

Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (MLC 2006) Perspektifinden Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı: Tespitler, Değerlendirmeler, Öneriler

Turkish Occupational Health and Safety Legislation From the Perspective of the Maritime Labour Convention (MLC 2006): Findings, Evaluations, and Recommendations

Ulaş BAYSAL 

ÖZ

Bu çalışma, Türk iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (MLC 2006) karşısındaki durumunu değerlendirmeyi amaçlamaktadır. MLC 2006, denizcilik sektöründe çalışanların sağlık ve güvenliğini korumaya yönelik kapsamlı bir uluslararası çerçeve sunarken, taraf ülkelere iş sağlığı ve güvenliği bakımından ulusal düzenlemeler yapma yükümlülüğü getirmektedir. Türkiye, sözleşmeyi henüz onaylamamış olsa da, uluslararası sefer yapan Türk bayraklı gemilerde fiilen uygulanmaktadır. Türk hukukunun temel dayanağı olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu genel hükümler içermekle birlikte, gemi çalışanlarının özgün ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalabilmektedir. Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararıyla birlikte gemi çalışanlarının bu kanun kapsamına alınması gerektiği açıkça ortaya konmuştur. MLC 2006'nın öngördüğü risk değerlendirmesi, eğitim, bilgilendirme ve önlem alma yükümlülükleri Türk mevzuatında büyük ölçüde yer alsa da, bu yükümlülüklerin gemi özelinde yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Çalışma, Türk iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yapılması gereken ikincil düzenlemelere ve MLC 2006 ile uyum sağlama yollarına dair öneriler sunmaktadır. Ayrıca, uluslararası normlara uyumlu risk değerlendirme sistemleri ve gemi çalışanlarına özgü eğitim programlarının gerekliliği vurgulanmaktadır. Bu bağlamda MLC 2006, yalnızca hukuki uyumun değil, aynı zamanda denizcilik sektöründe adil ve sürdürülebilir çalışma koşullarının sağlanması için de kritik bir araçtır. Türkiye'nin sözleşmeyi onaylaması ve gerekli düzenlemeleri tamamlaması, gemi çalışanlarının korunması açısından önemli bir adım olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Denizcilik Çalışma Sözleşmesi, İş sağlığı ve güvenliği, Gemi çalışanları, Uluslararası hukuk, Risk değerlendirmesi

* Doç. Dr., İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğretim Üyesi baysalu@itu.edu.tr, ORCID: 0000 0003 0954 2183.

Sorumlu Yazar/Correspondence Author: Ulaş BAYSAL

E-posta/E-mail: baysalu@itu.edu.tr

Geliş Tarihi/Received: 10.05.2025

Kabul Tarihi/Accepted: 24.06.2025

How to cite this article/Atf için: Ulaş Baysal, 'Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (MLC 2006) Perspektifinden Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı: Tespitler, Değerlendirmeler, Öneriler' (2025) 31 (1) Prof. Dr. Havva Güzin Üçışık Armağan Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 504-530. DOI: 10.33433/maruhad.1696831.

ABSTRACT

This study aims to assess the status of Turkish occupational health and safety legislation in light of the Maritime Labour Convention (MLC 2006). While MLC 2006 offers a comprehensive international framework for safeguarding seafarers' health and safety, it also imposes obligations on member states to establish national regulations. Although Turkey has not ratified the Convention, it is de facto applied to Turkish-flagged ships engaged in international voyages. The core legal basis in Turkish law, the Occupational Health and Safety Law No. 6331, includes general obligations but may fall short of addressing the specific needs of seafarers. A Constitutional Court decision clarified that maritime workers must be included within the scope of this law. While Turkish legislation largely incorporates the risk assessment, education, information, and prevention duties required by MLC 2006, these duties must be restructured with ship-specific considerations. This paper provides recommendations for secondary legislation updates and explores strategies for aligning Turkish law with MLC 2006. It also emphasizes the need for compatible risk assessment systems and tailored training programs for maritime workers. In this context, MLC 2006 is not only a legal instrument for compliance but also a critical means to ensure fair and sustainable working conditions in the maritime sector. Ratification and full implementation by Turkey would constitute a significant step toward enhanced protection of seafarers.

Keywords: Maritime Labour Convention, Occupational health and safety, Seafarers, International law, Risk assessment

GİRİŞ

Aslen bir denizci olan Leh yazar Joseph Conrad roman ve öyküleri aracılığıyla, yaşadığı dönemin gemilerindeki çalışma ve yaşam şartlarına en iyi ayna tutan kalemlerin başında gelmektedir. Açık denizlerdeki gemilerin kaderi ile insanların kaderi arasında paralellik kuran yazar, eserlerinde gemilerin denizlerdeki tek başınalığını bireyin yeryüzündeki yalnızlığına benzeter. Conrad, *Tayfun* (1903) adlı uzun öyküsünde, Kaptan MacWhirr'in bir fırtınayla mücadelesini aktarırken denizdeki yaşamdan daha cezbedici, daha hayal kırıklığı yaratıcı, daha esir edici bir şey olamayacağını söyler. Aradan geçen yüzyılda, Conrad'ın anlattığı zorlu şartlar gemi çalışanları lehine değişiklikler gösterse de denizde çalışmak, hâlâ karada çalışmaya kıyasla oldukça farklı koşullar ve riskler altında gerçekleşmektedir¹.

Denizde çalışmayı karada çalışmaktan farklı kılan olgulardan biri ve belki en önemlisi, geminin sabit değil müteharrik bir işyeri olmasıdır. Gemiler, çoğu zaman birden fazla ülke limanı arasında seyir halindeyken, gemi çalışanları işlerini sürdürür. Bu durum, gemilerde yapılan çalışmanın birden fazla ülke hukukunun normlarını ilgilendirmesine yol açar. Ayrıca, gemi mürettebatı genellikle farklı ülkelerden gelen kişilerden oluşur; gemi bir nevi multikültürel bir işyeridir². Söz konusu olguların sonucu olarak, gemilerdeki çalışma ilişkileri ekseriyetle uluslararası nitelik ve yabancılık unsuru taşır.

1 Gemi çalışanlarının karşılaştığı risk ve zorlukların anlaşılması bakımından, gemilerde yaşanan ölümcül kazalara ilişkin güncel istatistikleri içeren bir rapor için bkz. *Global register of fatalities at sea: Experimental data collection, Preliminary report*, Geneva, (ILO 2025), 5 vd.

2 Yapılan çalışmalarda dünya üzerindeki ticari gemilerin % 70 ile % 80'inde multikültürel bir mürettebatın mevcut olduğu öngörülmektedir: Nora Berg, Jenni Storgård, Jouni Lappalainen, *The Impact of Ship Crews on Maritime Safety*. (Publications of the Centre for Maritime Studies, University of Turku 2013), 7.

Denizde çalışmanın kendine özgü doğasının neden olduğu hukuki belirsizlikleri ve boşlukları önlemek amacıyla, gemi çalışanlarının çalışma koşullarının uluslararası sözleşmelerle düzenlenmesi gereği doğmuştur. Uluslararası sözleşmeler ile gemilerde çalışmaya ilişkin düzenlemelerin yapılması deniz ticaretinin kolaylaştırılmasına, desteklenmesine ve denizcilik sektöründe adil rekabet ortamının sağlanmasına da hizmet etmektedir³. Adil rekabet ortamı ile kastedilen, söz konusu ticaret alanında her bir katılımcının aynı temel kurallar veya koşullar altında faaliyet gösterebilmesidir. Denizcilik sektöründe düşük standartlara sahip gemileri ve işletmecileri engellemeye yönelik çevre ve emniyet konularındaki artan düzenlemelerin varlığına rağmen, işletme maliyetlerinin hâlâ önemli ölçüde düşürülebildiği alanlardan biri işgücüdür. Bu nedenle insana yakışır çalışma koşulları sağlayan işletmeler, daha düşük standartlarla çalışan rakipleri karşısında, haksız rekabet ve fiyat baskısıyla karşı karşıya kalma riski altında kalmaktadır⁴. Bu tür durumların önüne geçilebilmesi amacıyla, MLC 2006 gibi uluslararası sözleşmelerde, liman devleti denetimleri kapsamında, taraf olmayan ülke gemilerine “daha elverişli muamele” yapılmasını engelleyen hükümler yer almaktadır (MLC 2006, Madde V)⁵. Standartların altındaki denizcilik faaliyetlerini dışlayan söz konusu düzenlemeler, düşük standartlara sahip gemilerin ticari avantaj elde etmesini de önlemeye yöneliktir⁶.

Yukarıda kısaca açıklandığı üzere, deniz ticaretinin etkin ve sürdürülebilir şekilde yürütülebilmesi için uluslararası ve ulusal zeminde öngörülebilir bir hukuki düzenin varlığı gereklidir. Söz konusu ihtiyaç, hukuk tarihinin başından beri *Lex Rhodia* gibi uluslararası nitelikte düzenlemelerle karşılanmaya çalışılmıştır⁷. Günümüzde ise söz konusu ihtiyacın karşılanabilmesi adına, öncelikle olabildiğince fazla sayıda ülkeyi kapsayan uluslararası sözleşmeler yapılmakta; sonrasında ise sözleşmeler, sözleşmeye taraf ülkelerce ya ulusal kanunların içine derç edilmekte ya da sözleşmeye, iç hukukta bir kanun niteliği kazandırılmaktadır. Bu çalışmada genel hatlarıyla, önümüzdeki yıl yirminci yaşını kutlamaya hazırlanan Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (MLC 2006) karşısında Türk hukukunun mevcut durumu ve sözleşmenin Türk iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına muhtemel etkileri değerlendirilecektir.

I. GEMİ ÇALIŞANLARININ⁸ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN MİLLETLERARASI DÜZENLEMELER VE DENİZCİLİK ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİ (MLC 2006)

Gemi çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik uluslararası çabalar, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) kuruluşundan kısa bir süre sonra başlamıştır. ILO, 1920’deki ikinci genel

3 International Labour Office, *Guidelines for implementing the occupational safety and health provisions of the Maritime Labour Convention*, 2006, Geneva, (ILO 2015), 1.

4 Georgios Exarchopoulos, Pengfei Zhang, Nicola Pryce-Roberts Minghua, Zhao, M., ‘Seafarers’ welfare: A critical review of the related legal issues under the Maritime Labour Convention 2006’ (2018) Marine Policy.V. 93, 62.

5 Nusret Bedük, ‘ILO Tarafından Kabul Edilen Konsolide Bir Sözleşme “Deniz İş Sözleşmesi (Maritime Labour Convention, 2006)’ (2012) Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 27, 250.

6 Bedük (n 5) 244; Didem Algantürk Light, ‘Deniz İş Sözleşmesi 2006” Hakkında İnceleme ve Değerlendirme’, (2007) Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XI, S.1, 271-272.

7 Milletlerarası ticaret alanda ilk ortaya çıkan kurallardan biri olan *Lex Rhodia* hakkında bkz. Erkan Kurul, Rhodos Denizcilik Yasaları: Tarihsel Süreç ve Kapsam, *Uluslararası Genç Bilimciler Buluşması II: Anadolu Akdenizi Sempozyumu (04-07 Kasım 2015)*, (Koç Üniversitesi Suna – İnan Kırak Akdeniz Medeniyetleri Araştırma Merkezi Yayını) 519 vd.

8 Çalışmada, gemilerde çalışanların halen büyük bir çoğunluğunu erkekler oluştursa da, gün geçtikçe gemide çalışan

konferansında gemi çalışanlarına ilişkin ilk düzenlemeleri ele almıştır. Gemi çalışanlarının günlük ve haftalık azami çalışma sürelerinin belirlenmesine ilişkin bağlayıcı metnin kabulü için gereken üçte iki çoğunluk, 1920 yılındaki Konferansta küçük bir farkla sağlanamamıştır. Ancak yine gemi çalışanlarını ilgilendiren 7 no'lu Deniz İşlerinde Çalıştırılacak Çocukların Asgari Yaş Haddinin Tespiti Hakkında Sözleşme⁹, 9 no'lu Gemi Çalışanları için İş Aracılığı Sözleşmesi ve 8 no'lu Geminin Batması Durumunda İşsizlik Tazminatı Sözleşmesi bu tarihte ILO tarafından kabul edilmiştir. Gemilerdeki çalışma sürelerine dair 57 No'lu Sözleşme ise nihayet 1936 yılında ILO mevzuatına dahil olmuştur¹⁰.

İkinci Dünya Savaşı sonrasında, ILO tarafından gemi çalışanlarının çalışma koşullarına dair onlarca sözleşme ve tavsiye kararı hazırlanmış, üye devletlerinin imzasına sunularak yürürlüğe sokulmuştur. Ancak sözleşmelerin sayısı ve çeşitliliği arttıkça, uygulanmalarında sorunlar ortaya çıkmış; bu nedenle de yeknesak bir metin oluşturulması ihtiyacı doğmuştur¹¹. Bu gereklilik dairesinde ILO'nun konuya ilişkin 36 sözleşmesi ve 1 protokolü revize edilerek bir çatı sözleşme olarak Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (Maritime Labour Convention – MLC 2006) kaleme alınmıştır¹². MLC 2006, gemi çalışanlarının çalışma ve yaşam koşullarını düzenleyen kapsamlı bir uluslararası standartlar bütünü olarak tanımlanabilir¹³. Ancak bu noktada MLC 2006'ın kargo ve yolcu gemilerinde çalışanlar bakımından uygulama bulduğunu balıkçı gemilerinde iş gören gemi çalışanlarına ilişkin temel uluslararası düzenlemenin 2007 yılında kabul edilen 188 no'lu Balıkçılık Çalışma Sözleşmesi olduğu ifade edilmelidir¹⁴. Söz konusu ayırımın temel gerekçesi balıkçı gemilerinde yapılan çalışmanın kendine özgü koşullarının ve risklerinin mevcut olmasıdır¹⁵.

MLC 2006'da, ILO tarafından 1920 ve 1996 yılları arasında kabul edilen denizcilik çalışma düzenlemelerine dayanan entegre bir çerçeve yer almaktadır. MLC 2006'nın oluşturulmasında birleştirilen başlıca ILO sözleşmeleri arasında 7 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi, 54 No'lu Ücretli İzin (Deniz) Sözleşmesi, 73 No'lu Gemi Adamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme, 74 No'lu Gemi Usta Gemici Sertifikası Sözleşmesi, 134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemiadamları)

kadınların sayısının artması da dikkate alınarak, cinsiyet tarafsız bir kavram olarak "gemi çalışanı" kullanılmış fakat resmi metinlerde gemiadamı ifadesi kullanılan yerlerde, değinilen resmi metne paralel şekilde gemiadamı ifadesi tercih edilmiştir.

- 9 Daha sonra 138 sayılı Sözleşme ile yürürlükten kaldırılan 7 no'lu Sözleşmede sadece aynı aile fertlerinin çalıştırıldığı gemiler dışındaki gemilerde 14 yaşını doldurmamış çocuklar çalıştırılmayacağı esasına yer verilmiştir. Konuya ilişkin daha ayrıntılı bilgi için bkz. Ş. Esra Baskan, 'Deniz İş Hukukunda Genç Gemi Çalışanlarının Korunması (2024) Türkiye Adalet Akademisi Dergisi', Y. 15 . S. 58, 397.
- 10 Konu hakkında bkz. <https://www.nautilusint.org/en/news-insight/telegraph/the-birth-of-a-movement-100-years-of-maritime-regulation> (Erişim tarihi 31.04.2025)
- 11 Deepak Mantoju, 'Analysis of impact of the maritime labour convention, 2006: A seafarer's Perspective' (2021) Journal of International Maritime Safety, Environmental Affairs, and Shipping Vol. 5, No. 3, 108; 39-40.
- 12 Yapılan kodifikasyonun kapsamı ile ilgili olarak bkz. *Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006) Frequently Asked Questions (FAQ)*, (Online revised Edition, 2012) 4-5.
- 13 Paul J. Bauer, 'The Maritime Labour Convention: An Adequate Guarantee of Seafarer Rights, or an Impediment to True Reforms?' (2008) Chicago Journal of International Law Volume 8 Number 2, 643; Exarchopoulos, Zhang, PryceRoberts ve Zhao, (n 4) 63.
- 14 Hatice Duygu Özer, '188 Sayılı ILO Balıkçılık İstihdam Sözleşmesi Işığında İş Hukukunda Balıkçılık' (2020) Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 24 , S. 3, 78.
- 15 Özer (n 14) 77.

İlişkin Sözleşme, 92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme, 146 No'lu Gemiadamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme, 179 No'lu Gemiadamlarının İşe Alınması ve Yerleştirilmesi Sözleşmesi yer almaktadır. MLC 2006 ile, bahsi geçen sözleşmeler ve ilgili diğer ILO sözleşmeleri ile tavsiyeleri birleştirilerek ve güncellenerek, denizcilik sektöründe çalışanlar için kapsamlı bir uluslararası çalışma standartları çerçevesi oluşturulmuştur¹⁶. Bu sayede, denizcilik sektöründeki çalışma koşulları, dünya genelinde uyumlulaştırılmış ve iyileştirilmiştir¹⁷.

MLC 2006, bir çatı sözleşme olarak geleneksek ILO Sözleşmelerinden daha farklı, kendine özgü denilebilecek bir yapıya sahiptir¹⁸. MLC 2006, Sözleşmenin temel ilkelerine, yürürlüğüne, uygulanmasına ve değiştirilmesine ilişkin düzenlemelerin yer aldığı 16 madde içeren bir genel bölüm ile gemi çalışanlarının iş ilişkilerini düzenleyen kurallar içeren “Kurallar ve Kod” başlıklı ikinci bir bölümden oluşmaktadır¹⁹. Gemi çalışanlarının iş ilişkilerine dair kurallar, Sözleşmenin ikinci bölümünde beş başlık altında toplanmıştır. Bu başlıklar Gemiadamlarının gemide çalışabilmesi için aranan asgari şartlar (Başlık 1), İstihdam koşulları (Başlık 2), Barınma, dinlenme tesisleri, beslenme ve masa servisi (Başlık 3), Sağlığın korunması, tıbbi tedavi, refah ve sosyal güvenlik bakımından koruma (Başlık 4) ve Hükümlerin uygunluğu ve uygulanması (Başlık 5) şeklindedir.

MLC 2006 m. 6 uyarınca Kurallar ve Kod'un A Bölümü (Kural ve Standartlar) hükümleri bağlayıcı, B Bölümü (Yönergeler) hükümleri rehber niteliktedir (b.1). Liman devletleri denetimleri de bağlayıcı nitelikteki A Bölümü düzenlemeleri çerçevesinde gerçekleştirilmektedir²⁰. MLC 2006 m. 6/b. 2 uyarınca her Üye, Kurallar bölümünde belirtilen hak ve ilkelere uymayı ve onlardan her birini, Kodun A Bölümüne uygun olarak uygulamayı taahhüt eder; bununla beraber, her Üye yükümlülüklerini Kodun B Bölümünde belirtilen şekilde yerine getirmeye gereken önemi verir²¹. Dolayısıyla MLC 2006'nın gemi çalışanlarının iş ilişkilerini düzenleyen normları, zorunlu nitelikteki kurallar ile bu kurallarının uygulanması konusunda yol gösteren rehber niteliğindeki yönergelerden oluşmaktadır. Aşağıda gemi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği konusu ele alınırken, ilgili yerlerde bu ikili ayrıma başvurulacaktır.

MLC 2006'nın önemli özelliklerinden biri de Sözleşmenin, Dünya Denizcilik Örgütü (International Maritime Organization – IMO) tarafından kabul edilen denizciliğe ilişkin temel metinlerden birini oluşturmasıdır. Dünya denizciliğinin temel sütunları olarak nitelenen Denizde Can Güvenliği Uluslararası Sözleşmesi (SOLAS)²², Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirilme ve Vardiya Standartları

16 F. Piniella J. González-Gil ve F. Bernal, 'The Implementation of a New Maritime Labour Policy: the Maritime Labour Convention (MLC, 2006)' in Adam Weinert Tomasz Neumann *Safety Of Marine Transport Marine Navigation and Safety Of Sea Transportation* (CRC Press 2015) 198; Moira L. McConnell, Dominick Devlin ve Cleopatra Doumbia, *The Maritime Labour Convention, 2006 A Legal Primer to an Emerging International Regime*, (Martinus Nijhoff Publishers 2011) 63; Baskan (n 9) 398.

17 Mantoju (n 11) 108; Algantürk Light (n 6) 270.

18 Bedük (n 5) 245; McConnell, Devlin ve Doumbia (n 16) 115 vd.

19 MLC 2006'da kullanılan başlık, kavram ve ifadeler bakımından Denizcilik Çalışma Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun Tasarısı'nda kullanılan resmi çeviri esas alınmıştır.

20 Bauer (n 13) 647.

21 Bedük (n 5) 246.

22 Denizde Can Güvenliği Uluslararası Sözleşmesi (International Convention for the Safety of Life at Sea – SOLAS),

Hakkında Uluslararası Sözleşme (STCW)²³ ve Denizlerin Gemiler Tarafından Kirlenmesinin Önlenmesine Dair Uluslararası Sözleşme (MARPOL)²⁴ yanında, MLC 2006 uluslararası denizcilik normlarına dördüncü bir sütun olarak eklenmiş ve IMO tarafından limanlarda yapılan denetimlerin bir parçası haline gelmiştir²⁵.

MLC 2006'nın yürürlüğe girmesi için gereken, dünya toplam gemi tonajının %33'üne sahip en az 30 ILO üyesi Devlet tarafından onaylanması koşulu, 20 Ağustos 2012 tarihinde karşılanmış ve MLC 2006, 20 Ağustos 2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme, yürürlüğe girmesinden bu yana, 2014, 2016, 2018 ve 2022 yıllarında olmak üzere dört defa revize edilmiştir.

Türkiye, MLC 2006'yı imzalamış olmasına rağmen henüz onay sürecini tamamlamamıştır²⁶. Fakat MLC 2006'ya taraf olan ülkeler tarafından yapılan liman devleti denetimlerinde Türk bayraklı gemilere de bu sözleşme hükümleri kapsamında denetim gerçekleştirildiğinden, uluslararası sefer yapan Türk bayraklı gemilerde MLC uygunluk belgeleri bulundurmamak fiilen zorunlu hale gelmiştir. Dolayısıyla MLC 2006, uluslararası sefer yapan Türk bayraklı gemiler bakımından *de facto* uygulanmaktadır²⁷.

Denizlerde iş sağlığı ve güvenliği alanını ilgilendiren düzenlemeler MLC 2006 ile sınırlı değildir. Yukarıda da değinildiği üzere, IMO tarafından çıkarılan Denizde Can Güvenliği Uluslararası Sözleşmesi (SOLAS) ve Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirilme ve Vardiya Standartları Hakkında Uluslararası Sözleşme (STWC) de denizciliğe ilişkin olarak iş sağlığı ve güvenliği bakımından önem arz eden düzenlemeler içermektedir. MLC 2006'nın gerekçesinde, bahsedilen uluslararası kaynakların MLC 2006 uygulanırken de dikkate alınması gerektiği ifade edilmektedir.

1974'te kabul edilmiş ve 25 Mayıs 1980'de uluslararası alanda yürürlüğe girmiştir. Türkiye de Sözleşmeyi, 25 Mayıs 1980 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere Bakanlar Kurulu Kararı ile onaylamış; söz konusu karar 25 Mayıs 1980 tarihli ve 16998 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. SOLAS, İngilizce "Safety of life at sea" (Denizde güvenlik) kelimelerinin kısaltmasıdır.

- 23 Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirilme ve Vardiya Standartları Hakkında Uluslararası Sözleşme (International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers – STCW) 7 Temmuz 1978'de kabul edilmiş ve 28 Nisan 1984'te yürürlüğe girmiştir. Türkiye'nin STCW'ye Sözleşmesi'ne taraf olabilmesi için 20 Nisan 1989 tarihinde 3539 Sayılı Kanun çıkarılmış, 28 Nisan 1989 tarih ve 20152 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Söz konusu sürece ilişkin ayrıntılı tartışmalar için bkz. Ülkü Halatçı Ulusoy, Uluslararası Gemi Adamları Sözleşmesi (STCW 1978) ve Değişiklikleri Örneğinde Uluslararası Antlaşmaların Türk Hukuku'nda Yürürlüğü ve Yargısal Denetimi Sorunu, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl 2013, Cilt: 62 Sayı: 2, 501 vd. STCW, İngilizce "Standards of Training Certification and Watchkeeping" (Eğitim, Sertifikalandırma ve Vardiya Standartları) kelimelerinin kısaltmasıdır.
- 24 Denizlerin Gemiler Tarafından Kirlenmesinin Önlenmesine Dair Uluslararası Sözleşme (International Convention for the Prevention of Pollution from Ships – MARPOL) 1973 yılında kabul edilmekle birlikte 1978 yılında önemli değişikliklere uğramıştır. Ülkemizde ise 24 Haziran 1990 tarih ve 20558 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. MARPOL kavramı, İngilizce "marine pollution" (deniz kirliliği) kelimelerinin kısaltmasını ifade etmektedir.
- 25 Mantoju (n 11) 108; Algantürk Light (n 6), 270-271; Erdem KAN, 'Türk Bayraklı Gemilerin Denizcilik Çalışma Sözleşmesi Kapsamında Eksikliklerinin Belirlenmesi Paris Mou Denetim Raporlarının İncelenmesi' (2023) *Çalışma ve Toplum*, S. 78, 2292.
- 26 Ülkü Halatçı Ulusoy, 'MLC 2006 (Denizcilik Çalışma Sözleşmesi ile Değişikliklerinin Önemine ve Türk Hukuku'nda Onayına İlişkin Bir Değerlendirme' (2020) Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi S. 2, 4210.
- 27 Başkan (n 9) 399; Halatçı Ulusoy (n 26) 4211; ayrıca Paris Mou çerçevesinde yapılan denetimlere ilişkin istatistiksel veriler için bkz. Kan (n 25) 2298.

II. TÜRK HUKUKUNDA GEMİ ÇALIŞANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

A. TEMEL KANUN: 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU

Türk hukukunda iş sağlığı ve güvenliği bakımından temel kaynak, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunudur. Çalışma hayatında işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmalar, çalışma ortamında bulunan risklerin önlenmesi ve/veya önlenemeyen risklerin asgari seviyeye indirilmesi ve de sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması amacıyla hazırlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) 20 Haziran 2012 tarihinde TBMM’de kabul edilmiş; sonrasında 30 Haziran 2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak 38. maddesinde yer alan istisnalar²⁸ haricinde 1 Ocak 2013 yürürlüğe girmiştir. 6331 sayılı Kanun ile amaçlanan, Avrupa Birliği’nin 12 Haziran 1989 tarihli ve 89/391 sayılı Çerçeve Direktifi’nin mevzuatımıza kazandırılmasının yanında, iş sağlığı ve güvenliği alanında kabul ettiğimiz 155 ve 161 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmelerine uygun, “müstakil” bir kanuni düzenlemeye gidilmesidir. 6331 sayılı Kanun açısından mehz düzenlemeler olarak kabul edilebilecek 155 ve 161 sayılı ILO Sözleşmeleri ve özellikle Avrupa Birliği’nin 89/391 sayılı Çerçeve Direktifi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha önceki dönemlerdeki dar ve işçilerle sınırlı iş sağlığı ve güvenliği yerine, geniş kapsamlı bir strateji belirlemiş²⁹; bu konuda genel önleme ilkelerini, risk değerlendirmesini ve risk yönetimini esas almıştır³⁰. Ayrıca 6331 sayılı Kanun, bahsi geçen uluslararası hukuk kaynaklarına hâkim olan, çağdaş iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımı, sürekli iyileştirme, önleme politikasının oluşturulması, çalışanların yönetime katılımı, danışma, çalışanların ve temsilcilerinin eğitimi gibi genel ilkeleri içermektedir.

155 ve 161 sayılı ILO Sözleşmeleri ile 89/391 sayılı AB Çerçeve Direktifi’nde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki önlemlerin alınması bakımından birincil olarak işverene yükümlülükler getirilmektedir³¹. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda da ILO Sözleşmeleri (özellikle 155 sayılı Sözleşme) ve Çerçeve Direktif’in temel yaklaşımı ile paralel olarak, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülüklerin aslı muhatabı olarak işveren gösterilmiştir; bu esas, denizlerdeki çalışmalar bakımından da geçerlidir. İSGK m. 2/1 uyarınca Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. Kanunun uygulanması bakımından istisnalar İSGK m. 2/2’de gösterilmiştir. Bu istisnalar şunlardır:

28 Kanun’un 6 ve 7. maddelerinin, 4857 sayılı İş Kanunu’nun mülga 81. maddesi kapsamında çalışanlar hariç, kamu kurumları ile 50’den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için de 01/01/2025 tarihinde yürürlüğe girmesiyle, Kanun tüm düzenlemeleri ile yürürlük kazanmıştır.

29 Ömer Ekmekçi, Ayşe Köme Akpulat, Ayşe Ledün Akdeniz, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (1. Baskı, Onikilevha 2021) 1.

30 Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası, Beta 2023) 397; Haluk Hadi Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (6. Baskı, Seçkin 2022) 120;

31 Mahmut Kabakcı, *Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumuna* (Beta 2021) 15.

- a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki kiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri.
- b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.
- c) Ev hizmetleri.
- ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.
- d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.

Söz konusu istisnalardan askeri ve istihbari faaliyetler ile kolluk ve afet ve acil durum müdahale faaliyetlerinin, 89/391 sayılı AB Çerçeve Direktifi m. 2’de de istisna olarak öngörüldüğü; zira bu faaliyetlerin önlem alınmasını oldukça güçleştiren, zaman zaman olanaksız kılan faaliyetlerden olduğu belirtilmelidir³². Ayrıca bu faaliyetler sırasında karşılaşılan mesleki risklerden doğan zararların giderilmesi bakımından, 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun uygulama bulmaktadır.

Yukarıda değinilen çalışanlar haricinde, ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından, 89/391 sayılı AB Çerçeve Direktifi ile paralel şekilde 6331 sayılı Kanunda bir istisna öngörülmektedir. Çünkü ev hizmetlerinde konut ve işyeri kavramları kesiştiğinden ve Anayasa m. 20’de düzenlenen “konut dokunulmazlığı” gibi düzenlemeler, bu alanların denetlenebilmesini büyük ölçüde sınırlandırdığından, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin ev hizmetlerinde uygulanması ciddi güçlükler içermektedir. Ancak ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından da 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) m. 417 uyarınca işverenin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak yükümlülüğü mevcuttur³³.

Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar, 6331 sayılı Kanun bakımından ne işveren ne çalışan sıfatını taşıdıklarından Kanunun düzenlemeleri kapsamının dışında kalmaktadır. İSGK m. 2/2’de düzenlenen diğer istisna ise hükümlü ve tutuklular tarafından rehabilitasyon kapsamında yürütülen faaliyetlerdir. Söz konusu faaliyetlerin iş mevzuatı çerçevesinde ifa edilmedikleri dikkate alınarak, kapsama alınmadıkları anlaşılmaktadır. Nitekim Anayasa Mahkemesi de cezaevlerinde üretim faaliyetlerindeki istihdamın “iyileştirme ve esenleştirme” kapsamında olduğundan, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından istisna tutulmasının Anayasaya aykırı olmadığına karar vermiştir³⁴. Ancak cezaevinde cezaevine özgü işlerde iş gören infaz koruma memuru gibi çalışanlar bakımından 6331 sayılı Kanun uygulama bulur³⁵.

32 Erdem Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, (Vedat Kitapçılık 2014) 114; Ekmekçi, Köme Akpulat ve Akdeniz (n 12) 20.

33 Sarper Süzek, *İş Hukuku* (21. Baskı Beta 2021) 904; Sümer (n 30) 79; Ekmekçi, Köme Akpulat ve Akdeniz (n 29) 22; Özdemir (n 14) 114.

34 Anayasa Mahkemesi, E 2012/97 K 2013/51, 03.04.2013.

35 Sümer (n 30) 80.

B. DENİZDE ULUSLARARASI SEYRÜSEFER HALLERİNE İLİŞKİN İSTİSNA VE ANAYASA MAHKEMESİ'NİN 14/5/2015 TARİHLİ İPTAL KARARI

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 2. maddesinin 2. Fıkrasına, yukarıda sayılan istisnalar haricinde 10.09.2014 tarihinde 6552 sayılı Torba Kanunun³⁶ 15. maddesiyle bir bent (e) daha eklenmiştir. Söz konusu (e) bendinde zikredilen istisna hali, “Denizyolu taşımacılığı yapan araçların uluslararası seyrüsefer hâlleri” şeklindedir. İSGK m.2/2/e, uluslararası taşımacılık yapan gemilerdeki gemi çalışanları bakımından 6331 sayılı Kanunun uygulanmamasını öngörmektedir. Düzenlemenin gerekçesine bakıldığında söz konusu istisna hükmüyle, “*tâbi oldukları uluslararası sözleşmelerin bulunması nedeniyle ve deniz ve hava taşımacılığının kendine özgü çalışma koşulları dikkate alınarak ülkemizdeki girişimcilerin uluslararası rekabette olumsuz etkilenmemelerini temin*” edilmesinin amaçlandığı görülmektedir.

6552 sayılı Kanunun 15. maddesiyle 6331 sayılı Kanuna eklenen (e) bendinin iptali hakkında, Kanunun yürürlüğe girmesinin hemen ardından, Kanunda yer alan diğer bazı düzenlemelerle birlikte iptal davası açılmıştır. İptal talebinin gerekçesi olarak dava dilekçesinde, konuyla ilgili uluslararası sözleşmelerin doğrudan uygulanabilirliğinin bulunmadığı, uluslararası seyrüsefer yapan deniz araçlarında çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin, armatörlerin rekabet güçlerinin artırılmasına feda edilmesinin Devletin temel amaç ve görevleriyle bağdaşmadığı gibi çalışanları korumak ve herkesin hayatını beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak görevleriyle uyuşmadığı ve düzenlemenin uluslararası sözleşmelerle de çeliştiği belirtilerek kuralın, Anayasanın 5., 49., 56. ve 90. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür. Anayasa Mahkemesi 14.5.2015 tarih ve 2015/49 sayılı kararında “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 2. maddesinin (2) numaralı fıkrasına eklenen (e) bendinin”, Anayasa’nın 2., 17., 49. ve 56. maddelerine aykırı olduğuna karar vererek, ilgili düzenlemeyi iptal etmiştir. Ancak Anayasa Mahkemesi kararının gerekçesinde aynı zamanda deniz taşımacılığının kendine özgü koşulları nedeniyle 6331 sayılı Kanunda getirilen yükümlülüklerin, bu işle uğraşan işverenler yönünden yumuşatılması veya belli ölçüde farklılaştırılmasının, kanun koyucunun takdirinde olduğunu da belirtmektedir. Anayasa Mahkemesi kararda, yapılan düzenleme ile 6331 sayılı Kanunda öngörülen yükümlülüklerin, deniz taşımacılığına özgü koşullar ve zorlukların gerektirdiği ölçüde yumuşatılması yerine, deniz taşımacılığında kullanılan araçların uluslararası seyrüsefer hâllerinin bütünüyle 6331 sayılı Kanun’un kapsamı dışına çıkarıldığını ifade etmektedir. Mahkemeye göre bu durum, deniz adamlarının uluslararası taşımacılık kapsamında açık denizlerde bulundukları sürece, Anayasa ve uluslararası sözleşmelerin zorunlu kıldığı iş sağlığı ve işçi güvenliğine ilişkin korumalardan yararlanmamaları sonucunu doğurduğundan, Anayasa’ya aykırılık teşkil etmektedir.

Anayasa Mahkemesi’nin 14/5/2015 tarihli iptal kararı incelendiğinde, 6331 sayılı Kanunun düzenlemelerinin gemi çalışanlarına uygulanması konusunda bir istisna getirilmesinin, karardaki ifadeyle, deniz taşımacılığına özgü koşullar ve zorlukların gerektirdiği ölçüde yumuşatılmasının, Anayasa Mahkemesi tarafından dışlanmadığı anlaşılmaktadır. Ancak Yüksek Mahkeme, bir grup gemi çalışanının (denizyolu taşımacılığı yapan araçların uluslararası seyrüseferlerindeki çalışmalarda) iş sağlığı ve güvenliği konusunda tamamen mevzuat kapsamı dışında bırakılmasını, isabetli bir şekilde, Anayasa’nın Cumhuriyetin niteliklerini (bu bağlamda sosyal bir hukuk devleti

36 10.9.2014 tarihli ve 6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun

olduğunu) düzenleyen 2. maddesine, kişinin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma hakkını düzenleyen 17. maddesine, çalışma hakkı ve ödevini düzenleyen 49. maddesine ve sağlıklı bir şekilde yaşama hakkını düzenleyen 56. maddesine aykırı bulmuştur.

6552 sayılı Torba Kanununun 15. maddesiyle İSGK m. 2/2'ye eklenen (e) bendinin 14.5.2015 tarih Anayasa Mahkemesi kararıyla iptal edilmesinin sonucu olarak, 6331 sayılı Kanun gemi çalışanları bakımından da uygulanmaya devam etmektedir. Fakat aşağıda da değineceğimiz üzere 6331 sayılı Kanunun kara işyerleri esas alınarak kaleme alınan düzenlemelerinin gemilerde uygulanması, zaman zaman farklı sorunlara yol açmakta veya gemi çalışanlarının sağlığının ve güvenliğinin korunması için yetersiz kalmaktadır. En başta ifade edildiği üzere gemiler, klasik bir işyerinden farklı olarak, sürekli hareket hâlinde, kapalı, sınırlı mekâna ve çok uluslu personele sahip, kendine özgü işyerleridir. Bu gerekçeyle, denizlerde çalışmanın özel koşulları ve bu alandaki milletlerarası mevzuat göz önünde tutularak, gemi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeni ve ihtiyaca makul cevaplar verecek yeni düzenlemelerin kaleme alınması gerektiği anlaşılmaktadır. Türkiye bakımından da yakın bir zaman içinde yürürlüğe girmesi beklenen MLC 2006 da aşağıda açıklanacağı üzere benzer bir yaklaşımı benimsemekte; taraf ülkelere kendi iç hukuklarında bu Sözleşmeye uygun bir yapı kurma yükümlülüğü getirmektedir. Nitekim Sözleşmeye taraf farklı ülkelerde MLC 2006'ye uyum, gemi çalışanlarına ilişkin yeni kanunların çıkarılması, mevcut kanunların tadil edilmesi veya ikincil düzenlemelerin yapılması suretiyle gerçekleştirilmiştir. Örneğin Avustralya'da 2012 yılında çıkarılan Denizcilik Kanunu (Navigation Act), Almanya'da 2013 yılında Denizde Çalışma Kanunu (Seearbeitsgesetz)³⁷ gibi yeni çıkarılan kanuni düzenlemeler ile MLC 2006 kuralları iç hukuka aktarılırken Fransa'da mevcut Kanuna yapılan eklemeler ile Sözleşmeye uyum sağlanmıştır³⁸. Birleşik Krallık'ta ise aynı yükümlülük 2014 yılında çıkarılan ikincil kaynaklar ile yerine getirilmiştir³⁹. Bu nedenle Türk hukukunda da MLC 2006'da yer alan düzenlemelerin nitelikleri dikkate alınarak, konuya ilişkin konulacak kuralların ne şekilde vaaz edileceği, hangi hukuki kaynaklarda yer alacağı ve içerikleri belirlenmeli, Türk iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının sistematığı ile uyumlu bir yapı oluşturulmalıdır.

III. MLC 2006 VE TÜRK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI

A. GENEL DEĞERLENDİRME

Türk hukukunda iş sağlığı ve güvenliği bakımından temel kaynak olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda işveren bakımından öncelikle genel yükümlülükler belirlenmiştir. Nitekim Kanunun dördüncü maddesinin başlığı da “İşverenin genel yükümlülüğü” şeklindedir. İSGK m. 4/1/a hükmüne göre işveren, “Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması,

37 Alman hukukundaki sürece ilişkin bkz. Robert Cornelius Peetz, *Die Übereinstimmung des deutschen Rechts mit der Maritime Labour Convention, 2006*, (Duncker Humblot 2019) 40 vd.

38 MLC 2006'nın Sözleşmeye taraf ülkelerin iç hukuklarına aktarılması konusunda ayrıntılı bilgiler için bkz. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:80001:0 (Erişim tarihi: 31.04.2025)

39 Konuya ilişkin çıkarılan dört düzenlemenin isimleri şu şekildedir: The Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) (Minimum Requirements for Seafarers etc.) Regulations; The Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) (Consequential and Minor Amendments) Regulations; The Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) (Recruitment and Placement) Regulations; The Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) (Health and Safety).

organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar”. Dolayısıyla işveren sadece mevzuatta öngörülen tedbirleri değil, işle ilgili olan ve bilim ve teknolojinin gerektirdiği her türlü tedbiri almakla yükümlüdür.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki genel yükümlülüğü, İSGK m. 4/2’de somutlaştırılmıştır. Bu çerçevede işveren, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmalı, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemeli, denetlemeli ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamalı, risk değerlendirmesi yapmalı veya yaptırmalı, çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almalı, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almalıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 4/3’e göre, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yükümlülükleri de, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorumluluklarını etkilemez. Dolayısıyla çalışanın da bir iş kazası veya meslek hastalığında kusuru bulunması, tek başına işverenin kusursuzluğu sonucunu doğurmaz. İSGK m. 4/4 ise iş sağlığı ve güvenliği alanındaki önemli diğer bir esası belirlemektedir; ilgili hüküm uyarınca işveren, iş sağlığı ve güvenliği için alınan tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz. Bu esasin kabulü, işyerine ilişkin yükümlülüklerin ifası için işyerinde veya dışında yapılması gereken giderlerin, işyerini kuran organize eden ve işin görülmesinden doğacak artı değer sahibi olan işverene ait olması gereğinin de bir sonucudur⁴⁰.

MLC 2006, iş sağlığı ve güvenliği konusunda sözleşmeye taraf ülkeler bakımından gemilerde sağlığın ve güvenliğin korunması ile kazaların önlenmesi konusunda 6331 sayılı Kanundakine benzer yükümlülükler getirmektedir. Söz konusu yükümlülüklerle ilişkin temel esas, MLC 2006 m. 4’te düzenlenmiştir. MLC 2006’nın “Gemiadamlarının Çalışma ve Sosyal Hakları” başlıklı 4. maddesine göre

1. “Her gemiadamı, güvenlik normlarının uygulandığı güvenli ve tehlikesiz bir çalışma ortamı hakkına sahiptir.
2. Her gemiadamı, adil istihdam koşulları hakkına sahiptir.
3. Her gemiadamı, gemide saygın çalışma ve yaşam şartları haklarına sahiptir.
4. Her gemiadamı, sağlığın korunması, tıbbi bakım, refah tedbirleri ve sosyal korumanın diğer şekilleri hakkına sahiptir”⁴¹.

Gemi çalışanlarının 4. maddede bahsi geçen haklarının hayata geçirilmesi için ise Kurallar ve Kod’un 4. başlığı olan “Sağlığın Korunması, Tıbbi Tedavi, Refah ve Sosyal Güvenlik Bakımından Koruma”nın altında, Kural 4.3’te (Sağlığın ve güvenliğin korunması ve kazaların önlenmesi) özel

40 Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, İş Hukuku (7. Baskı, Lykeion 2022) 1441.

41 MLC 2006 düzenlemelerinin çevirisinde Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğü’nün 2/12/2015 tarihli yazının ekinde Denizcilik Çalışma Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun Tasarısı ile birlikte yer alan çeviri metni esas alınmıştır. Ancak kısmen, çeviride dilbilgisi ve anlam bakımından hatalı hususların düzeltilmesi yoluna gidilmiştir.

düzenlemelere yer verilmiştir. Kural 4.3'te getirilen düzenlemelerin amacı “*gemilerdeki çalışma ortamının gemi çalışanlarının iş sağlığını ve güvenliğini katkıda bulunması için çaba göstermek*” olarak aynı maddede ifade bulunmaktadır. Kural 4.3/1 uyarınca taraf ülkeler, bayrağını taşıyan gemilerde gemi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğinin korunması konusundaki sistemlerden faydalanmalarını, gemilerde güvenli ve sağlıklı bir ortamda yaşamalarını, çalışmalarını ve kendilerini geliştirmelerini sağlamakla yükümlüdür. Bu amacın gerçekleştirilmesi için de ülkeler, sektördeki işveren ve çalışan temsilcilerinin danışmak suretiyle uluslararası düzenlemeleri de (kodlar, direktifler, standartlar) dikkate alarak, bayrağını taşıyan gemilerde iş sağlığı ve güvenliğinin yönetimine ilişkin ulusal normları hazırlamak ve yayınlamak ile yükümlü tutulmuştur (Kural 4.3/2). Ayrıca Kural 4.3/3'te taraf ülkelerin, uluslararası metinleri de göz önünde bulundurarak, MLC 2006'da mevcut hususları içeren bir mevzuat kabul etmesi ve bayrağını taşıyan gemilerde iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasına ve kazaların önlenmesine ilişkin standartları tespit etmesi gerektiği kaleme alınmıştır.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin normlar içeren Standart A4.3 de yukarıda belirtildiği üzere taraf ülkeler bakımından bağlacıdır. Standart A4.3'de yer alan düzenlemeler, Kural 4.3/2'de yer alan “*her Üye, armatör ve gemi çalışanları temsilcilerine danıştıktan sonra ve uluslararası kuruluşlar, ulusal yönetimler ve denizcilik sektörü kuruluşları tarafından tavsiye edilmiş ilgili kodları, direktifleri ve standartları hesaba katarak bayrağını taşıyan gemilerde iş sağlığı ve güvenliğinin yönetimine ilişkin ulusal direktifleri hazırlar ve yayınlar*” ifadesi ile birlikte değerlendirildiğinde MLC 2006'nın Anayasa Mahkemesi tarafından verilen karar ile aynı doğrultuda bir yaklaşımı kabul ettiği anlaşılmaktadır. Çünkü söz konusu düzenlemeler de gemi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda, uluslararası düzenlemeleri yeterli olarak görmemekte, uluslararası metinler dikkate alınarak üye devletlere kendi düzenlemelerini yapma yükümlülüğü getirmektedir. Dolayısıyla MLC 2006, gemi çalışanları bakımından İSGK m. 4'te iş sağlığı ve güvenliği bakımından önlemler alınması, denetlemeler gerçekleştirilmesi ve uyarlamaların yapılması konusunda işverenlere yükümlülükler getirilmesi gereğini dışlamamakta; bilakis bu yükümlülüklerin mevcudiyetini emretmektedir. Kural 4.3/3 uyarınca ülkeler MLC 2006 ve bu alandaki diğer uluslararası metinleri dikkate alarak gemi çalışanları için bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı oluşturulmalı, bayrağını taşıyan gemilerde iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasına ve kazaların önlenmesine ilişkin standartlar getirmelidir. Kural 4.3/3 dikkate alındığında da, ulusal mevzuatta gemi çalışanlarına ilişkin bir düzenleme yapılmayarak, konunun uluslararası mevzuata bırakılması şeklinde bir yaklaşımın, MLC 2006 çerçevesinde mümkün olmadığı görülmektedir.

MLC 2006'da Kural 4.3 altında yer alan ve bağlayıcı nitelikteki Standart A4.3 başlıklı düzenleme, gemi çalışanları bakımından iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak oluşturulacak ulusal mevzuata dair çerçeveyi çizmektedir. Her ne kadar gemi çalışanlarının gemilerdeki barınma ve dinlenme koşullarını düzenleyen MLC Kural 3 ile gemilerde tıbbi faaliyetlerin nasıl işleyeceğini ve asgari standartlarını düzenleyen Standart A4.1 ile Standart A4.2, iş sağlığı ve güvenliği ile bağlantılı ise de, uluslararası sözleşmenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki çekirdeğini Standart A4.3 oluşturmaktadır. Aynı zamanda liman devletleri tarafından yapılan MLC 2006 denetimlerinde, gemi

çalışanlarının sağlığının korunması, tıbbi bakım, sosyal güvenlik konuları %56,88 ile en fazla eksiklik tespit edilen konulardır⁴².

MLC 2006 Standart A4.3, “Sağlığın ve güvenliğin korunması ve kazaların önlenmesi” başlığını taşımaktadır. Bu başlık altında belirlenen standartlar, Kural 4.3/3 uyarınca ülkelerin MLC 2006 ve bu alandaki diğer uluslararası metinleri dikkate alarak gemi çalışanları için oluşturacakları iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını ve alacakları diğer önlemleri kapsamaktadır. Aşağıda, Standart A4.3’e göre mevzuat oluşturulurken hangi hususlara dikkat edilmesi gerektiği ele alınmaktadır.

Denizcilik sektöründeki bir başka uluslararası kaynak olan Uluslararası Emniyet Yönetimi Kodu – ISM Kod (The International Safety Management Code) ve söz konusu kaynağın Türk hukukundaki yansıması olan 27 Ekim 2009 tarihli Uluslararası Emniyet Yönetimi Kodunun Türk Bayraklı Gemilere ve İşletmecilerine Uygulanmasına Dair Yönetmelik⁴³ de iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren normlar içermektedir. Birleşmiş Milletler çatısı altında faaliyet gösteren Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO) tarafından çıkarılan ISM Kod’un temel amacı, gemilerin güvenli bir şekilde yönetilmesi ve işletilmesi ile çevre kirliliğinin önlenmesi için uluslararası bir standart sağlamaktır. Dolayısıyla ISM Kod doğrudan ve dolaylı olarak gemi çalışanlarının sağlık ve güvenliklerinin sağlanmasına hizmet etmektedir. Türk Bayraklı Gemilere ve İşletmecilerine Uygulanmasına Dair Yönetmelik m. 5’te Emniyet Yönetimi Sistemine ilişkin olarak işletmecinin hedefleri arasında emniyetli çalışma ortamı ve uygulamalar sağlamak ve personele karşı tespit edilen tüm riskleri değerlendirmek ve karşı koruma önlemleri almak, acil durumlara hazırlıklı olmak dâhil, işletmedeki ve gemideki personelin emniyet yönetim becerilerini sürekli geliştirmek şeklinde doğrudan iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren hususlara da yer verilmiştir. Ancak belirtmek gerekir ki yine ilgili Yönetmeliğin 5. ve 6. maddelerinde ifade edildiği üzere, kurulan sistem ilgili ulusal ve uluslararası mevzuata uygun olmak zorundadır. Dolayısıyla ISM Kodunun veya bu çerçevedeki Uluslararası Emniyet Yönetimi Kodunun Türk Bayraklı Gemilere ve İşletmecilerine Uygulanmasına Dair Yönetmeliğin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının yerine geçmesi değil; bilakis iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin doğrudan hükümler içeren MLC 2006 gibi uluslararası mevzuat ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gibi ulusal mevzuatla birlikte bir bütün oluşturması amaçlanmaktadır.

B. MLC 2006’NIN ÖNGÖRDÜĞÜ ULUSAL İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI VE TÜRK HUKUKU BAKIMINDAN DEĞERLENDİRME

1. Risk Değerlendirme Sisteminin Oluşturulması ve Uygulanması

MLC 2006’da, modern iş sağlığı ve güvenliği anlayışı ile paralel olarak önleyici/proaktif ve sistematik bir koruma faaliyeti öngörülmüştür. Bu bağlamda Yönerge B4.3.1’de belirtildiği şekilde, iş sağlığı ve güvenliği konusunda geliştirilecek politika ve programlarda, *Denizde ve Limanda Gemide Kazaların Önlenmesi* başlıklı ILO Uygulama Kılavuzu ile diğer ilgili ILO metinleri ve uluslararası standartları,

42 Piniella, González-Gil ve Bernal F. (n 16) 199.

43 RG T. 27.10.2009, S: 27389

kılavuzları ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına ilişkin uygulama kuralları ve de söz konusu mevzuatta belirlenen maruz kalma seviyeleri dikkate alınmalıdır. Ayrıca Yönerge B4.3.1'e 2016 yılında eklenen hüküm uyarınca Uluslararası Denizcilik Odası (ICS) ve Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF) tarafından ortaklaşa yayımlanan *Gemi Bordasında Taciz ve Zorbalığın Ortadan Kaldırılmasına Yönelik Kılavuz da politika ve programlar oluşturulurken göz önünde bulundurulmalıdır.*

Yukarıda bahsi geçen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin politika ve planların hazırlanabilmesi, işyeri özelinde yapılacak bir ön incelemeyi gerektirmektedir. Bu bağlamda risk değerlendirilmesi, işyerinde modern ve önleyici iş sağlığı ve güvenliği sisteminin optimal bir şekilde oluşturulabilmesine hizmet etmektedir⁴⁴. Risk değerlendirilmesi sonucunda tespit edilen risk ve tehlikeleri bertaraf edecek bir sistemin kurulması, işveren bakımından temel iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerindendir. Acil durumlar ve tahliye konusunda yapılacak planlar da bu çerçevede değerlendirilmelidir. Acil durumlar ve tahliye konusunda denizcilik sektörüne özel bir mevzuat olan SOLAS da dikkate alınarak gerekli politika ve planlar oluşturulmalıdır.

MLC 2006 Standart A4.3-1(a) uyarınca “*Kural 4.3’ün 3. fıkrasına uygun olarak kabul edilen mevzuat veya diğer önlemler ... Üyenin bayrağını taşıyan gemilerde, risklerin değerlendirilmesi ve gemiadamlarının eğitimi ve öğretimi dahil iş sağlığı ve güvenliği politika ve programlarının geliştirilmesinin kabul edilmesini ve fiilen uygulanmasını*” kapsamalıdır. İlgili düzenlemenin gereği olarak, konuya ilişkin ulusal bir mevzuat oluşturulurken yer verilmesi gereken hususların başında risk değerlendirmesi gelmektedir. Standart A4.3-8 ise gemilerde yapılacak risk değerlendirmelerinde, gemilere ilişkin verilerin esas alınmasını öngörmektedir; ilgili norma göre “*Yetkili makam, armatörlerin, iş sağlığı ve güvenliğinin yönetimi çerçevesinde riskleri değerlendireceği zaman, gemilerinden alınan istatistiki verilere ve yetkili makam tarafından sağlanan genel istatistiklere başvurmasını ister*”. Bağlayıcı olmayan, rehber niteliğindeki Yönerge B4.3 bölümünde de gemilerde risk değerlendirmesi konusunda yol gösterici birtakım düzenlemelere yer verilmiştir. Özellikle Yönerge B4.3.1-2’de iş sağlığı ve güvenliği yönetimine ilişkin ulusal kuralların düzenlemesi gereken başlıklar sayılırken, önlem alınması gereken asbest, gürültü, titreşim gibi bazı özel risklerden bahsedilmiştir. Yönerge B4.3.1-3’te ise ilgili fıkra da zikredilen maddelere maruz kalma sonucu karşılaşılan risklerin değerlendirilmesi ve azaltılması konusunda; yüklerin elle kaldırılması, gürültü ve titreşim, kimyasal ve biyolojik mesleki sağlık etkileri, zihinsel mesleki sağlık etkileri, yorulma sonucunda ortaya çıkan fiziksel ve zihinsel sağlık etkileri ve iş kazaları dahil, fiziksel ve mesleki sağlık etkilerinin dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca gürültüye ve titreşime maruz kalma risklerine ilişkin Yönerge B4.3.2 ve Yönerge B4.3.3’te yer alan rehber normlarda da risk değerlendirmesi yapılırken, gürültü ve titreşim risklerin özel olarak ele alınmaları gereği kaleme alınmıştır.

Türk mevzuatına bakıldığında, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 10’da işverenlere bir risk değerlendirmesi yapma veya yaptırma yükümlülüğü getirildiği görülmektedir. İSGK m. 3/1, ö uyarınca risk değerlendirmesi, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan

44 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 30) 398; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 40) 1437.

risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları ifade eder. Risk değerlendirmesi neticesinde işveren, alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler. İşyerinde risk değerlendirilmesi yapılırken; belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu; kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi; işyerinin tertip ve düzeni; genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu dikkate alınır (İSGK m. 10/1). İSGK m. 10/1'de yer verilen yükümlülükler incelendiğinde, söz konusu yükümlülüklerin, bir işyeri olarak gemilerde de uygulanması mümkün ve makul olan genel nitelikte yükümlülükler olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Dolayısıyla MLC 2006'da üye devlet için öngörülen iş sağlığı ve güvenliği bakımından bir risk değerlendirmesi sistemi oluşturulması konusundaki yükümlülüğün, Türk hukuku bakımından karşılanmakta olduğu söylenebilir.

Türk hukukunda işyerinde risk değerlendirmesinin ne şekilde gerçekleştirileceği ise İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği⁴⁵ düzenlenmiştir. Yönetmeliğin risk değerlendirmesi aşamaları başlıklı üçüncü bölümünde, risk değerlendirmesinin yapılması konusunda ayrıntılı düzenlemeler mevcuttur. Örneğin Yönetmelik m. 8 tehlikelerin tanımlanmasına ilişkin olup çalışma ortamına, çalışanlara ve işyerine ilişkin toplanacak asgari bilgileri göstermektedir. Toplanacak asgari bilgilerin arasında “işyeri bina ve eklentileri”ne ilişkin bilgiler yer almakta, yine ilgili maddede “işyeri bina ve eklentilerinin planına uygun yerleştirilmemesinden” veya “işyeri bina beklentilerinin yapı ve yapım tarzından kaynaklanabilecek tehlikelerden” bahsedilmektedir. Söz konusu ifadeler dikkate alındığında Yönetmeliğin kural olarak bir kara işyerini esas aldığı anlaşılmaktadır. Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik⁴⁶ ve Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik⁴⁷ ise gürültü ve titreşimden kaynaklanan riskler için özel düzenlemeler getirmektedir. Ancak söz konusu yönetmeliklerde de gemide çalışmaya özgü hususlara yer verilmediği, daha ziyade genel bir çerçeve çizildiği görülmektedir. Bir ikincil mevzuat olarak Uluslararası Emniyet Yönetimi Kodunun Türk Bayraklı Gemilere ve İşletmecilerine Uygulanmasına Dair Yönetmelik m. 5'te de Emniyet Yönetimi Sistemine ilişkin olarak işletmecinin hedefleri arasında “Gemisine/gemilerine, personeline ve çevreye karşı tespit edilen tüm riskleri değerlendirmek” şeklinde çerçeve bir hükme yer verilmiştir.

Dolayısıyla MLC 2006 çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında risk değerlendirmesi konusunda yapılacak değişikliğin İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nde yapılması mümkün ve hatta gereklidir. Gemilere özgü bir risk değerlendirme modeli ve modelin aşamalarının oluşturulması ve ilgili bölümlerde MLC 2006'da belirtilen gürültüye maruz kalma ve titreşime maruz kalma gibi özel nitelikli risklere ilişkin uluslararası mevzuat ile uyumlu risk değerlendirmesi normlarına yer verilmesi, konu hakkında atılabilecek makul adımlardır. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği m. 17'de bahsedilen risk değerlendirmesi rehberlerinden birinin de MLC 2006 kapsamındaki gemiler bakımından hazırlanması da kuşkusuz bu gemilerde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına ciddi bir katkı sunacaktır.

45 RG. T. 29.12.2012, S. 28512.

46 RG T. 28.07.2013 S: 28721

47 RG T. 22.08.2013 S: 28743

2. Gemi Çalışanların Eğitimi ve Bilgilendirilmesi

MLC 2006, gemi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği bakımından etkin korunmasını yalnızca teknik önlemlerle sınırlamamakta; bu korumanın sürdürülebilmesi için eğitim ve bilgilendirme süreçlerini de zorunlu kılmaktadır. MLC 2006 Standart A4.3-1(a)'da risk değerlendirmesi konusu haricinde üye ülkelerin, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak düzenlemesi gereken bir başka husus da gemi çalışanlarının eğitimidir. Dolayısıyla üye ülkelerden, mevzuatlarında gemi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği alanında bir eğitime tabi tutulmaları yönünde düzenlemelere yer vermeleri beklenmektedir. Rehber niteliğindeki kurallardan olan Yönerge B4.3.1-2'de, iş sağlığı ve güvenliği süreçlerine ilişkin ulusal kuralların içermesi gereken başlıklar arasında *“iş sağlığı ve güvenliği koruma ve kaza önleme eğitim ve programlarının düzenlenmesi”* de yer almaktadır. Yine Yönerge B4.3 bölümünde bulunan *“İş sağlığı ve güvenliğini koruma ve iş kazalarının önlenmesine yönelik eğitim”* başlıklı Yönerge B4.3.9 düzenlemesinin 1. bendinde gemi çalışanlarına verilecek eğitimin nasıl olması gerektiğine değinilmektedir. İlgili bende göre *“eğitimin müfredatı düzenli olarak gözden geçirilmeli, gemilerin tipi ve boyutları ile donanımlarındaki gelişmelerin yanı sıra, mürettebat, milliyet, dil ve gemilerde yürütülen işlerle ilgili değişiklikler ışığında güncel hale getirilmelidir”*. Yönerge B4.3.10 düzenlemesi, genç gemi çalışanları bakımından diğer çalışanlara göre eğitim konusunda daha geniş bir çerçeve çizmektedir⁴⁸. Örneğin Yönerge B4.3.10-4'de genç gemi çalışanlarına gerek karada gerek gemide verilecek eğitimlerin, sağlıklarına zarar verici konularda kılavuzluk edecek, aşırı alkol kullanımı, uyuşturucu ve diğer zararlı maddelerin vücutlarında yaratacağı zarar konusunda çalışanları bilgilendirecek, HIV/AIDS ve sağlığı risk altına sokacak diğer faaliyetlerle ilgili çalışanları aydınlatacak nitelikte olması gerektiği kaleme alınmıştır. Dolayısıyla MLC 2006 çerçevesinde ulusal mevzuatlarda genç gemi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin, diğer çalışanlardan daha teferruatlı şekilde düzenlenmesi gereği konusunda bir tereddüt bulunmamaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği alanında, eğitimden daha sınırlı bir bilgi aktarımını ifade eden bilgilendirme konusunda da MLC 2006'da düzenlemelere yer verilmiştir. Standart A4.3-7 uyarınca iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili makam, çalıştıkları gemilerde karşılaştıkları belirli tehlikelere karşı bütün gemi çalışanlarını bilgilendirmek için armatörler ve gemi çalışanları örgütleri ile işbirliği içinde gerekli adımları atmalıdır. İlgili normda atılabilecek adımlara örnek olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda açıklayıcı bilgiler içeren resmî duyuruların asılması gösterilmektedir.

Rehber niteliğindeki düzenlemelerden Yönerge B4.3.2-2(a) ise gürültüye maruz kalma konusunda bir bilgilendirme yükümlülüğüne ilişkindir. İlgili norm uyarınca, gemiadamlarının uzun süre boyunca yüksek seviyedeki gürültüye maruz kalmaları sonucunda duyma yetilerine ve sağlıklarına yönelik tehlikeler ve kendilerini gürültüden koruyacak uygun cihaz ve donanımları kullanmaları konusunda bilgilendirilmeleri konusunda yetkili makamların önlem almaları gereklidir. Benzer şekilde B4.3.3-2(a)'da gemiadamlarının uzun süre boyunca titreşime maruz kalmalarının, sağlıklarına yönelik tehlikeleri konusunda bilgilendirilmeleri yetkili makamların sorumluluğundadır.

48 Baskan (n 9) 408-409.

Yönerge B4.3.8-1(d) ise koruma ve önleme programları kapsamında, iş sağlığı ve güvenliği ile kazaların önlenmesine yönelik yayınların ve bilgilerin, gemilerde bulunan gemiadamlarına ulaşmasına uygun şekilde dağıtılması gereğine değinmektedir. Yönerge B4.3.9 düzenlemesinin 2. bendi ise bilgilendirme niteliğindeki sürekli tanıtım faaliyetlerinin çerçevesini çizmektedir. İlgili düzenlemenin 3. bendinde de gemi çalışanları bakımından özellik arz eden bir duruma ilişkin hükme yer verilmekte; tanıtım faaliyetlerinin gemilerde çalışan gemi adamlarının farklı milliyetlerini, dillerini ve kültürlerini dikkate alması gerektiği vurgulanmaktadır. Aynı esasın gemi çalışanlarına verilen tüm eğitimler ve bilgilendirmeler bakımından da geçerli olduğu açıktır⁴⁹.

Eğitim konusunda olduğu gibi bilgilendirme konusunda özel düzenlenen bir durum ise genç çalışanlara ilişkindir. Yönerge B4.3.10-3'e göre "(K)azaların önlenmesi ve gemide sağlıklarını korumaları konularıyla ilgili verilecek bilgilere, genç gemiadamlarının dikkatini çekmek amacıyla yetkili makam tarafından ya da ilgili bir kuruluş aracılığıyla pratik önlemler alınmalıdır". İlgili normda alınabilecek önlemlere kurslar yoluyla verilecek bilgiler, gençler için kaza önlemeye yönelik tanıtım faaliyetleri ve genç gemiadamlarının mesleki olarak bilgilendirilmeleri ve denetlenmeleri örnek gösterilmektedir. Nitekim konuya dair Alman mevzuatına bakıldığında MLC 2006'ya uyum çerçevesinde vaaz edilen Denizde Çalışma Kanunu m. 117'de genç gemi çalışanları bakımından daha ayrıntılı ve koruyucu düzenlemelere yer verildiği görülmektedir⁵⁰.

Yukarıda belirtilenler haricinde gemi çalışanlarının almış olmaları gereken eğitimler konusunda STCW düzenlemeleri de temel önemdedir. Nitekim STCW de 2010 yılında MLC 2006 ile uyumlu hale getirilmiştir. Dolayısıyla MLC 2006'da yer alan iş sağlığı ve güvenliği konusundaki eğitim yükümlülükleri ile STCW m. 1.3'de yer alan gemi çalışanlarının almış olmaları gereken eğitim hakkındaki standartlar birlikte ele alınmalıdır.

Türk hukukunda iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışanların eğitimine ilişkin temel norm 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17. maddesidir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 17/1'e göre, işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri almasını sağlamakla yükümlü olup, bu eğitimler özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi halinde veya yeni teknoloji uygulanması halinde verilir. Aynı fıkra uyarınca iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 17 uyarınca iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilmesi gereken eğitimler, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik⁵¹ hükümlerine göre yapılır. Yönetmeliğin, "İşverenin Yükümlülükleri" başlıklı 5. maddesinde işverenlerin, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili programların hazırlanması ve uygulanmasını; eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesini; çalışanların bu programlara katılmasını ve katılımların eğitim katılım tutanağı ile kayıt altına alınmasını; program sonunda katılanlar için eğitim belgesi düzenlenmesini sağlamakla yükümlü oldukları belirtilmektedir. Yönetmelik m. 15/1'e

49 Gemilerde farklı dillerin konuşulmasının yarattığı iş sağlığı ve güvenliği riskleri hakkında bkz. Berg, Storgård, ve Lappalainen, (n 2) 29.

50 Peetz (n 37) 149.

51 RG. T. 15.05.2013, S. 28648.

göre düzenlenen işe başlama eğitimi, temel eğitim, bilgi yenileme eğitimi, ilave eğitim ve benzeri tüm eğitimler belgelendirilerek çalışanın özlük dosyasında saklanır. Ayrıca işyerindeki genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimler verilir (Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m. 7). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 17/7 ve ilgili Yönetmeliğin 8. maddesine göre eğitimler, çalışanlara herhangi bir mali yük getirmeyecek şekilde düzenlenir ve eğitimde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Dolayısıyla bu eğitimler nedeniyle haftalık çalışma sürelerinin aşılması halinde, aşan süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi iki ayrı maddede düzenlenmiştir. Çalışanların bilgilendirilmesi başlıklı 16. maddeye göre işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler; kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar ve ilkyardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işlerinde görevlendirilen kişiler konularında bilgilendirmekle yükümlüdür. Bunun dışında, işverenin ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirmesi de gereklidir (İSGK m. 16/2, a). İşveren işçileri bilgilendirmek yanında, işçilerin bu bilgilerin dayanağı olan verilere de ulaşmasını sağlamalıdır. Nitekim İSGK m. 16/2, c'ye göre, işveren risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlamakla yükümlüdür.

Gemi çalışanlarının eğitimi konusunda Türk hukukunda ikincil mevzuatta yer alan temel kaynak ise 29 Ağustos 2024 tarihli Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliğidir⁵². Yönetmelik gemiadamları ve kılavuz kaptanların yeterlikleri, eğitimleri, sınavları, belgelendirilmeleri, sağlık durumları, elektronik kayıt işlemleri, vardiya tutmalarına ilişkin kuralları ve disiplin işlemleri ile denizcilik eğitimi veren kurum ve kuruluşlara yönelik idari işlemleri düzenlerken, iş sağlığı ve güvenliği alanında alınması gereken eğitimlere de yer vermektedir. Örneğin ilgili Yönetmeliğin 29. maddesinin 1. fıkrası uyarınca tüm gemiadamları STVW VI/1 ve VI/2 Kuralları ile Kod Bölümünün A-VI/1 ve A-VI/2 Kısmı hükümleri uyarınca, denizde kişisel can kurtarma teknikleri eğitimi, temel ilkyardım eğitimi, yangın önleme ve yangınla mücadele eğitimi, kişisel emniyet ve sosyal sorumluluk eğitimi ile can kurtarma araçlarını kullanma yeterliği eğitimini içeren deniz emniyeti eğitimlerini almak zorundadır. Yine 29. maddede STCW esas alınarak gemi çalışanlarının sahip olduğu statüye göre sağlık ve güvenlik bakımından alınması gerekli eğitimlere yer verilmiştir. Örneğin hızlı can kurtarma botu olan gemilerde çalışan tüm zabıtlar, STCW VI/2 Kuralı ile Kod Bölümünün A-VI/2 Kısmında belirtilen hızlı can kurtarma botu kullanma eğitimini almak zorundadır (Yönetmelik m. 29/4). Ayrıca ilgili yönetmeliğin uygulanmasına yön göstermek üzere Gemilerin Gemi Adamlarıyla Donatılmasına İlişkin Yönerge çıkarılmıştır⁵³. Yine

52 RG T. 29.08.2024 S: 32647.

53 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Melek Altın, Denizcilik Çalışma Sözleşmesi'nin İş Sağlığı ve Güvenliğine Dair Hükümlerinin Türk Hukukuna Uyarlanması (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi 2021), 74, 75.

Uluslararası Emniyet Yönetimi Kodunun Türk Bayraklı Gemilere ve İşletmecilerine Uygulanmasına Dair Yönetmelik m. 5'te “*Emniyet ve çevre koruma ile ilgili acil durumlara hazırlıklı olmak dâhil, işletmedeki ve gemideki personelin emniyet yönetim becerilerini sürekli geliştirmek*” şeklinde işletmeciye genel bir eğitim ve bilgilendirme hedefi konulmuştur.

Yukarıdaki açıklamalarımız ışığında iş sağlığı ve güvenliği alanında eğitim ve bilgilendirme yükümlülüklerinin Türk hukukunda kanunda ve ikincil mevzuatta kapsamlı bir biçimde düzenlendiği görülmektedir. Ancak, karasal işyerlerine odaklanan genel düzenlemelerin gemilerde yetersiz kaldığı ve gemiadamları bakımından eğitim verilmesi ve bilgilendirme yapılması gereken konu başlıklarının karada iş gören ortalama bir işçi ile kıyaslandığında daha fazla olacağı açıktır. Bu nedenle 6331 sayılı Kanunda bilgilendirme ve eğitim ile ilgili öngörülen esasların gemi adamları bakımından da geçerli olması; ancak risk değerlendirmesi konusunda olduğu gibi ikincil mevzuatta eğitim ve bilgilendirme konusunda gemiadamlarına ilişkin özel düzenlemelere yer verilmesi, makul bir çözümdür. Gemi adamları konusunda özellikle gemilerdeki çalışma ilişkilerinin milletlerarası olma unsuru dikkate alınarak, eğitimler ve bilgilendirme metinlerinin/materyallerinin olabildiğince çalışanların dilleri, milletleri ve kültürel aidiyetleri dikkate alınarak oluşturulması önem taşımaktadır. Ayrıca gemilerde karşılaşılabilen gürültü, titreşim vb. özel riskler, gemi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine ilişkin ikincil mevzuat oluşturulurken göz önüne alınmalıdır. Eğitim ve bilgilendirme konusunda dikkat edilecek bir başka nokta da farklı limanların ziyaret edilmesi ile de bağlantılı olarak, söz konusu limanlarda karşılaşılabilecek risklerin de eğitim ve bilgilendirme çerçevesinde düşünülmesidir.

Gemi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve bilgilendirilmeleri konusunda en makul ve hızlı çözüm gemi çalışanlarına ilişkin Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği gibi mevcut ikincil mevzuat ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gibi temel ikincil mevzuatın harmonize edilmesi olacaktır. Daha somut ifade edilecek olursa, gemi çalışanları bakımından STCW ile öngörülen özel eğitimler ile ise iş sağlığı ve güvenliği açısından temel eğitim olarak nitelendirilen klasik eğitimlerin uygun şekilde birbirine adapte edilmesi MLC 2006'ya uyum bakımından atılabilecek önemli bir adımdır. Özellikle Türk mevzuatı uyarınca verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin STCW'de yer alan konular haricindeki konularla sınırlı tutulması uygulama bakımından zaman ve maliyet tasarrufu sağlayacaktır. Yönetmelik gibi ikincil hukuki kaynakların tadilinin de daha hızlı bir şekilde gerçekleştirilebilmesi, uluslararası alanda gemi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği bakımından söz konusu olacak değişiklik ve güncellemelere de hızla uyum sağlanmasına hizmet edecektir.

3. Önlemlerin Alınması ve Güncellenmesi

MLC 2006, sadece mevcut risklerin değerlendirilmesini değil, bu risklere karşı etkin önleyici tedbirlerin alınmasını ve bu tedbirlerin düzenli olarak güncellenmesini de zorunlu kılmaktadır. MLC 2006 Standart A4.3-1(b) gemiadamlarının sağlık ve güvenliğinin sağlanması bakımından işverenlere önlem alma konusunda yükümlülükler getiren kurallara ulusal mevzuatta yer verilmesi gerektiği düzenlenmektedir. İlgili norm uyarınca “(G)emilerde çevresel faktörlerin ve kimyasal ürünlerin etkenlerine zararlı düzeylerde maruz kalan tehlikeleri azaltmayı ve önlemeyi amaçlayan önlemler dahil iş kazaları,

yaralanmalar ve meslek hastalıkları ile gemilerde aletlerin ve makinaların kullanımından kaynaklanabilen yaralanma ve hastalanma risklerini önlemek için makul önlemleri” kapsayan düzenlemeler üye ülkenin ulusal mevzuatında bulunmalıdır. Alınacak önlemlere ilişkin mevzuatın çıkarılmış olması üye devlet bakımından yeterli değildir; A4.3-3 uyarınca ilgili kurallar düzenli olarak armatör ve gemiadamları örgütlerinin temsilcilerine danışılarak gözden geçirilmeli ve gerekirse teknolojik gelişme ve araştırmalar göz önünde bulundurularak revize edilmelidir. Alınacak önlemlerin seviyesi ve önlemler ile varılmak istenen hedef konusunda Standart A4.3-4 yol göstericidir. Bahsi geçen normda, gemilerdeki çalışma alanlarında maruz kalınabilecek mesleki risklerin kabul edilebilir seviyeye indirilmiş olmasının, Sözleşmenin hükümlerine uyulmuş olduğunu göstereceği belirtilmektedir.

Üye devletin önlem alma konusundaki mevzuat oluşturmaya dair yükümlülüğün hayata geçirilmesi konusunda Yönerge B4.3 başlığı altında yol gösterici nitelikte normlar da mevcuttur. Yönerge B4.3.1-1 uyarınca “*Standart A4.3’te öngörülen hükümler, 1996 tarihli Denizde veya limanda bulunan gemilerde kazaları önleme hakkındaki ILO uygulama kodu ve müteakip versiyonlarını ve orada yer alan maruz kalma seviyeleri dahil iş sağlığı ve güvenliğinin korunması ile ilgili ILO’ya bağlı standartları, diğer uluslararası standartları, rehber ilkeleri ve uygulama kodunu göz önünde bulundurmalıdır*”. Dolayısıyla önlem alma konusunda getirilecek yükümlülükler ILO Sözleşmeleri ve sair uluslararası metinler/standartlar ile uyumlu olmalıdır. Yönerge B4.3.1-2 uyarınca da diğer hususlar yanında güverte üzerinde ve altında alınan özel emniyet önlemlerine, yangın önleme ve söndürme önlemlerine, HIV/AIDS’e karşı koruma ve önlemlere, acil durumlar ile kazalara karşı önlemlere üye ülkeler tarafından ulusal düzenlemelerde yer verilmelidir. Yönerge B4.3.1-3 ise alınması gerekli önlemler konusunda önceliğin gemiadamlarına özel kişisel koruyucu donanımların sağlanması olarak belirlenmesiyle risk ile kaynağında mücadele, özellikle planlama aşamasında çalışma alanının bireylere uyarlanması ve tehlikeli olanın tehlikeli olmayanla ya da daha az tehlikeli olanla değiştirilmesi gibi pek çok önlemin yanı sıra önleyici prensiplerin yürürlüğe konması gözetilmelidir.

Türk hukuku bakımından iş sağlığı ve güvenliği konusunda önlem alma yükümlülüğü, yukarıda *Genel Değerlendirme* başlığı altında da kısmen incelendiği üzere, MLC 2006’daki esaslara paraleldir. Türk Borçlar Kanunu m. 417’ye göre, işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdürler. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 4/1/a hükmüne göre de işveren, “*Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar*”. Hem İSGK m. 4/1’de hem TBK m. 417’de işverene, iş sağlığı ve güvenliği bakımından “*her türlü tedbiri alma*” yükümlülüğü getirilmiştir. Söz konusu yükümlülük kapsamında işveren, sadece mevzuatta öngörülen tedbirleri değil, işle ilgili olan ve bilim ve teknolojinin gerektirdiği her türlü tedbiri almak yükümlülüğü altındadır⁵⁴. Uluslararası Emniyet Yönetimi Kodunun Türk Bayraklı Gemilere ve İşletmecilerine Uygulanmasına Dair Yönetmelik m. 5 ise işletmeye geminin, personelin veya çevrenin maruz kalabileceği risklere ilişkin “*karşı koruma önlemleri almak*” biçiminde bir hedef koymaktadır.

54 Süzek (n 33) 910, 911; Özdemir (n 32) 66, 67; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 40) 1439, 1440.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemi alma yükümlülüğü konusunda MLC 2006 ve Türk hukukunda hâkim olan temel yaklaşımın örtüştüğü sonucuna ulaşmak mümkündür. Bu itibarla, MLC 2006 vesilesiyle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemi alma yükümlülüğü hususunda bir ekleme yapılması veya özel bir norm vazedilmesi konusunda bir gereklilik mevcut olmadığı sonucuna ulaşılabilir. Ancak MLC 2006 ve denizcilik alanındaki diğer uluslararası mevzuat dikkate alınarak sektör özelinde, özellikle teknik iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ikincil mevzuata eklemeler yapılması veya bahsi geçen konularda yeni ikincil mevzuat çıkarılması isabetli olacaktır. Örneğin MLC 2006 doğrultusunda gemideki çalışma ve yaşama alanında gürültünün etkileri konusunda (Yönerge B4.3.1.2.e) ya Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelikte gemilere ilişkin özel normlar eklenerek gerekli değişiklikler yapılmalı veya bu konuda yeni bir yönetmelik çıkarılmalıdır.

Yukarıda da belirtildiği üzere acil durumlar ve tahliye konusunda denizcilik sektörü bakımından ayrıntılı önlem alma yükümlülükleri getirilmiş olup, bunlar SOLAS da görülebilmektedir. Bu hususlarda yeni düzenlemeler yapılmasından ziyade ilgili kanuni düzenlemelerde göndermelere yer verilmesi isabetli olacaktır.

4. Denetim, Raporlama ve Soruşturmalar

MLC 2006 yalnızca işverenin risk değerlendirme, önlem alma, bilgilendirme ve eğitim sağlama yükümlülüklerini değil, aynı zamanda iş kazalarının ve meslek hastalıklarının etkin şekilde denetlenmesini, raporlanmasını ve soruşturulmasını da öngörür. MLC 2006 Standart A4.3-2(d)'ye göre Standart A4.3 uyarınca çıkarılması gereken yasal mevzuat, güvensiz çalışma koşulların denetlenmesi, raporlanması ve düzeltilmesi ile gemide gerçekleşen iş kazaların soruşturulması ve raporlanmasına ilişkin yükümlülükleri içermelidir. Ayrıca Standart A4.3-5 (a) uyarınca yetkili makamlar, iş kazalarının, yaralanmaların ve meslek hastalıklarının, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından iş kazalarının ve meslek hastalıklarının raporlanması ile kaydedilmesine ilişkin sunulan rehber dikkate alınarak uygun şekilde raporlanmasını sağlamalıdır. Standart A4.3-5 (b)'de iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin kapsamlı istatistiklerin tutulması, analiz edilmesi ve yayımlanması ve uygun olduğu durumlarda, genel eğilimlere ve belirlenen tehlikelere ilişkin araştırmalarla takip edilmesi gereği yetkili makamlar açısından düzenlenirken, Standart A4.3-5 (c)'de iş kazalarının soruşturulması konusunda yetkili makamlara bir görev yüklenmektedir.

Yönerge B4.3.5 yetkili makamlara getirilen raporlama konusundaki yükümlülüğü daha ayrıntılı bir şekilde ele almaktadır. Yönerge B4.3.5-1'e göre gemi çalışanlarının kişisel verilerinin korunması gözetilerek, bütün iş kazaları ile meslek hastalıkları raporlanmalı, böylece soruşturulabilmesi ve kapsamlı istatistiklerin tutulması, analiz edilmesi ve yayımlanması mümkün olmalıdır. Ayrıca aynı düzenleme uyarınca raporlar, yalnızca ölüm vakalarıyla veya gemiyi ilgilendiren kazalarla sınırlı tutulmamalıdır. Yönerge B4.3.5 çerçevesinde tutulan istatistikler; iş kazalarının, yaralanmaların ve meslek hastalıklarının sayısını, niteliğini, nedenlerini ve etkilerini içermeli, gerekliyse gemide kazanın yaşandığı bölüm, kaza türü ve kazanın denizde mi yoksa limanda mı meydana geldiği açıkça belirtilmelidir. Tüm bu raporlamalar sırasında yetkili makamlar, ILO tarafından gemi çalışanlarının kazalarının kaydına ilişkin oluşturulmuş uluslararası sistem veya modellere uygun şekilde hareket etmeye özen göstermelidir.

Yönerge B4.3.6'da ise yetkili makamların, ölüm veya yaralanma ile sonuçlanan bütün iş kazaları ile meslek hastalıklarının nedenlerini ve koşullarını soruşturması gereği hakkında bir düzenlemedir. Düzenlemede soruşturma kapsamında ele alınabilecek konular arasında çalışma ortamı (çalışma yüzeyleri, makinelerin düzeni, erişim imkânları, aydınlatma ve çalışma yöntemleri), yaş grubu, gemideki çevrenin yarattığı özel fizyolojik veya psikolojik sorunlar, özellikle artan iş yükünden kaynaklanan gemideki fiziksel stresin doğurduğu sorunlar, teknik gelişmelerden kaynaklanan sorunlar, insan hatasından kaynaklanan sorunlar yer almaktadır.

Türk hukukunda işverenin iş sağlığı ve güvenliği bakımından yükümlülüğü iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almakla sonlanmamaktadır; alınmış tedbirlerin işçiler tarafından uygulanıp uygulanmadığını denetlemek da işverenin sorumluluğu dahilindedir. İSGK m. 4/1/b uyarınca işverenler, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamakla yükümlü kılınmıştır. Yargı kararlarında da işverenin yükümlülüğünün yalnızca önlem almaktan ibaret olmadığı; alınmış önlemlere uyulup uyulmadığının da işveren tarafından denetlenmesi gerektiği defalarca vurgulanmıştır. 5510 sayılı Kanun m. 13/2 uyarınca iş kazaları işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Sosyal Güvenlik Kurumuna da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde iş kazası bildirilmelidir. Aynı şekilde meslek hastalıkları da durumu öğrenen işveren tarafından durumun öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirilmek zorundadır. Sosyal Güvenlik Kurumuna iş kazası veya meslek hastalığı bildirimi yapılması halinde olayın iş kazası veya meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerektiğinde, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılabilecektir. Ayrıca işyerinde meydana gelen; çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olduğu halde zarara uğratmayan olayları (ramak kala olay) işveren tarafından kayıt altına alınmalı ve risk değerlendirmesinde göz önünde tutulmalıdır (Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği m. 8).

Türk hukukunda iş sağlığı ve güvenliği konusunda kamusal denetimler iş müfettişleri tarafından gerçekleştirilmektedir. İş Kanunu m. 91/1 uyarınca Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder; bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikle teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yerine getirilir. İSGK m. 24 uyarınca da ilgili Kanunun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır. İş Teftişi Hakkında Yönetmelik⁵⁵ m. 6/1 uyarınca "(e) Çalışma koşullarıyla üretim ve yapım yöntemlerini incelemek, kullanılan makina, araç, gereç, aygıt, tesis ve benzerleri ile yapımda kullanılan veya işlenen hammadde ve bunların işlenmiş olanlarını görmek, iş sağlığı ve güvenliği bakımından zararlı, tehlikeli ve mevzuata uygun olup olmadıklarını incelemek ve araştırmak, gerektiğinde kullanılan veya işlenen hammaddelerle işyerindeki hava, duman, buhar, toz ve benzerlerinden örnekler alıp tahlil ve muayene etmek veya ettirmek, bu örnekleri işveren veya işveren vekili, bulunmadıklarında işyerinde çalışanlardan birinin önünde ve durumu bir tutanakla belgelemek ve bir kaba konup mühürlenmek suretiyle almak, gerektiğinde fotoğraf ve video çekimi gibi kayıtlar yapmak, (f) Görevli oldukları

55 RG T. 19.04.2022, S: 31814.

mahallerde, programlarında bulunmayan, fakat iş sağlığı ve güvenliği yönünden hayati bir tehlike tespit ettiği işyerlerinde, Başkanlığa bilgi vererek teftiş yapmak, (g) 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 25 inci maddesine göre işin durdurulmasına ilişkin işlemleri yapmak”, iş müfettişlerinin görev ve yetkileri arasında yer almaktadır. Dolayısıyla ulusal mevzuatımızda gemiler bakımından da iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili makamların belirlendiği ve görevlerinin sınırlarının çizildiği görülmektedir. Bununla birlikte gemi çalışanlarının karşılaştığı riskler, yaşadıkları iş kazaları ve meslek hastalıklarına dair özel bir veri toplanması, raporlama ve istatistik hazırlanması faaliyeti Türk iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında doğrudan yer almamaktadır. Fakat Uluslararası Emniyet Yönetimi Kodunun Türk Bayraklı Gemilere ve İşletmecilerine Uygulanmasına Dair Yönetmelik m. 14’te, Yönetmelik kapsamındaki işletmeciler bakımından Emniyet Yönetim Sistemlerinde “emniyet ve kirlilik önleme faaliyetlerinin iyileştirilmesi amacıyla uygunsuzlukların, kazaların ve tehlikeli durumların işletmeciye bildirilmesini, araştırılmasını ve analiz edilmesini sağlayan usullere yer verilir” şeklinde bir yükümlülük getirilmektedir. Denetim konusunda denizcilik sektörü özelinde SOLAS kapsamında yapılan denetimler de göz önüne alınarak gemilere özel denetim mekanizmaları ve süreçlerinin ikincil mevzuat aracılığıyla oluşturulması makul ve pratik bir yoldur.

MLC 2006 kapsamındaki raporlama, istatistik tutulması ve soruşturma yükümlülükleri, denizcilik sektöründe iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasına yönelik önemli bir çerçeve sunmaktadır. Türk hukukunda genel iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri mevcut olmakla birlikte, gemi çalışanlarına özgü verilerin toplanması ve raporlanması konusunda özel bir mekanizma bulunmadığı görülmektedir. Bu nedenle, gemi çalışanlarına yönelik iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin daha detaylı istatistiksel veri toplama ve analiz süreçlerinin ulusal mevzuata entegre edilmesi, MLC 2006’nın standartlarıyla uyum ve uygulamada etkinlik sağlayacaktır. MLC 2006’ya uyum çerçevesinde söz konusu düzenlemeler yapılırken ILO tarafından çıkarılan MLC 2006’nın İş Sağlığı ve Güvenliği Düzenlemelerinin Uygulanmasına İlişkin Rehber’in bayrak devletinin yükümlülüklerine ilişkin bölümünün⁵⁶ dikkate alınması isabetli olacaktır.

5. Organizasyon, Katılım, İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri İstihdamı

Yukarıda açıldığı üzere işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınıp alınmadığı ve bu konudaki önlemlerin fiilen uygulanıp uygulanmadığı kamusal olarak denetlenmektedir. Ancak söz konusu denetimlerin ötesinde, işyerinde etkili bir iş sağlığı ve güvenliği ortamı için, işverenin organizasyonel yükümlülükleri de mevcuttur. Çünkü etkili bir iş sağlığı ve güvenliği sistemi söz konusu yükümlülükler çerçevesinde oluşturulacak önleme ve koruma politikaları ve de kurumsal bir yapı ile mümkündür⁵⁷.

MLC 2006’nın öngördüğü işveren yükümlülüklerinden bir kısmı da gemilerde kurulacak iş sağlığı ve güvenliği organizasyonuna ilişkindir. MLC 2006 düzenlemeleri uyarınca gemilerde iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla, 18 yaşın altındaki gemi çalışanlarının güvenliği ve sağlığına özellikle önem atfedilen, çalışan temsilcilerinin ve uygulamada yer alan tüm diğer kişilerin katılımı ile iş sağlığı ve güvenliği politikaları oluşturulmalı ve bu konuda programlar yürütülmelidir (Standart

⁵⁶ ILO (n 1) 19-28.

⁵⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 30) 397; Kabakcı (n 31) 24-25.

A4.3, 1(c) ve 2(b)). Ayrıca, beş veya daha fazla gemi çalışanı bulunan gemilerde gemi çalışanlarının temsilcisinin de katılımını içeren bir gemi güvenlik komitesi kurulması zorunludur (Standart A4.3, 2(d)). Ayrıca Kural 5.1.5 gemide şikâyet prosedürleri oluşturtulmasını öngörmekte ve işvereni aktif bir katılımı mümkün kılmakla yükümlendirmektedir.

Türk hukukunda 6331 sayılı Kanun m. 4'te işverenin genel yükümlülüğü başlığı altında sayılanlar arasında mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması gibi temel yükümlülükler yanında, iş sağlığı ve güvenliği organizasyonun yapılmasına da yer verilmiştir. Bu çerçevede İSGK m. 22 gereği, belirli sayının (50 çalışan ve üzeri) üzerinde çalışanı bulunan ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, işverenin bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü vardır. Kurul, İSG faaliyetlerinin planlanması ve uygulanmasından sorumludur; işveren de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygulamak mecburiyetindedir (İSGK m. 22/1). Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun ne şekilde kurulacağı ve işletileceği de İSGK m. 22/2'de çözüme kavuşturulmuştur. İş sağlığı ve güvenliği kurullarının hangi işyerlerinde kurulacağı ve kurulların oluşumu, görev ve yetkileri, çalışma usul ve esasları ile birden çok kurul bulunması halinde kurullar arasında koordinasyon ve işbirliği yöntemleri konusundaki ayrıntılar ise İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte⁵⁸ düzenlenmiştir.

Ulusal iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımızda, çalışan temsilciliği kurumuna da yer verilmektedir. 6331 sayılı Kanun m. 20 uyarınca işyerlerinde çalışan sayısına göre bir veya daha fazla çalışan temsilcisi seçilmesi gerekmektedir. Çalışan temsilcileri, İSG ile ilgili konularda çalışanların görüşlerini işverene ve kurula aktarır, denetim ve gözetim faaliyetlerine katılırlar. Ayrıca çalışan temsilcileri, İSGK m. 20/3 uyarınca iş sağlığı ve güvenliği risklerinin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptirler.

Türk hukukunda işverenin organizasyonel yükümlülüklerinden bir tanesi de iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli çalıştırma yükümlülüğüdür. Çünkü iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü, çoğu zaman bilimsel ve teknik bir içeriğe sahip uzmanlık gerektiren faaliyetleri içerir. İSGK m. 6/1 uyarınca, işveren mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden sakınılmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak şekilde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda, işyerinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, çalışan işçi sayısı ölçütüne bağlanmamıştır; kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için öngörülen erteleme de 31/12/2024 itibarıyla sona erdiğinden, bu yükümlülük tüm işyerleri için söz konusudur.

Türk iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının MLC 2006 karşısındaki durumu, işverenin organizasyonel yükümlülükleri bağlamında değerlendirildiğinde, MLC 2006 düzenlemeleriyle öngörülen gemi

58 RG. T. 18.01.2013, S: 28532.

güvenlik komiteleri ve çalışan temsilciliği kurumlarının, Türk hukukunda karşılıklarının bulunduğu söylenebilecektir. İSGK m. 22’de düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği kurulları ve İSGK m. 20’de yer alan çalışan temsilciliği kurumlarına ilişkin ikincil mevzuatta yapılacak değişiklikler ile MLC 2006’deki konuya ilişkin gerekliliklerin karşılanması mümkündür. Ancak denizcilik sektörü, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri çalıştırılması konusunda karadaki işyerlerinden oldukça ayrışan niteliklere sahiptir. Nitekim iş sağlığı ve güvenliği personeli istihdam yükümlülüğü, Türk denizcilik sektörü bakımından iş sağlığı ve güvenliği alanında uygulamada en sıkıntılı konulardan biridir⁵⁹. İşyeri hekimi bulundurma yükümlülüğü MLC 2006’da yüz ve daha fazla çalışana sahip ve sefer süresi üç günü aşan gemiler için, oldukça sınırlı kapsamda öngörülmüştür. Fakat Türk iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının konuya ilişkin amir hükümleri karşısında, uygulamada Türk sularına girilmesinden itibaren işverenler tarafından gemiye iş sağlığı ve güvenliği personeli olarak iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çıkarılmaktadır⁶⁰. Söz konusu çözüm iş sağlığı ve güvenliği bakımından ciddi bir fayda sağlamadığı gibi, yabancı bayraklı gemilerin aynı amir hükümlere tabi olmamaları karşısında Türk gemileri bakımından rekabet dezavantajı yaratmaktadır⁶¹. Bu nedenle MLC 2006’ya uyum kapsamında ele alınması ve makul bir çözüme kavuşturulması gereken en önemli konulardan biri, belki de ilki, iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli istihdam yükümlülüğüdür. Türk hukukunda bu konuda gemilerde Tele Sağlık Merkezi gibi uygulamaların mevcut olması ve STCW’de yer alan gemide temel sağlık eğitimi almış personel bulundurulması gibi uluslararası standartlar da dikkate alınarak, hem sağlık ve güvenlik seviyesini düşürmeyen hem de uygulamada sorunlara ve haksız rekabete yol açmayacak bir mevzuat çalışması ile makul bir çözüm üretilmesi gereği mevcuttur.

6. Kişisel Verilerin Korunması

MLC 2006 iş sağlığı ve güvenliği kapsamında doğrudan bir “kişisel verilerin korunması” başlığı düzenlememekle birlikte Standard A4.3-6’da yer alan düzenlemede, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili raporlama ve soruşturmalarda, gemi çalışanlarının kişisel verilerinin korunması gerektiğini ifade edilmektedir. Bu konuda ILO tarafından belirlenen esasların dikkate alınması gerektiği de bahsi geçen düzenlemede yer almaktadır. Yönerge B4.3.5 uyarınca da tüm iş kazaları ile meslek hastalıkları, ilgili gemi çalışanlarının kişisel verilerinin korunması hususu gözetilerek, incelenebilmeleri ve kapsamlı istatistiklerin tutulup analiz edilerek yayımlanabilmesi için raporlanmalıdır.

Türk hukukunda, çalışanların kişisel verilerin kullanımına ilişkin temel özel kısıtlama, TBK m. 419/1’de yer alan “İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir” hükmüdür. Mevzuatı İsviçre Borçlar Kanunu m. 328b düzenlemesi olan TBK m. 419/1, Türk hukuku bakımından çalışma ilişkilerinde kişisel veri işlemenin sınırlarını çizmektedir⁶². Söz konusu düzenleme ILO tarafından çalışanların kişisel bilgilerinin korunması amacıyla çıkarılan 1996 tarihli tavsiye niteliğindeki İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunması

59 Altın (n 53) 88, 89.

60 Altın (n 53) 89.

61 Aynı yönde bkz. Altın (n 28) 89.

62 Ulaş Baysal, İş Hukukunda Kişisel Verilerin İşlenmesi, Ed. Pınar çağlayan Aksoy, Hüseyin Can Aksoy, *Kişisel Verilerin Korunmasına Akademik Bakış, KVKK Akademi Derleme Çalışması* (KVKK Yayınları 2023), 524.

Hakkında Uygulama Kodu (Code of Practise on the Protection of Workers' Personal Data) m. 5/1'e göre yalnızca işçinin istihdamı ile bağlantılı olan nedenlerle kişisel verilerin işlenmesi yönündeki esasıyla paraleldir⁶³. Ayrıca 6698 sayılı Kişisel Verilerin korunması Kanunu m. 6/3,f'ye göre “İstihdam, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler ve sosyal yardım alanlarındaki hukuki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için zorunlu olması” halinde özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesi mümkün kılınmıştır. Dolayısıyla Türk hukuku bakımından gemi çalışanlarının kişisel verilerin işlenmesine dair düzenlemelerin MLC 2006 ile uyumlu olduğu; bu alanda yeni bir düzenleme yapılması veya mevcut düzenlemelerin tadil edilmesi ihtiyacının olmadığı söylenebilir.

SONUÇ

Çalışma kaleme alınırken arka planda çalmakta olan İngiliz denizci şarkılarından birinde (The Sailor's Life) denildiği üzere “denizcinin hayatı bezdirici bir hayattır” (*A sailors life is a weary life*). Zamanın çalışma koşulları üzerinde yarattığı müspet etkilere rağmen yüzyıllar öncesinden bugüne kalan halk şarkısındaki gerçek bakidir. Bu gerçek değişmeyecekse de uluslararası düzenlemeler ve bunlarla uyum içindeki ulusal düzenlemelerle gemi çalışanları için daha güvenli, daha sağlıklı ve insan onuruna daha yaraşır bir çalışma ortamı oluşturulması imkân dahilindedir. Bahsedilen amaçla çıkarılan ve önümüzdeki yıl yirmi yaşına girecek MLC 2006 da denizcilik sektörü bakımından uluslararası alanda önemli bir işlev görmektedir.

Türkiye tarafından uluslararası zeminde imza edilmesine rağmen yıllardır iç hukuka geçirilemeyen MLC 2006, Türk hukukunun beklenen Godot'ları arasındadır. MLC 2006'ya ilişkin mevcut arafhalinin yarattığı hukuki belirsizlik Türk denizciliğine orta ve uzun vadede zarar vermektedir. Bu nedenle ulusal hukukun, yukarıda açıklandığı üzere uluslararası sefer yapan Türk gemileri bakımından zaten fiilen uygulama bulan Uluslararası Sözleşme ile uyumlu hale getirilmesi ve öngörülebilir bir düzenleme yapılmasında daha fazla geç kalınmamalıdır.

Yukarıda yapılan değerlendirmeler ve öneriler, MLC 2006'ya ilişkin yapılan liman devleti denetimlerinde gemilerde en fazla eksiklik tespit edilen alan olan iş sağlığı ve güvenliği konusunda uluslararası sözleşme ile ulusal mevzuat arasında harmonizasyon ve öngörülebilirlik sağlanmasına bir nebze de olsa hizmet etmesi, en azından konuyu tartışmaya açması amacıyla kaleme alınmıştır. İş sağlığı ve güvenliği konusu haricinde de ulusal hukukun, MLC 2006 ve denizcilik alanındaki diğer temel uluslararası sözleşmeler ile uyumlu hale getirilmesine ilişkin tüm çalışmaların, özellikle sektörel özgünlük taşıyan bir mevzuatın oluşturulmasının, raporlama ve denetim standartlarının uluslararası alanla senkronize edilmesinin, denizcilik sektörünü ve çalışma hayatını idare eden kurumlar arasında etkin bir koordinasyon sağlanmasının, özelde Türk denizcilik sektörünün, genelde ülkemizin geleceğine olumlu etkileri olacağı mutlaklıdır.

63 Baysal (n 62) 525.

KAYNAKÇA

- Algantürk Light D, 'Deniz İş Sözleşmesi 2006' Hakkında İnceleme ve Değerlendirme, (2007) Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XI, S.1,269-278.
- Altın M, *Denizcilik Çalışma Sözleşmesi'nin İş Sağlığı ve Güvenliğine Dair Hükümlerinin Türk Hukukuna Uyarlanması* (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi 2021).
- Baskan ŞE, 'Deniz İş Hukukunda Genç Gemi Çalışanlarının Korunması (2024) Türkiye Adalet Akademisi Dergisi', Y. 15 . S. 58, 387-416.
- Bauer PJ, 'The Maritime Labour Convention: An Adequate Guarantee of Seafarer Rights, or an Impediment to True Reforms? (2008)' Chicago Journal of International Law Volume 8 Number 2, 643-659.
- Baysal U, İş Hukukunda Kişisel Verilerin İşlenmesi, Ed. Pınar Çağlayan Aksoy, Hüseyin Can Aksoy, *Kişisel Verilerin Korunmasına Akademik Bakış, KVKK Akademi Derleme Çalışması* (KVKK Yayınları 2023), 519-541.
- Bedük N, 'ILO Tarafından Kabul Edilen Konsolide Bir Sözleşme "Deniz İş Sözleşmesi" (Maritime Labour Convention, 2006)', (2012) Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 27, 242-257.
- Berg, N, Storgård, J, ve Lappalainen, J, *The Impact of Ship Crews on Maritime Safety*. (Publications of the Centre for Maritime Studies, University of Turku 2013).
- Çelik N., Caniklioğlu N., Canbolat T. ve Özkaraca E., *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası, Beta 2023).
- Exarchopoulos, G, Zhang P, PryceRoberts N ve Zhao, M., Seafarers' welfare: A critical review of the related legal issues under the Maritime Labour Convention 2006 (2018) Marine Policy, V. 93, 62-70.
- Ekmekçi Ö, Köme Akpulat A, Akdeniz AL, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (1. Baskı, Onikilevha 2021).
- Halatçı Ulusoy Ü, 'MLC 2006 (Denizcilik Çalışma Sözleşmesi ile Değişikliklerinin Önemine ve Türk Hukuku'nda Onayına İlişkin Bir Değerlendirme' (2020) Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi S. 2, 4191-4216.
- ILO, *Guidelines for implementing the occupational safety and health provisions of the Maritime Labour Convention, 2006*, (International Labour Office Publication, Geneva 2015).
- Kabakcı M., *Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu* (Beta 2021).
- Kan E, 'Türk Bayraklı Gemilerin Denizcilik Çalışma Sözleşmesi Kapsamında Eksikliklerinin Belirlenmesi Paris Mou Denetim Raporlarının İncelenmesi', (2023) Çalışma ve Toplum, S. 78, 2287-2314.
- Mantoju D, 'Analysis of impact of the maritime labour convention, 2006: A seafarer's Perspective' (2021) Journal of International Maritime Safety, Environmental Affairs, and Shipping Vol. 5, No. 3, 107-119.
- Mcconnell ML, Devlin D ve Doumbia C, *The Maritime Labour Convention, 2006 A Legal Primer to an Emerging International Regime*, (Martinus Nijhoff Publishers 2011).
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, İş Hukuku (7. Baskı, Lykeion 2022).
- Özdemir E, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, (Vedat Kitapçılık 2014).
- Özer HD, '188 Sayılı ILO Balıkçılık İstihdam Sözleşmesi İşığında İş Hukukunda Balıkçılık' (2020) Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 24 , S. 3, 67 – 105.
- Peetz RC, *Die Übereinstimmung des deutschen Rechts mit der Maritime Labour Convention, 2006*, (Duncker Humblot 2019)
- Piniella F, González-Gil J, ve Bernal F, The Implementation of a New Maritime Labour Policy: the Maritime Labour Convention (MLC, 2006) in Adam Weinert Tomasz Neumann *Safety Of Marine Transport Marine Navigation and Safety Of Sea Transportation* (CRC Press 2015).
- Sümer HH, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (6. Baskı, Seçkin 2022).
- Süzek S, İş Hukuku (21. Baskı Beta 2021).