ul style="list-style-type: none">• Personelin isyan ederek Uluslararası Ulaştırma Sendikaları Federasyonuna (ITF) başvurması ve geminin tutuklanması• Demir zincirinin kopması• Sakatlıkla sonuçlanmayan ciddi kaza• Makine arızası, yatak sarması, diğer bazı teknik sorunlar• Yurtdışında gemi personelinin trafik kazası sonucu ölümü• Kaza sonucu ölüm• Filika palamarının kopması sonucu denize düşme• Uzun süre tedavi gerektirmeyecek kazalar• Buzlu sahada geminin yara alması, pervanesinin hasar görmesi• Taşıntı, kirlilik• Seyirde dümen arızası• Helikopter çarpması				

Gemiadamlarının çalıştıkları sürece ne gibi tehlikelere maruz kalabileceklerini anlamak bakımından ankete katılan gemiadamları önemli bir örneklem gurubu oluşturmuşlardır. Bu tehlikelerin daha büyük, daha farklı veya daha kapsamlı olanları sonucunda meslek şehidi verdiğimiz gemi adamlarının böyle bir ankete cevap veremeyeceği gerçeğinden hareketle bu tehlikelerin örnektekileri içermekle birlikte bunlarla sınırlı olamadığı unutulmamalıdır.



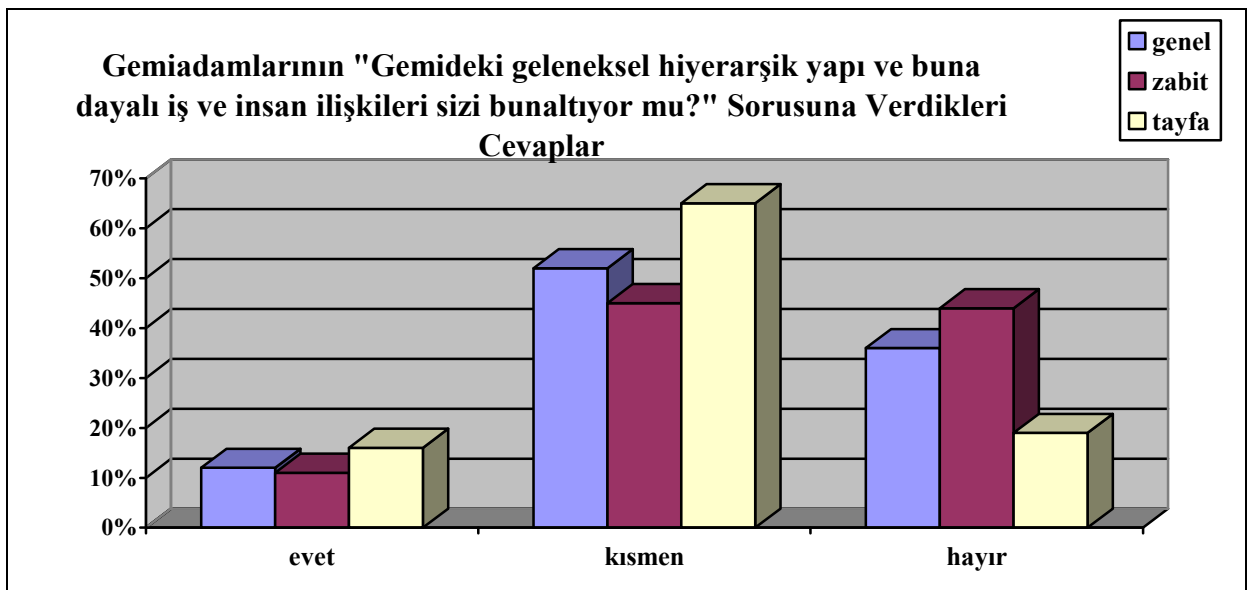
Şekil 50. Ankete katılan gemiadamlarının denizde yaşadığı tehlikeler/kötü olaylar

Anket sonuçlarına göre gemiadamlarının yaşadığı olumsuz tecrübeler çok çeşitlidir ve farklı dağılımlar göstermektedir. Batma, çatma/çatışma, karaya oturma, yangın, ölüm, bir gemi personelinin sakatlıkla sonuçlanan kaza yapması gibi tehlikeleri ve diğer seçeneğine ekledikleri çok sayıda gemiadamlarının denizde yaşadıkları olarak bildirilmiştir. Mürettebatla sorunlar, geminin tutuklanması, demir zincirinin kopması, çeşitli kazalar, teknik sorunlar, mürettebattan birinin limanda trafik kazası sonucu ölümü, filika palamarının kopması sonucu denize düşme, buzda hasar, pervanesinin hasar görmesi, taşıntı, kirlilik, seyirde dümen arızası, helikopter çarpması gibi çeşitli tehlikeler diğer şıkkı altında yazılmıştır. Olumsuz tecrübeler mesleğin tehlikeleri hakkında fikir vermektedir. Emniyet tedbirleri kazaları azaltsa da doğa ile mücadele ortamında ve diğer dış etkiler nedeniyle gemilerde her zaman risk vardır. Sevindirici husus "hiçbiri" şıkkının genelde en yüksek cevap olması ise de endişelendirici olan bunun oranının yalnızca % 20 civarında olmasıdır.

7.6.5.4. Gemide insan ilişkileri

Tablo 53. Ankete katılan gemiadamlarının gemideki geleneksel hiyerarşik yapı ve buna dayalı iş ve insan ilişkilerinden bunalıp bunalmadıkları

Gemideki geleneksel hiyerarşik yapı ve buna dayalı iş ve insan ilişkileri sizi bunalıyor mu?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Evet	64	38	23
2	Kısmen	265	160	93
3	Hayır	184	154	28
Toplam		513	352	144



Şekil 51. Ankete katılan gemiadamlarının gemideki geleneksel hiyerarşik yapı ve buna dayalı iş ve insan ilişkilerinden bunalıp bunalmadıkları

Anket sonuçlarına göre yaklaşık % 60 oranında evet ve kısmen cevabı olduğu düşünülürse, gemilerde insan ilişkilerine yönelik geniş oranda bir memnuniyetsizlikten söz edebiliriz. Hiyerarşik yapıdan rahatsızlık duymayla mesleki yeterlik sorusuna verilen cevaplar ilişkilendirildiğinde, yapılan Pearson testi sonucu korelasyon katsayısı ($r = -0,3$) bulunarak negatif bir kısmi ilişki olduğu saptanmıştır. Arada tam bir negatif ilişki ($r = -1$) saptanmaması sıkıntının bir ölçüde yönetici düzeydeki gemiadamlarında da olabileceğini gösterir. Çözüm olarak bu konuda olumlu şirket politikaları üretmek, gerekiyorsa insan ilişkileri ve liderlik konusunda eğitimler düzenlemek yararlı olabilir. İnsan unsurunun her alanda çok önemli olduğu, kazalarda bile önemli bir faktör oluşturduğu düşünüldüğünde, bunalmayan, stresten uzak, rahat bir ruhsal yapı içinde, sakin bir ortamda çalışan personelin dikkati, algılaması, üretkenliğinin daha yüksek olacağı unutulmamalıdır. Bu konuda yapılacak yatırımların geriye dönüşleri de oldukça kazançlı olabilir.

7.7. Gemide Asayiş

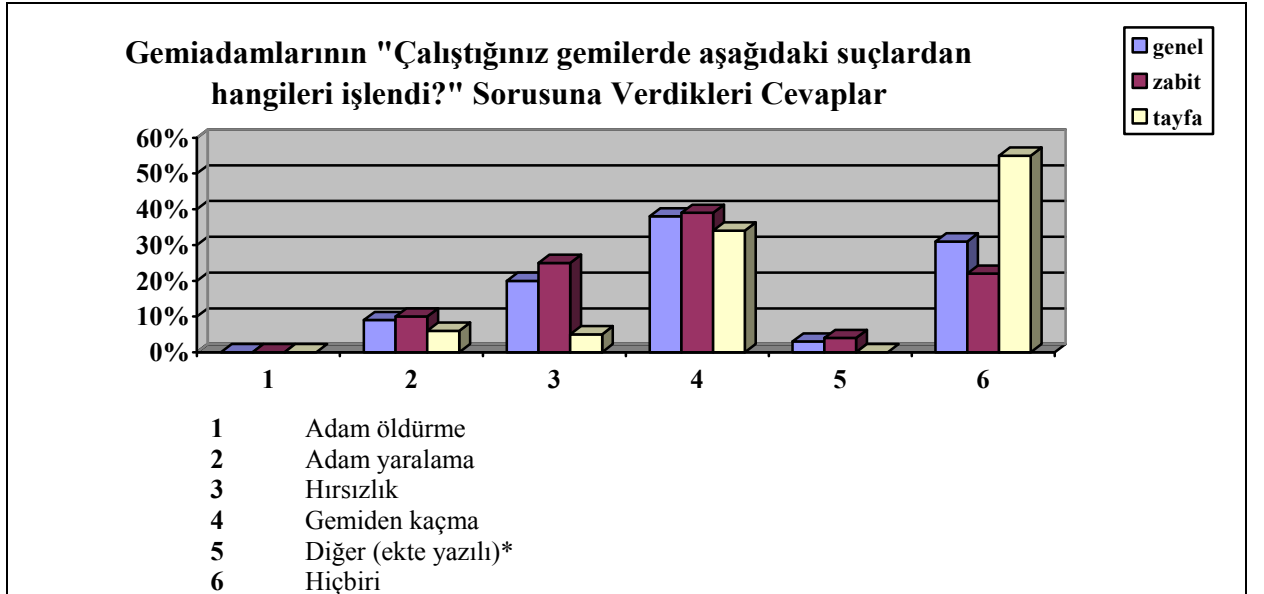
7.7.1. Gemide işlenen suçlar

Tablo 54. Ankete katılan gemiadamlarının çalıştığı gemilerde işlenen suçlar

Çalıştığınız gemilerde aşağıdaki suçlardan hangisi/hangileri işlendi? (birden fazla işaretleyebilirsiniz)		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Adam öldürme	0	0	0
2	Adam yaralama	56	48	8
3	Hırsızlık	124	114	7
4	Gemiden kaçma	236	180	48
5	Diğer (ekte yazılı)*	17	17	0
6	Hiçbiri	191	101	78
Toplam		624	460	141

*Diğer için yazılanlar (özetlenmiş ve birleştirilmiş):

- Yöneticilerin, üstlerin yetkileri dışında kararlar vermesi
- Şirketin uluslararası anlaşmalara ve hukuka aykırı bir şekilde personeli çalıştırması
- Ufak çapta ve/veya daha büyük kavgalar
- Korsanlık
- İnsan kaçakçılığı
- Gemiadamının intiharı
- Adam kaçırma
- Tehdit

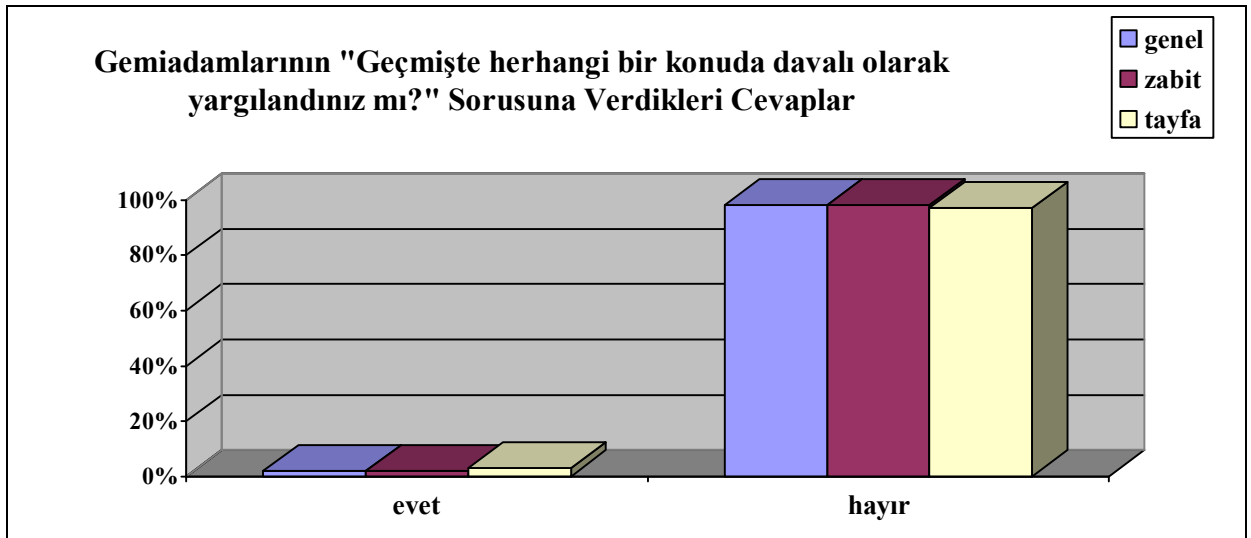


Şekil 52. Ankete katılan gemiadamlarının çalıştığı gemilerde işlenen suçlar

7.7.2. Gemiadamlarının adli sicilleri

Tablo 55. Ankete katılan gemiadamlarının herhangi bir konuda yargılanıp yargılanmadıkları

Geçmişte herhangi bir konuda davalı olarak yargıldınız mı?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Evet	11	7	4
0	Hayır	480	321	141
Toplam		491	328	145



Şekil 53. Ankete katılan gemiadamlarının herhangi bir konuda yargılanıp yargılanmadıkları

Anket sonuçlarına göre gemiadamlarının adli sicillerinin oldukça temiz olduğu anlaşılıyor. Nerdeyse ankete katılanların tamamına yakını hayır şıkkını işaretlemişler. Gemiadamları açısından övünç duyulabilecek yüksek bir oranda gemiadamının herhangi bir konuda, davalı olarak hiç yargılanmamış olduğu verilen cevaplardan anlaşılıyor.

Gemiadamı olmanın, liman cüzdanı çıkarmanın, birçok kurum ve kuruluşta işe girmenin ön koşullarında adli sicille ilgili şartlar olmasının yanı sıra, yaşadıkları hayat tarzı ve genel kişilik yapıları gibi faktörler sonucunda gemiadamlarının %98'e yakın bir çoğunlukla bir konuda davalı olarak yargılanmadıkları anlaşılmaktadır. Zabitler ve tayfa sınıfı gemiadamları için sonuç aynı eğilimi göstermektedir. Zor ve stresli yaşamlarına rağmen çıkan sonuç bu meslekten olanların genelindeki olumlu kişilik özelliklerini de göstermektedir.

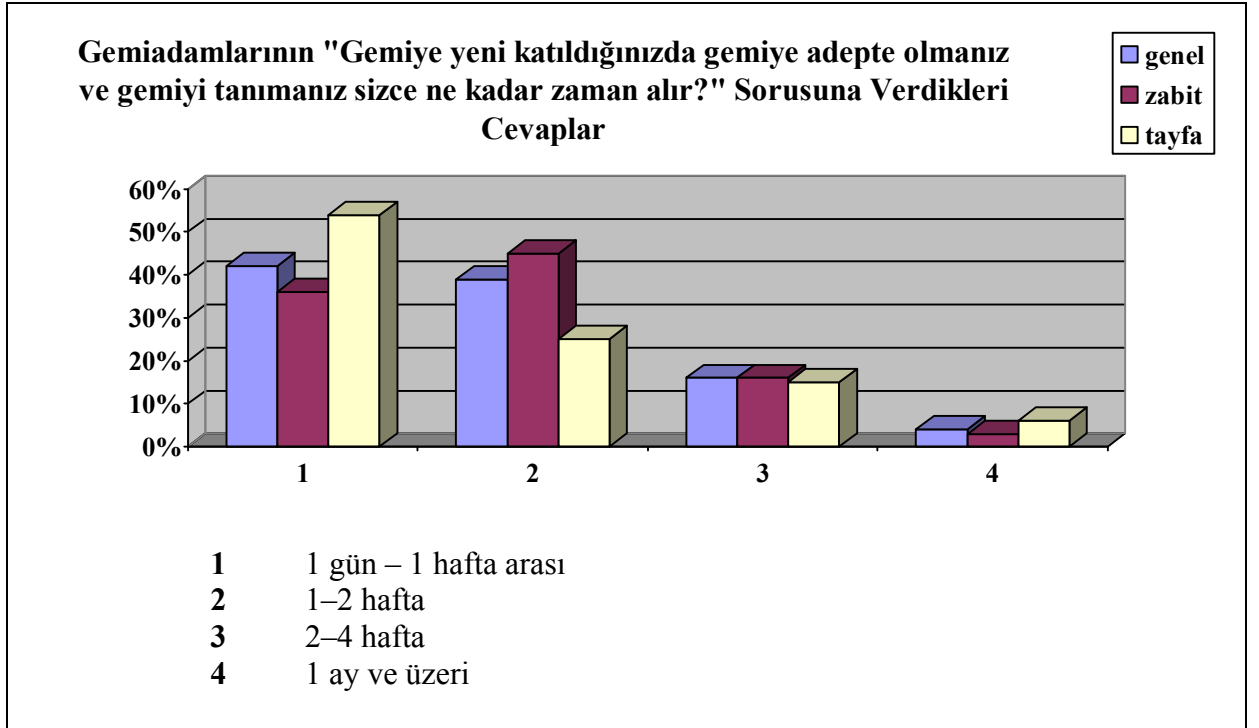
7.8. Gemiadamlarının Çalışma Süreleri, Sosyal ve Yasal Hakları

7.8.1. Sözleşme koşulları ve süreleri:

7.8.1.1. Adaptasyon ve tanıma

Tablo 56. Ankete katılan gemiadamlarının gemilere adaptasyonu

Gemiye yeni katıldığınızda gemiye adapte olmanız ve gemiyi tanımanız sizce ne kadar zaman alır?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	1 gün – 1 hafta arası	218	126	85
2	1–2 hafta	204	156	39
3	2–4 hafta	83	55	24
4	1 ay ve üzeri	20	11	9
Toplam		525	348	157



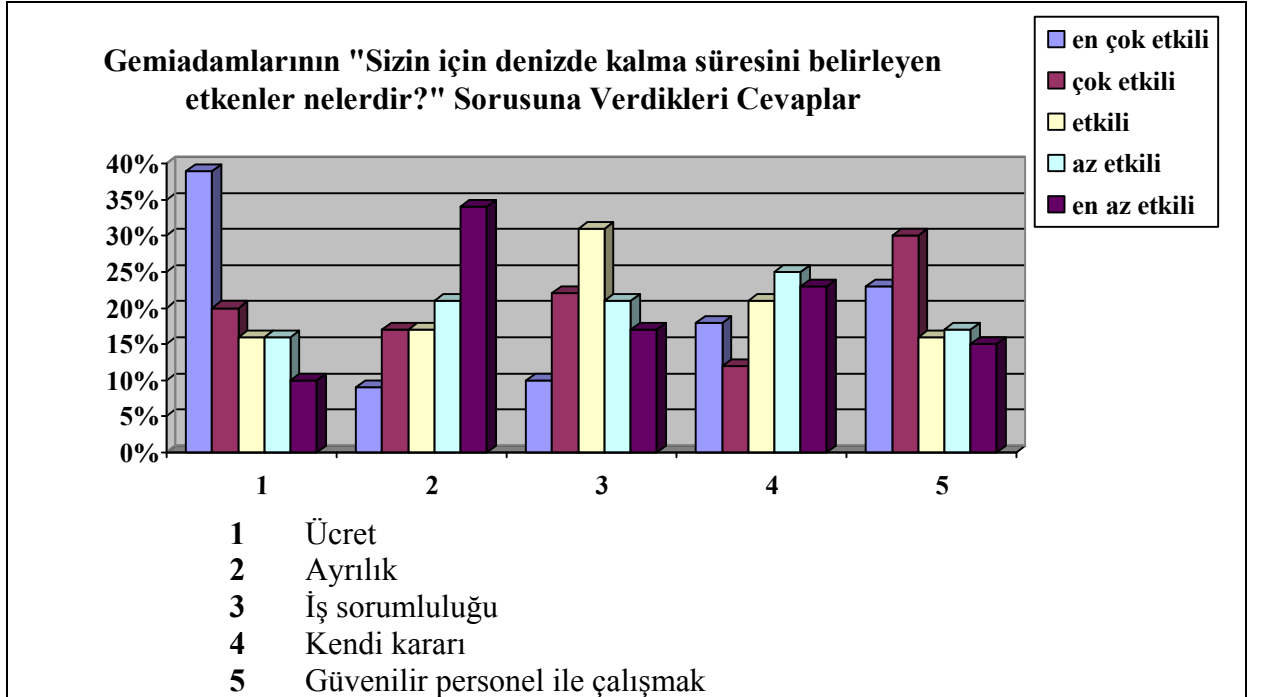
Şekil 54. Ankete katılan gemiadamlarının gemilere adaptasyonu

Adaptasyon süreci çalışılan gemi tipine, gemideki göreve, gemiadamının yeterliği, aynı işletmede veya aynı gemide veya meslekte tecrübesine ve bazı kişisel faktörlere bağlıdır.

7.8.1.2. Denizde kalış süresi

Tablo 57. Ankete katılan gemiadamlarının denizde kalma süresini belirleyen etkenler

Sizin için denizde kalma süresini belirleyen etkenler? (lütfen önem sırasına göre 1 den 5 e sıralayın (1 en etkili))		Etki derecesine* göre sıralama yapan gemiadamı sayısı				
Kod	Cevap	1	2	3	4	5
1	Ücret	154	62	47	46	29
2	Ayrılık	35	51	49	60	102
3	İş sorumluluğu	41	67	90	59	52
4	Kendi kararı	72	36	61	72	70
5	Güvenilir personel ile çalışmak	91	93	47	49	45
Toplam		393	309	294	286	298
Açıklama: 1 en çok etkili 2 çok etkili 3 oldukça etkili 4 etkili 5 az etkili						



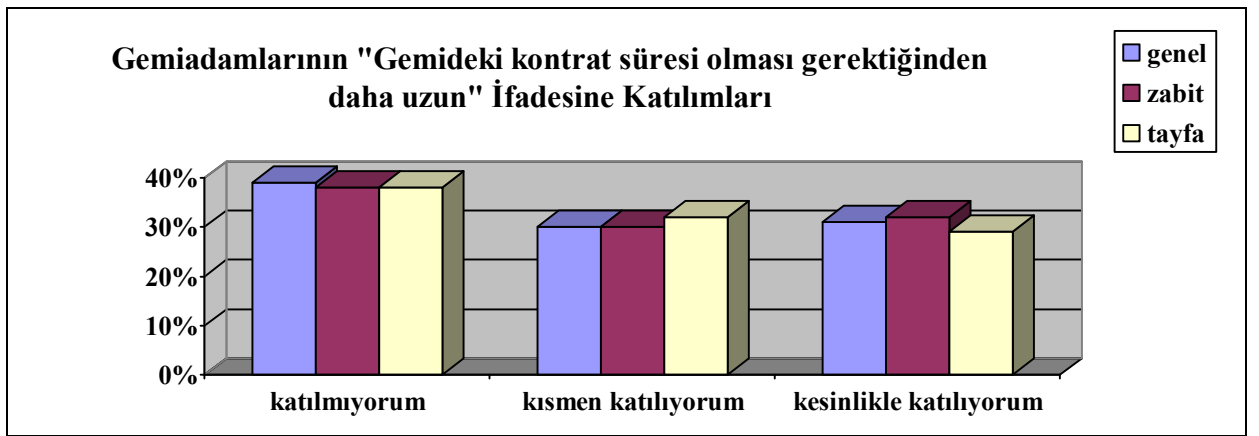
Şekil 55. Ankete katılan gemiadamlarının denizde kalma süresini belirleyen etkenler

Anket sonucuna göre “ücret” ve “güvenilir personel ile çalışmak” denizde kalış için en önemli faktörlerdir.

7.8.1.3. Kontrat süresinden memnuniyet

Tablo 58. Ankete katılan gemiadamlarının kontrat sürelerine ilişkin görüşleri

Gemideki kontrat süreleri olması gerektiğinden daha uzun (yukarıdaki ifade ile ilgili olarak size uygun olanı işaretleyiniz.)		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
0	Katılmıyorum	200	132	55
1	Kısmen katılıyorum	155	105	46
2	Kesinlikle katılıyorum	158	113	42
Toplam		513	350	143



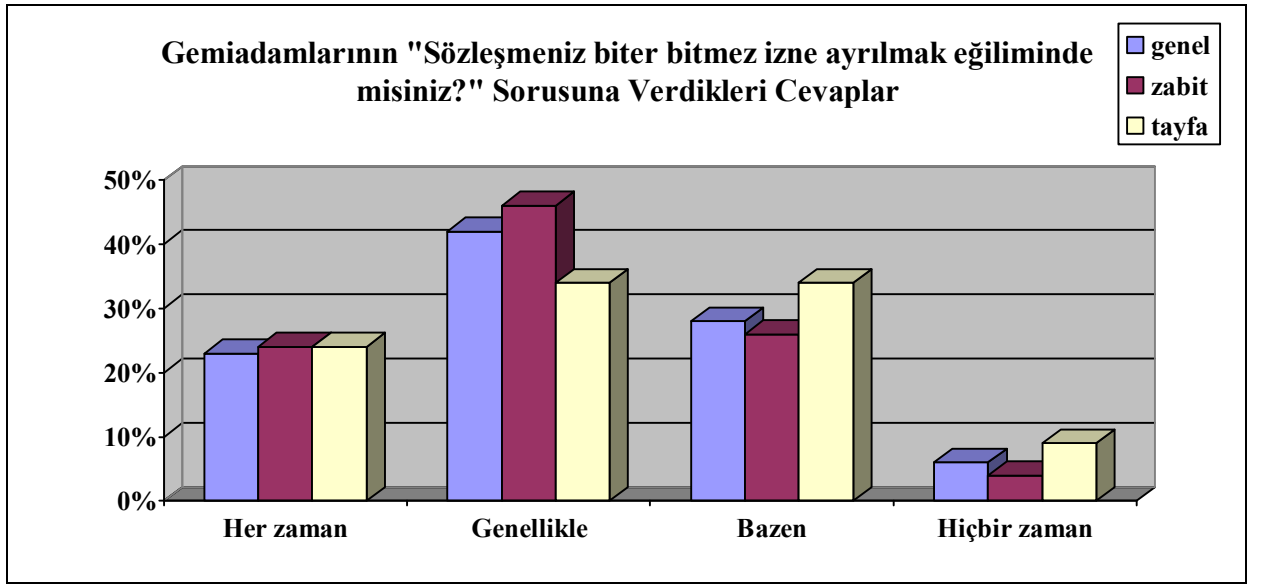
Şekil 56 Ankete katılan gemiadamlarının kontrat sürelerine ilişkin görüşleri

Ankete katılan gemiadamlarının “Gemideki kontrat süresi olması gerektiğinden daha uzun” ifadesine katılıp katılmadıklarına ilişkin sonuçlarda verilen genel cevaplar büyükten küçüğe sırasıyla “katılmıyorum”, “kesinlikle katılıyorum” ve “kısmen katılıyorum” şeklinde sıralanmış birbirine yakın üç grup oluşturuyor. Zabitler ve Tayfa arasında bariz bir eğilim farklılığı yok. Kontrat süresine ilişkin olarak “kısmen” ve “kesinlikle katılıyorum” ifadelerini birlikte değerlendirdiğimizde çoğunluğun kontratları uzun bulduğu sonucuna varılabilir. Bu sorunun cevaplarının oluşmasında kişisel tercihler, ekonomik durum, alışkanlıklar, yaşam tarzı ve aile düzeni, mevcut kontrat uzunluğu, beklentiler, sorumluluklar gibi birçok faktör etkili olabileceği için diğer soruların oluşturduğu dizilerde ilişkilendirildiğinde ancak kısmi ilişki gösteren küçük korelasyon katsayıları elde edilmiştir.

7.8.1.4. Sözleşme sonu

Tablo 59. Ankete katılan gemiadamlarının sözleşme bitimi gemiden ayrılma eğilimleri

Sözleşmeniz biter bitmez izne ayrılmak eğiliminde misiniz?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Her zaman	118	82	36
2	Genellikle	217	158	51
3	Bazen	144	88	52
4	Hiç bir zaman	33	15	13
Toplam		512	343	152



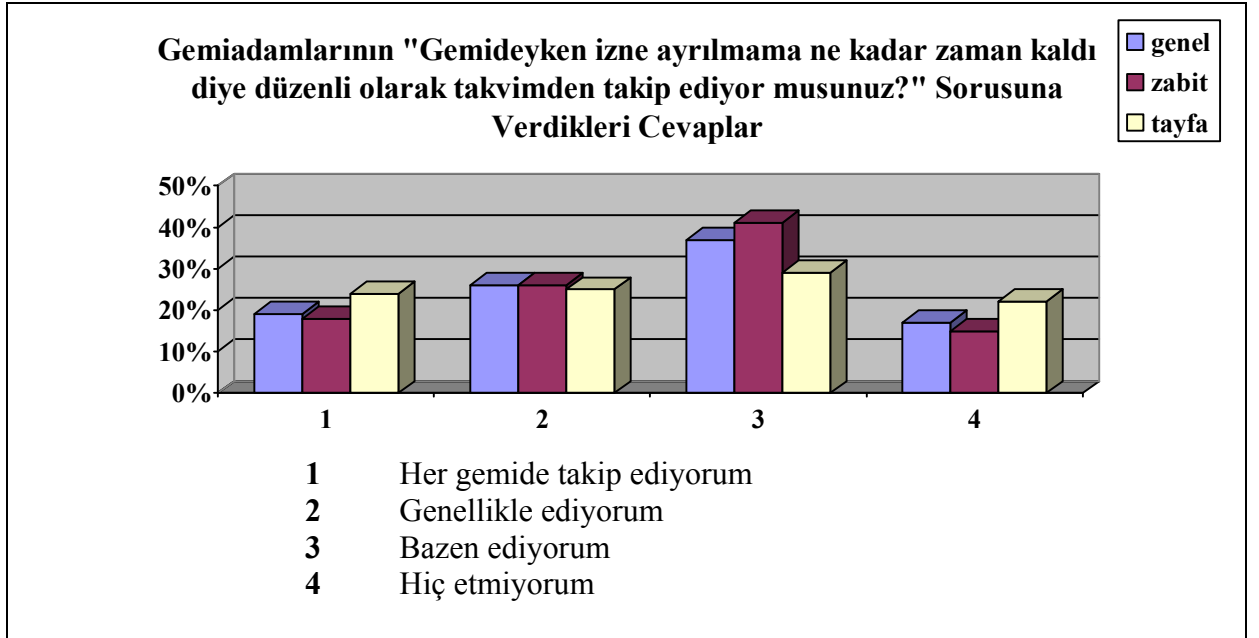
Şekil 57. Ankete katılan gemiadamlarının sözleşme bitimi gemiden ayrılma eğilimleri

Ankete katılan gemiadamlarının çoğunluğu sözleşmelerinin bitiminde gemiden ayrılmak istiyorlar. Soruya “genellikle” cevabını verenler en kalabalık gurubu oluştururken, onu “bazen” ve “her zaman” cevaplarını verenler takip ediyor. En küçük gurup “hiçbir zaman” cevabını verenler ise sözleşmeleri bitse de, herhangi bir nedenle gemide çalışmaya devam etmek isteyenlerin oluşturduğu bir gurup. Guruplar genelde, zabitlerde ve tayfada “her zaman” ve “hiçbir zaman” arasında birer çan eğrisi oluşturuyorlar. Gemiden sözleşme bitiminde ayrılma eğilimi kişisel birçok unsura bağlı olduğu için diğer sorulara verilen mevcut cevaplarla ilişkilendirildiklerinde sıfıra yakın korelasyon katsayıları ortaya çıkmış, yani belirgin bir ilişki saptanamamıştır.

7.8.1.5. Gemiden ayrılma ve eve dönüş beklentisi

Tablo 60. Ankete katılan gemiadamlarının kontrat sonuna gün saymaları

Gemideyken izne ayrılmama ne kadar zaman kaldı diye düzenli olarak takvimden takip ediyor musunuz?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Her gemide takip ediyorum	99	62	37
2	Genellikle ediyorum	134	90	38
3	Bazen ediyorum	190	140	44
4	Hiç etmiyorum	89	50	33
Toplam		512	324	152



Şekil 58. Ankete katılan gemiadamlarının kontrat sonuna gün saymaları

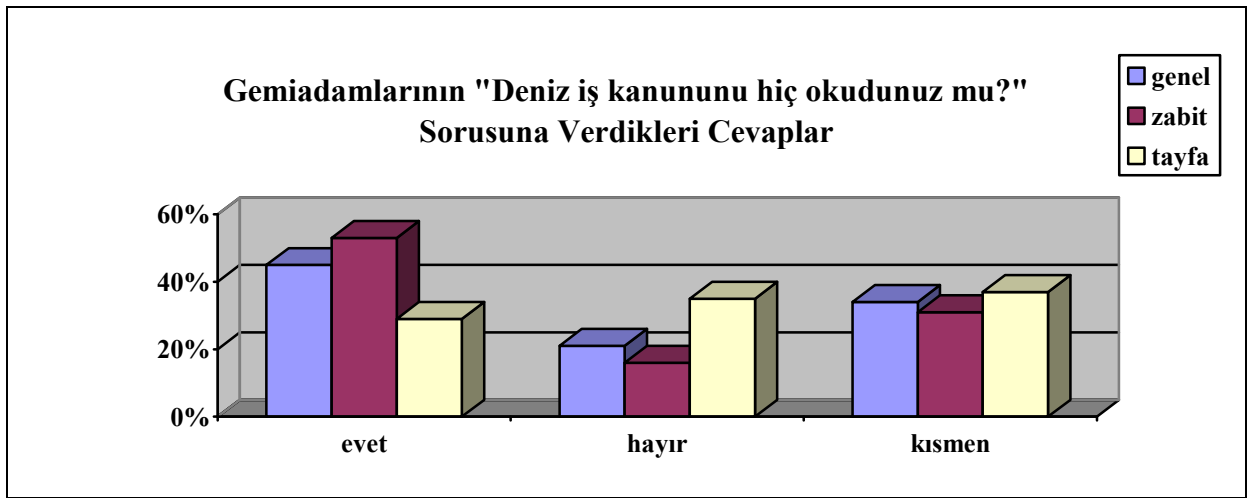
Ankete katılan gemiadamlarının çoğunluğu gemiden ayrılmak için gün sayıyorlar. "Gemideyken izne ayrılmama ne kadar zaman kaldı diye düzenli olarak takvimden takip ediyor musunuz?" sorusuna "bazen ediyorum" cevabını verenler en kalabalık gurubu oluştururken, onu "genellikle ediyorum" ve "her gemide takip ediyorum" ve "hiç etmiyorum" cevaplarını verenler takip ediyor. Gruplar genelde, zabitlerde ve tayfada "her zaman" ve "hiçbir zaman" arasında birer çan eğrisi oluşturuyorlar. "Gemiden ayrılma eğilimi" ve "ayrılma gününü takvimden takip etmek" arasında Pearson testinde bulunan korelasyon katsayısı ($r = 0,4$) pozitif bir kısmi ilişkiyi gösteriyor.

7.8.2. Gemiadamlarının sosyal ve yasal hakları

7.8.2.1. Deniz iş kanununu

Tablo 61. Ankete katılan gemiadamlarının “Deniz İş Kanunu”nu okuyup okumadıkları

“Deniz İş Kanununu” hiç okudunuz mu?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Açıklama	Genel	Zabit	Tayfa
1	Evet	237	190	44
2	Hayır	114	56	53
3	Kısmen	181	113	56
Toplam		532	359	153



Şekil 59. Ankete katılan gemiadamlarının “Deniz İş Kanunu”nu okuyup okumadıkları

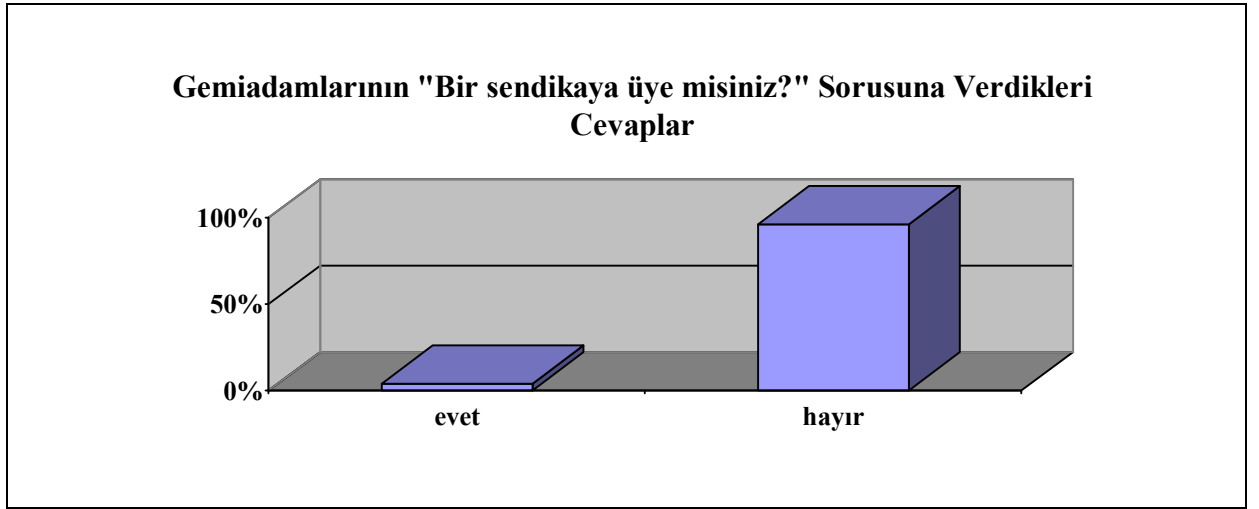
Deniz İş Kanunu zabit yetiştiren yüksek öğretim kurumlarında hukuk dersi kapsamında konu edilen bir metin olmasına rağmen, zabitlerin bile önemli bir kısmının “hayır” ve “kısmen” cevaplarını işaretlemeleri şaşırtıcıdır. Zabitlerin bu eğitimi almadan yetiştikleri veya müfredatın tam uygulanmadığı düşünülebilir. Pearson testi sonucu Deniz İş Kanunu okumuş olmakla öğretim düzeyi arasında bulunan ($r = 0.15$), yeterlik düzeyi arasında ise ($r = 0.13$) değerindeki Pearson korelasyon katsayıları pozitif kısmi ilişkiyi göstermektedir.

Sendika ve meslek kuruluşlarının yanı sıra Deniz İş Kanununun gemiadamının hakları kadar kontrat kapsamındaki sorumluluklarını içeren bir metin olduğu düşünüldüğünde, gemiadamlarının okumalarının sağlanmasında gemi donatanları ve işletmecileri için de faydalar olabilir.

7.8.2.2. Gemiadamlarının sendika üyeliği

Tablo 62. Ankete katılan gemiadamlarının bir sendikaya üye olup olmadıkları

Bir sendikaya üye misiniz?		Gemiadamı sayısı
Kod	Açıklama	Genel
1	Evet	24
0	Hayır	515
Toplam		539



Şekil 60. Ankete katılan gemiadamlarının bir sendikaya üye olup olmadıkları

Anket sonuçlarına göre ankete katılan gemiadamlarının neredeyse tümüne yakını sendikasız çalışıyorlar. Mevcut sendikaların üye sayıları azalmış, az sayıda kalan kamu işletmelerine, belediyelere ait gemilerde ve az sayıdaki özel sektör şirketine ait gemilerde örgütlenmeye devam etmektedirler. Mevcut sendikalar hakkında bilinen bir diğer gerçek ise iş kollarında örgütlenme kısıtlamalarıdır. Örneğin zabitlerin ayrı sendikaları yoktur. Gemi kaptanları işveren temsilcisi olduklarından sendika kapsamı dışındadırlar. Başmühendisler ise kaptanlarla paralel değerlendirilmeleri nedeniyle kapsam dışındırlar. Eskiden devlet sektöründe istihdam edilen gemiadamları buralarda sendikalara üye olarak çalıştıkları halde, özelleştirmeler ve sendikaların özel sektörde örgütlen(e)memesi gibi nedenlerle sendikalaşma oranında büyük düşüş olmuştur. Bu genel durum anketimize de yansımıştır. Ortaya çıkan sonuç başka faktörlerle ilişkilendirilmesine gerek duyulmayacak kadar tek yönde toplanmıştır. Sonuç Türk Denizciliğinde sendikasız bir dönemi işaret etmektedir.

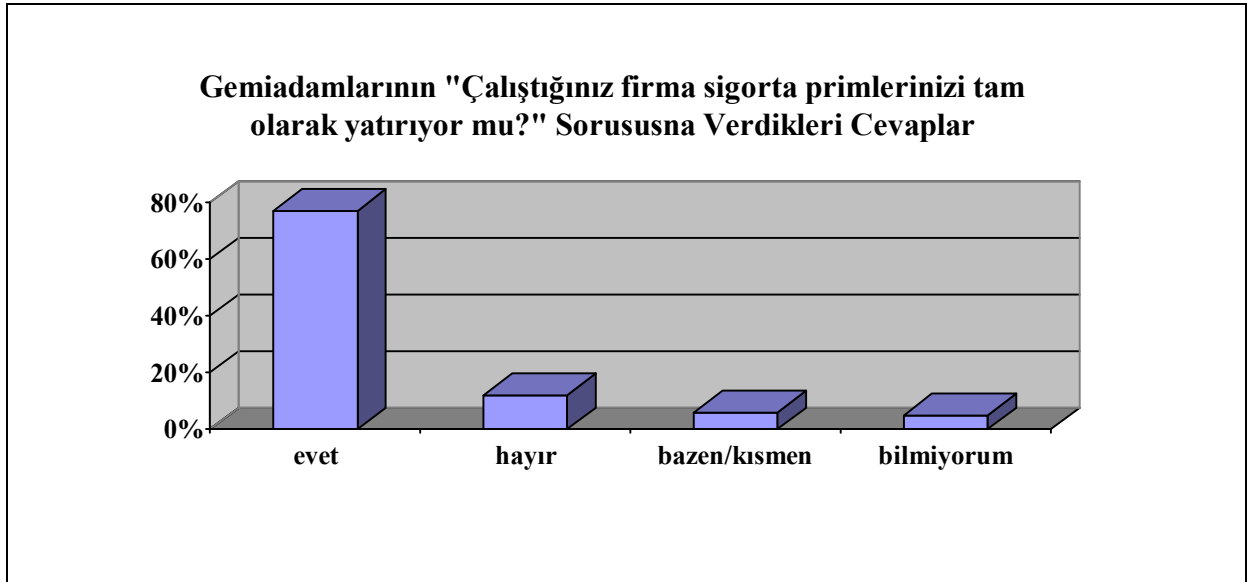
7.8.2.3. Gemiadamlarının sigorta primleri

Tablo 63. Ankete katılan gemiadamlarının sigorta primlerinin yatırılıp yatırılmadığı

Çalıştığınız firma sigorta primlerinizi tam olarak yatırıyor mu?		Gemiadamı sayısı
Kod	Açıklama	Genel
1	Evet	391
2	Hayır	60
3	Bazen / kısmen	32
4	Bilmiyorum	28
Toplam		511

Ankete katılanların bu soruya ilişkin yazdığı açıklayıcı notlar: (özetlenmiş ve birleştirilmiş):

- Yabancı bayraklı gemilerde çalıştığımızda yatırılmıyor.



Şekil 61. Ankete katılan gemiadamlarının sigorta primlerinin yatırılıp yatırılmadığı

Anket sonuçlarına göre gemiadamlarının sigorta primlerinin yatırılıp yatırılmadığına ilişkin soruya büyük çoğunlukla olumlu yanıt verildiği görülüyor. Ankete katılan bazı Türk gemi adamlarının yabancı bayraklı gemilerde çalışmaları nedeniyle sigorta primlerinin yatırılmadığı düşünüldüğünde az sayıda "hayır" cevabının bir ölçüde bu nedenle olduğu anlaşılıyor. Fakat "bazen/kısmen" veya "bilmiyorum" cevaplarından bazı gemiadamlarının az sayıda da olsa kurumlaşmamış ve kayıt dışı adam çalıştıran işverenlere ait gemilerde çalıştıkları anlaşılıyor.

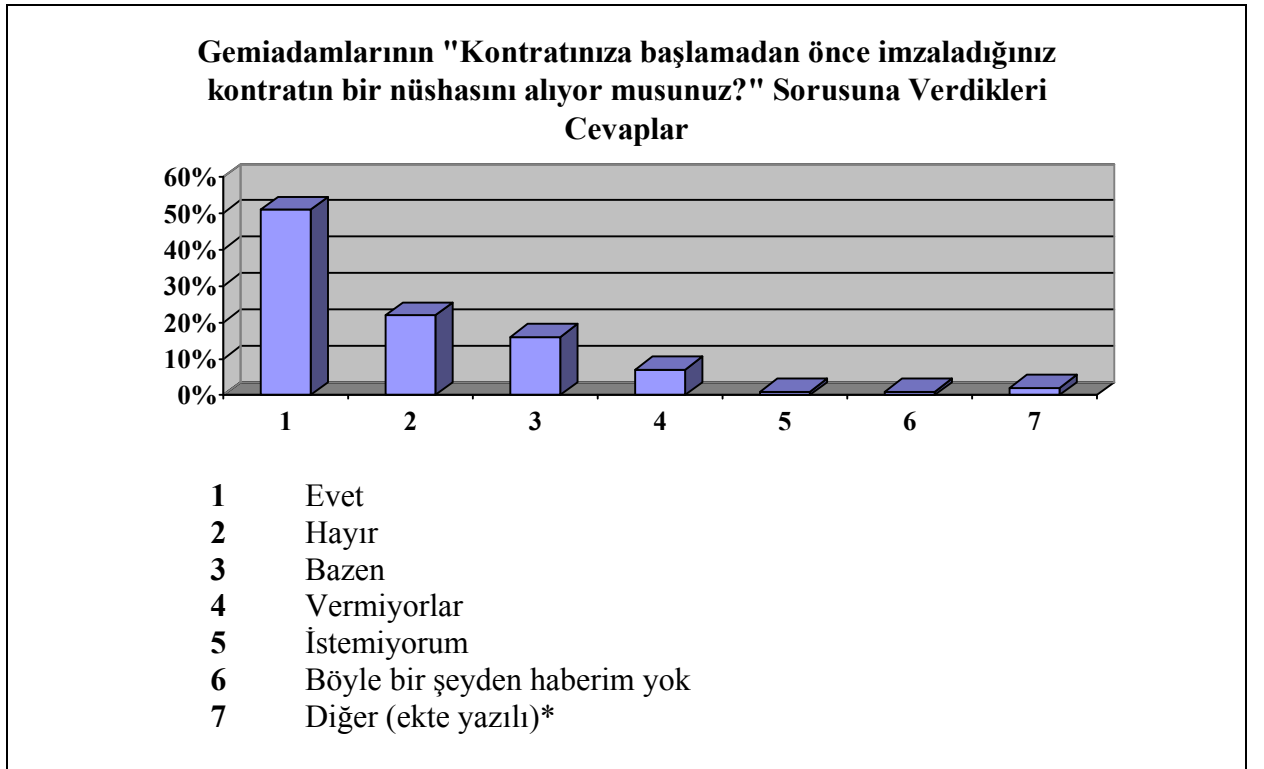
7.8.2.4. Gemiadamlarının iş akitleri

Tablo 64. Ankete katılan gemiadamlarının iş akitlerinin bir nüshasını alıp alamadıkları

Kontratınıza başlamadan önce imzaladığınız kontratın bir nüshasını alıyor musunuz?		Gemiadamı sayısı
Kod	Cevap	Genel
1	Evet	269
2	Hayır	117
3	Bazen	83
4	Vermiyorlar	38
5	İstemiyorum	6
6	Böyle bir şeyden haberim yok	6
7	Diğer (ekte yazılı)*	13
Toplam		532

*Diğer için yazılanlar (özetlenmiş ve birleştirilmiş):

- Bir önceki şirkette alıyordum, fakat yeni şirkette yok.
- Hep aynı şirkette çalıştığım için şartları biliyorum, bu nedenle almadım.



Şekil 62. Ankete katılan gemiadamlarının iş akitlerinin bir nüshasını alıp alamadıkları

Ankete katılanların yaklaşık yarısı iş akitlerinin bir nüshasını al(a)mıyorlar. Gemiadamlarının herhangi bir durumda haklarını savunmaları için buna ihtiyacı olabilir.

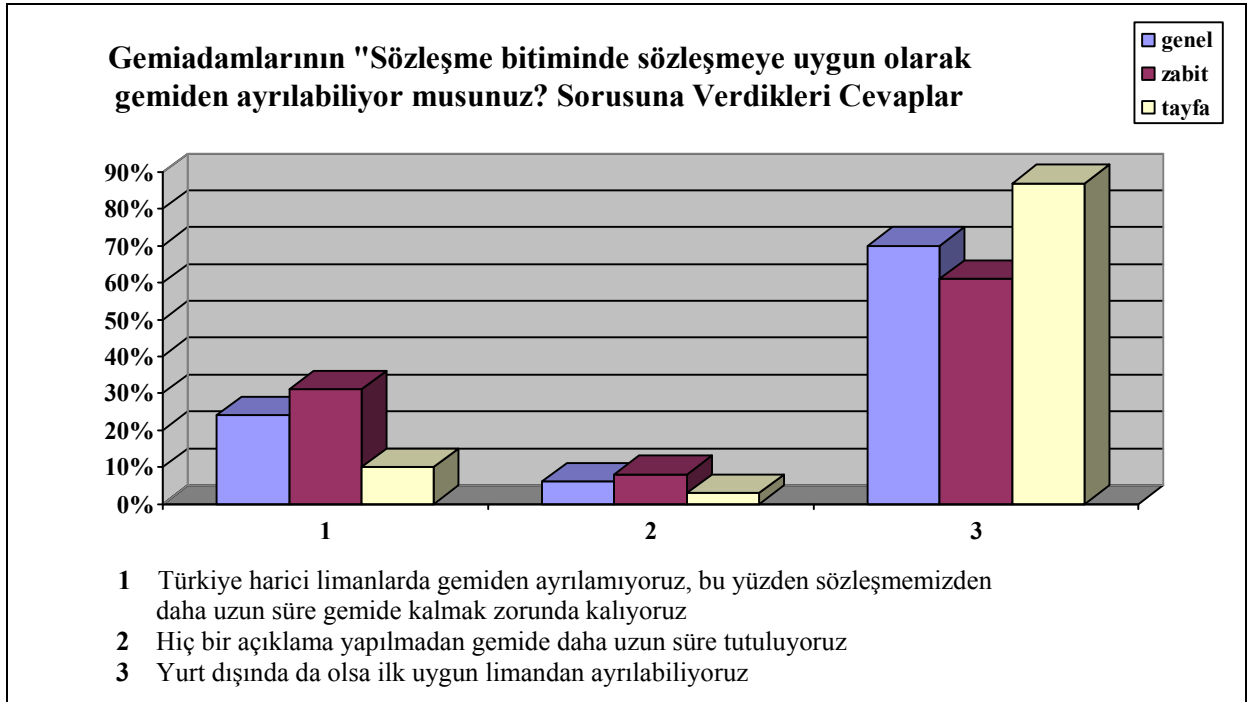
7.8.2.5. Gemiadamlarının sözleşme sürelerinin sona ermesi

Tablo 65. Ankete katılan gemiadamlarının sözleşmeleri sonu gemiden ayrılıp ayrılmadıkları

Sözleşme bitiminde sözleşmeye uygun olarak gemiden ayrılabilir musunuz?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Türkiye harici limanlarda gemiden ayrılamıyoruz, bu yüzden sözleşmemizden daha uzun süre gemide kalmak zorunda kalıyoruz	118	100	15
2	Hiç bir açıklama yapılmadan gemide daha uzun süre tutuluyoruz	30	26	4
3	Yurt dışında da olsa ilk uygun limandan ayrılabiliriz	340	201	129
Toplam		488	327	148

Ankete katılanların bu soruya ilişkin yazdığı açıklayıcı notlar: (özetlenmiş ve birleştirilmiş):

- Genelde Türk limanlarında ayrılıyor, fakat Türk limanlarına sık gelindiği için veya Türk limanına gelmek için gereken zamanın fazla uzun olmaması nedeniyle çok büyük sorun olmuyor. İdare ediyoruz.
- Ayrılabiliriz, fakat kabul edilebilir doğal aksaklıklardan dolayı aksama yaşanabiliyor



Şekil 63. Ankete katılan gemiadamlarının sözleşmeleri sonu gemiden ayrılıp ayrılmadıkları

Ankete katılan gemiadamlarının çoğunluğunun sözleşme sonu gemiden ayrılmalarında bir sorun yok. Az sayıda gemiadamı eve dönüş düzenlemelerinde sorun yaşıyor.

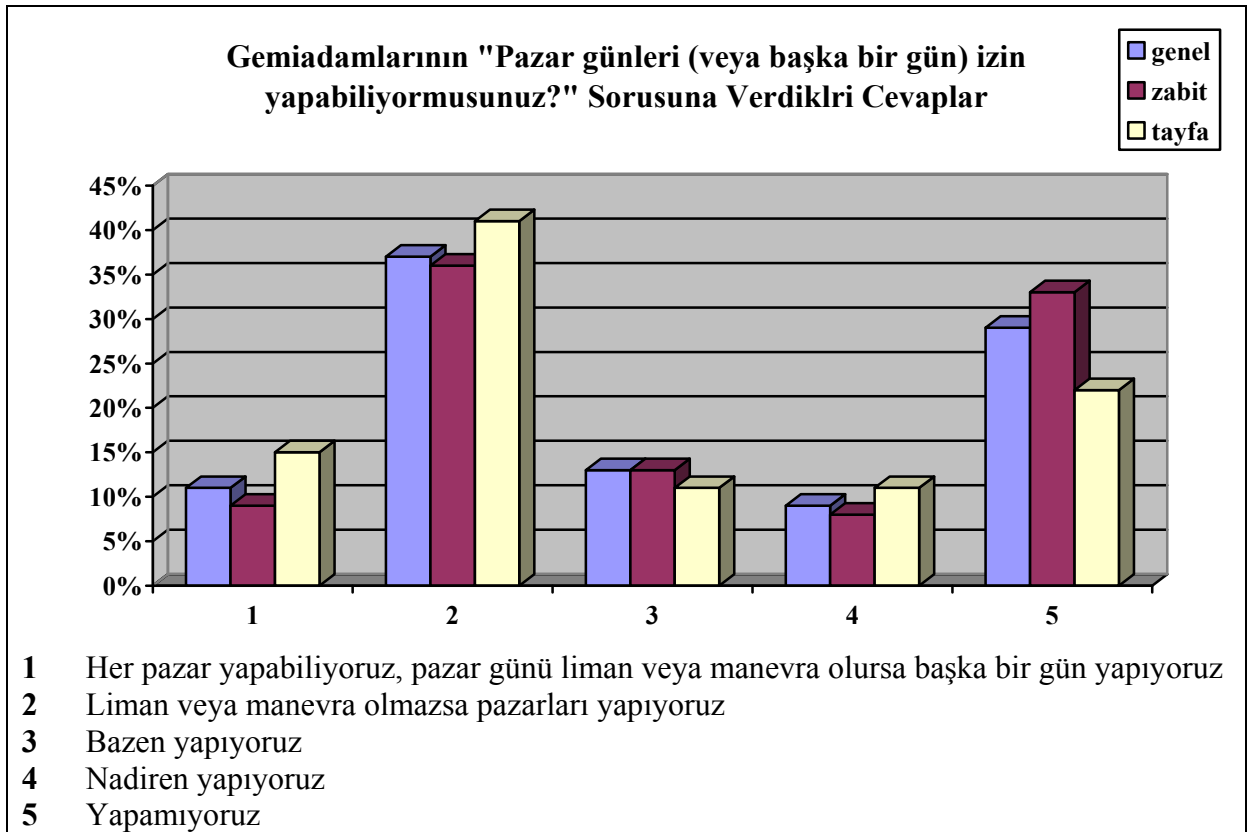
7.8.2.6. Gemiadamlarının izin ve dinlenme günleri

Tablo 66. Ankete katılan gemiadamlarının gemide hafta tatili yapıp yapamadıkları

Pazar günleri (veya başka bir gün) izin yapabiliyor musunuz?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Her pazar yapabiliyoruz, pazar günü liman veya manevra olursa başka bir gün yapıyoruz	57	29	24
2	Limana veya manevra olmazsa pazarları yapıyoruz	186	117	64
3	Bazen yapıyoruz	67	43	18
4	Nadiren yapıyoruz	44	27	17
5	Yapamıyoruz	144	107	34
Toplam		498	323	157

Ankete katılanların bu soruya ilişkin yazdığı açıklayıcı notlar: (özetlenmiş ve birleştirilmiş):

- Gemi çalışma saatleri vardiyalı olduğu için sadece meydancı personel Pazar istirahati yapabiliyor. Vardiya tutanlar (zabitlerin hepsine yakını) böyle bir şeyden faydalanamıyor.
- Limanda Pazar günü izni var, acil iş olmadıkça



Şekil 64. Ankete katılan gemiadamlarının gemide hafta tatili yapıp yapamadıkları

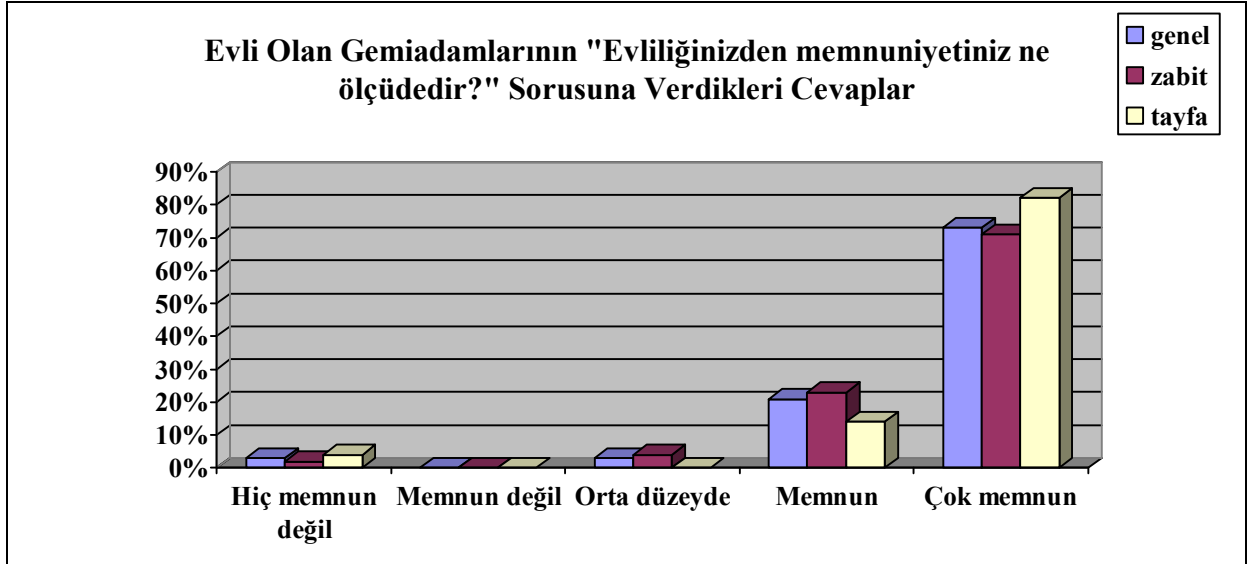
Gemilerde hafta sonu da işler devam ediyor. Yine de gemilerde (1, 2, 3, 4) guruplarında görüldüğü gibi hafta sonu tatili için bazı düzenlemeler var.

7.9. Gemiadamlarının Yaşam Tarzları

7.9.1. Gemiadamlarının evlilikleri

Tablo 67. Ankete katılan evli gemiadamlarının evliliklerinden memnuniyet düzeyleri

(Evliler İçin) Evliliğinizden memnuniyetiniz ne ölçüdedir?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Hiç memnun değil	6	2	4
2	Memnun değil	0	0	0
3	Orta düzeyde	7	5	0
4	Memnun	49	30	13
5	Çok memnun	170	92	75
Toplam		232	129	92



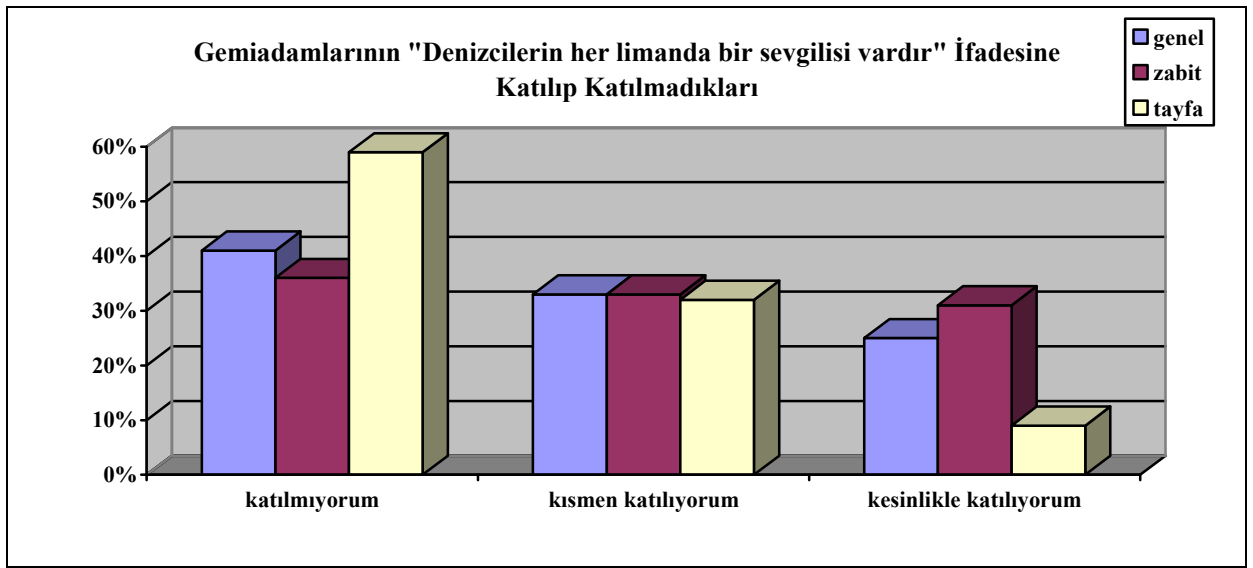
Şekil 65. Ankete katılan evli gemiadamlarının evliliklerinden memnuniyet düzeyleri

Ankete katılan evli gemiadamlarının büyük çoğunluğu evliliklerinden çok memnundur. Evlilikten memnuniyet sorusuna verilen cevaplarla, cevap verenlerin değişik vasıflarının arasındaki olası ilişkilerin saptanması için Pearson testi yapıldı. Yapılan test sonucu bulunan Pearson korelasyon katsayısı (r) değerleri genellikle çok küçük sifra yakın değerler oldu. Örneğin eğitim düzeyiyle evlilikten memnuniyet arasında bulunan Pearson korelasyon katsayısı (r = 0.06) bulundu. Bu sonuçlar arada ilişki olmadığını veya çok zayıf kısmi ilişkinin olduğunu gösterir. Evlilik meslek yaşantısı ve iş ortamının haricinde başka birçok unsurdan etkilenebilir.

7.9.2. Gemiadamlarının limanlardaki gönül bağları

Tablo 68. Ankete katılan gemiadamlarının “denizcilerin her limanda bir sevgilisi vardır” ifadesine katılıp katılmadıkları

Denizcilerin her limanda bir sevgilisi vardır (yukarıdaki ifade ile ilgili olarak size uygun olanı işaretleyiniz.)		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
0	Katılmıyorum	218	128	90
1	Kısmen katılıyorum	177	117	48
2	Kesinlikle katılıyorum	134	112	14
Toplam		529	357	152



Şekil 66. Ankete katılan gemiadamlarının “denizcilerin her limanda bir sevgilisi vardır” ifadesine katılıp katılmadıkları

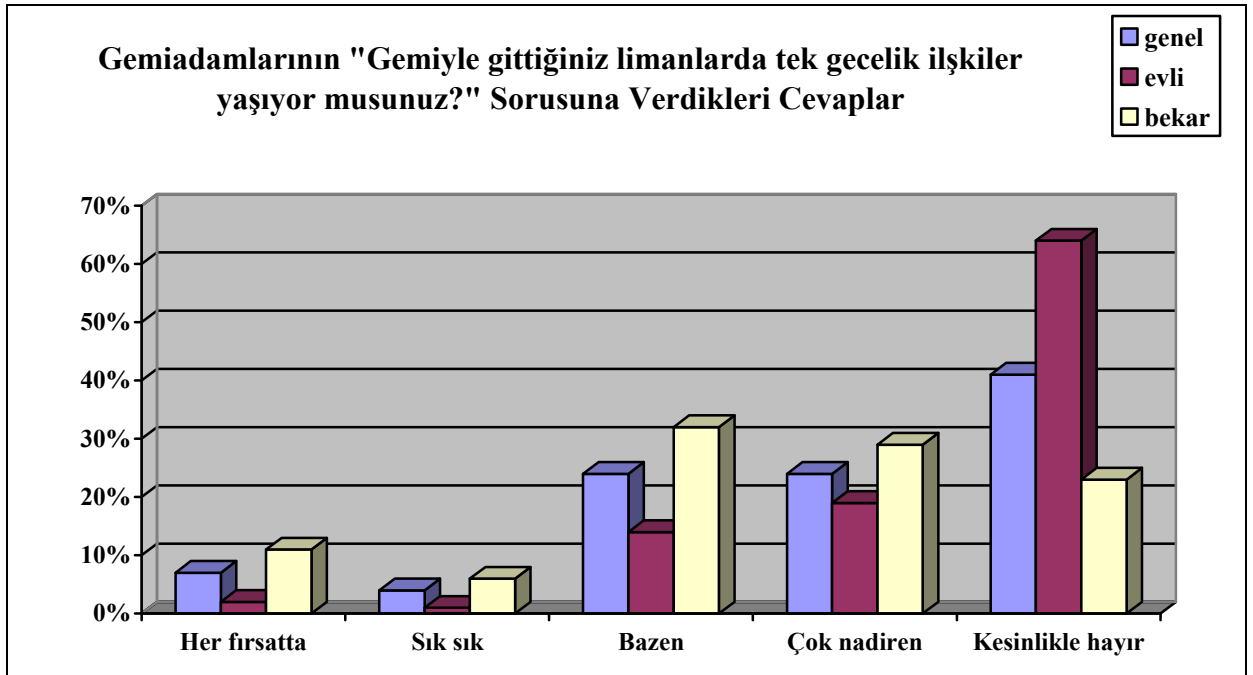
Ankete katılan evli gemiadamlarının çoğunluğu “denizcilerin her limanda bir sevgilisi vardır” ifadesine katılmıyorlar. Bu soruya verilen cevaplarla, cevap verenlerin değişik vasıflarının arasındaki olası ilişkilerin saptanması için Pearson testleri yapıldı. Eğitim düzeyiyle “denizcilerin her limanda bir sevgilisi vardır” ifadesine katılım arasında Pearson korelasyon katsayısı ($r = 0.22$) ile gösterilen kısmi pozitif bir ilişki; yeterlik düzeyiyle “denizcilerin her limanda bir sevgilisi vardır” ifadesine katılım arasında ise Pearson korelasyon katsayısı ($r = 0.25$) ile gösterilen kısmi pozitif bir ilişki bulundu.

7.9.3. Gemiadamlarının limanlardaki özel ilişkileri

Tablo 69. Ankete katılan gemiadamlarının limanlarda gecelik ilişkiler yaşayıp yaşamadıkları

Gemiyle gittiğiniz limanlarda tek gecelik ilişkiler yaşıyor musunuz?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Evli	Bekâr
1	Her fırsatta	34	4	30
2	Sık sık	18	2	16
3	Bazen	122	31	91
4	Çok nadiren	125	44	81
5	Kesinlikle hayır	212	147	65
Toplam		511	228	*283

*Toplam bekâr sayısına boşanmış, nişanlı vs. gibi tüm evli olmayanlar dâhildir.



Şekil 67. Ankete katılan gemiadamlarının limanlarda gecelik ilişkiler yaşayıp yaşamadıkları

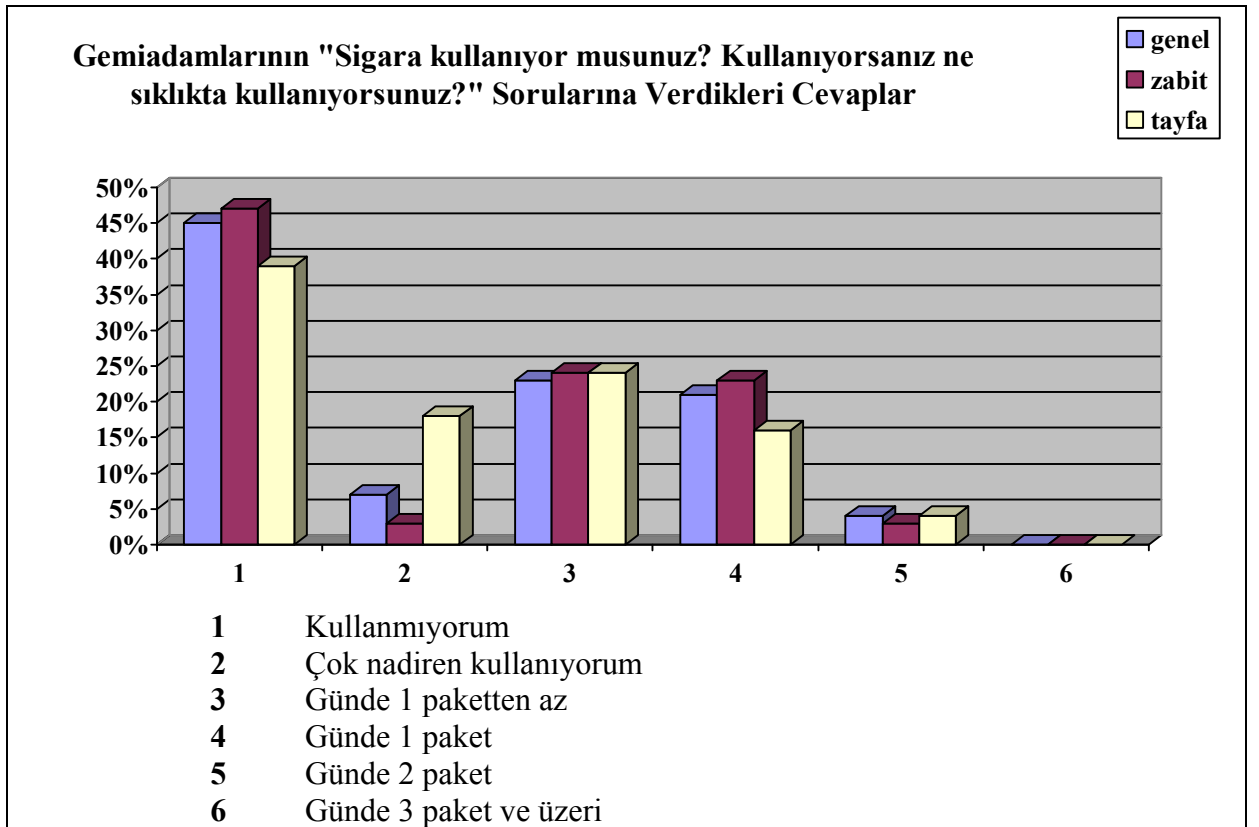
Anket sonuçlarına göre genellikle çapkın bilinen gemiadamlarının aslında limanlarda tek gecelik ilişkilere çok sıcak bakmadığı anlaşılıyor. Evli gemiadamlarının çoğunluğu eşlerine sadık. Bekârlar ise “bazen” ve “çok nadiren” liman maceralarını yaşadıklarını söylüyorlar. Pearson testiyle birçok faktör arasında belirgin bir ilişki bulunamamıştır. Bekâr denizcilerin eğitim seviyeleriyle limanlarda tek gecelik ilişkiler yaşamaları arasında kısmi pozitif bir ilişkiyi gösteren Pearson korelasyon katsayısı ($r = 0.17$) bulunmuştur.

7.9.4. Gemiadamlarının yaşam tarzı ve alışkanlıkları

7.9.4.1. Gemiadamlarının sigara alışkanlıkları

Tablo 70. Ankete katılan gemiadamlarının sigara kullanıp kullanmadıkları

Sigara kullanıyor musunuz? Kullanıyorsanız ne sıklıkta kullanıyorsunuz?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Kullanmıyorum	239	168	59
2	Çok nadiren kullanıyorum	39	11	28
3	Günde 1 paketten az	121	85	36
4	Günde 1 paket	110	81	24
5	Günde 2 paket	21	12	6
6	Günde 3 paket ve üzeri	0	0	0
Toplam		530	357	153



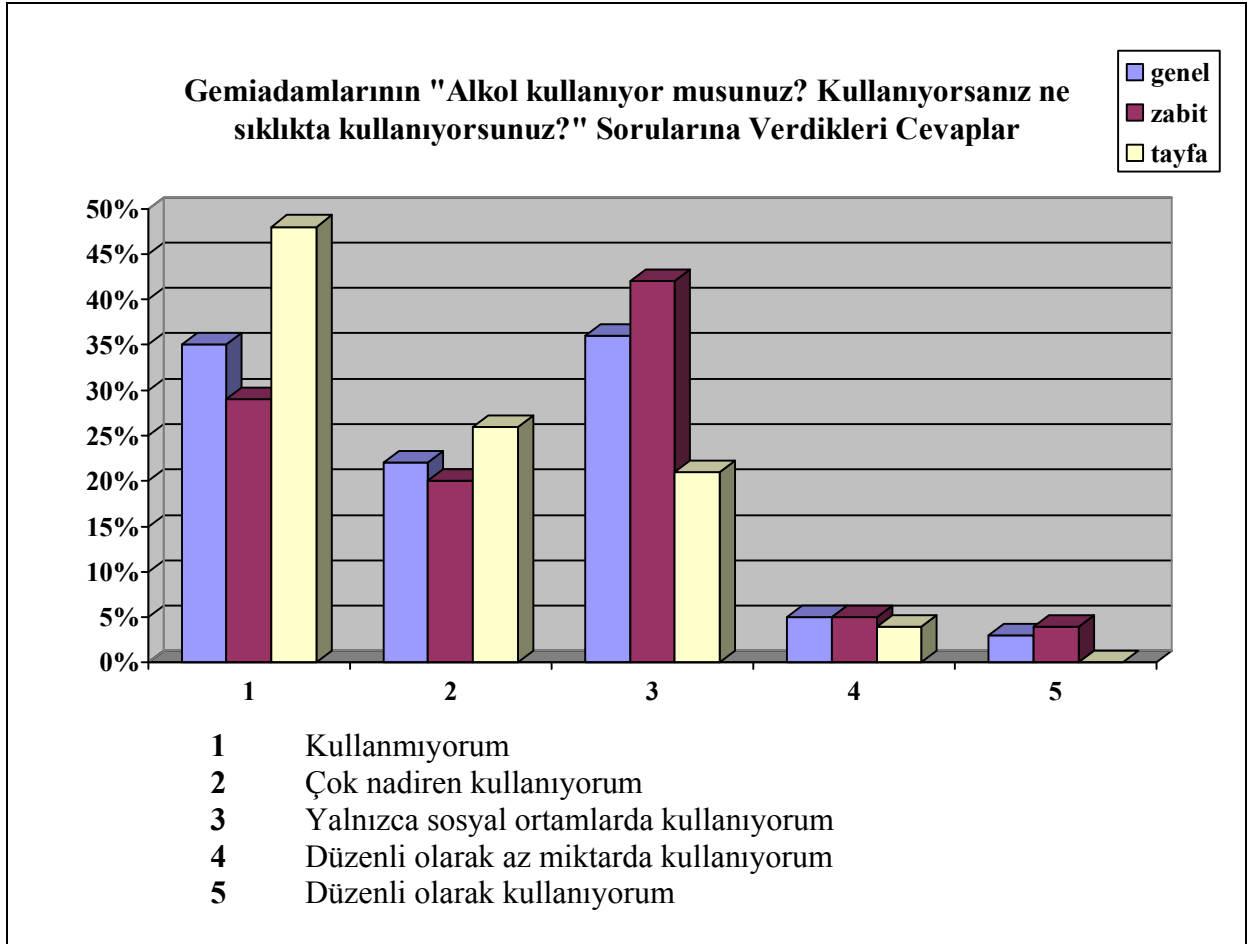
Şekil 68. Ankete katılan gemiadamlarının sigara kullanıp kullanmadıkları

Sigara içimiyle gemiadamlarının eğitim, yeterlik gibi özellikleri arasında Pearson testiyle belirgin bir ilişki saptanamamıştır.

7.9.4.2. Gemiadamlarının alkol alışkanlıkları

Tablo 71. Ankete katılan gemiadamlarının alkol kullanıp kullanmadıkları

Alkol kullanıyor musunuz? Kullanıyorsanız ne sıklıkta kullanıyorsunuz?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Kullanmıyorum	186	102	79
2	Çok nadiren kullanıyorum	117	70	43
3	Yalnızca sosyal ortamlarda kullanıyorum	193	150	35
4	Düzenli olarak az miktarda kullanıyorum	27	18	6
5	Düzenli olarak kullanıyorum	15	15	0
Toplam		538	355	163



Şekil 69. Ankete katılan gemiadamlarının alkol kullanıp kullanmadıkları

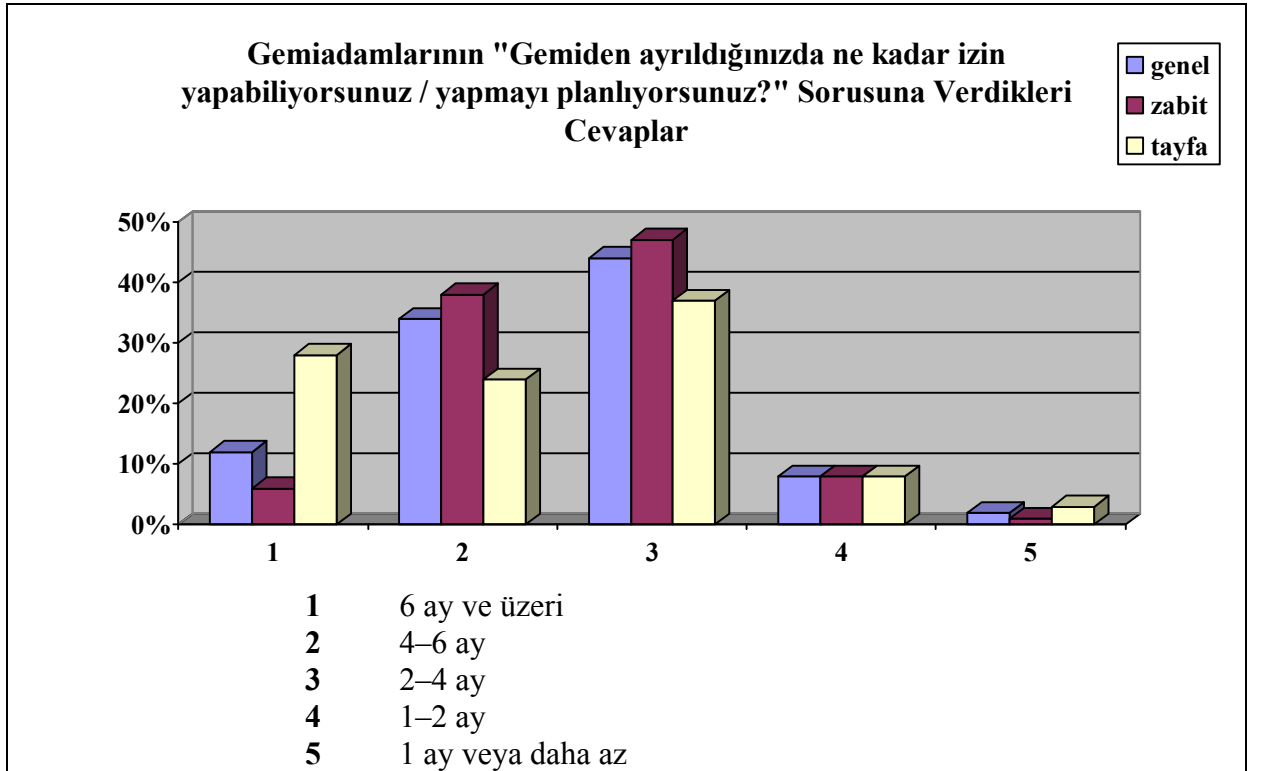
Alkol kullanımıyla gemiadamlarının eğitim ve yeterlik düzeyleri arasında ($r = 0.23$) Pearson korelasyon katsayısı ile aynı kısmi pozitif ilişki saptanmıştır.

7.10. Gemiadamlarının Karada Sosyal Yaşama Uyumları

7.10.1. İzin süresi

Tablo 72. Ankete katılan gemiadamlarının iki kontrat arası karada kalış süreleri

Gemiden ayrıldığınızda ne kadar izin yapabiliyorsunuz / yapmayı planlıyorsunuz?		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	6 ay ve üzeri	63	20	43
2	4-6 ay	173	127	38
3	2-4 ay	227	160	58
4	1-2 ay	39	26	13
5	1 ay veya daha az	9	5	4
Toplam		511	338	156



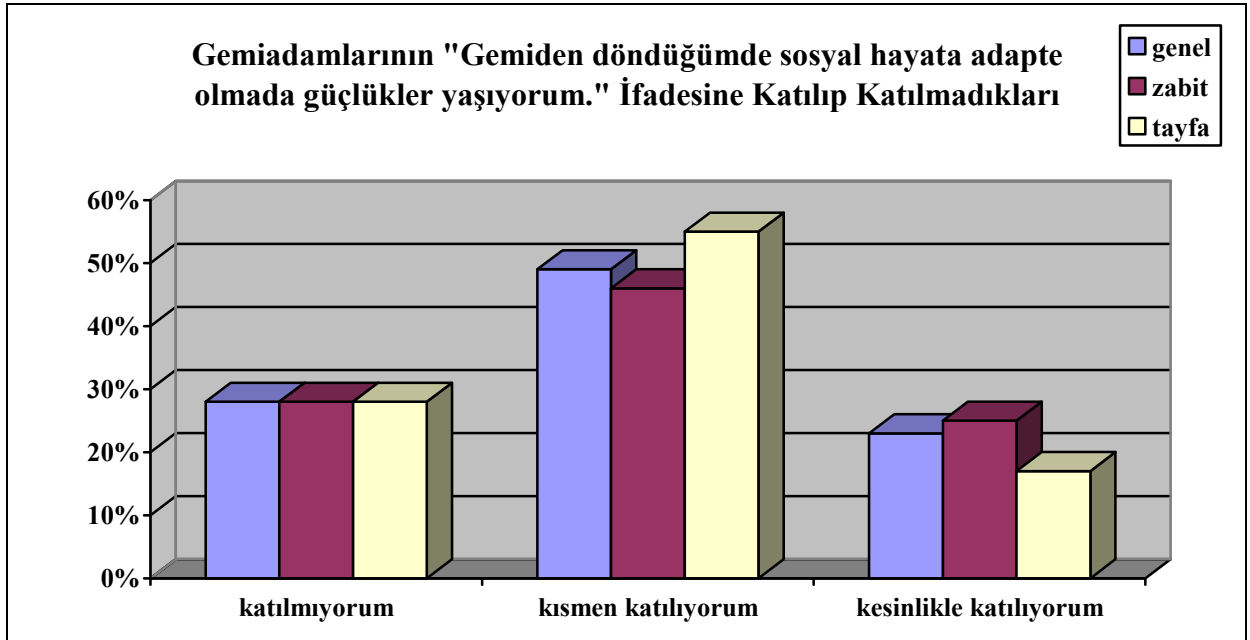
Şekil 70. Ankete katılan gemiadamlarının iki kontrat arası karada kalış süreleri

İzin süresi için gemiadamlarının tercihleri bir çan eğrisi oluşturacak şekilde orta bölümdeki 2 – 4 aylık izin süresi en çok tercih edilen süre. Tayfa sınıfı biraz daha uzun kalmak eğiliminde görülüyor. Tayfa kontrat sürelerinin daha uzun olduğu dikkate alınırsa farklılığın, tercihlere bu sürenin yansımaları olduğu düşünülebilir.

7.10.2. Gemiadamlarının karadaki yaşantıya adaptasyonları

Tablo 73. Ankete katılan gemiadamlarının gemiden döndüklerinde sosyal hayata adaptasyonlarında güçlük yaşayıp yaşamadıkları

Gemiden döndüğümde sosyal hayata adapte olmakta güçlükler yaşıyorum (yukarıdaki ifade ile ilgili olarak size uygun olanı işaretleyiniz.)		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
0	Katılmıyorum	145	99	43
1	Kısmen katılıyorum	256	163	83
2	Kesinlikle katılıyorum	122	89	26
Toplam		523	351	152



Şekil 71. Ankete katılan gemiadamlarının gemiden döndüklerinde sosyal hayata adaptasyonlarında güçlük yaşayıp yaşamadıkları

Gemiden dönüşlerinde gemiadamlarının adaptasyon sorunları yaşayıp yaşamadıklarına dair cevapları bir çan eğrisi oluşturacak şekilde dağılım göstermiş. "Kısmen katılıyorum" en çok tercih edilirken diğer olumlu ve olumsuz seçenekler daha az tercih edilmiş. Gemiadamlarının farklı özelliklerini gemiden döndüklerinde sosyal hayata adapte olmakta güçlük yaşayıp yaşamadıklarına dair verdikleri cevaplarıyla ilişkilendirdiğimizde bariz ilişkiler saptanamamıştır. Örneğin eğitim seviyesi ile test edildiğinde, Pearson korelasyon katsayısı ($r = 0.05$) bulunmuştur. Sıfıra yakın bu değer bariz bir ilişkinin olmadığını gösterir.

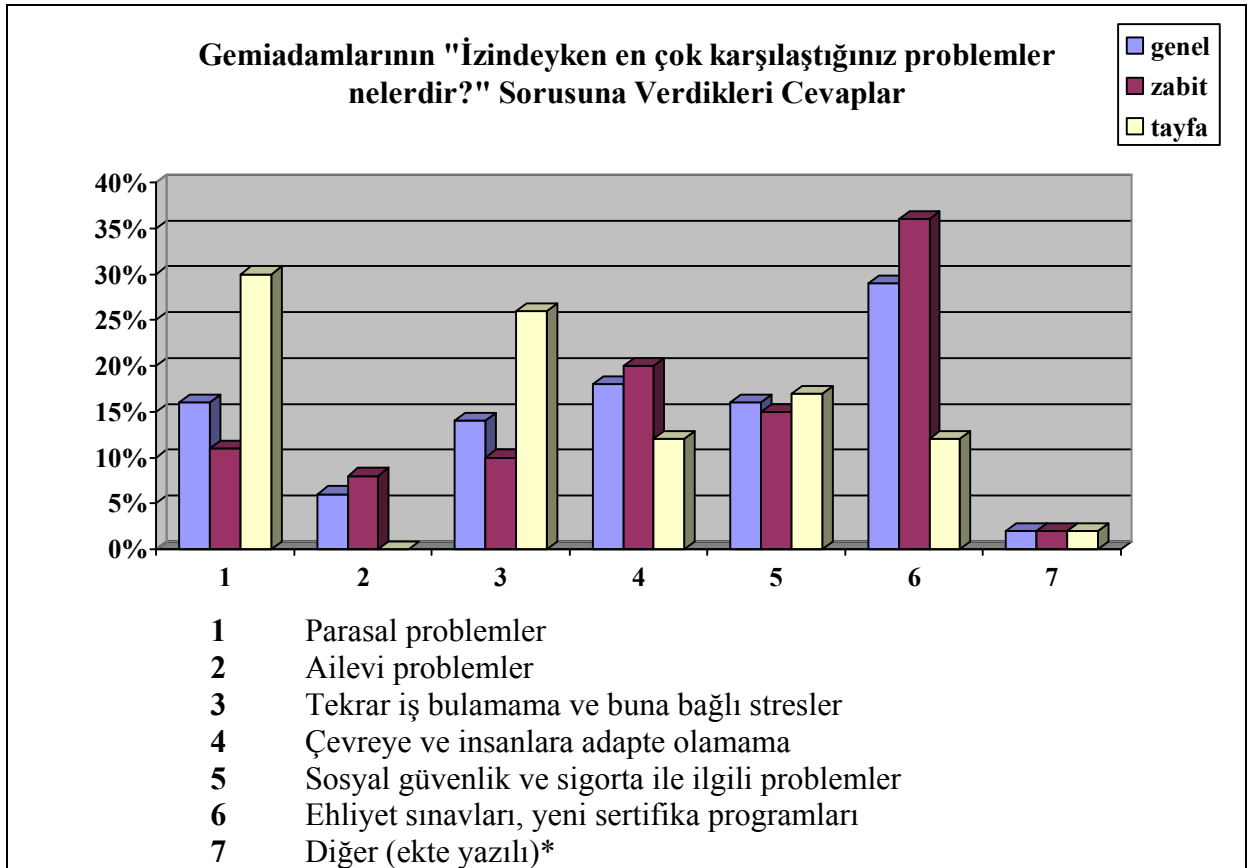
7.10.3. Gemiadamlarının izinde karşılaştıkları problemler

Tablo 74. Ankete katılan gemiadamlarının izinde karşılaştıkları problemler

İzindeyken en çok karşılaştığımız problemler nelerdir? (birden fazla işaretleyebilirsiniz)		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
1	Parasal problemler	162	80	77
2	Ailevi problemler	57	57	0
3	Tekrar iş bulamama ve buna bağlı stresler	144	71	68
4	Çevreye ve insanlara adapte olamama	182	143	31
5	Sosyal güvenlik ve sigorta ile ilgili problemler	160	107	45
6	Ehliyet sınavları, yeni sertifika programları	300	261	31
7	Diğer (ekte yazılı)*	20	14	6
Toplam		1025	733	258

*Diğer için yazılanlar (özetlenmiş ve birleştirilmiş):

- İzindeyken evinden yatılı okula gönderilmiş öğrenci gibi hissediyorum.
- Hiç problem yaşamıyorum.

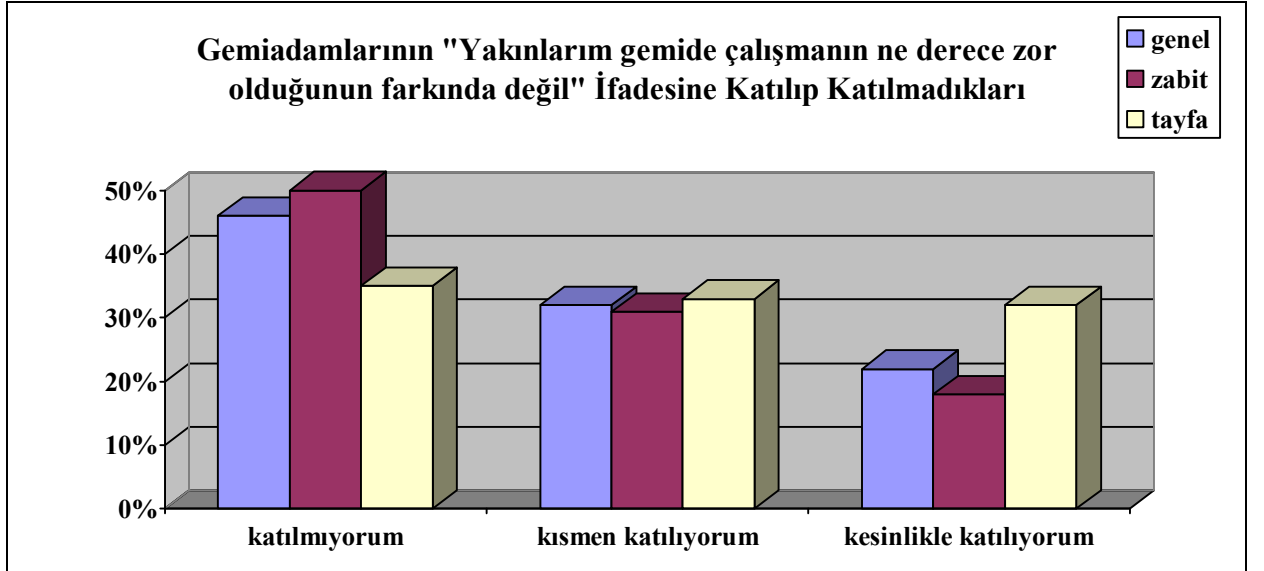


Şekil 72. Ankete katılan gemiadamlarının izinde karşılaştıkları problemler

7.10.4. Gemiadamlarının sorunlarının yakınlarınca bilinip bilinmediği

Tablo 75. Ankete katılan gemiadamlarının “yakınlarım gemide çalışmanın ne derece zor olduğunun farkında değil” ifadesine katılıp katılmadıkları

Yakınlarım gemide çalışmanın ne derece zor olduğunun farkında değil (yukarıdaki ifade ile ilgili olarak size uygun olanı işaretleyiniz.)		Gemiadamı sayısı		
Kod	Cevap	Genel	Zabit	Tayfa
0	Katılmıyorum	241	180	53
1	Kısmen katılıyorum	170	112	50
2	Kesinlikle katılıyorum	116	65	49
Toplam		527	357	152



Şekil 73. Ankete katılan gemiadamlarının “yakınlarım gemide çalışmanın ne derece zor olduğunun farkında değil” ifadesine katılıp katılmadıkları

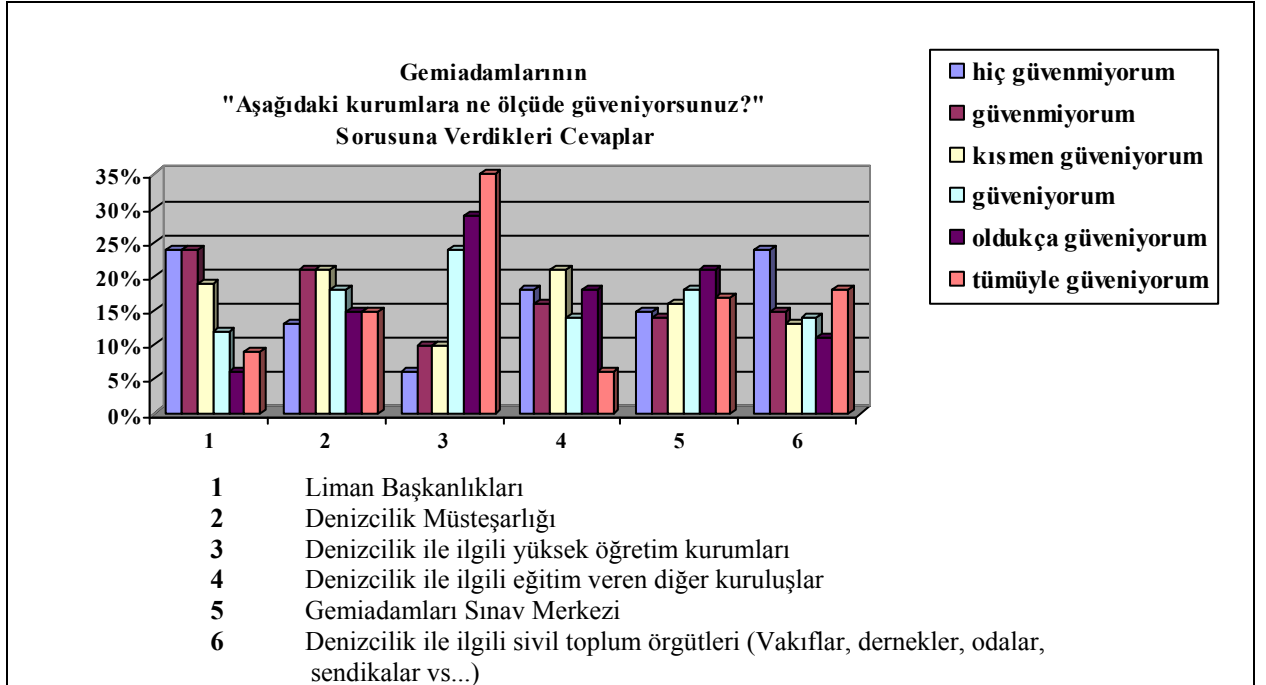
Ankete katılan gemiadamlarının yarısına yakını “yakınlarım gemide çalışmanın ne derece zor olduğunun farkında değil” ifadesine katılmazlarken, geriye kalan yarısından az fazlası ise kısmen veya kesinlikle katıldıklarını ifade ediyorlar. Bu konu gemiadamlarının yakınlarıyla olan ilişkilerine, kendi duygusal yapılarına ve algılamalarına, yakınlarını işleri hakkında bilgilendirme alışkanlıklarına ve bunun hangi düzeyde olduğuna bağlı olduğu için, anket içi bilgilerle test edildiğinde Pearson korelasyon katsayısı (r) sıfıra yakın değerlerde çıkmış, bariz bir ilişki tespit edilememiştir.

7.10.5. Gemiadamlarının kurumlara duydukları güven düzeyleri

Tablo 76. Ankete katılan gemiadamlarının kurumlara duydukları güven düzeyleri

Aşağıdaki kurumlara ne ölçüde güveniyorsunuz? (5'ten 0'a kadar not veriniz) (En güvenilene 5)		Etki derecesine* göre sıralama yapan gemiadamı sayısı					
Kod	Cevap	0	1	2	3	4	5
1	Liman Başkanlıkları	159	90	87	61	19	18
2	Denizcilik Müsteşarlığı	83	80	98	93	50	29
3	Denizcilik ile ilgili yüksek öğretim kurumları	43	40	49	121	100	69
4	Denizcilik ile ilgili eğitim veren diğer kuruluşlar	121	62	97	74	61	11
5	Gemiadamları Sınav Merkezi	98	54	74	94	73	34
6	Denizcilik ile ilgili sivil toplum örgütleri (Vakıflar, dernekler, odalar, sendikalar vs...)	160	56	63	71	37	36
Toplam		664	382	468	514	340	197

Açıklama:
0: hiç güvenmiyorum
1: güvenmiyorum
2: kısmen güveniyorum
3: güveniyorum
4: oldukça güveniyorum
5: tümüyle güveniyorum



Şekil 74. Ankete katılan gemiadamlarının kurumlara duydukları güven düzeyleri

VIII. TARTIŞMA ve SONUÇ

8.1. Mevcut Durumun Eleştirisi

Mevcut modeli iyi yorumlamak için öncelikle anket sonucu bulgulardan hareketle mevcut gemiadamlarını tanımaya onların sorunlarını ve beklentilerini anlamaya çalışmalıyız. Bu çalışmaya materyal oluşturması amacıyla hazırlanıp düzenlenen anket çalışması her biri gemilerde, aylarca uzak denizlerde çalışan gemiadamına farklı yöntemlerle ulaşılarak gerçekleştirildi. Türk Gemiadamları Anketi (2008), bu konuda daha önce yapılan benzer çalışmaların teknik ve tecrübesinden de yararlanarak, ulaşılabilirliği temin etmek amacıyla zamana yayılarak, 2005–2008 yılları arasında 544 gemiadamı ile yapılmıştır. Değerlendirmede çeşitli istatistik teknikleri kullanılmıştır. Doğru ve uygun ilgileşimin (korelasyon) tespiti için verilen cevaplardan elde edilen bilgiler kullanılmıştır. Cevapların oluşturduğu sayısal diziler Pearson testiyle değerlendirilmiştir. Ankette örneklem sayısı uygun olduğu için, farklı dağılımlar arasında korelasyon hesabı için bu test yöntemi tercih edilmiştir. Pearson korelasyon katsayısı r 'nin $+1$ 'e yaklaşması pozitif bir ilişkiyi, -1 'e yaklaşması negatif ilişkiyi, $-1 < r < 0$ veya $0 < r < 1$ durumları ise kısmi bir ilişkiyi gösterir.

Anketle ulaşılan kimlik bilgilerinden istatistik önem arz eden üç konu başlığı ele alınmıştır. Gemiadamlarının 2008 yılı itibariyle yaşları, medeni durumları ve askerlik hizmetlerini yapıp yapmadıkları kişisel bilgiler bölümünde belirtilmiş ve daha sonraki bölümlerdeki ilgileşim unsuru olarak kullanılmıştır. Sağlık ve bedensel yeterlik yönünden gerekli koşulları sağlayan gemiadamları yaş sınırı olmadan çalışabilmektedirler. Ankete katılanların en yaşlısı 75, en genci 23, ortalama yaş ise 35 bulunmuştur. Tayfa sınıfında zabıtlere oranla evlilik oranının daha yüksek olduğunu ve evlenme yaşının daha düşük olduğunu anlıyoruz. Zabıtlar için mesleklerinde biraz daha yükseldikten sonra evlenmek eğiliminin olduğu, tayfa sınıfında ise erken yaşlarda hatta birçoğunda mesleğe başlamadan önce evliliğin söz konusu olduğu anlaşılıyor. Tek bir faktöre bağlı olmayan evlilik kararı ile ilgili en yüksek korelasyon katsayısı, Pearson testi sonucu bulunan, zabıtlerin yaş ve evlilik durumları arasında ($r = 0.42$) değeriyle, aradaki kısmi pozitif ilişkiyi göstermektedir. Ankete katılan gemiadamlarının büyük çoğunluğunun askerlik görevlerini yapmış oldukları

anlaşıyor. Tayfanın nerdeyse tamamına yakını, zabıtlerin ise yaklaşık yüzde altmış askerlik yapmışlar.

Ankete katılan gemiadamlarının eğitim-öğretim durum ve düzeylerinin araştırıldığı sorulardan birçok önemli veri elde edilmiştir. Zabıtlerin büyük çoğunluğu lisans düzeyinde, tayfanın büyük çoğunluğu ise ilköğretim düzeyinde eğitim görmüşlerdir. Genel grupta eğitim düzeyleri ile yeterlik düzeyleri arasındaki Pearson korelasyon katsayısı ($r = 0.84$) bulunarak, arada pozitif kuvvetli bir kısmi ilişki saptanmıştır. Zabıtlarla tayfa arasında genel bir eğitim düzeyi farklılığı olmasına rağmen, eğitim düzeyi düşük gemiadamlarının da yükselme olanakları vardır. Zabıtlerin bazılarının ilköğretim mezunu oldukları halde zabıtlığe yükseldiğini anlıyoruz. Zabıtlerin çoğunluğunun mesleğe yönelik okullardan mezun olmalarına karşın, tayfa sınıfı gemiadamlarının gördükleri bazı kısa kurslar haricinde mesleki eğitimlerini gemide aldıkları biliniyor. Kendi ifadelerine göre zabıtlerin çoğunlukla iyi, tayfanın ise çoğunlukla orta düzeyde yabancı dil bildiğini anlaşıyor. Yabancı dil bilgisi, yeterlik seviyeleriyle ilişkilendirildiğinde ($r = 0.60$), yabancı dil bilgisi tahsil seviyesiyle ilişkilendirildiğinde ($r = 0.55$) kısmi pozitif ilişkiyi gösteren Pearson korelasyon katsayıları bulunmuştur. Türk donatanların sahip olduğu gemilerin de hemen hemen yarısının yabancı bayraklı olması nedeniyle bu gemilerde yabancı personelin de istihdamının söz konusu olduğu dikkate alınarak, acil olarak, yeterli nitelikte gemiadamı arzının sağlanması amacıyla hem zabıt hem de tayfa sınıfının çok iyi İngilizce bilir duruma getirilmesi gerekir. Ankete katılan gemiadamlarının bazılarının hiç yüzmeye bilmiyor olması kabul edilebilir değildir. Yüzmeye bilmeye tahsil seviyesi arasında ($r = 0.1$), yeterlik düzeyi arasında ise ($r = 0.01$) Pearson korelasyon katsayıları bulunmuş, kuvvetli bir ilişki saptanmamıştır. Eğitim kurumlarında yüzmeye konusunun eksik olduğu (belki tesis veya müfredat yetersizliğinden) veya ihmal edildiği düşünülebilir. Nitelikli gemiadamı arzının sağlanması ve denizde can emniyetine yönelik diğer bazı eğitimlerin de hakkıyla verilebilmesi amacıyla, tüm gemiadamları için yüzmeye bilme oranını “çok iyi biliyorum” düzeyine çıkarmak için gerekli tedbirler alınmalıdır. Ankete katılan gemiadamları, karada alınan eğitime adeta kendi aldıkları eğitim oranında değer vermişlerdir. İlkokul mezunu olan tayfa çoğunlukla denizcilik mesleğinin gemide öğrenileceğine yönelik önermeye kesinlikle katılırken, zabıtlar ise çoğunlukla bu önermeye kısmen katıldıklarını ifade etmişlerdir. Genel grubun bu önermeye

katılmaları eğitim düzeyi ile test edildiğinde ($r = - 0.27$), yeterlik düzeyi ile test edildiğinde ise ($r = - 0.23$) değerinde Pearson korelasyon katsayıları bulunmuş, negatif kısmi ilişkiler tespit edilmiştir.

Ankete katılan gemiadamlarının maaşlarından memnuniyet derecesini gösteren cevapları, “idare eder”, “memnunum”, “memnun değilim”, “çok memnunum” ve “hiç memnun değilim” şeklinde sıralanmıştır. Maaştan memnuniyet öğrenim düzeyiyle ilişkilendirildiğinde ($r = 0.1$), pozitif bir Pearson korelasyon katsayısı verirken, aynı ilişki yeterlik seviyesiyle kurulduğunda ($r = -0.04$) negatif yöndedir. Her iki durumda da sıfıra yakın olması kuvvetli bir ilişkinin olmadığını gösterir. Ankete katılan gemiadamlarının zabitlerde yüzde yetmişin üzerinde olan bölümü, tayfanın ise yüzde elliye yakın olan bölümü kazançlarıyla birikim yapabildiklerini ifade ediyorlar. Gemiadamlığının çalışma koşulları bakımından, sosyal kısıtlılıklar, aileden uzak olmak gibi zorluklar bakımından çok uzun süre aynı sıklık ve yoğunlukla çalışarak sürdürülebilirliğinin zor olduğu göz önüne alındığında gemiadamlarının geleceklerini düşünerek birikimde bulunmaları önemlidir. Gemiadamının bir sonraki iş döneminde aynı koşullarla çalışıp çalışamayacağı, gemiye katılana kadar karada ne kadar süre beklemesi gerektiği gibi belirsizlikler bu birikimin önemini arttırmaktadır. Birikim yapabilmekle son aldıkları maaş ilişkilendirildiğinde, Pearson testiyle korelasyon katsayısı ($r = 0.13$), yani pozitif bir kısmi ilişki bulunmuştur.

Ankete katılan gemiadamlarının içinde yüzde seksen kadar olan en büyük bölümü, maaşlarını “her zaman, zamanında ve tam olarak alabildiklerini” ifade ediyorlar. Yüzde yirmi civarında gemiadamı bazen gecikmeleri olduğunu, fakat tam olarak aldıklarının ifade ederken, ankete katılanların içinde, maaşlarının ödenmesiyle ilgili daha büyük sorunlar yaşayanların, maaşını alamayanların oranı, genele göre çok azdır. Sorunlar daha çok, çalışılan şirketlerin kurumsallığıyla ilgilidir. Ankete katılan gemiadamlarının içinde yüzde yetmişe yakın en büyük grup, maaşlarını kendi banka hesaplarına yatırılmış olarak alıyorlar. Yüzde otuza yakın bölümünün ise maaşları ailelerinin hesaplarına yatırılıyor. Türk gemiadamları içinde maaşlarını gemide alan veya diğer ödeme yöntemleriyle alanların sayısı oldukça azdır. Genel olarak bankaya kendi hesabına yatan maaşı çoğu kez gemiadamının kendisinin yanı sıra, eşinin veya aileden birinin de vekâlet veya başka bir yöntemle çekebilme olanağı da

olabiliyor. Ankete katılan gemiadamlarının hemen hemen yarısı şu veya bu nedenle maaş bordrosu almadıklarını söylüyorlar. Bunların önemli bir kısmı istemedikleri için almadıklarını söylese de, önemli sayıda gemiadamı böyle bir şeyden haberleri olmadığını ifade ederken, “vermiyorlar” diye cevap verenler de toplam gemiadamlarının yüzde onundan fazlasını oluşturuyorlar. Bu cevaplar maaş bordrosu düzenlemede konusunda genel ve alışılmış bir uygulamanın olmadığını gösteriyor. Ankete katılan gemiadamlarının içinde en büyük gurubu oluşturan yüzde seksen kadar olan bölümü, “hiç maaşınızı alamadığınız oldu mu?” sorusuna “olmadı” cevabını verenlerden oluşuyor. Yüzde yirmi civarında gemiadamı “hiç maaşınızı alamadığınız oldu mu?” sorusuna “oldu” veya “kısmen” cevaplarını vererek dönemsel de olsa, maaşlarını almada sorunlarla karşılaştıklarını söylüyorlar. Gemiadamlarının haklarının korunması amacıyla bu konudaki denetlemelerin de, öncelikle bayrak devletlerinin, yapılabilecek uluslararası anlaşma ve işbirliği yöntemleriyle liman devletlerinin denetimlerine de konu edilmesi olumlu bir gelişme sağlayabilir. Ulusal bayraktan çıkıldıkça bu konuda da, kayıt dışılığın, dolayısıyla da denetleme olanaklarının azaldığı unutulmamalıdır. Ankete katılan gemiadamlarının içinde en büyük gurubu oluşturan yüzde seksenin üzerinde olan bölümü, “Gemideyken düzenli olarak avans alabiliyor musunuz?” sorusuna “evet” cevabını verenlerden oluşuyor. Yüzde yirmiye yakın gemiadamı “Gemideyken düzenli olarak avans alabiliyor musunuz?” sorusuna “hayır” cevaplarını vererek avans alamadıklarını belirtiyorlar.

Ankete katılanların yaklaşık yarısı mesleklerine olumlu bakıyor. Tayfa sınıfı daha olumlu, zabıtlar biraz daha karamsar bakıyor. Meslek hakkındaki görüşün oluşmasında ekonomik faktörlerin etkisi araştırıldığında kısmi bir ilişki bulunmuştur. Maaştan memnuniyet düzeyiyle meslek hakkındaki görüş ilişkilendirildiğinde Pearson korelasyon katsayısı ($r = 0.33$) bulunmuş, pozitif kısmi bir ilişki saptanmıştır.

Ankete katılanların çoğu mesleklerini hayatlarının merkezine koymuyorlar. Gemiadamlığı meslek olduğu kadar bir yaşam tarzıdır. Gemiadamlığı gemide yaşayarak yapılan bir iştir. Fakat hangi sektörde olursa olsun, çalışanların öncelikle kişisel ve sosyal gereksinimleri, aileleri, sosyal çevreleri, hayattan beklentileri vardır. Meslekleri yaşam tarzı haline gelmiş gemiadamları bile, diğer meslek sahipleri gibi, bir tercih yapmak zorunda kaldıklarında, insani gereksinimleri ve ilişkilerini meslekleri için feda edemeyeceklerini hissettiklerinde,

mesleklerinden uzaklaşabilirler. Gemiadamlığı mesleğini yaygın ve sürdürülebilir yapmanın bir yolu da, bu tür insani ihtiyaçları kısmen de olsa giderebilir bir çalışma ortamını gemiadamlarına sağlamak olmalıdır. Anket sonucunda “Mesleğimi yeniden seçme fırsatım olsaydı bu mesleği seçmezdim.” ifadesine katılmayan gemiadamlarının oranı yüzde otuz civarında bulundu. Zabitlerle tayfa arasında bu konuda belirgin bir eğilim farkı yok. Bu ifadeye kısmen veya kesinlikle katılanların toplama oranı yaklaşık yüzde yetmiş kadar çıkıyor. Bu gurubu iyi olanaklar bulursa denizi bırakacak gurup olarak gördüğümüzde, denizde çalışmayı daha özendirici hale getirip mevcut gemiadamlarının çalışmaya devamının sağlanmasının önemi ortaya çıkmaktadır. Gemiadamlarının içinde gelecekle ilgili kariyer planı olmayan veya iş değiştirmeyi düşünmeyenleri mevcut durumlarını sürdürmeye eğilimli olarak gördüğümüzde, bu gurubun toplam içindeki oranı genelde % 35 civarında çıkıyor. Zabitlerde bu oran % 25’e kadar düşse de, tayfa sınıfında yaklaşık % 55’e çıkmaktadır. Kısa veya uzun sürede iş değiştirip denizi bırakmayı planlayanlar ise genelde % 65, zabitlerde % 75, tayfada % 45 oranlarında görülüyorlar. Zabitlerin bu konuda eğitim gördüklerini ve hayatlarının bir kısmını bu eğitime ve mesleklerinde belli bir seviyeye ve rütbeye gelmeye harcadıklarını düşünürsek, bütün bunlara rağmen iş değiştirmeye yönelik kariyer planları yapanların % 75 civarındaki yüksek oranı gemiadamı olmanın gerçekten de kolay olmadığını, Gemide çalışmanın bu haliyle çok sürdürülebilir olmadığını gösteriyor. Anket sonuçlarına göre gemiadamlarının büyük çoğunluğu denizde kazandığından daha az ücretlerle karada çalışmayı kabul edebileceklerini ifade etmişlerdir.

Ankete katılan gemiadamlarından “Gemide genel olarak yaşam olanakları ve konfordan memnun musunuz?” sorusuna evet cevabı verenlerin oranı genelde % 32, zabitlerde % 28, tayfada ise % 40 civarında görünüyor. Gemiadamlarının büyük çoğunluğu “kısmen” cevabını vererek ortada bir tavır sergilemişler. “Hayır” diyenler ise % 15 -20 civarında bir oranla “evet”çilerin altında da kalsa kayda değer bir oranda memnuniyetsiz gemiadamı olduğunu gösteriyor. Ankete katılanların yaklaşık % 90 kadarının kamarasında tuvalet var. Tayfa sınıfında hafif bir düşüş olsa da Türk gemiadamlarının çalıştığı gemilerin bu açıdan konforlu olduğu söylenebilir. Kamarada tuvaletin olup olmamasını genel olarak konfordan memnun olup olmamakla ilişkilendirdiğimizde Pearson korelasyon katsayısı ($r = 0.26$) pozitif bir kısmi ilişkiyi göstermektedir. Kısmi ilişki de göstermektedir ki tuvaletin olmaması

memnuniyetsizliği getirse de olması memnuniyet için yeterli olmamaktadır. Bir başka deyişle başka beklentiler de vardır. Bu da kamarasında kişisel olarak kullanabileceği özel bir tuvaletin artık çoğu gemiadamınca olmazsa olmaz olarak değerlendirildiğini, ayrıca başka istek ve beklentileri olduğunu göstermektedir. Ankete katılanların çalıştıkları gemilerde çalışanların yaklaşık % 85 kadarının kamarasında banyo var. Tayfa sınıfında hafif bir düşüş olsa da Türk gemiadamlarının çalıştığı gemilerin bu açıdan da konforlu olduğu söylenebilir. Kamarada banyo olup olmamasını, genel olarak konfordan memnun olup olmamakla ilişkilendirdiğimizde Pearson korelasyon katsayısı ($r = 0.29$) pozitif bir kısmi ilişkiyi göstermektedir. Banyo için yapılan Pearson testi sonucunda bulunan kısmi ilişki de göstermektedir ki banyonun olmaması memnuniyetsizliği getirse de olması memnuniyet için yeterli olmamaktadır. Kamarada kişisel olarak kullanabileceği banyonun, çoğu gemiadamınca olmazsa olmaz olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca başka beklentileri de vardır. Donatan tarafından yeni gemi siparişlerinde ve ikinci el gemi alımlarında, geminin seçiminde, bu unsurların da dikkate alınması daha sonra gemiyi adamlarla donatmada karşılaşılabilecek birçok sorunun ve zorluğun baştan çözümlenmesi anlamına gelir. Ankete katılan gemiadamlarının içinde kamarasında televizyon olan gemiadamı genelde % 28 kadarken, zabıtlerde bu oran % 40 üzerine çıkıyor. Kamarasında televizyon olan tayfa sayısı ise yok denecek kadar az. Televizyonun umumi kullanım için genellikle gemi salonlarına konduğu, kamarasında yatak odası harici salonu olan, kaptan, başmühendis gibi kıdemli zabıtlerin kamaralarına konulmasının alışkanlık olduğu, bunun dışında genellikle zabıtlerin kamaralarında bile bulunmadığı biliniyor. Televizyon seyredilen umumi salonların bir arada oturma ve sosyalleşmeyi sağlamaları bakımından faydası olduğu da unutulmamalıdır. Televizyon farklı denizlerde kullanılacağı için, hareketli alıcılara uygun iyi bir uydu anten sistemi, DVD, VCD gibi değişik formlarda video oynatıcı, film, müzik, maç izleme olanakları gibi yönleriyle birlikte düşünülüp gemi salonlarında bir sosyalleşme ve hoş vakit geçirme, moral seviyesini yükseltme aracı olarak kullanılabilmesi de hesaba katılmalıdır. Kumanya ve yemeklerin kalitesi, gemiadamının hassas olduğu konuların başında gelir. Deniz hayatının başka seçenek sunmamasının yanında, yemekler gemide başlı başına bir sosyal olay, hayatın rengi ve keyfidir. Kumanya ve yemeğe yalnızca karın doyurmak olarak bakılmamalıdır. Karadaki bir insan için, semtindeki yakın bir lokantaya gitmek, biten sebze meyveyi manavdan tekrar satın almak gibi seçenekler varken, denizde iyi planlanmamış kumanya ve kalitesiz yemekler

mürettebatın üzerinde oldukça büyük bir olumsuz etki oluşturabilir. Aylarca yetersiz, dengesiz veya keyifsiz bir beslenme düzeni iş verimine de olumsuz yansiyabilir. Bu nedenle kumanya ile kumanya ve yemeklerden sorumlu personelin yeterliği çok önemlidir. Anket sonuçlarına göre Türk gemiadamlarının yarısına yakını gemide kumanyayı da yemekleri de yeterli buluyor. Zabitler tayfaya göre biraz daha zor beğeniyorlar. Kumanyada ve/veya yemeklerde bir eksiklik bulanların oranı tayfa için % 40 civarında kalırken, zabitlerde bu oran yaklaşık % 55 civarına kadar çıkıyor. Bu guruba göre kumanya nicelik ve/veya nitelik yönünden yetersiz. Bu durum da çoğunlukla gemiye ve şirkete göre değişiyor. Şirketin olumlu politikaları ve uygulamaları olsa da gemi kaptanının ve kamara personelinin tutumları da belirleyici olabiliyor. Ankete katılanların bir kısmı genellikle kumanyanın yeterli, yemeklerin lezzetli olduğunu ancak sağlıklı olmadığını, taze sebze ve meyvenin her zaman olmadığını belirtiyorlar. Ayrıca mürettebatın vardiya saatleri ile yemek saatleri arasındaki uyumsuzluktan dolayı öğünlerden tam olarak faydalanamadıkları, ara öğün olarak faydalanabilecekleri kumanyanın ise hep yetersiz kaldığı ifade ediliyor. Bazılarına göre de kumanya yeterli olsa da, yemeklerin aşçıya göre olduğu, gemi Türkiye'ye gelecekte kumanya alımının geciktirildiği, bazen sebze ve meyve ile ilgili, sefer şartlarından dolayı sorun yaşanabildiği, bazı gemilerde ehil aşçılar olmadığından bazen aç bile kaldığı söyleniyor. Sorunların çalışılan şirkete ve gemideki kadroya bağlı olarak değişiklik gösterdiğini belirten yazılar bu konuda gemiadamlarının anlatacak şeylerinin olduğunu gösteriyor.

Anket sonuçlarına göre yaklaşık % 50 civarı gemiadamı gemide hastalandıklarında gerekli özenin gösterilmediğini düşünüyor. Ankete katılanların verdikleri cevaplara göre gemiadamlarının yarısından çoğunda deniz tutması sorunu olmuş. Deneklerin kaç senedir denizde çalıştıkları ve toplam çalışma sürelerine verdikleri cevaplarla birlikte Pearson testiyle değerlendirildiğinde, Pearson korelasyon katsayısı ($r = 0.01$) çıkmıştır. Bu da çok zayıf pozitif kısmi bir ilişkiyi, yani arada belirgin bir ilişkinin olmadığını dolayısıyla da deniz tecrübesine bağlı olarak teniz tutmasında bariz bir değişimin olmadığı gösteriyor. Fakat cevap şıkları içinde ilk zamanlar tutuyordu şimdi tutmuyor diye cevap veren genelde % 20'lik bir grup var. Sonuç olarak deniz tutmasının belki tam anlamıyla yok olması değil fakat deniz tutmasıyla mücadele yöntemlerinin öğrenilebileceği, bu konuda bir gelişim sağlanabileceği düşünülebilir.

Anket sonuçlarına göre gemiadamlarının gemide telefonla haberleşme olanaklarından çoğunlukla faydalandığı anlaşıyor. Bu oranın tayfa için azaldığı görülüyor. Telefon kullanımı limanlarda veya karaya yakın GSM şebekesini çeken bölgelerde cep telefonu ile giderilebilse de geminin teknik olanaklarını kullanmak anlamında bu ihtiyacın kolay, konforlu ve ucuz bir yöntemle donatan tarafından sağlanmasının denizdeki mahrumiyetin giderilmesinde önemli bir unsur olacağı açıktır. Çözüm olarak personelin yaşam alanlarında doğrudan ulaşabilecekleri, önceden satın alabilecekleri kontrollü kartlarla veya benzer yöntemlerle özel görüşme yapabilecekleri sistemlerin kurulması önerilebilir. Anket sonuçlarına göre gemiadamlarının internet iletişiminden çoğunlukla faydalanmadığı anlaşıyor. E-posta haberleşmesi ile eğitim seviyesi arasında yapılan Pearson testinde ($r = 0.21$) pozitif kısmi bir korelasyon tespit edilmiştir. Eğitim seviyesine kısmi bağlı olarak internet kullanımının arttığını anlıyoruz. Gemide gerekli teknolojik alt yapı sağlandığı takdirde ucuz olabilecek bu tür bir haberleşme sisteminin hala yaygınlaşmamasının nedeni gemide bu sistemin kurulmamasından kaynaklanmaktadır. Bu tür haberleşme olanaklarının ucuz olarak personelin de kullanabileceği şekilde düzenlenmesi gemide yaşam kalitesini arttıracaktır. Anket sonuçlarına göre gemiadamlarının yaklaşık yarısı gemi limandayken özel mektup, posta, koli vs göndermede sorunlar yaşayabiliyor. “Kısmen” ve “hayır” cevaplarını bu kategoride değerlendirdiğimizde çok da zor ve pahalı olmayan bir düzenlemeyi bazı donatanların yapmadığı anlaşıyor. Bir sevdiğine özel bir günde göndereceği mektup veya küçük bir hediyeyi kendi olanaklarıyla limanda çıkıp da gönderemiyorsa (artık çoğu gemi böyle çalışıyor) bu konuda gemiadamına yardımcı olmanın insani bir boyutu vardır. Modası geçmiş gibi görülse de, gemiadamlarını bu konuda destekleyecek tedbirleri almak donatan veya işletmeci firmalara çok büyük ilave harcamalar yapmadan mürettebatı memnun etmek olanağı verebilir. Anket sonuçlarına göre gemiadamlarının yaklaşık % 25 kadarı gemi limandayken özel mektup, posta, koli vs almada sorunlar yaşayabiliyor. Mektup, koli, vs almak özellikle göndermeden daha önemli bir konudur. Ailesinden beklediği bir gönderiyi alamamak gemiadamını olumsuz etkileyebilir. Sorunun çözümü ise çok büyük maliyetli bir husus değildir. Bir sonraki limanın acentesi veya gemiye giden bir şirket görevlisi vasıtasıyla böyle bir olanak sağlanması mümkündür. Özel günlerinde evlerinde veya işyerlerinde

alacakları bir mektup veya koli, küçük bir hediye, sevdiği bir dergi nasıl ki karadaki insanları sevindiriyorsa gemide çalışanlar da böyle bir olaydan mutlu olacaklardır.

Gemide olmanın zorlukları konusunda zabıt ve tayfa sınıfları arasında benzer eğilimler görülmüştür. Gemiadamları öncelikle sosyal yaşamdan uzak kaldıkları, ailelerinden ve çevrelerinden uzak kaldıkları ve gerek duyulduğunda ihtiyaç duyulan şeylere ulaşamadıkları için zorluk çektiklerini belirtirken, kapalı mekânlarda olmak, devamlı aynı kişilerle birlikte olmak gibi şıklar ise en az tercih edilenler olmuştur. Diğer seçeneğinin karşılığında da sınıflandırılmamış ilginç bazı zorlukları ifade etmişlerdir. Gemide insan ilişkilerindeki sorunlar, liman denetlemelerinin fazlalığı, diğer ülkelere kıyasla düşük ücretler, bir dayanışma kurumunun olmaması, gemi kaptanının kötü yönetimi, insan ilişkilerindeki sorunlar olarak özetlenebilecek unsurlar bu cevap altında toplanmıştır. “Gemide ast üst ilişkisi” örneğinde olduğu gibi tayfa sınıfının daha çok şikâyetçi olduğu veya taşıdıkları sorumluluğun da etkisiyle “kötü hava şartları ve fırtınalar” örneğinde olduğu gibi zabıtların ağır bastığı seçenekler söz konusu olsa da zabıtlar ve tayfa cevapları genelde aynı eğilimi gösteriyor. Anket sonuçlarından görülebileceği gibi kötü hava şartları, fırtınalar bile gemiadamını sosyal yaşamdan, aileden ve çevreden uzak kalmak ve gerek duyulduğunda ihtiyaç duyulan şeylere ulaşamamak kadar rahatsız etmiyor. Bunlar daha küçük zorluklar olarak kabul ediliyorlar. Donatan ve işletmecilerin kontrat süreleri, gemide özel iletişim olanakları gibi hususları değerlendirirken dikkate alınması faydalı olabilir. Ankete katılan gemiadamlarına göre gemide stres kaynakları sırasıyla personel ilişkileri, yorgunluk, aile özlemi, sıkıcılık ve aile ile haberleşme zorluklarıdır. Ankete katılan gemiadamlarının denizde yaşadığı tehlikeler/kötü olaylarla ilgili cevapları çok çeşitlidir. Bu tehlikelerin daha büyük, daha farklı veya daha kapsamlı olanları sonucunda meslek şehidi verdiğimiz gemi adamlarının böyle bir ankete cevap veremeyeceği gerçeğinden hareketle bu tehlikelerin örnektekileri içermekle birlikte bunlarla sınırlı olamadığı unutulmamalıdır. Batma, çatma/çatışma, karaya oturma, yangın, ölüm, bir gemi personelinin sakatlıkla sonuçlanan kaza yapması gibi tehlikeleri ve diğer seçeneğine ekledikleri çok sayıda gemiadamının denizde yaşadıkları olarak bildirilmiştir. Mürettebatla sorunlar, geminin tutuklanması, demir zincirinin kopması, çeşitli kazalar, teknik sorunlar, mürettebattan birinin limanda trafik kazası sonucu ölümü, filika palamarının kopması sonucu denize düşme, buzda hasar, pervanesinin hasar görmesi, taşıntı, kirlilik,

seyirde dümen arızası, helikopter çarpması gibi çeşitli tehlikeler diğer şıkkı altında yazılmıştır. Olumsuz tecrübeler mesleğin tehlikeleri hakkında fikir vermektedir. Emniyet tedbirleri kazaları azaltsa da doğa ile mücadele ortamında ve diğer dış etkiler nedeniyle gemilerde her zaman risk vardır. Sevindirici husus “hiçbiri” şıkkının genelde en yüksek cevap olması ise de endişelendirici olan bunun oranının yalnızca % 20 civarında olmasıdır. Ankete katılan gemiadamlarının gemideki geleneksel hiyerarşik yapı ve buna dayalı iş ve insan ilişkilerinden bunalıp bunalmadıkları sorusuna yaklaşık % 60 oranında evet ve kısmen cevabı verdikleri düşünülürse, gemilerde insan ilişkilerine yönelik geniş oranda bir memnuniyetsizlikten söz edebiliriz. Hiyerarşik yapıdan rahatsızlık duymayla mesleki yeterlik sorusuna verilen cevaplar ilişkilendirildiğinde, yapılan Pearson testi sonucu korelasyon katsayısı ($r = - 0,3$) bulunarak negatif bir kısmi ilişki olduğu saptanmıştır. Çözüm olarak bu konuda olumlu şirket politikaları üretmek, gerekiyorsa insan ilişkileri ve liderlik konusunda eğitimler düzenlemek yararlı olabilir. İnsan unsurunun her alanda çok önemli olduğu, kazalarda bile önemli bir faktör oluşturduğu düşünüldüğünde, bunalmayan, stresten uzak, rahat bir ruhsal yapı içinde, sakin bir ortamda çalışan personelin dikkati, algılaması, üretkenliğinin daha yüksek olacağı unutulmamalıdır. Bu konuda yapılacak yatırımların geriye dönüşleri de oldukça kazançlı olabilir. Anket sonuçlarına göre gemiadamlarının adli sicillerinin oldukça temiz olduğu anlaşılıyor. Gemiadamlarının %98’e yakın bir çoğunlukla bir konuda davalı olarak yargılanmadıkları anlaşılmaktadır. Zabitler ve tayfa sınıfı gemiadamları için sonuç aynı eğilimi göstermektedir. Bu olumlu sonucun nedenleri arasında gemiadamı olmanın, liman cüzdanı çıkarmanın, birçok kurum ve kuruluştaki işe girmenin ön koşullarında adli sicille ilgili şartlar olmasının yanı sıra, zor ve stresli yaşamlarına rağmen çıkan sonuç gemiadamlarının genelindeki olumlu kişilik özelliklerini de göstermektedir.

Ankete katılan gemiadamlarının gemilere adaptasyon süreci çalışılan gemi tipine, gemideki göreve, gemiadamının yeterliği, aynı işletmede veya aynı gemide veya meslekte tecrübesine ve bazı kişisel faktörlere bağlıdır. Ankete katılan gemiadamlarının denizde kalma süresini belirleyen etkenler içinde ankete göre “ücret” ve “güvenilir personel ile çalışmak” denizde kalış için en önemli faktörlerdir. Ankete katılan gemiadamlarının “Gemideki kontrat süresi olması gerektiğinden daha uzun” ifadesine katılıp katılmadıklarına ilişkin sonuçlarda verilen genel cevaplar büyükten küçüğe sırasıyla “katılmıyorum”, “kesinlikle katılıyorum” ve

“kısmen katılıyorum” şeklinde sıralanmış birbirine yakın üç grup oluşturuyor. Zabitler ve tayfa arasında bariz bir eğilim farklılığı yok. Kontrat süresine ilişkin olarak “kısmen” ve “kesinlikle katılıyorum” ifadelerini birlikte değerlendirdiğimizde çoğunluğun kontratları uzun bulduğu sonucuna varılabilir. Bu sorunun cevaplarının oluşmasında kişisel tercihler, ekonomik durum, alışkanlıklar, yaşam tarzı ve aile düzeni, mevcut kontrat uzunluğu, beklentiler, sorumluluklar gibi birçok faktör etkili olabileceği için diğer soruların oluşturduğu dizilerde ilişkilendirildiğinde ancak kısmi ilişki gösteren küçük korelasyon katsayıları elde edilmiştir. Ankete katılan gemiadamlarının çoğunluğu sözleşmelerinin bitiminde gemiden ayrılmak istiyorlar. Soruya “genellikle” cevabını verenler en kalabalık gurubu oluştururken, onu “bazen” ve “her zaman” cevaplarını verenler takip ediyor. En küçük gurup “hiçbir zaman” cevabını verenler ise sözleşmeleri bitse de, herhangi bir nedenle gemide çalışmaya devam etmek isteyenlerin oluşturduğu bir gurup. Guruplar genelde, zabitlerde ve tayfada “her zaman” ve “hiçbir zaman” arasında birer çan eğrisi oluşturuyorlar. Gemiden sözleşme bitiminde ayrılma eğilimi kişisel birçok unsura bağlı olduğu için diğer sorulara verilen mevcut cevaplarla ilişkilendirildiklerinde sıfıra yakın korelasyon katsayıları ortaya çıkmış, yani belirgin bir ilişki saptanamamıştır. Ankete katılan gemiadamlarının çoğunluğu gemiden ayrılmak için gün sayıyorlar. “Gemideyken izne ayrılmama ne kadar zaman kaldı diye düzenli olarak takvimden takip ediyor musunuz?” sorusuna “bazen ediyorum” cevabını verenler en kalabalık gurubu oluştururken, onu “genellikle ediyorum” ve “her gemide takip ediyorum” ve “hiç etmiyorum” cevaplarını verenler takip ediyor. Guruplar genelde, zabitlerde ve tayfada “her zaman” ve “hiçbir zaman” arasında birer çan eğrisi oluşturuyorlar. “Gemiden ayrılma eğilimi” ve “ayrılma gününü takvimden takip etmek” arasında Pearson testinde bulunan korelasyon katsayısı ($r = 0,4$) pozitif bir kısmi ilişkiyi gösteriyor.

Deniz İş Kanunu zabit yetiştiren yüksek öğretim kurumlarında hukuk dersi kapsamında konu edilen bir metin olmasına rağmen, zabitlerin bile önemli bir kısmının “okudunuz mu?” sorusuna “hayır” ve “kısmen” cevaplarını işaretlemeleri şaşırtıcıdır. Zabitlerin bu eğitimi almadan yetiştikleri veya müfredatın tam uygulanmadığı düşünülebilir. Pearson testi sonucu Deniz İş Kanunu okumuş olmakla öğretim düzeyi arasında bulunan ($r = 0.15$), yeterlik düzeyi arasında ise ($r = 0.13$) değerindeki Pearson korelasyon katsayıları pozitif kısmi ilişkiyi göstermektedir. Sendika ve meslek kuruluşlarının yanı sıra Deniz İş Kanununun

gemiadamının hakları kadar kontrat kapsamındaki sorumluluklarını içeren bir metin olduğu düşünüldüğünde, gemiadamlarının okumalarının sağlanmasında gemi donatanları ve işletmecileri için de faydalar olabilir. Anket sonuçlarına göre ankete katılan gemiadamlarının nerdeyse tümüne yakını sendikasız çalışıyorlar. Mevcut sendikaların üye sayıları azalmış, az sayıda kalan kamu işletmelerine, belediyelere ait gemilerde ve az sayıdaki özel sektör şirketine ait gemilerde örgütlenmeye devam etmektedirler. Mevcut sendikalar hakkında bilinen bir diğer gerçek ise iş kollarında örgütlenme kısıtlamalarıdır. Örneğin zabitlerin ayrı sendikaları yoktur. Gemi kaptanları işveren temsilcisi olduklarından sendika kapsamı dışındadırlar. Başmühendisler ise kaptanlarla paralel değerlendirilmeleri nedeniyle kapsam dışındırlar. Eskiden devlet sektöründe istihdam edilen gemiadamları buralarda sendikalara üye olarak çalıştıkları halde, özelleştirmeler ve sendikaların özel sektörde örgütlen(e)memesi gibi nedenlerle sendikalaşma oranında büyük düşüş olmuştur. Bu genel durum anketimize de yansımıştır. Ortaya çıkan sonuç başka faktörlerle ilişkilendirilmesine gerek duyulmayacak kadar tek yönde toplanmıştır. Sonuç Türk Denizciliğinde sendikasız bir dönemi işaret etmektedir. Anket sonuçlarına göre gemiadamlarının sigorta primlerinin yatırılıp yatırılmadığına ilişkin soruya büyük çoğunlukla olumlu yanıt verildiği görülüyor. Ankete katılan bazı Türk gemi adamlarının yabancı bayraklı gemilerde çalışmaları nedeniyle sigorta primlerinin yatırılamadığı düşünüldüğünde az sayıda “hayır” cevabının bir ölçüde bu nedenle olduğu anlaşılıyor. Fakat “bazen/kısmen” veya “bilmiyorum” cevaplarından bazı gemiadamlarının az sayıda da olsa kurumlaşmamış ve kayıt dışı adam çalıştıran işverenlere ait gemilerde çalıştıkları anlaşılıyor. Ankete katılanların yaklaşık yarısı iş akitlerinin bir nüshasını al(a)mıyorlar. Gemiadamlarının herhangi bir durumda haklarını savunmaları için buna ihtiyacı olabilir. Ankete katılan gemiadamlarının çoğunluğunun sözleşme sonu gemiden ayrılmalarında bir sorun yok. Az sayıda gemiadamı eve dönüş düzenlemelerinde sorun yaşıyor. Gemilerde işler hafta sonu da devam ediyor. Buna rağmen hafta sonu tatili için en azından vardiyalı çalışmayan personel için ve vardiya dışı süreler için bazı düzenlemeler var.

Ankete katılan evli gemiadamlarının büyük çoğunluğu evliliklerinden çok memnunlar. Evlilikten memnuniyet sorusuna verilen cevaplarla, cevap verenlerin değişik vasıflarının arasındaki olası ilişkilerin saptanması için Pearson testi yapıldı. Yapılan test sonucu bulunan Pearson korelasyon katsayısı (r) değerleri genellikle çok küçük sifıra yakın değerler oldu.

Örneğin eğitim düzeyiyle evlilikten memnuniyet arasında bulunan Pearson korelasyon katsayısı ($r = 0.06$) bulundu. Bu sonuçlar arada ilişki olmadığını veya çok zayıf kısmi ilişkinin olduğunu gösterir. Evlilik meslek yaşantısı ve iş ortamının haricinde başka birçok unsurdan etkilenebilir. Ankete katılan evli gemiadamlarının çoğunluğu “denizcilerin her limanda bir sevgilisi vardır” ifadesine katılmıyorlar. Bu soruya verilen cevaplarla, cevap verenlerin değişik vasıflarının arasındaki olası ilişkilerin saptanması için Pearson testleri yapıldı. Eğitim düzeyiyle “denizcilerin her limanda bir sevgilisi vardır” ifadesine katılım arasında Pearson korelasyon katsayısı ($r = 0.22$) ile gösterilen kısmi pozitif bir ilişki; yeterli düzeyiyle “denizcilerin her limanda bir sevgilisi vardır” ifadesine katılım arasında ise Pearson korelasyon katsayısı ($r = 0.25$) ile gösterilen kısmi pozitif bir ilişki bulundu. Anket sonuçlarına göre genellikle çapkın bilinen gemiadamlarının aslında limanlarda tek gecelik ilişkilere çok sıcak bakmadığı anlaşılıyor. Evli gemiadamlarının çoğunluğu eşlerine sadık. Bekârlar ise “bazen” ve “çok nadiren” liman maceralarını yaşadıklarını söylüyorlar. Pearson testiyle birçok faktör arasında belirgin bir ilişki bulunamamıştır. Bekâr denizcilerin eğitim seviyeleriyle limanlarda tek gecelik ilişkiler yaşamaları arasında Pearson korelasyon katsayısı ($r = 0.17$) ile gösterilen kısmi pozitif bir ilişki bulunmuştur. Gemiadamlarının çoğunluğu sigara kullanmıyor veya nadiren kullanıyor. Alkol kullanmayan ve yalnızca sosyal ortamlarda kullanan gemiadamları çoğunluğu oluşturuyor.

Gemiadamları için 2 – 4 aylık izin süresi en çok tercih edilen süre. Tayfa sınıfı biraz daha uzun kalmak eğiliminde görülüyor. Tayfa kontrat sürelerinin daha uzun olduğu dikkate alınırca farklılığın, tercihlere bu sürenin yansımaları olduğu düşünülebilir. Gemiden dönüşlerinde gemiadamlarının adaptasyon sorunları yaşayıp yaşamadıklarına dair cevapları bir çan eğrisi oluşturacak şekilde dağılım göstermiş. “Kısmen katılıyorum” en çok tercih edilirken diğer olumlu ve olumsuz seçenekler daha az tercih edilmiş. Gemiadamlarının farklı özelliklerini gemiden döndüklerinde sosyal hayata adapte olmakta güçlük yaşayıp yaşamadıklarına dair cevaplarıyla ilişkilendirdiğimizde bariz ilişkiler saptanamamıştır. Örneğin eğitim düzeyiyle test edildiğinde, Pearson korelasyon katsayısı ($r = 0.05$) bulunmuştur. Sıfıra yakın bu değer bariz bir ilişkinin olmadığını gösterir. Ankete katılan gemiadamlarının yarısına yakını “yakınlarım gemide çalışmanın ne derece zor olduğunu farkında değil” ifadesine katılmazlarken, geriye kalan yarısından az fazlası ise kısmen veya

kesinlikle katıldıklarını ifade ediyorlar. Bu konu gemiadamlarının yakınlarıyla olan ilişkilerine, kendi duygusal yapılarına ve algılamalarına, yakınlarını işleri hakkında bilgilendirme alışkanlıklarına ve bunun hangi düzeyde olduğuna bağlı olduğu için, anket içi bilgilerle test edildiğinde Pearson korelasyon katsayısı (r) sıfıra yakın değerlerde çıkmış, bariz bir ilişki tespit edilememiştir.

Ankete katılan gemiadamlarının kurumlara duydukları güven düzeylerine ilişkin cevapları sonucunda en çok güvenilen kurumun denizcilik ile ilgili eğitim veren yüksek öğretim kurumları olduğu, en az güvenilen kurumların ise denizcilikle ilgili sivil toplum örgütleri (vakıflar, dernekler, odalar, sendikalar v.s...) ve Liman Başkanlıkları olduğu görülüyor. Bu kurum ve kuruluşların gemiadamlarıyla ilişkilerini bire kez daha gözden geçirmelerinde fayda olabilir.

Mevcut gemiadamlarının sıkıntılarını çözmeden sürekli gemiadamı arzını arttırmaya yönelik gayretler maalesef sorunları büyütmeye devam etmektedir. Ülkemizde son yıllarda denizcilikte örgün ve yaygın eğitimin, amaçları ve uygulamaları birbirine karıştırılarak kıyaslandığı tartışmalar denizcilik eğitimimize gölge düşürmüştür. Ayrıca belgelendirmede hakkaniyet gözetilmeden davranılması ara insan gücüne yönelik eğitim kurumlarının da daha üst düzey belgelendirmeye yönelmesine yol açmıştır. Örneğin lise veya ön lisans programlarında aynı yeterliğe yönelik eğitim verilmektedir. Meslek liselilere iki yıl daha ön lisans eğitimi bir ilave katkı sağlamağı için cazibesini yitirmiştir. Fakat dört yıllık lisans eğitimi veren eğitim kurumlarına girişleri ise mevcut sistem içinde neredeyse olanaksızdır.

Örgün yüksek öğretim kurumlarının alternatifi olarak yetkilendirilmek istenen kurslar yoluyla mevcut denizcilik eğitimi standartlarını daha aşağıya çekme gayretleri karşımıza çıkmaktadır. Bu konuda çeşitli kanun tasarıları farklı biçimlerde zaman zaman kanunlaştırılmaya çalışılmaktadır.

Mustafa Kemal Atatürk, daha henüz Kurtuluş Savaşı yıllarında, Cumhuriyet eğitimine yön veren önemli bir konuşmasını 1 Mart 1922'de Birinci Dönem Üçüncü Toplantı Yılıını açarken yapar. Konuşmasında özetle şu görüşlere yer verir: "Hükümetin en verimli ve en önemli

görevi, millî eğitim işleridir. Eğitimde başarıya ulaşmak için, toplumumuzun ve çağın gereklerine uygun, millî ve çağdaş bir eğitim programı izlenmelidir. Millî eğitim politikasının temel amacı halkı, köylüyü eğitmek ve bilgisizliği gidermek olmalıdır. Fakat yalnızca bilgisizliği gidermekle yetinilmemeli, orta ve yüksek öğretime de önem verilmeli, ülkenin ihtiyaç duyduğu insan gücü yetiştirilmelidir. Millî kültürümüz yüceltilmelidir. Eğitim, genci, ekonomik ve sosyal hayatta fiilen etkili ve faydalı kılacak bilgilere yer vermeli, işe ve uygulama yöntemine dayanmalıdır.”

Bu nedenle Avrupa Birliğine uyumdan söz ettiğimiz bu günlerde yüksek nitelikte işgücü gereksinimini karşılamanın yegâne yolu yüksek standartlarda mesleki eğitimidir. Genel olarak Yüksek Öğretim, özellikle denizcilik konusundaki yüksek öğretim, oldukça pahalı, iyi alt yapı ve laboratuvar olanakları, simülasyon ve mesleki uygulama alanları gerektiren, bu yönüyle düşünüldüğünde ve hakkıyla yapıldığında, bir maddi kazanç alanı olarak kullanılması zor bir eğitimidir. Bu nedenle kaynakların iyi planlanması ve merkezileştirilmesinin uygun olacağı bir eğitimi, eğitim kurumu enflasyonu oluşturarak kaosa sokmak kısa ve uzun vadede denizciliğimize ancak zarar verir. Plansız sayıda okul, eğitimin denetlenmesini ve kalitesini tehlikeye sokarken, plansız sayıda yetiştirilen gemiadamı denizdeki emek arz ve talep dengesini bozacak, bozulan dengede de denizden ve mesleğinden ilk olarak işgücünün en nitelikli bölümü uzaklaşacaktır. Denizcilik eğitiminin kalitesi ve üst seviyede yetişmiş gemiadamı istihdamı, doğrudan ve dolaylı olarak denizlerimizde can ve mal güvenliğinin temini ve sürdürülmesi, doğal çevrenin, özellikle deniz çevresinin ekolojik dengesinin korunması, ülkemizin dünya denizlerinde ve yabancı limanlarda temsili, deniz ticaret filomuzun uluslararası rekabet gücü ve itibarı gibi hususlarda belirleyici faktördür.

Denizci bir ülke ve denizci bir millet olma amacımızdan sapmadan, bunu gerçekleştirirken de eğitimden ve eğitimin kalitesinden taviz vermeden ülkemizin zengin, güçlü, her yönüyle gelişmiş bir refah ülkesi haline getirilmesi amacımız olmalıdır. Ülkelerin gelişimi eğitimden geçer. Eğitimde tavizlerin ve günü kurtarma planlarının sonradan çok zararlı sonuçlar doğurduğu bilinmektedir. Mevcut standartlarda geriye gidişler veya uygulananı geliştirmek yerine daha alt seviyede seçenekler önermek yerine, eğitim ve öğretimin çitasını daha yukarı çekecek çalışmalara imza atılmalıdır. Denizciliği, Türk'ün büyük millî ülküsü olarak

düşünmenin ve onu az zamanda başarmanın yolu ülkemizde en ileri seviyede denizcilik eğitim ve öğretimini gerçekleştirmekle mümkündür.

8.2. Öneriler ve Sonuç

Gemiadamı arz ve talep dengesini bu çalışma içinde farklı değişkenleriyle de irdeledik. Bu değişkenlerin hepsi dikkate alınarak ulusal filomuzun gelişimi ve bu gelişime uygun emek arz talep dengesinin ve istihdam stratejilerinin tespiti denizcilik politikalarının temelini oluşturmaktadır.

İhtiyaç duyulan nitelik ve nicelikte gemiadamı yetiştirilmesi için eğitim ve öğretimin planlanması, eğitim ve öğretim için altyapı planlanması, gemide çalışma ortamının iyileştirilmesi, sosyal haklar ve çalışma koşullarının genel olarak iyileştirilmesi temel hedefler olmalıdır.

Gemiadamlarının hakları ve koşullarından taviz vermeden gemi sahiplerinin karlılıkları ve sermayelerini arttırılmasının yollarının başında insana yatıra gelmelidir. Bu açıdan bakıldığında hizmet içi eğitim ve nitelikli işgücü istihdamı bir harcama kaleminden çok bir yatırım unsuru olarak düşünölmeli ve planlanmalıdır.

Gemiadamlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve bu mesleği cazip hale getirmenin sağlayacağı bir diğer fayda da sektörde iş barışının sağlanması olacaktır.

Dünyada hızla gelişen insan haklarına çalışma koşullarına, işçi haklarına yönelik hukuki yapı ve buna dayalı uygulamalar ölkelerin gelişmişliklerinin de bir göstergesidir. Çağdaş iş hukukunun gerisinde kalmamak amacıyla gelişmiş denizci uluslara paralel olarak atılacak adımlar ölkemizin itibarına ve denizciliğimize kalıcı katkılar sağlayacaktır.

Bir diğer husus da Avrupa Müktesebatını dikkate aldığımızda karşımıza çıkan “Sosyal ortaklar ve sosyal uzlaşma” kavramlarıdır. Çalışanları temsil eden sivil toplum kuruluşlarının oluşup güçlenmesi, bunların donatanları temsil eden kurumlarca muhatap kabul edilmeleri,

Avrupa'ya uyum sürecimizde ülkemizin ve denizcilik firmalarımızın da çıkarına uygun olacaktır.

Gemide çalışmayı daha cazip ve sürdürülebilir hale getirmek, sürekli gemiadamı arzını şişirmeye çalışmaktan daha faydalı olacaktır. Dünyadaki yönelim de bu doğrultudadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun 2006 Şubat ayında yapılan Genel Konferansında, kabul edilen "Denizcilik Çalışma Sözleşmesi"ne taraf olunarak gereklerini yerine getirmek denizciliğimize ve çalışma standartlarımıza katkıda bulunacaktır. Bu sözleşme kapsamında gündeme getirilen gemiadamlarının güvenli ve emniyetli iş ortamı, adil istihdam, gemide saygın iş ve çalışma hakkı, sağlık güvencesi, gemiadamının konfor ve refahına yönelik tesis ve kolaylıklar ve diğer sosyal güvencelere ilişkin hükümlerin hayata geçirilmesi, gemilerde iş ve yaşam koşullarını değiştirecektir. Gemiadamlarına sağlık, hastalık yardımı, işsizlik, yaşlılık, iş kazası yardımı, aile yardımı, doğum yardımı, malullük konularında karadakilerin gerisinde kalmayacağı haklar sağlanacaktır. Sözleşme ile iş bulma ofislerinin yükümlülükleri de düzenlenmektedir. Sözleşmede belirlenen standartların yaptırım mekanizmalarının da bulunması nedeniyle, anılan sözleşmeye taraf olunmasının denizde çalışanlar açısından kayıt dışı istihdamın önlenmesi ile çalışma ve yaşam koşullarının gelişimine önemli katkılar sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Gemiadamları, özellikle işsizliğin yoğun olduğu tayfa sınıfı için, uygun fonlar oluşturarak ücretsiz İngilizce ve mesleki geliştirme kursları düzenleyip, dünya piyasalarda rekabet edecek hale getirip, bunların yurtdışında istihdamının devlet yardım ve güvencesiyle sağlanması Türkiye'ye önemli sosyal ve ekonomik katkılar sağlayabilir.

Türk denizciliğinde bugün, gemiadamı arzının yalnızca niceliğini değil niteliğini arttırıcı önlemlere ihtiyaç vardır. Denizcilik eğitimi zor ve pahalı bir süreçtir. Kapasiteye paralel, hatta daha öncelikle kaliteyi arttırarak Türk gemiadamlarına yönelik dünya piyasalarındaki talebi arttırmak uzun vadede Türk donatanının da lehine olacaktır.

KAYNAKLAR

AKAY, İ., (1973), Cumhuriyet'in 50. yılında 1923 İzmir İktisat Kongresi, Varlık, C.40, S.788, Mayıs 1973, s. 10

AKTEN, N., (1973), Cumhuriyetin 50. Yılında Denizciliğimiz, İstanbul Ticaret Odası Dergisi., İstanbul, Sayı: 5-6, s. 42.

AKTEN, N., (1998) Denizlerdeki Elçimiz: Gemiadamı”, Rota Dergisi, Mayıs-Haziran 1998, TDS, İstanbul, s. 58.

AKTEN, N., (1998), Türkiye'nin Önündeki Fırsat: Gemiadamı İhracatı, UTA Dergisi, İstanbul, Kasım 1998 s. 52.

ALMAZAN, A. (1998) ITF in Philippines 'blacklist' plea: Manila urged to amend rules penalising seafarers involved in industrial action overseas' Lloyds List archive

ARI, K. (2000), Büyük mübadele, Tarih Vakfı Yayını, İstanbul

ARSLAN; Ö. (2006), Türk Gemiadamları İçin İnsan Kaynakları Yönetimi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi- İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Deniz Ulaştırma Mühendisliği Anabilim Dalı)

AYDEMİR, Ş. (1999), Tek adam, C.III, 16.B. Remzi Kitabevi, İstanbul

BİKRIÇ, M. (2003), Türkiye'de kabotaj tekeli hakkının tesisi ve geleceği, İstanbul, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi- İstanbul Üniversitesi Deniz Bilimleri ve İşletmeciliği Enstitüsü, Deniz Politikası Anabilim Dalı)

CÖMERT, A., NOMURA, R. ve FURUSHO, M., The new role of maritime institutions from the viewpoints on the maritime education, training and research activities, Asia Navigation Conference, ANC 2004 Korea

DOWDEN, J. (1999), Fleet & manpower inquiry, UK Chamber of Shipping, London (1999).

ELDEM, V. (1994), Osmanlı İmparatorluğu'nun iktisadi şartları hakkında bir tetkik, 2.B., TTK Yay., Ankara

FUHRMANN, M. (1992) 'Strike Halts Norwegian Shipping' Lloyds List archive

GLEN, D. ve McCONVILLE, J. (2000), Employment characteristics of UK seafaring officers, London Guildhall University, London (2000)

HERGÜNER, M. (2003), Cumhuriyetimizin başlangıç yıllarındaki denizciliğimize ilişkin bir inceleme (1923–1930), İstanbul ve Marmara, Ege, Akdeniz, Karadeniz Bölgeleri Deniz Ticaret Odası Yayın No:62, İstanbul

HILL, J. (1972) The seafaring career: a study of the forces affecting joining, serving, and leaving the merchant navy, Centre for Applied Social Research (Tavistock Institute), London

ICONS (2000) International Commission on Shipping, Inquiry into Ship safety: Ships Slaves and Competition, Charlestown, Australia: International Commission on Shipping

KADIOĞLU, M. (1997), Türkiye'de Deniz Ulaştırma ve İşletmeciliği, İstanbul, (Yayınlanmamış Doktora Tezi- Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Coğrafya Eğitimi Anabilim Dalı).

KINDLEBERGER, C. (1985), Multinational ownership of shipping activities. The World Economy 8 , pp. 250–251.

LANE, T. (1998) 'Being on a Ship is being in Jail' Naftika Chronika Nov. pp 88-89

McCONVILLE, J. (1995), United Kingdom Seafarers: Their Employment Potential. , The Marine Society, London

O'NEIL, W. Globalization and the role of the seafarer. A message from the Secretary-General of the International Maritime Organization. World Maritime Day 2001. Circular Letter No. 2335. Ref: A4/A/1.17. IMO, 2001: p.2.

OECD (1996) Competitive advantages obtained by some shipowners as a result of non-observance of applicable rules and standards Paris: Organisation of Economic Co-operation and Development

ÖKSÜZ, H., (2006), Kurtuluş savaşı sırasında Türk Deniz Kuvvetleri'nin durumu ve milli mücadele'ye katkıları", Türk Dünyası Araştırmaları, İstanbul, Sayı.164, Eylül-Ekim 2006, s.55-74.

PARLAK, Z. ve YILDIRIM, E. (2006) Labour markets for and working conditions of Turkish seafarers: An exploratory investigation, İÜ İktisat Fakültesi Mecmuası, 55 cilt, no.1

PEETERS, K., DEBISSCHOP, P., VANDENDRIESSCHE, H., ve WIJNOLST, N. (1994) The future of the Dutch seashipping sector, Delft University Press, Delft,

SAMPSON, H. THOMAS M. (2001) 'Health and Safety at Sea: Social Factor a Neglected Dimension' Proceedings of International Symposium on Human Factors on Board. Bremen

SAMPSON, H. THOMAS, M. (2003) 'Lone Researchers at Sea: gender risk and responsibility' Qualitative Research Vol. 3(2) pp 165-189

SEZGİN, G. (2007), İnönü dönemi (1938-1950) Türk denizciliği, Ankara, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi- Ankara Üniversitesi, Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü)

TEZEL, Y. (1982), Cumhuriyet Döneminin İktisadi Tarihi (1923~50), Yurt Yayınları, Ankara

THOMAS, M. SAMPSON, H. (2003) 'Finding a Balance: companies, seafarers, and family life' Maritime Policy and Management vol. 30, No. 1, pp 59-76

YANNOPOLOUS, G. (1988) The economics of flagging out. Journal of Transport Economics and Policy 22, pp. 197–208.

İnternet Kaynakları:

<http://eu.eu.int>: Avrupa Konseyi

<http://europa.eu.int/comm>: Avrupa Komisyonu

<http://www.curia.eu.int>: Adalet Divanı

<http://www.denizcilik.gov.tr/tr>: Denizcilik Müsteşarlığı

<http://www.etf.eu.int>: Avrupa Eğitim Vakfı

<http://www.euoparl.eu.int>: Avrupa Parlamentosu

<http://www.unctad.org>: Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı

<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook>: CIA-The World Factbook

www.lloydslist.com : Lloyds List Archive

<https://www.imo.org> : Uluslararası Denizcilik Örgütü

EKLER

EK 1. : Sosyal konular ile ilgili Avrupa Mevzuatı

68/360/EEC	Serbest dolaşım ve ikame sınırlamalarının kaldırılması
75/117/EEC	Eşit ücret prensibi
98/59/EEC	Toplu işten çıkarmalar
76/207/EEC	İşe giriş, mesleki eğitim ve teşvik
77/187/EEC	İşletmelerin devredilmesi-işçilerin haklarının korunması
78/610/EEC	Vinil klorür monomerinin maruziyeti
79/7/EEC	Sosyal güvende kadın-erkek muamele eşitliği
80/1107/EEC	Kimyasal fiziksel ve biyolojik ajanlara maruziyet
80/987/EEC	İşverenin iflası
82/130/EEC	Grizu tehlikesi olan madenlerde kullanılacak elektrikli aletler
82/605/EEC	Metalik kurşun ve iyonik bileşenlerine maruziyet
83477/EEC	Gürültüye maruziyet
86/188/EEC	Asbeste maruziyet
86/378/EEC	Mesleki Sosyal Güvenlik Düzenlemeleri
86/613/EEC	Tarım dahil Bağımsız çalışanların Muamele eşitliği
88/364/EEC	Belirli aktivite ve maddelerin yasaklanması
89/391/EEC	İşde sağlık ve güvenlik (Çerçeve Direktifi)
89/622/EEC	Tütün ürünlerinin etiketlenmesi
89/654/EEC	İşyerinde asgari sağlık ve güvenlik şartları
89/655/EEC	Çalışma ekipmanlarının kullanımı
89/656/EEC	Kişisel koruyucu donanımın kullanımı
90/239/EEC	Sigarlardaki maksimum katran miktarı
90/269/EEC	Risk taşıyan elle taşıma işleri
90/270/EEC	Bilgisayar ekranlarıyla çalışma (VDT)
90/394/EEC	Kansorejenlere maruziyet
90/679/EEC	Biyolojik ajanlara maruziyet
91/383/EEC	Geçici İşçiler: Sağlık ve güvenlik
91/533/EEC	İşverenin işçileri bilgilendirme yükümlülüğü (İş ilişkilerine ve kontrata ilişkin konularda)
92/104/EEC	Yerüstü ve yer altı madenciliği
92/29/EEC	Balıkçı teknelerinde tıbbi yardım

92/57/EEC	Geçici ve hareketli inşaat işleri
92/58/EEC	İşyerinde sağlık ve güvenlik işaretleri
92/85/EEC	Gebe ve emzikli kadınların korunması
92/91/EEC	Kıyı ve deniz madenciliği
93/103/EEC	Balıkçı tekneleri
93/104/EEC	Çalışma saatlerinin organizasyonu
94/33/EEC	Gençlerin işde korunması
94/45/EEC	Avrupa Çalışma Meclisleri veya Bilgilendirme Prosedürü
96/34/EEC	Ebeveyn ve ailevi nedenlerle işten ayrılma
96/71/EEC	İşçilerin geçici olarak yurtdışında görevlendirilmesi
97/80/EEC	Cinsiyete bağlı ayrımcılıkta kanıt yükümlülüğü
97/81/EEC	Kısmi çalışma
98/24/EEC	Kimyasal maddelere maruziyet
98/49/EEC	Ek-emeklilik haklarının korunması
98/59/EEC	Toplu işten çıkarmalar
99/92/EEC	Patlayıcı atmosfere maruziyet
99/63/EEC	Gemi adamlarının çalışma saatlerinin düzenlenmesi

EK 2. : Gemilere uygulanan sosyal konularda kabul edilmiş Avrupa mevzuatı

(Community legislation adopted in the social field and applicable to ships)

General social provisions	Council Directive 75/34/EEC of 17 December 1974 concerning the right of nationals of a Member State to remain in the territory of another Member State after having pursued therein an activity in a self-employed capacity (OJ L 014, 20/01/1975, p. 10)
	Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions (OJ L 039, 14/02/1976, p. 40)
	Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood (OJ L 359, 19/12/1986, p. 56)
	Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex (OJ L 014, 20/01/1998, p. 6)
Health and safety at work	Council Directive 76/579/Euratom of 1 June 1976 laying down the revised basic safety standards for the health protection of the general public and workers against the dangers of ionizing radiation (OJ L 187, 12/07/1976,p.1)
	Council Directive 78/610/EEC of 29 June 1978 on the approximation of the laws, regulations and administrative provisions of the Member States on the protection of the health of workers exposed to vinyl chloride monomer (OJ L 197, 22/07/1978, p. 12)
	Council Directive 80/836/Euratom of 15 July 1980 amending the Directives laying down the basic safety standards for the health protection of the general public and workers against the dangers of ionizing radiation (OJ L 246, 17/09/1980, p. 1)
	Council Directive 82/501/EEC of 24 June 1982 on the major-accident hazards of certain industrial activities (OJ L 230, 05/08/1982, p. 1)
	Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (OJ L 183, 29/06/1989, p. 1)
	Council Directive 89/655/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the use of work equipment by workers at work (second individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) (OJ L 393, 30/12/1989, p. 13)

Health and safety at work	Council Directive 89/656/EEC of 30 November 1989 on the minimum health and safety requirements for the use by workers of personal protective equipment at the workplace (third individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) (OJ L 393, 30/12/1989, p. 18)
	Council Directive 90/269/EEC of 29 May 1990 on the minimum health and safety requirements for the manual handling of loads where there is a risk particularly of back injury to workers (fourth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) (OJ L 156, 21/06/1990, p. 9)
	Council Directive 90/394/EEC of 28 June 1990 on the protection of workers from the risks related to exposure to carcinogens at work (Sixth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) (OJ L 196, 26/07/1990, p. 1)
	Council Directive 90/679/EEC of 26 November 1990 on the protection of workers from risks related to exposure to biological agents at work (seventh individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) (OJ L 374, 31/12/1990, p. 1)
	Council Directive 90/641/Euratom of 4 December 1990 on the operational protection of outside workers exposed to the risk of ionizing radiation during their activities in controlled areas (OJ L 349, 13/12/1990, p. 21)
	Council Directive 92/29/EEC of 31 March 1992 on the minimum safety and health requirements for improved medical treatment on board vessels (OJ L 113, 30/04/1992, p. 19)
	Council Directive 92/57/EEC of 24 June 1992 on the implementation of minimum safety and health requirements at temporary or mobile construction sites (eighth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) (OJ L 245, 26/08/1992, p. 6)
	Council Directive 92/58/EEC of 24 June 1992 on the minimum requirements for the provision of safety and/or health signs at work (ninth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) (OJ L 245, 26/08/1992, p. 23)

Health and safety at work	Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) (OJ L 348, 28/11/1992, p. 1)
	Council Directive 93/103/EC of 23 November 1993 concerning the minimum safety and health requirements for work on board fishing vessels (thirteenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) (OJ L 307, 13/12/1993, p. 1)
	Council Directive 96/29/Euratom of 13 May 1996 laying down basic safety standards for the protection of the health of workers and the general public against the dangers arising from ionizing radiation (OJ L 159, 29/06/1996, p. 1)
	Council Directive 96/82/EC of 9 December 1996 on the control of major-accident hazards involving dangerous substances (OJ L 010, 14/01/1997, p. 13)
	Council Directive 98/24/EC of 7 April 1998 on the protection of the health and safety of workers from the risks related to chemical agents at work (fourteenth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) (OJ L 131, 05/05/1998, p. 11)
Working conditions	Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women (OJ L 045, 19/02/1975, p. 19)
	Council Directive 80/987/EEC of 20 October 1980 on the approximation of the laws of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer (OJ L 283, 28/10/1980, p. 23)
	Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship (OJ L 206, 29/07/1991, p. 19)
	Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship (OJ L 288, 18/10/1991, p. 32)

Working conditions	Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work (OJ L 216, 20/08/1994, p. 12)
	Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (OJ L 254, 30/09/1994, p. 64)
	Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services (OJ L 018, 21/01/1997, p. 1)
	Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC (OJ L 145, 19/06/1996, p. 4)
	Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC – Annex : Framework agreement on part-time work (OJ L 014, 20/01/1998, p. 9)
	Council Directive 99/63/EC of 21 June 1999 concerning the Agreement on the organisation of working time of seafarers concluded by the European Community Shipowners' Association (ECSA) and the Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST) -Annex: European Agreement on the organisation of working time of seafarers (OJ L 167, 02/07/1999, p. 33)
Principles of social security	Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security (OJ L 006, 10/01/1979, p. 24)
	Council Directive 86/378/EEC of 24 July 1986 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes (OJ L 225, 12/08/1986, p. 40)
	Council Directive 89/105/EEC of 21 December 1988 relating to the transparency of measures regulating the prices of medicinal products for human use and their inclusion in the scope of national health insurance systems (OJ L 040, 11/02/1989, p. 8)

Application to migrant workers	Council Directive 64/221/EEC of 25 February 1964 on the co-ordination of special measures concerning the movement and residence of foreign nationals which are justified on grounds of public policy, public security or public health (OJ 056, 04/04/1964, p. 850)
	Council Directive 98/49/EC of 29 June 1998 on safeguarding the supplementary pension rights of employed and self-employed persons moving within the Community (OJ L 209, 25/07/1998, p. 46)
	Regulation (EEC) No 1408/71 of the Council of 14 June 1971 on the application of social security schemes to employed persons and their families moving within the Community (OJ L 149, 05/07/1971, p. 2)

EK 3. : ILO Denizcilik Çalışma Sözleşme ve Önerileri**(ILO Maritime Labour Conventions and Recommendations)**

General	
Recommendation 9	National Seamen's Codes, 1920
Recommendation 107	Seafarers' Engagement (Foreign Vessels), 1958
Recommendation 108	Social Conditions and Safety (Seafarers), 1958
Recommendation 139	Employment of seafarers (Technical Developments), 1970
Convention 145	Continuity of Employment (Seafarers), 1976
Recommendation 154	Continuity of Employment (Seafarers), 1976
Convention 147	Merchant Shipping (Minimum Standards), 1976
Protocol (*)	Protocol of 1996 to the Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention
Recommendation 155	Merchant Shipping (Improvement of Standards), 1976
Training and entry into employment	
Convention 9	Placing of Seamen, 1920
Convention 179	Recruitment and Placing of Seafarers, 1996
Recommendation 186	Recruitment and Placing of Seafarers, 1996
Convention 22	Seamen's Articles of Agreement, 1926
Convention 108	Seafarers' Identity Documents, 1958
Recommendation 137	Vocational Training (Seafarers), 1970
Conditions for admission to employment	
Convention 7	Minimum age (Sea), 1920
Convention 58	Minimum age (Sea) (Revised), 1936
Convention 16	Medical Examination of Young Persons (Sea), 1921
Convention 73	Medical Examination (Seafarers), 1946
Certificates of competency	
Convention 53	Officers' Competency Certificates, 1936
Convention 69	Certification of Ships' Cooks Convention, 1946
Convention 74	Certification of Able Seamen, 1946
General Conditions of employment	
Convention 180 (*)	Seafarers' Hours of Work and the Manning of Ships, 1996
Recommendation 187	Seafarers' Wages, Hours of Work and the Manning of Ships, 1996
Convention 91	Paid Vacations (Seafarers) (Revised), 1949
Convention 146	Seafarers' Annual Leave with Pay, 1976
Convention 23	Repatriation of Seamen, 1926
Recommendation 27	Repatriation (Ship Masters and Apprentices), 1926
Convention 166	Repatriation of Seafarers (Revised), 1987
Recommendation 174	Repatriation of Seafarers, 1987
Recommendation 153	Protection of Young Seafarers, 1976

Safety, health and welfare	
Convention 68	Food and Catering (Ships' Crews), 1946
Recommendation 78	Bedding, Mess Utensils and Miscellaneous Provisions (Ships' Crews), 1946
Convention 92	Accommodation of Crews (Revised), 1949
Convention 133	Accommodation of Crews (Supplementary Provisions), 1970
Recommendation 140	Crew Accommodation (Air Conditioning), 1970
Recommendation 141	Crew Accommodation (Noise Control), 1970
Convention 134	Prevention of Accidents (Seafarers), 1970
Recommendation 142	Prevention of Accidents (Seafarers), 1970
Recommendation 48	Seamen's Welfare in Ports, 1936
Recommendation 138	Seamen's Welfare, 1970
Convention 163	Seamen's Welfare, 1987
Recommendation 173	Seamen's Welfare, 1987
Convention 164	Health Protection and Medical Care (Seafarers), 1987
Recommendation 105	Ships' Medicine Chests, 1958
Recommendation 106	Medical Advice at Sea, 1958
Labour inspection	
Convention 178	Labour Inspection (Seafarers), 1996
Recommendation 185	Labour Inspection (Seafarers), 1996
Social Security	
Convention 8	Unemployment Indemnity (Shipwreck), 1920
Recommendation 10	Unemployment Insurance (Seamen), 1920
Convention 55	Shipowners' Liability (Sick and Injured Seamen), 1936
Convention 56	Sickness Insurance (Sea), 1936
Convention 165	Social Security (Seafarers) (Revised), 1987
Convention 71	Seafarers' Pensions, 1946
International labour standards applying to all workers including seafarers	
Convention 87	Freedom of Association and Protection of the Right to Organize, 1948
Convention 98	Right to Organize and Collective Bargaining, 1949
Convention 130	Medical Care and Sickness Benefits, 1969
Convention 138	Minimum Age, 1973

(*) Convention or Protocol not in force

ÖZGEÇMİŞ

- Doğum tarihi : 01.01.1963
- Doğum yeri : Çanakkale
- Lise : (1977–1981), (Fransızca Hazırlık+3yıl) Işıklar Askeri Lisesi
- Lisans : (1981–1985), Denizcilik Yüksek Okulu
- Yüksek Lisans : (1998–2001), İTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Deniz Ulaştırma ve İşletme Mühendisliği
- Doktora : (2001- 2008), İÜ Deniz Bilimleri ve İşletmeciliği Enstitüsü Deniz İşletmeciliği Anabilim dalı, Deniz Politikası Bilim Dalı
- Çalıştığı kurum (lar) : (1985–1986) D.B. Deniz Nakliyatı A.Ş. (Güverte Zabiti)
(1986–1987) Askerlik, Deniz Kuvvetleri
(1987–1988) Cemre Denizcilik (Güverte Zabiti)
(1988–1998) Zodiac Maritime Agencies, Londra, İngiltere (Güverte Zabiti, Birinci Zabit, Kaptan)
(1998–2005) İTÜ Denizcilik Fakültesi (Eğitim Gemisi Kaptanı ve Öğretim Görevlisi)
(2005- Halen Çalışıyor) TDİ A.Ş. İstanbul Liman İşletmesi, İstanbul Boğazında (Kılavuz Kaptan)
- Diğer uğraşları : Türkiye adına IMO nezdinde Bilirkişilik (Competent Person) görevine devam ediyor.
Başbakanlık Denizcilik Müsteşarlığı Gemiadamları Sınav Merkezi (GASM) adına Kılavuz Kaptan Sınavları, sınav heyet başkanlığını yürütüyor.
Türk Uzakyol Gemi Kaptanları Derneği (TÜRKAPDER) Yönetim Kurulu Üyesi ve II. Başkanı,
İTÜ Denizcilik Fakültesi Mezunlar Derneği (DEFAMED) üyesi,
Türk Kılavuz Kaptanlar Derneği (TUKİDER) üyesi,
İTÜ Denizcilik Fakültesi Mezunları Vakfı (DEFAY) Kurucu üyesi,
Japon Navigasyon Enstitüsü üyesi.