

188 SAYILI ILO BALIKÇILIK İSTİHDAM SÖZLEŞMESİ İŞİĞİNDA İŞ HUKUKUNDA BALIKÇILIK

Hatice Duygu ÖZER*

ÖZ

Balıkçılar, iş sözleşmesiyle çalışan ancak diğer çalışanlara göre farklı çalışma ortamı ve koşullarına tabi olan işçilerdir. Yapmakta oldukları işin doğası gereği ortaya çıkan farklılık, bu grupta çalışanların hangi iş mevzuatına tabi olacaklarını belirlemede güçlük arz edebilmektedir. Çalışmamızda öncelikle balıkçılık faaliyetinin sınırları çizilerek, balıkçıların tabi olduğu hükümler değerlendirilecektir. Ardından uluslararası hukuk metinlerinde özellikle de ILO'nun 188 sayılı Balıkçılık İstihdam Sözleşmesi'nde balıkçılık faaliyetini yürüten işçilerin çalışma yaşamından doğan haklarını düzenlemek için getirilen kurallar ele alınacaktır. Henüz ülkemizin taraf olmadığı yeni tarihli sözleşmede yer alan hükümlerle iç hukukumuzdaki balıkçılara ilişkin düzenlemeler kıyaslanarak 188 sayılı ILO Sözleşmesinin ülkemiz mevzuatına olası katkıları değerlendirilecektir. Çalışmamızın kapsamını çok genişletmemek için balıkçı gemilerinde çalışmak için aranan asgari koşullar konusu ile sınırlı tutulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Balıkçılık, 188 sayılı ILO Sözleşmesi, Deniz İş Hukuku, İş Hukuku, Gemiadamı

FISHERIES IN LABOR LAW IN THE LIGHT OF ILO WORK IN FISHING CONVENTION NO. 188

ABSTRACT

Fishermen are workers who work under a labor contract but are subject to different working conditions comparing with the other workers. This difference, which causes due to the nature of the work they are doing, may have difficulty in determining which labor legislation employees will be subject to. In this study, first of all, the limits of fishing activity will be drawn and the law to which they will be determined will be depend on accordingly. Then, international law texts, in particular the ILO's Work in Fishing Convention No. 188, will focus on the rules for regulating the rights of workers engaged in fishing. The possible contributions of the ILO Convention No. 188 to the legislation of our country will be evaluated by comparing the provisions of this new dated convention

* **Dr. Öğr. Üyesi,** Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi
e-posta: hdozer24@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-6341-6172

DOI : 10.34246/ahbvuhfd.775464

Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih : 05/10/2019

Yayınlanmasının Uygun Görüldüğü Tarih: 11/06/2020

to which Turkey is not a party of the Convention and the regulations introduced for fishermen in our internal legislation. The evaluation will be limited to the minimum requirements for working on fishing vessels in order not to expand the scope of our study.

Key Words: *Fishery, ILO Convention 188, Maritime Labor Law, Labor Law, Seaman*

I. Giriş

Çalışma hayatında birbirinden farklı pek çok sektörde faaliyet gösterilmektedir. Özellikle çalışma koşulları, işin yapıldığı yer gibi etkenler dikkate alındığında, her sektörün kendine mahsus ihtiyaçları bulunmaktadır. İş mevzuatımız ortak hukuk kuralları getirebilmek amacıyla genel düzenlemeler içermekte ve 4857 sayılı İş Kanunu ülkemizdeki pek çok işyerinde uygulanan yürürlükteki genel kanun olarak karşımıza çıkmaktadır. Sözü edilen kanun dışında, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu gibi kanunlar kapsamına giren kişiler bakımından kendilerine has düzenlemeler içeren özel kanunlar da bulunmaktadır. Benzer ihtiyaçlardan dolayı, Tarım İş Kanunu, Hava İş Kanunu gibi kanunların da bir an önce hazırlanıp uygulamaya konulması gerekmektedir.

Çalışmamızda, çalışma koşulları ve işin yapıldığı yer itibariyle diğer çalışma biçimlerinden farklılık arz eden balıkçılık sektöründe çalışanlar ele alınacaktır. Kavram olarak hangi çalışanların “balıkçı” olarak nitelendirildiği tespit edildikten sonra, çalışma ilişkileri bakımından balıkçıların hangi kanun kapsamına dahil olacakları belirlenecektir. Ülkemizdeki balıkçılık sektöründe yaygın olarak uygulanan çalışma türlerinin iş hukuku açısından değerlendirilmesi yapılarak, balıkçı kavramının iş hukuku açısından hukuki niteliği ortaya konulmaya çalışılacaktır.

Çalışmamızda ikinci olarak, (Uluslararası Çalışma Örgütü/International Labor Organization) ILO'nun yeni tarihli 188 sayılı Balıkçılık İstihdam Sözleşmesi¹ incelenerek, uluslararası hukukta balıkçılık sektöründe çalışanlara tanınan iş hukukuna ilişkin haklar ele alınacaktır. Henüz iç hukukumuzda dahil

¹ ILO'nun 2007 yılında kabul ettiği, 16.11.2017 tarihinde yürürlüğe girmiş olan Balıkçılık İstihdam Sözleşmesi, henüz ülkemiz tarafından onaylanmamıştır. Anılan Sözleşme, çalışmamızda bundan böyle “188 sayılı Sözleşme” olarak ifade edilecektir.

edilmemiş olan 188 Sayılı sözleşmedeki esaslar ile balıkçılar için getirilen mevcut düzenlemeler değerlendirilerek, mevzuatımızdaki eksik yönler tespit edilmeye çalışılacaktır. Ancak 188 sayılı Sözleşme, içerdiği konular itibariyle oldukça geniş olduğundan, çalışmamızda sadece balıkçı gemilerinde çalışmak için aranan asgari koşullar konusu ile sınırlı olarak bir değerlendirme yapılacaktır.

II. Temel Kavramlar

A. Balıkçılık Sektörü

Balıkçıların çalışma hayatına ilişkin haklarını ortaya koyabilmek için öncelikle balıkçılık sektörünün sınırlarının ortaya konulması gerekmektedir. Sektör, genellikle avcılık ve su ürünleri yetiştiriciliği olarak anılmakta ve üst kavram olarak su ürünleri üretimi ifade edilmektedir². Burada belirtmek gerekir ki, çalışmamızda su ürünleri üretiminin tamamında çalışanlar değil, sadece balık avcılığı yapmakta olanların çalışma yaşamından kaynaklanan hak ve yükümlülükleri ele alınacaktır. Dünya genelinde kayda değer bir işgücü istihdamına sahip olan bu sektörde, Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü'nün (FAO)³ verilerine göre, 90'lı yıllarda 15 milyon tam zamanlı, 13 milyon yarı zamanlı kişi çalışırken, balıkçılık ve su ürünleri yetiştiriciliği üretiminde ise yaklaşık toplam 36 milyon kişi çalışmaktadır. 2000'li yıllara gelindiğinde ise, yaklaşık 27 milyon kişinin dünya genelinde yalnızca balık avında istihdam edildiği görülmektedir. Bu sektörden elde edilen üretim, FAO verilerine göre, 2017 yılı itibariyle, yaklaşık 172, milyon tona ulaşmıştır. Bu üretimin 92,5 milyon tonu (balık) avcılığından elde edilmiştir⁴.

Dünya toplam balıkçılık üretiminin %55'ni yakalama balıkçılığı (93,7 milyon ton), %45'ni kültür balıkçılığı (76,6 milyon ton) oluşturmakta

² EMİROĞLU, s.82-86.

³ Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü (FAO), Birleşmiş Milletler çatısı altında, gerek gelişmiş ve gerekse gelişmekte olan ülkelerde açlıkla mücadelede ve yoksulluğun önlenmesinde uluslararası düzeydeki çabaların önderliğini yürüten BM kuruluşudur. Bu görevin yanı sıra gelişmekte olan ülkelerin doğal kaynaklarını korumak suretiyle tarımsal kapasitelerini yükseltmek, ormancılık ve balıkçılık faaliyetlerini desteklemek, gıda güvenliğini temin etmek ve sürdürülebilirliğini sağlamaktır. Örgüte 194 devlet üye olup, Türkiye 1948'den bu yana üyedir, (https://www.tarimorman.gov.tr/ABDGM/Menu/66/Bm-Gida-Ve-Tarim-Orgutu-_fao_erişim_tarihi, 27.08.2019.)

⁴ İstatistikî veriler için Kaynak:FAO, T.C. Tarım ve Orman Bakanlığı Su Ürünleri İstatistikleri, <https://www.tarimorman.gov.tr/BSGM/Belgeler/Icerikler/Su%20%C3%9Cr%C3%BCnleri%20Veri%20ve%20D%C3%B6k%C3%BCmanlar%C4%B1/Su-%C3%9Cr%C3%BCnleri-%C4%B0statistikleri.pdf>, erişim tarihi 28.08.2019.

ve bu üretimi gerçekleştiren ülke sıralaması ise, Çin, Endonezya, Amerika Birleşik Devletleri, Hindistan, Peru ve Rusya Federasyonu olarak karşımıza çıkmaktadır⁵. Türkiye 700 bin ton civarındaki toplam üretim ile listede ancak 30. sırada yer almaktadır⁶.

Dünya genelinde sürdürülen deniz balıkçılığını faaliyet gösterilen coğrafi alan itibariyle hukuki açıdan dört farklı başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar; kıyı balıkçılığı (kısa mesafe balıkçılığı), sahil balıkçılığı (orta mesafe), uzun menzil balıkçılığı ve nihayet açık deniz balıkçılığıdır⁷. Dünya balıkçılığının büyük bir çoğunluğu uzun menzil ve açık deniz balıkçılığı iken, Türkiye'deki balıkçılığın büyük bir kısmı kıyı balıkçılığı -ki kıyı balıkçılığında sefer süresi gidip geliş en çok 24 saattir- çok az bir kısmı da sahil balıkçılığıdır⁸. İstanbul ve Marmara, Ege, Akdeniz, Karadeniz Bölgeleri Deniz Ticaret Odasının yaptığı bir başka ayrıma göre ise, ülkemiz karasularında yapılmakta olan balıkçılık (Kıyı balıkçılığı) Artisanal Balıkçılık (Uzatma ağları, kıyı sürüklenme ağları, pareketa, dalyan ve (Kıyı ötesi) Endüstriyel Balıkçılık (Gırgır-trol) olarak ikiye ayrılmaktadır⁹.

Türkiye açısından balıkçılık sektörü incelendiğinde, toplam su ürünleri kaynaklarımızın yüzey alanları itibariyle orman alanlarımızdan fazla, tarım alanlarımıza ise hemen hemen eşit olduğu görülmektedir. Su ürünleri üretiminin yaklaşık %73,9'u deniz ürünleri, %6,7'si içsu ürünleri ve %19,5'u da yetiştiricilik ürünlerinden oluşmaktadır¹⁰. Elde edilen su ürünleri miktarı ise, 2018 yılı verilerine göre toplam 628 bin ton olup, bunun 314 bin tonunu balıkçılık oluşturmaktadır¹¹.

⁵ TATAR/ADALI/ÖZER, s. 515.

⁶ İstanbul ve Marmara, Ege, Akdeniz, Karadeniz Bölgeleri Deniz Ticaret Odası Deniz Sektörü 2017 Yılı Raporu, İstanbul 2018, s. 272, https://www.denizticaretodasi.org.tr/Media/SharedDocuments/sectorraporu/2017_sektor_tr.pdf. erişim tarihi 26.08.2019.

⁷ Açık deniz balıkçılığı, 1982 tarihli BM Deniz Hukuku Sözleşmesinin 86. maddesinde tanımlanan açık deniz ifadesi gereği, bir kıyı devletinin karasuları, bitişik bölge, münhasır ekonomik bölge ve takımda suları dışında bulunan deniz alanlarında yapılan balıkçılıktır, (CİN, s.39).

⁸ YENİGÜN, s. 190.

⁹ İstanbul ve Marmara, Ege, Akdeniz, Karadeniz Bölgeleri Deniz Ticaret Odası 2014 Yılı Deniz Sektörü Raporu İstanbul -2015, s. 247.

¹⁰ TATAR/ADALI/ÖZER, s 516.

¹¹ Kaynak: FAO, T.C. Tarım Ve Orman Bakanlığı Su Ürünleri İstatistikleri, <https://www.tarimorman.gov.tr/BSGM/Belgeler/Icerikler/Su%20%C3%9Cr%C3%BCnleri%20Veri%20ve%20D%C3%B6k%C3%BCmanlar%C4%B1/Su-%C3%9Cr%C3%BCnleri->

Türkiye’de balıkçılık faaliyetleri 1970’li yıllara kadar çoğunlukla zanaat balıkçılığı ya da küçük ölçekli gündelik balıkçılık olarak yürütülmekteydi. 1971 yılında Su Ürünleri Kanunu’nun¹² yürürlüğe girmesiyle birlikte teknolojik gelişmelerin de katkısıyla balıkçılık önemli bir gelişme kaydetmiştir¹³. Sektördeki gelişim sürecinin ardından Türkiye’de su ürünleri üretimi, hem deniz hem de iç sularda yapılan avcılık ve yetiştiricilik (kültür balıkçılığı) üretimi olarak iki biçimde gerçekleşmektedir. Deniz avcılığı, geleneksel (küçük) balıkçılık ve endüstriyel (ticari) balıkçılık olmak üzere iki farklı tipte yapılmaktadır. Geleneksel balıkçılık çoğunlukla 12 metreden küçük teknelerle yapılan kıyı balıkçılığı olarak tanımlanırken, endüstriyel balıkçılık faaliyetleri ise 12 metrenin üzerinde gırgır ve trol denilen balıkçı tekneleriyle gerçekleşen kıyı ötesi balıkçılığıdır¹⁴.

B. Balıkçılık ve İlgili Diğer Kavramlar

1. Balıkçılık

Balıkçılık kavramının Türk Dil Kurumu sözlüğünde yapılan tanımı denizlerde, göllerde ve akarsularda balıkların ve diğer deniz canlılarının çeşitli yöntemlerle avlanması olarak karşımıza çıkmaktadır. Balıkların yanısıra midye, karides, ıstakoz, pavurya, istiridye hatta balina gibi deniz memelilerinin avlanması da balıkçılık kapsamına girer. Gölet, havuz ya da denizlerdeki suni tesislerde balık ve diğer deniz hayvanlarının üretilmesi de balıkçılığın bir parçasıdır¹⁵.

188 sayılı ILO Sözleşmesi’nde ise, ticari balıkçılığın tanımı şu şekilde verilmiştir; “geçimlik balıkçılık ve rekreasyonel(hobi) balıkçılık hariç, nehir, göl veya kanallardaki balıkçılık faaliyetleri dahil tüm balıkçılık faaliyetleridir.” (m. 1/a). Ticari balıkçılığa ilişkin bir diğer tanım ise, “balık ve diğer deniz ürünlerini pazarlama amacıyla okyanuslardan, denizlerden, nehirlerden ve göllerden yakalama faaliyeti” biçiminde yapılmıştır¹⁶.

%C4%B0statistikleri.pdf, erişim tarihi 28.08.2019.

¹² 1380 sayılı Su Ürünleri Kanunu, RG. 04.04.1971, 13799.

¹³ TANTOĞLU, s. 3.

¹⁴ ULUKAN, s. 117-118. Yazarın belirttiğine göre, çalışan sayısı küçük gırgır teknelerinde 10-15, büyük teknelerde ise 30-40 kişiye ulaşmaktadır.

¹⁵ <https://tr.wikipedia.org/wiki/Bal%C4%B1k%C3%A7%C4%B1k>, erişim tarihi 26.08.2019.

¹⁶ DOĞANYILMAZ ÖZBİLGİN/TOK, s. 139.

188 sayılı Sözleşme'nin 2/a maddesinde kapsama ilişkin yapılan belirlemede bu sözleşmenin aksi belirtilmedikçe ticari balıkçılar ve balıkçı teknelerine uygulanacağı ifade edilmiştir. Bu nedenle tanım olarak da sadece ticari balıkçılık üzerinde durulmuştur. Tanımda yer alan geçimlik balıkçılık ile rekreasyonel balıkçılık özü itibariyle bir bağımlı çalışma olgusu içermediğinden, inceleme konumuz dışında kalmaktadır.

Rekreasyonel (hobi) balıkçılığın ilgili tebliğde yapılan tanımı şu şekildedir; spor yapmak ve hoş vakit geçirmek amacıyla yapılan balıkçılık faaliyetidir¹⁷. Benzer bir biçimde, 2015/523 AB Direktifinde¹⁸, “rekreasyon, turizm veya spor gibi deniz canlıları gibi su kaynaklarını kullanan ticari olmayan balıkçılık faaliyetleri” olarak tanımlanmıştır. Geçimlik balıkçılık ise, hobi amaçlı olarak yapılan balıkçılık faaliyetinden farklı olarak, balıkçılık yapan kişinin ailesi ve yakınlarının beslenmesinde kullanılmak üzere yapılan balıkçılıktır¹⁹. Sık rastlanılan ve zanaatkarlık olarak adlandırılan bu balıkçılık faaliyetinde küçük ölçekli balık satışları da yapılmaktadır²⁰. Söz konusu balıkçılıkta aslanan avlanan balığın satılması değil, ailenin kullanımı için tüketilmesidir²¹.

2. Balıkçı

Çalışmamızda “balıkçı” olarak kullandığımız kavram, uluslararası metinlerde değişik biçimlerde ifade edilmektedir²². 188 sayılı Sözleşme'nin 1/e maddesinde ise balıkçı şu şekilde tanımlanmıştır; “Balıkçı gemisinde herhangi bir konumda çalışan ve ücretli ya da tutulan balık üzerinden pay alma biçiminde gelir elde eden, kılavuz kaptan, balıkçılık gözlemcisi ve limanda görev yapan diğer kamu görevlileri dışında kalan bu mesleği icra eden kişiler”dir.

¹⁷ 2/2 Numaralı Amatör (Sportif) Amaçlı Su Ürünleri Avcılığını Düzenleyen Tebliğ Yayımlandığı R.Gazete: 21.08.2008-26974.

¹⁸ Council Regulation (EU) 2015/523 Of 25 March 2015.

¹⁹ Amatör, sportif balıkçılık tanımları için bkz. 2 Numaralı Amatör (Sportif) Amaçlı Su Ürünleri Avcılığını Düzenleyen Tebliğ (Tebliğ No: 2008/49).

²⁰ Subsistence Fishing, World Fisheries Trust 2008 http://www.worldfish.org/GCI/gci_assets_moz/Fact%20Card%20-%20Subsistence%20Fishing.pdf, erişim tarihi, 26.08.2019.

²¹ ILO Working Paper No. 315, “The flexibility Clauses of the Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188)”, s. 12.

²² Bu kavramla ilgili olarak, ILO “fisherman” ve “sea fisherman” kavramlarını kullanırken, FAO, “fisher”, IMO (Uluslararası Denizcilik Örgütü), “fishing vessel personnel” kavramını tercih etmektedir, (Fishing Sector Report, s. 3)

Ancak bu tanım, balıkçı gemisinde doğrudan balıkçılık faaliyetiyle uğraşmayıp da, örneğin navigasyonla uğraşan bilim adamı niteliğinde personelin kapsam dışında kalmasına yol açmaktadır²³. Sözleşmeye henüz taraf olmadığımızdan, bizim hukukumuzda balıkçı kavramını balıkçı gemisinde faaliyet gösteren tüm çalışanlar olarak anlamak mümkündür²⁴.

2006 tarihli Denizcilik Çalışma Sözleşmesi'nin 2/1-f maddesinde ise, benzer bir kavram olarak denizci (seafarer) tanımı şu şekilde yapılmıştır; *denizci, bu Sözleşmenin uygulandığı bir gemide herhangi bir konumda çalışan herhangi bir kişidir.*"

Belirtmek gerekir ki, her ne kadar denizci ve balıkçı kavramları benzer kavramlar olsalar da, balıkçılık faaliyetinin 2006 Deniz Çalışma Sözleşmesi'nin kapsamında olmadığı hatırlandığında, inceleme konumuz açısından denizci kavramının balıkçı kavramını da içine alan çok geniş bir anlama sahip olduğu söylenebilir.

Deniz İş Kanunu m. 2/B'de, "Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere "gemi adamı" denir." ifadelerine yer verilmiştir²⁵. Tanım, yukarıda balıkçı olarak tanımladığımız kişilerin de deniz iş hukuku açısından gemi adamı sayılacağı sonucunu ortaya çıkarmaktadır²⁶.

Ticari amaçlı olarak yapılan balıkçılık faaliyetini gerçekleştiren balıkçı kavramı, Balıkçı Barınakları Yönetmeliği'nin²⁷ 3. maddesinde, "*Ticari amaçla deniz ve iç sulara su ürünleri istihsal eden kaptan, balıkçı reisi, balıkçı ve tayfa gibi gerçek kişiler ile tüzel kişileri, bunların ortak ve çalışanları ile su*

²³ CARBALLO PÍ-NEIRO, s. 25.

²⁴ Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik'in 4/1-a maddesi ışığında.

²⁵ Benzer bir şekilde, RG., 30328 sayı ve 10.02.2018 tarihli Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği'nin 3/s maddesinde de, "Geminin kaptanı, zabıtları, yardımcı zabıtları, stajyerleri, tayfaları ve yardımcı hizmet personeli" olarak tanımlama yapılmıştır.

²⁶ Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği'nde ayrıca gemi adamları yeterlilik dereceleri bakımından sınıflara ayrılmıştır. Bu sınıflamada balıkçı sınıfı gemiadamları da yer almaktadır. Balıkçı sınıfı gemiadamlarının yeterli isim ve dereceleri ise, "balıkçı gemisi güverte tayfası, "balıkçı gemisi kaptanı", "açık deniz balıkçı gemisi kaptanı" olarak belirlenmiştir. (m.4/5). Ancak aşağıda da değinileceği üzere, *Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İşlerine Dair Yönetmelik*'de balık avı ve benzeri işlerde faaliyet gösteren gemilerde çalışan gemi adamlarının bu yönetmelik kapsamında olmayacağı belirtilmiştir.

²⁷ RG., 22846, 13.12.1996.

ürünleri yetiştiricileri” olarak tanımlanmıştır. Bu konuda bir başka tanım da doğrudan balıkçı kavramı olmasa da “balıkçı gemilerinde çalışanlar” olarak yapılmıştır. Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik²⁸in 4/1-a maddesinde yer verilen tanım ise şu şekilde yapılmaktadır; “Limanda görev yapan personel ve kılavuz kaptanlar hariç, yardımcı olarak çalışanlar ve stajyerler dahil gemide çalışan kişi”.

3. Balıkçı Gemisi

Balıkçı gemisinin²⁹ tanımı, Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik’in 4/1-a maddesinde şu şekilde yapılmıştır; *“Ticari amaçla denizden balık veya diğer canlıları avlamakta veya avlayıp işlemekte kullanılan, Türk Bayrağı taşıyan gemi”*. Söz konusu yönetmelik, 23/11/1993 tarihli ve 93/103/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifi’ne³⁰ paralel olarak hazırlanmıştır. Anılan Direktifte yapılan balıkçı teknesi tanımı ise, *“Denizden ticari maksatlı balık veya diğer yaşam kaynaklarını çıkararak ve işleyen veya sadece tutan, Üye bir Devletin bayrağını taşıyan veyahut Üye bir Devletin yetki alanı altında kayıtlı herhangi bir deniz taşıtı”* olarak yapılmıştır. Balıkçı gemisini tanımlayan bir diğer Yönetmelik ise, *Balıkçı Gemilerinin Emniyeti Hakkında Yönetmelik³¹ olup, benzer tanım şu şekilde yapılmıştır; “Ticari olarak balık veya başka deniz canlıları yakalamak için teçhiz edilmiş olan veya kullanılan herhangi bir gemi”*dir. Konuya deniz iş hukuku açısından bakıldığında, gemi kavramının açık bir tanımına Deniz İş Kanunu’nda yer verilmediği ancak Türk Ticaret Kanunu’nda bir tanımın bulunduğu görülmektedir³².

²⁸ RG., 28741, 20.08.2013.

²⁹ Ülkemizde ticari avcılık yapan balıkçı gemisi sayısı 17165’tir. Ancak bunların sadece 1 491 tanesi endüstriyel balıkçı gemisidir. Balıkçı filosunda etkin avcılık yapan grup, gırgır ve trol gemileridir. Toplam üretimin %90’ı bu grup tarafından karşılanmakta olup bu gemilerin boyları 12 metreden başlayarak 50 metreye kadar ulaşabilmektedir, (TANTOĞLU, s. 5).

³⁰ 23.11.1993, Official Journal, L 307/1. Balıkçı Teknelerinde Çalışma Konusundaki Asgari Emniyet ve Sağlık Gerekliliklerine İlişkin Konsey Direktifi.

³¹ RG. 26089, 23.02.2006.

³² TTK.m.931’e göre, *“Tahsis edildiği amaç, suda hareket etmesini gerektiren, yüzme özelliği bulunan ve pek küçük olmayan her araç, kendiliğinden hareket etmesi imkânı bulunmasa da, bu Kanun bakımından “gemi” sayılır. (2) Suda ekonomik menfaat sağlama amacına tahsis edilen veya fiilen böyle bir amaç için kullanılan her gemi, kimin tarafından ve kimin adına veya hesabına kullanılırsa kullanılsın “ticaret gemisi” sayılır.”*

188 sayılı Sözleşme m. 1/g’de yapılan balıkçı gemisi tanımı ise, “*ticari balıkçılık amacıyla kullanılmakta olan veya kullanılma biçimine bakılmaksızın, mülkiyet biçiminden bağımsız olarak, herhangi bir nitelikte olan herhangi bir gemi veya tekne*” biçiminde yapılmıştır.

Bilindiği üzere, deniz iş hukukunda gemilerin büyüklüğüne göre çeşitli sınıflandırmalar yapılmaktadır. Örneğin Deniz İş Kanunu kapsamına 1. maddesi gereği “*yüz ve daha yüksek grostonilatoluk gemiler*” girmektedir. Bu durumda daha küçük balıkçı teknelerinin kanun kapsamı dışında kalacağı sonucu ortaya çıkmaktadır³³. Böylece ileride inceleneceği üzere özellikle beşten az gemi adamının çalıştığı ve yüz grostonilatodan küçük balıkçı teknelerinde çalışanların hangi kanun kapsamına dahil olacakları sorusu akla gelmektedir. Oysa 188 sayılı Sözleşmede gemilere yönelik bir büyüklük sınırlaması bulunmamakta, büyük küçük tüm balıkçı gemileri amatör ve sportif amaçlı balıkçılık yapmadıkları müddetçe sözleşme kapsamına dahil olabilmektedir³⁴. Bu husus, Sözleşme m. 2/3’de, taraf devletlerin bu sözleşme kapsamındaki korumadan 24 metreden daha küçük balıkçı gemilerinde çalışanları da yararlandırmaya karar verebileceği yönünde ifade edilmektedir.

III. Balıkçılıkla İlgili Uluslararası ve Ulusal Mevzuat

A. Uluslararası Denizcilik Örgütü Sözleşmeleri

IMO (Uluslararası Denizcilik Örgütü/International Maritime Organization), Birleşmiş Milletler, deniz taşımacılığının emniyet ve güvenliğinden ve gemilerin deniz ve atmosfer kirliliğinin önlenmesinden

³³ DİK.m.1/2 hükmü ile birlikte değerlendirildiğinde, aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamı yüz veya daha fazla olduğu veyahut işverenin çalıştırdığı gemi adamı sayısı 5 veya daha fazla bulunduğu takdirde de deniz iş kanunu uygulama alanı bulacaktır. Ülkemizdeki balıkçı gemileri incelendiğinde, genellikle bir gemide çalışanlar Kocareis, makinist, aşçı, palacı ve kamarot çoğu zaman bir kişiden oluşurken teknelerin büyüklüğüne göre ortalama olarak botçu 1-3 kişi, ırgatçı 1-3 kişi, hamlacı ve mantarcı 2-3 kişi, torcular 8-15 kişiden oluşmaktadır. Bu kişiler aynı zamanda balık tekneye alındığında kasalama işini de üstlenmektedirler. (ULUKAN, s. 130). Sonuç olarak küçük çaplı balıkçı teknelerinde dahi 5 personelden fazla kişi görev yaptığından, ileride de değinileceği gibi pek çok balıkçı Deniz İş Kanunu kapsamına dahil olmaktadır.

³⁴ ILO verilerine göre, balıkçı gemilerinde çalışanların %90’ı 24 metrenin altında olan gemilerde çalışmaktadır, bkz. (Decent Working Conditions Safety and Social Protection-Work in Fishind Convention No:188, Recommendation 199 Booklet 2007, s. 3, https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_161209/lang--en/index.htm, erişim tarihi 29.08.2019).

sorumlu olan uzmanlaşmış bir kuruluştur³⁵. Bazı balıkçı gemileri aynı zamanda deniz taşımacılığı da yapmakta olduklarından, IMO Sözleşmeleri balıkçılık sektörünü de ilgilendirebilmektedir.

IMO Sözleşmeleri içinde anılması gereken ilk kaynak 1977 tarihli Torremolinos Protokolü'dür. Balıkçı Teknelerinin Emniyeti için Torremolinos Uluslararası Sözleşmesine ilişkin Torremolinos Protokolünün 2 Nisan 1993 tarihinde kabul edilmiştir. Bu protokolda 24 metre ve üzeri balıkçı gemileri için tasarım, yapım ve ekipmanlarla ilgili kurallar ve prensipler bulunmaktadır. Türkiye bu protokolü esas alarak, "Balıkçı Gemilerinin Emniyeti Hakkında Yönetmelik"i kabul etmiştir³⁶.

Balıkçı gemilerinin güvenliğini arttırmak için IMO'nun yıllardır yaptığı çalışmalar, 2012 tarihli Cape Town Sözleşmesi'ne de temel oluşturmuştur. Sözleşmede açık denizlerde seyreden büyük balıkçı gemilerinde güvenliği sağlamak için gerekli tedbirlere yer verilmekte ve stabilite, gemi inşa, mürettebatı koruyucu önlemler vb. konular ele alınmaktadır. Bu sözleşmeyle, özellikle büyük balıkçı filosuna sahip ülkelerin 1993 tarihli Torremolinos Protokolü'nü uygularken karşılaştıkları sorunların ortadan kaldırmak ve balıkçı gemilerinin güvenliğini sağlamaya yönelik uluslararası standartlar belirlenmesi amaçlanmaktadır³⁷.

Bunların dışında, ülkemizin de taraf olduğu üç temel IMO Sözleşmesi (MARPOL³⁸, SOLAS³⁹, STCW⁴⁰) de bulunmaktadır. Ancak bu sözleşmeler doğrudan balıkçıların çalışma esaslarına ilişkin düzenlemeler değildir.

³⁵ <http://www.imo.org/en/About/Pages/Default.aspx>, erişim tarihi, 19.09.2019. 1958 yılında IMO Sözleşmesi yürürlüğe girmiş olup, aynı yıl Türkiye de IMO'ya üye olmuştur. Üyelüğümüz halen devam etmektedir.

³⁶ DOĞANYILMAZ ÖZBİLGİN/TOK, s. 140.

³⁷ IMO'dan Haberler İMEAK Deniz Ticaret Odası Eylül (2017) Bülteni, http://www.vda.org.tr/upload/duyuru/Eyl%C3%BC1%20b%C3%BC1ten_2017.pdf, erişim tarihi 29.08.2019.

³⁸ 1978 Protokolü ile Değişik 1973 Tarihli Denizlerin Gemiler Tarafından Kirletilmesinin Önlenmesine Ait Uluslararası Sözleşme.

³⁹ 1974 Denizde Can Emniyeti Uluslararası Sözleşmesi.

⁴⁰ 1995 Balıkçı Gemileri Personelinin Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartları Hakkında Uluslararası Sözleşme.

B. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri

1. 2006 Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (Maritime Labour Convention-MLC)

“Denizcilik Çalışma Sözleşmesi 2006”, ILO Genel Konferansınca 7 Şubat 2006 tarihinde kabul edilip, 20.08.2012’de yürürlüğe girmiştir⁴¹. Ülkemiz açısından da “*Denizcilik Çalışma Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun*” 25.03.2017 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir⁴². Sözleşme, gemiadamları bakımından denizcilikle ilgili kapsamlı çalışma, ilke ve haklar getirmekte, yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirmekte, kişisel haklar ve yasal çözüm yolları hususunda daha iyi bilgilendirilmelerini ve her düzeyde gelişmiş bir sosyal diyalog tesis edilmesini sağlamaktadır⁴³. Sözleşmenin bir diğer önemli özelliği ise, 1920 ile 1996 yılları arasında denizcilik sektöründe çalışmayla ilgili kabul edilmiş 37 ILO sözleşmesini yürürlükten kaldırmış olmasıdır⁴⁴.

Gemiadamlarına yasal koruma sağlamayı hedefleyen bu temel sözleşme, kargo ve yolcu gemilerinde çalışan gemiadamlarıyla balıkçı gemilerinde çalışanlar arasında karşılaştıkları çalışma koşulları açısından farklılık olduğu için, balıkçı gemilerinde çalışan gemiadamlarını kapsam dışında tutmuş ve bunun yerine ILO tarafından ticari balıkçılık faaliyetinde çalışanlara yönelik ayrı bir sözleşme olan 188 sayılı Balıkçılık Çalışma sözleşmesi düzenlenmiştir.

2. Diğer ILO Sözleşmeleri

ILO’nun balıkçılık sektörüne yönelik olarak kabul ettiği ilk metin, 1920 yılında onaylanmıştır. Daha sonrakiler ise, 1959 ve 1966 yıllarında kabul edilmiştir⁴⁵. Yukarıda da belirtildiği gibi 2006 Denizcilik Çalışma

⁴¹ Denizcilik Çalışma Sözleşmesi, 2006’nın yürürlüğe girmesi için gerekli olan dünya toplam gemi tonajının %33’üne sahip en az 30 ILO üyesi Devlet tarafından onaylanması koşulu, 20.08.2012 tarihinde karşılanmış ve Sözleşme bu tarih itibarıyla 30 ülke için yürürlüğe girmiştir.

⁴² RG. 30018, 25.03.2017.

⁴³ Denizcilik Çalışma Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun genel Gereğesi, s. 23. Ayrıca bkz. ALGANTÜRK LIGHT, s. 269-275.

⁴⁴ SÜZEL, s. 181.

⁴⁵ ILO Work in Fishing Convention and Recommendation, 2007 Action Plan 2011–2016, International Labour Office Genova, 2011, s. 2,

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161220, erişim tarihi, 04.10.2019.

Sözleşmesi'nin kabulünün ardından denizcilik sektörüne yönelik 37 sözleşme yürürlükten kalkmıştır. Doğrudan balıkçılık alanına ilişkin olarak hazırlanan diğer ILO sözleşmelerinin bir kısmı da 188 sayılı Sözleşmenin yürürlüğe girmesinin ardından sözleşmenin 46. maddesi uyarınca yürürlükten kalkmıştır. Bunlar; 112 sayılı Balıkçılıkta Asgari Yaşa ilişkin ILO Sözleşmesi⁴⁶, 113 sayılı Balıkçılar İçin Tıbbi Muayeneye ilişkin ILO Sözleşmesi⁴⁷, 114 sayılı Balıkçıların Sözleşme Hükümlerine İlişkin ILO Sözleşmesi, ⁴⁸ 126 sayılı Balıkçı Gemilerinde Mürettebatın Konaklamasına İlişkin ILO Sözleşmesi⁴⁹dir. Bir kısmı ise hala yürürlüktedir. Bunlardan biri 166 sayılı Gemiadamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme⁵⁰dir. Bir diğeri, 125 sayılı Balıkçıların Yetkinlik Sertifikaları Sözleşmesi'dir⁵¹.

3. 188 Sayılı Balıkçılık Çalışma ILO Sözleşmesi ve 199 sayılı ILO Tavsiye Kararı

ILO tarafından 2007 yılında kabul edilen bu sözleşme, 16.11.2017 tarihinde yürürlüğe girmiştir⁵². Balıkçılık, pek çok hukuk sisteminde genellikle mevzuat kapsamı dışında tutulan bir çalışma türü olduğundan, bu Sözleşme işverenler için temel bir yükümlülük çerçevesi çizmekte ve üye devletler için ise asgari standartları ulusal mevzuata dahil etme konusunda yükümlülükler içermektedir.

Sözleşme, ticari balıkçı gemilerinde çalışanlar için iyi çalışma koşullarında çalışmalarını sağlamak için asgari standartlar getirmeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda, iş sözleşmesi şartları, konaklama ve yemek; iş

⁴⁶ 1959 tarihli bu sözleşme 07.11.1961'de yürürlüğe girmiştir. Türkiye bu sözleşmeye taraf değildir.

⁴⁷ 1959 tarihli bu sözleşme 07.11.1961'de yürürlüğe girmiştir. Türkiye bu sözleşmeye taraf değildir.

⁴⁸ 1959 tarihli bu sözleşme 07.11.1961'de yürürlüğe girmiştir. Türkiye bu sözleşmeye taraf değildir.

⁴⁹ 1966 tarihli bu sözleşme 06.011.1968'de yürürlüğe girmiştir. Türkiye bu sözleşmeye taraf değildir.

⁵⁰ ILO kabul tarihi 24.09.1987, Türkiye tarafından onaylanan sözleşmenin yürürlüğe giriş tarihi, 2003 yılıdır. RG. 25317, 15.12.2003. Anılan sözleşmeni 1/2. maddesine göre, taraf devletlere yetkili makamlarla görüş alışverişi yaptıktan sonra sözleşme hükümlerini ticari balıkçı gemilerine de uygulama kararı verme yetkisi tanınmıştır.

⁵¹ 1966 tarihli bu sözleşme 15.07.1969'da yürürlüğe girmiştir. Türkiye bu sözleşmeye taraf değildir.

⁵² Sözleşmenin, sekizi kıyı ülkesi olmak üzere toplam on üye devletin onaylaması sonucu yürürlüğe gireceğine ilişkin hükmü 2017 yılı itibarıyla gerçekleşmiştir.

sağlığı ve güvenliği, tıbbi bakım ve sosyal güvenlik konularında düzenlemeler içermektedir. Temel olarak ulusal bayrağı taşıyan gemilerde uygulama alanı bulacak olan sözleşme, istisnai olarak yabancı bayraklı balıkçı gemileri için de liman devletinin denetimi esasını kabul etmektedir⁵³.

Türkiye balıkçılık sektörüyle ilgili diğer sözleşmelere taraf olmadığı gibi bu sözleşmeyi de onaylamamıştır⁵⁴. Sözleşme on dört ülke tarafından onaylanmış olup, on ikisinde yürürlüğe girmiştir⁵⁵.

ILO, 188 sayılı Sözleşmeyi desteklemek amacıyla 199 sayılı Balıkçılıkta Çalışma ILO Tavsiye Kararını kabul etmiştir⁵⁶.

C. Avrupa Birliği Müktesebatı

AB direktiflerinde de balıkçılık sektöründe çalışmaya yönelik pek çok düzenlemeye yer verildiği görülmektedir. Bunların önemli bir kısmı, iş sağlığı ve güvenliği konularını düzenlemektedir. İlk olarak anılması gereken Direktif, 93/103/EC sayılı Balıkçı Teknelerinde Çalışma Konusundaki Asgari Emniyet ve Sağlık Gerekliliklerine İlişkin Konsey Direktifi'dir⁵⁷ ve balıkçı gemilerinde çalışma ortamındaki asgari güvenlik ve sağlık gerekliliklerini ortaya koymaktadır. 2013 tarihli "Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik" bu direktif ışığında hazırlanmıştır⁵⁸.

⁵³ Work in Fishing Convention and Recommendation, 2007 Action Plan 2011–2016, International Labour Office Geneva, 2011, s. 3.

⁵⁴ Gerekçe olarak ise, ILO Genel kurulu oturumunda yapılan açıklamada, 188 sayılı Sözleşmenin az sayıda ülke tarafından onaylanmış olması ve balıkçılık sektöründe çalışan tüm grupları kapsamadığı için daha esnek bir sözleşmeye ihtiyaç olduğu ifade edilmiştir (International Labour Conference Provisional Record 12 Ninety-sixth Session, Geneva, 2007 Fourth item on the agenda: Work in the fishing sector (single discussion) Report of the Committee on the Fishing Sector, s. 12/7.)

⁵⁵ Angora, Arjantin, Bosna Hersek, Kongo, Estonya, Fransa, Litvanya, Fas, Namibya, Norveç, Senegal, Güney Afrika'da yürürlüğe girmiştir. Tayland ve Birleşik Krallık'ta ise 2020 yılı itibarıyla yürürlüğe girecektir (Bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312333, erişim tarihi 03.09.2019).

⁵⁶ 199 sayılı Tavsiye kararında, balıkçı gemilerinde çalışma koşulları, hizmet koşulları, konaklama, tıbbi bakım, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik gibi temel konularda 188 sayılı Sözleşmeyi açıklayıcı düzenlemelere yer verilmiştir.

⁵⁷ 23.11.1993, Official Journal, L 307/1. 23 Kasım 1993 tarihli 93/103/EC Sayılı Balıkçı Teknelerinde Çalışma Konusundaki Asgari Emniyet ve Sağlık Gerekliliklerine İlişkin Konsey Direktifi (89/391/EEC Sayılı Direktifin 16 (1) Maddesinin Kapsamı Dahilindeki 13. Bireysel Direktif), Direktif metni için bkz., <http://denizmevzuat.udhb.gov.tr/Turkce/ABdirektifleri.aspx?Baslik=3>, erişim tarihi 05.09.2019.

⁵⁸ RG., 28741, 20.08.2013.

Ayrıca, 2003 tarihli Çalışma Sürelerine ilişkin 2003/88 EC sayılı Direktif'in 21. maddesinde balıkçı teknelerinde çalışanların çalışma sürelerine yönelik özel düzenlemeler bulunmaktadır⁵⁹. Ayrıca Gemilerde Tıbbi Tedaviye Yönelik 92/29 EC sayılı Direktif⁶⁰, 97/70 EC sayılı 24 Metre Boyunda ve Daha Büyük Balıkçı Tekneleri İçin Uyumlu Bir Emniyet Yönetimi Sağlanması Hakkında Direktif'ler⁶¹ kabul edilmiştir.

D. Balıkçılığa İlişkin Ulusal Mevzuat

1. Balıkçılık Faaliyetine Uygulanacak Kanunun Belirlenmesi

Bu başlık altında balıkçı gemisinde çalışanların, çalışma ilişkilerinin ulusal mevzuatımızda nasıl düzenlendiği incelenecektir. Balıkçıların, 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve nihayet 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunları'ndan hangisine tabi olacakları önem arz etmektedir. Öncelikle çalışma ilişkilerinde temel kanun niteliğinde olan İş Kanunu'ndaki hükümleri incelemek gerekmektedir. Kanun'un 1. maddesinin 2. fıkrasında, *"Bu Kanun, 4. maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır."* hükmü yer almaktadır. Anılan 4. maddedeki istisnalara bakıldığında ise, deniz taşıma işlerinin kanun kapsamı dışında tutulduğu görülmektedir (f. 1). Balıkçılık işi deniz taşıma işlerinden sayılmadığından, bu istisnaya girmediği açıktır. İstisnaları düzenleyen maddenin devamında, *"50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde"* İş Kanunu'nun uygulanmayacağı ifade edilmiştir. Tarım işlerinin yapıldığı yerler kavramına açıklık getirmek gerekmektedir. İş Kanunu m. 111'de tarımdan sayılan işler belirlenmiş olup, (d) bendinde, *"854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kara ve su avcılığı ve üreticiliği ile bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması ve taşınması"* işleri tarım işi olarak kabul edilmiştir. Benzer düzenleme, *Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik*⁶² Ek-I C/4'de; *"20/4/1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kara ve su ürünleri avcılığı,*

⁵⁹ Official Journal, L 299 , 18/11/2003

⁶⁰ Official Journal L 113 , 30/04/1992. Gerekliklerine Gemilerde İyileştirilmiş Tıbbi Tedaviler İçin Asgari Emniyet ve Sağlık İlişkin 31 Mart 1992 Tarihli 92/29/EEC Sayılı Konsey Direktifi.

⁶¹ Official Journal C 292, 4.10.1996.

⁶² RG. 26986, 03.09.2008.

yetiştiriciliği ve üreticiliği ile bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması ve taşınması işleri.⁶³” şeklinde yapılmıştır. İfade edilen “su ürünleri avcılığı”, “su ürünleri üreticiliği” ve “bu ürünlerin saklanması ve taşınması” işlerinin Deniz İş Kanunu kapsamına dahil olmadığı durumlarda tarım işi sayılacağı, tarım işlerinde de elliden fazla işçinin çalıştığı işyerinin İş Kanunu kapsamına girdiği sonucu ortaya çıkmaktadır⁶⁴. Bu durumda, İş Kanunu’nda düzenlenen tarım işi kapsamına giren elliden fazla kişinin çalıştığı balıkçılık faaliyetinin yürütüldüğü yerler Deniz İş Kanunu kapsamında olmamak koşuluyla İş Kanunu kapsamında sayılacaktır. Örneğin, sünger üreticiliği⁶⁵ faaliyetinde çalışanlar İş Kanunu kapsamındadır⁶⁶. Dalyancılık faaliyetiyle ilgili olarak ise farklı görüşler bulunmaktadır⁶⁷. İlk görüş, denizde yapılan bu deniz ürünleri üreticiliği niteliğindeki işin İş Kanunu kapsamında olduğunu savunmaktadır⁶⁸. Aynı yönde karar veren Danıştay da, su ürünleri üreticiliği niteliğinde olan bu işin tarım işi sayılmayacağını ve bu nedenle İş Kanunu kapsamında olduğunu kabul etmiştir⁶⁹. Ancak bir başka görüş ise, yasal değişikliğin ardından, tarım

⁶³ Bu yönetmelik yürürlüğe girmeden önce verilen eski tarihli bir Yargıtay kararında, salt balık avlama işinin yapıldığı işin tarım işi sayılmayacağına karar vermiştir. Y.10.HD. 02.11.1978, 446/7803, aynı yönde olan bir başka kararda tarım işinde üretmek ve yetiştirme unsurları olduğundan açık denizde balık avlamak tarım işi sayılmamıştır, YHGK. 11.10.1972, 9-783/827, NARMANLIOĞLU, s. 83.

⁶⁴ Dikkat edilmesi gereken bir başka düzenleme ise, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 8/1-a hükmüdür. Anılan bentte, “inşaat, balıkçılık ve tarım işyerinde...” ifadesine yer verilmek suretiyle balıkçılığın tarım işi olmadığı ayrı bir iş olduğu kabul edilmiş gibi görünmektedir. Ancak burada anılan kanunun SGK’ya tescil edilecek işyerlerine göre işlem yaptığı bir başka deyişle işe değil işyerine odaklandığı da göz ardı edilmemelidir.

⁶⁵ Ticari değere sahip süngerler iki şekilde elde edilmekte olup, bunlardan ilki, en eski ve yaygın olanı sünger avcılığı diğeri ise daha sınırlı bir uygulama olan sünger yetiştiriciliğidir. Türkiye’de geçmişte olduğu gibi yakın yıllara kadar elde edilen süngerlerin tamamı avcılık olarak nitelendirilen, var olan ticari deniz sünger türlerinin çeşitli yöntemlerle avlanmasıyla temin edilmiştir. (ŞAHİN, s. 12). Bu nedenle süngercilik işiyle uğraşanların dahil oldukları kanun belirlenirken sünger avcılığı ve sünger yetiştiriciliği ayrımı yapmak gerekir.

⁶⁶ SÜZEK, s. 176; UŞAN, s. 13. Kanaatimizce, İş Kanunu kapsamındaki süngerciliğin sünger yetiştiriciliği ile sınırlı tutulup, avcılık biçiminde yapılan süngerciliğin tipik bir balıkçılık faaliyeti olarak kabul edilmesi gerekir.

⁶⁷ Dalyancılık, deniz, göl, ırmak gibi sularda, kıyılara yakın yerlerde su içinde çakılmış kazıklara gerilmiş ağlardan oluşturulan büyük, geniş balık avlama yerinde yapılan balık avcılığıdır (Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük, <https://sozluk.gov.tr/>, erişim tarihi, 09.09.2019).

⁶⁸ GÜNAY, s. 244.

⁶⁹ Danıştay İBK. 13.03.1972, 12/6, UŞAN’dan naklen, s. 12, dn. 41. Anılan kararda yapılan dalyancılık üretim değil sadece avlama biçiminde olmasından hareketle, salt balık avlama işinin tarım işi sayılmayacağına kanaat getirmiştir.

işi kavramına hem balık üretme hem de avlama işi dahil edildiğinden, tarım işlerinin de İş Kanunu'na dahil edilmeyeceğinden, dalyancılık faaliyetinde çalışanların İş Kanunu kapsamında olmayacağını ifade etmektedir⁷⁰. Varılan sonuç elbette ellinin altında çalışan sayısı olan dalyancılık faaliyetleri için geçerlidir. Bu durumda ise, aynı işi yapan büyük su ürünleri üreticilerine İş Kanunu uygulanırken, diğerlerine Türk Borçlar Kanunu'nun uygulanması sonucu ortaya çıkacaktır⁷¹. Öte yandan, su ürünleri üreticilerinin İş Kanunu kapsamında olduğu görüşünü paylaşan bir görüşe göre ise, İş K. m. 4/f bendi gereği, Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işinden sayılmayan su ürünleri üreticilerinin çalışan sayısı sınırına tabi olmaksızın İş Kanununa dahil olduğu gerekçesine dayanmaktadır⁷². Amaca daha uygun olan bu gerekçeye katıldığımızı belirtmekle birlikte, yukarıda bahsettiğimiz İş K. m. 111'de yer alan su ürünleri üreticilerinin de tarım işi yaptığını düzenleyen açık hüküm karşısında, varılan sonuç eleştiriye açıktır⁷³. Aynı sorunun sadece su ürünleri üreticileri için değil, su ürünleri avcılığı yapanlar için de geçerli olduğu gerçeği karşısında kanaatimizce, tarım işi kavramının daraltılarak, su ürünleri üreticiliğinin ve özellikle de su ürünleri avcılığının bu kavramın kapsamı dışına çıkarılması daha isabetli olacaktır.

Yukarıda avcılık olarak kabul edilemeyen su ürünleri üreticiliğinin İş Kanunu kapsamında olduğunu belirledikten sonra, İş Kanunu m. 4/2-c'de düzenlenen "tarım sanatı" kavramı ile balıkçılık faaliyetini ilişkilendirmek gerekecektir. Tarımdan elde edilen ürünlerin işlenmesi biçiminde tanımlanan tarım sanatına, öğretilde zeytinden zeytinyağı, süttten peynir, üzümünden sirke yapılması biçiminde örnekler verilmekte ve anılan işler İş Kanunu kapsamında sayılmaktadır⁷⁴. Yargıtay eski tarihli bir kararında ise, tutulan balıkların tuzlanması ve işlenmesi faaliyetini tarım sanatı olarak kabul etmiştir⁷⁵. Ancak günümüz modern balıkçılığı incelendiğinde, özellikle açık deniz balıkçılığı yapan büyük balıkçı gemilerinde balık avcılığının yanı sıra, tutulan balıkların

⁷⁰ UŞAN, s. 13.

⁷¹ Bu durumun tüm tarım ve orman işi yapanlar için söz konusu olduğu ve eşitlik ilkesine aykırı olduğu yönündeki haklı eleştiri için bkz. CENTEL, s. 10-16.

⁷² GÜNAY, s. 244.

⁷³ Uşan'a göre de, Deniz İş Kanunu'na girmemek koşuluyla denizlerde balık üretimi, yetiştirilmesi ve avcılığı tarım işi sayılmaktadır, (UŞAN, s. 12).

⁷⁴ ÇELİK /CANİKLİOĞLU /CANBOLAT, s. 156; AKTAY /ARICI /SENYEN KAPLAN, s. 48.

⁷⁵ Y. 10. HD. 05.10.1976, E. 2003, K. 6763, NARMANLIOĞLU, s. 82.

işlenmesi ve hatta paketlenmesi işlemlerinin de balıkçı gemisinde gerçekleştiği görülmektedir. Böylece, aynı gemide faaliyet gösteren çalışanların bir kısmının İş Kanunu kapsamı dışında olmalarına karşın, bir kısmının tarım sanatı yaptıkları gerekçesiyle İş Kanunu'na dahil edilmesi sonucu ortaya çıkmaktadır.

Nihayet, balık avcılığı işiyle uğraşan çalışanların tabii olduğu kanuna ilişkin değerlendirme yapmak gerekirse, ilk olarak balıkçılığın İş Kanunu'nda yer alan istisnalardan “deniz taşıma işi” niteliği taşımadığından, doğrudan İş Kanunu kapsamı dışında olduklarını söyleyemeyiz. Maddenin son kısmında yer alan, “Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler”, hükmünü değerlendirdiğimizde, balıkçılığın Deniz İş Kanunu kapsamında olup olmadığına göre sonuca ulaşmak mümkündür. Deniz İş Kanunu'nun⁷⁶ kapsamını belirleyen 1. maddesinde, “*Bu kanun denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akti ile çalışan gemiadamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır.*” hükmünün yer aldığı bilinmektedir. Görüldüğü gibi bir geminin Deniz İş Kanunu kapsamına girmesi için üç temel koşulun birlikte mevcut olması gerekir. Bunlar; geminin deniz, göl veya akarsularda çalışıyor olması, Türk bayrağı taşıması ve nihayet yüz ve daha fazla grostonilatoluk olmasıdır. Son koşul esnekleştirilerek, 1. maddenin devamına, “*Aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamı yüz veya daha fazla olduğu veyahut işverenin çalıştırdığı gemi adamı sayısı 5 veya daha fazla bulunduğu takdirde birinci bent hükmü uygulanır.*” hükmü eklenmiştir. Böylece daha küçük boyuttaki ve daha az çalışmanı bulunan gemiler de Deniz İş Kanunu kapsamına dahil edilmiştir.

Deniz İş Kanunu kapsamı belirlenirken, geminin hangi amaçla kullanılmakta olduğu önem arz etmediğinden, taşıma⁷⁷, ticaret, turizm, eğitim, spor gibi farklı amaçlara hizmet eden gemiler de bu kanun kapsamına dahil edilmektedir⁷⁸. O halde balıkçılık faaliyeti yürüten bir geminin de yukarıda

⁷⁶ RG. 12586, 29/4/1967.

⁷⁷ İş Kanunu'nda deniz taşıma işinin kapsamda olmadığı açıkça ifade edildiğinden, deniz taşıma işini yürüten bir geminin DİK.'da sayılan diğer koşulları da sağlamaktaysa Deniz İş Kanunu kapsamında değerlendirileceği kuşkusuzdur. Aynı yönde, KAR, (Deniz İş), s. 132-135.

⁷⁸ BEDÜK, s.35; MOLLAMAHMUTOĞLU /ASTARLI /BAYSAL s. 71. Buna karşın Yargıtay'ın bir kararında, DİK kapsamına sadece deniz taşıma işlerinin girdiği yönünde bir kabule yer verilmiştir. Y. 9. HD., E. 2009/6543 K. 2009/12102 T. 28.04.2009, <https://www.>

sayılan üç temel koşulu sağlamak kaydıyla Deniz İş Kanunu kapsamına dahil olması gerekmektedir⁷⁹. Ancak bir balıkçı gemisinin Deniz İş Kanunu kapsamına dahil olamadığı durumlarda, örneğin yüz grostonilatonun altında olması gibi durumlarda, İş Kanunu'na mı yoksa Türk Borçlar Kanunu'na mı dahil olacağı sorusunun da yanıtlanması gerekmektedir. “Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler”, İş Kanunu kapsamına dahil olduğundan ve su ürünleri üreticiliği kavramına balık avcılığı da dahil olduğundan ve İş Kanunu kapsamındaki tarım işi kavramına su ürünleri avcılığı da dahil olduğundan, ellinin altında çalışan olan balıkçı gemileri Türk Borçlar Kanunu kapsamına dahil olurken, ellinin üzeri çalışan olanlar İş Kanunu kapsamına dahil olacaktır. Ancak ellinin üzerinde çalışan olan bir balıkçı gemisinin Deniz İş Kanunu kapsamına dahil olma olasılığının da çok yüksek olduğunu belirtmek gerekir. Öğretide bizim de katıldığımız görüşte olan, *Bedük* ve *Dündar* da, balıkçılık sektöründe çalışanların dahil olduğu kanun kapsamını belirlerken, öncelikle Deniz İş Kanunu kapsamında olup olmadıklarının değerlendirilmesi gerektiğini, bu kapsamda değilse ve gerçekleştirdikleri faaliyet tarım işinden de sayılmıyorsa, Türk Borçlar Kanunu'nun uygulanacağını ifade etmektedir⁸⁰. Yargıtay'ın da aynı görüş doğrultusunda kararları bulunmaktadır⁸¹. *Narmanlıoğlu*, açıklamasını sadece balıkçılığa özgülememekle birlikte, denizde yapılan fakat Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen işler hakkında İş Kanunu hükümlerinin uygulanması gerektiğini ifade etmektedir⁸². *Kar* ise, deniz taşıma işi sayılmayan ve tarım işi niteliğinde de olmayan balıkçılık faaliyetlerine İş Kanunu uygulanacağını ifade etmektedir. Ancak İş K anununun yer alan, “*kara ve su avcılığı ve üreticiliği ile bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması ve taşınması*” biçimindeki geniş bir şekilde yapılmış tarım işi tanımı karşısında, deniz,

lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2009-6543-k-2009-12102-t-28-04-2009, erişim tarihi 12.09.2019.

⁷⁹ Aynı yönde, SÜZEL, s. 193.

⁸⁰ BEDÜK, s. 41-42; DÜNDAR, s. 143-144; KAR, (Deniz İş), s. 40.

⁸¹ Y. 7. HD. E. 2014/7013 K. 2014/15462 T. 07.07.2014, lexpera.com.tr. Bir başka kararda ise, 47,21 grostonilato olan gemide 2-3 işçinin balık avcılığı yapmakta olduğu gemide yapılan çalışmanın DİK'na tabi olmadığı ancak gemideki bu faaliyetin deniz tarımı kapsamında olup olmadığı, davacının İş Kanunu kapsamında kalıp kalmadığına buna göre karar verilmesi gerektiğine hükmedilmiştir. Y., 22. HD., E. 2016/15558 K. 2018/17619 T. 19.7.2018, lexpera.com.tr. Benzer içerikli bir karar, Y. 22. HD., E. 2017/7675 K. 2017/10768 T. 11.5.2017, lexpera.com.tr.

⁸² NARMANLIOĞLU, s. 80.

göl ve akarsularda yapılmakta olan hangi balıkçılık faaliyetinin tarım işi sayılmayacağını belirlemek güçtür. Bu nedenle kanaatimizce balık avcılığı her durumda tarım işi sayılmaktadır. Ancak tarım işlerinin tamamı değil de bir bölümü İş Kanunu kapsamında olduğundan, DİK kapsamına girmeyen ve elli ve ellinin altında çalışanı olan balıkçı gemilerinde çalışanlar, aslında tarım işi yapmalarına karşın İş Kanunu'na değil, Türk Borçlar Kanunu'na tabi olacaklardır. Bu da ülkemizde sıklıkla görülen küçük çaplı kıyı balıkçıların TBK kapsamına gireceği sonucunu doğuracaktır⁸³. Ancak varılan bu sonucu olumlu bulan *Kar*'a göre, Deniz İş Kanunu'nda yer almayı da, TBK'da yer alan ve işçi lehine olan pek çok hüküm bulunmaktadır⁸⁴.

Sonuç olarak, balıkçılık sektöründe çalışan Deniz İş Kanunu, İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu kapsamına dahil olan üç farklı çalışan grubu ortaya çıkmaktadır ki, uygulama birliği sağlama açısından olumlu sonuçlar doğurmayacağı açıktır. Bu nedenle kanaatimizce 2006 Deniz Çalışma ILO Sözleşmesinin kabulünün ardından güncellenmesi beklenen Deniz İş Kanunu'na balıkçılık faaliyetiyle uğraşan tüm çalışanları dahil etmek isabetli olacaktır.

2. Deniz İş Kanunu-İş Kanunu-Türk Borçlar Kanunu İlişkisi

Farklı nitelikteki balıkçı gemilerinde çalışan balıkçılara farklı kanunların uygulanacağı tespit edildikten sonra dahi, Deniz İş Kanunu kapsamında olan bir balıkçıya bu kanunda hüküm bulunmaması durumunda İş Kanunu mu yoksa Türk Borçlar Kanunu mu uygulanacağı sorusunu da yanıtlamak gerekmektedir. Diğer bir ifade ile, Deniz İş Kanunu ile İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu arasındaki ilişki ortaya konulmalıdır. İlk olarak Deniz İş Kanunu ile İş Kanunu arasındaki ilişkiyi belirleyecek olduğumuzda, öğretide görüş birliği olmadığı, bir görüşün Deniz İş Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde TBK'nın uygulanacağını zira DİK'da İş Kanunu'nun genel nitelikte bir kanun olduğu yönünde bir ifade yer almadığı gibi sadece istisnai⁸⁵ bazı durumlarda

⁸³ Oysa 4857 sayılı Kanunda yapılan değişikliğin amacı, “su ürünleri üreticilerinin” İş Kanunu kapsamına dahil ederek, kıyı şehirlerimizde rastlanan, kolsuz veya tek bacaklı olarak adlandırılan küçük çaplı balık avcılarının da İş Kanunu kapsamına alınmasını sağlamak olduğu yasanın kabulü esnasında Meclis görüşmelerinde dile getirilmiştir (YÜREKLİ, s. 629). Ancak Deniz İş Kanunu kapsamına 5’den fazla çalışanı olan gemiler girdiğine göre, küçük çaplı balıkçı teknesi kavramı da beşten az çalışanı olan tekneler için kullanılacaktır.

⁸⁴ KAR, (TBK), s 170.

⁸⁵ Örneğin DİK.m.49’da açıkça İş K.’daki çalışma hayatının teftiş ve denetimi ile ilgili maddelerin uygulanacağı belirtilmiştir.

İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı yönünde olduğu görülmektedir⁸⁶. Diğer görüşe göre ise, İş Kanunu'nun 1. maddesinde, 4. maddede sayılan istisnalar dışında kalan tüm iş ilişkilerine İş Kanunu uygulanacağı hükmüne yer verilerek, işçiyi koruyucu nitelikte hükümler bakımından İş Kanunu'nun gerisinde kalan DİK'na tabi çalışanlara, hüküm bulunmayan durumlarda İş Kanununun uygulanması gerekmektedir⁸⁷.

Kanaatimizce, İş Kanunu'nun DİK'na göre genel nitelikte olduğu görüşüne katılmamak gerekir. İlk görüşü savunanların belirttiği üzere, sadece istisnai durumlarda İş Kanunu'na atıf yapılması bunun sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. TBK'nun genel ve yeni tarihli olma özellikleri dikkate alındığında, DİK.'da hüküm bulunmayan hallerde genel Kanun olan TBK'ya gitmek gerekmektedir. TBK'daki genel hükümlerin balıkçılık gibi spesifik bir çalışmanın ihtiyacını karşılamada yetersiz kalma olasılığı karşısında ise, 188 sayılı Sözleşmenin iç hukukumuzda dahil edilmesi gerektiği sonucu bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Her ne kadar uluslararası sözleşmelerin kanunun üzerinde olduğu yönündeki Anayasal esas mevcut olsa da, sözleşmenin iç hukuka yansıtılmasıyla 188 sayılı Sözleşmenin sorunsuz ve daha pratik bir biçimde uygulanması sağlanacaktır.

Deniz İş Kanunu ile Türk Borçlar Kanunu ilişkisi değerlendirildiğinde ise, şayet İş Kanunu ile DİK.'nu özel kanunlar olarak değerlendirirsek, genel kanun TBK. olacak ve dolayısıyla DİK'da hüküm bulunmayan hallerde TBK uygulanacaktır. Bu görüşü savunan *Kar*, yaptığı tespitite pek çok TBK. hükmünün DİK'da düzenleme yer almayan konularda uygulanacağını ifade etmiştir⁸⁸.

3. İkincil Mevzuat

Balıkçılık sektöründe çalışanlara yönelik düzenlenen ikincil mevzuat genellikle yönetmelik biçiminde karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan biri, "*Balıkçı Gemilerinin Emniyeti Hakkında Yönetmelik*"tir⁸⁹. Bu yönetmelik,

⁸⁶ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 21; SÜZEK, s. 34; GÖKÇE, s. 741; KAR, (Deniz İş), s. 40; BEDÜK, s. 43.

⁸⁷ CENTEL, (1994), s. 19; ULUCAN, s. 13. Bu yönde, Y. 9. HD., 04.05.1968, 431/377, KAR, (TBK), s. 168.

⁸⁸ KAR, (TBK), s. 171-176.

⁸⁹ RG. 26089, 23.02.2006.Yönetmelik, 01.07.2012 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir. Anılan Yönetmelik, 97/70/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifi hükümlerine paralel olarak hazırlanmıştır. Yönetmelik ayrıca "Türk balıkçı gemilerinin bu Yönetmeliğin Ek-1'inde aksi

boyu 24 metreden fazla olan Türk bayraklı, Türk iç sularında veya kara sularında çalışan, yakaladıkları avları bir Türk limanına getirip bırakan mevcut balıkçı gemileri için emniyet standartlarını oluşturmak ve balıkçı gemilerinin emniyeti konusunda ulusal uygulamalarla ilgili yetki, görev ve sorumluluklar ile uygulama usul ve esaslarını belirlemektedir⁹⁰. Bu yönetmelik balıkçı gemileriyle ilgili kurallara yönelik olduğundan, doğrudan balıkçılık faaliyetinde çalışanların haklarına ilişkin düzenlemeler içermemektedir.

Diğer Yönetmelik ise, *Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik*'tir⁹¹. Yukarıda da bahsetmiş olduğumuz bu yönetmelik, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereği alınması gereken tedbirleri açıklamak üzere, balıkçı gemilerinde yapılan işlerde çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması için alınması gereken önlemleri belirlemeyi amaçlamaktadır (Y.m.1)⁹². Bu yönetmelikte, Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması, eğitimi ve bilgilendirilmesi gibi konularda, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla yönetmelikteki esasların uygulanacağı ifade edilmiştir. Ancak aşağıda inceleyeceğimiz sağlık muayenesine ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmediği görülmektedir. Bu durumda, bu konuda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki hükümlerin uygulanacağı sonucu ortaya çıkmaktadır.

Gemiadamlarına yönelik bir yönetmelik olan, *Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği*⁹³ ise, 1. maddesindeki düzenlemeye göre, "gemiadamları ve kılavuz kaptanların yeterlikleri, eğitimleri, sınavları, belgelendirilmeleri, sağlık durumları, elektronik kayıt işlemleri, vardiya tutmalarına ilişkin kuralları ve disiplin işlemleri ile gemiadamlarına ilişkin denizcilik eğitimi veren kurum ve kuruluşlara yönelik idari yaptırımları düzenlemekte" ve bu gemiadamları arasında balıkçı sınıfı gemiadamlarına da değinmektedir.

belirtilmedikçe, Torremolinos Protokolü Eki hükümlerine uyulması zorunluluğu getirmiştir."

⁹⁰ TANTOĞLU, s. 25.

⁹¹ RG. 28741, 20.08.2013.

⁹² Yönetmelik kapsamına İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına giren tüm balıkçı gemileri girmektedir. Yönetmeliğin yürürlükten kaldırılan 2004 tarihli önceki şeklinde ise kapsam, "İş Kanunu kapsamına giren balıkçı gemileri olarak belirlenmişti.

⁹³ RG. 30328, 10.02.2018.

Konuyla ilgili bir diğer yönetmelik ise, *Gemiadamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İşelerine Dair Yönetmelik*'tir⁹⁴. Ancak bu yönetmelik, 2. maddesinde, "500 grostonilatodan daha küçük gemilerle, balık avı ve benzeri işlerde çalışan gemiler, römorkörler ve yüzer vinçler dışında 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun kapsamına giren gemiler ile bu gemilerde çalışan gemiadamları, bunların işverenleri ve işveren vekillerini kapsar." demek suretiyle balıkçı gemilerinin büyüklüğüne bakılmaksızın bu yönetmelik kapsamında olmadığını açıkça ifade etmiştir.

Sözü edilen Yönetmeliklerin genellikle balıkçılık faaliyeti yürüten çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler yaptığı görülmektedir. Oysa balıkçılık faaliyetinin kendine has bir mevsimlik iş olma özelliği dikkate alındığında, gerek iş sözleşmesi gerekse çalışma koşulları konusunda özel düzenlemelere de ihtiyaç duyulduğu kuşkusuzdur. İşte bu noktada 188 sayılı ILO Sözleşmesinde bahsedilen konuları düzenleyen hususların iç hukukumuzda dahil edilerek yönetmelik olarak çıkarılması isabetli olacaktır. Örneğin 188 sayılı Sözleşmede balıkçıların iş sözleşmelerinin nasıl düzenlenmesi gerektiğine yönelik detaylı açıklamalar yapılmışken, hukukumuzda bu konu ya Deniz İş Kanunu'ndaki ya da İş Kanunu veya Türk Borçlar Kanunu'ndaki iş sözleşmelerine ilişkin genel kurallara göre yapılmaktadır.

IV. 188 Sayılı Balıkçılık Çalışma ILO Sözleşmesinde Düzenlenen Hükümlerin Ulusal Mevzuatta Yer Alan Düzenlemelerle Karşılaştırılması

A. Genel Olarak 188 Sayılı Sözleşme İçeriği

Toplamda 54 madde ve eklerden oluşan 188 sayılı Sözleşmede, 9 temel bölüm yer almaktadır. Bunlar; tanımlar ve kapsam, genel ilkeler, balıkçı gemilerinde çalışma için gereken asgari şartlar, hizmet koşulları, konaklama ve yemek, tıbbi bakım ve sosyal güvenlik, uygulama, eklerde yapılan değişiklikler ve nihai hükümlerdir. Ayrıca sözleşmeye ek olarak üç temel konu başlığı düzenlenmiştir. Bunlar; gemi ölçüm birimlerinde denklik sağlamaya yönelik hükümler, balıkçıların iş sözleşmesinde bulunması gereken hususlar ve nihayet balıkçı teknesinde konaklamaya ilişkin hususlardır.

Yukarıda da değinildiği gibi sadece Deniz İş Kanunu kapsamında olmayan balıkçıların, kendilerine uygulanan ulusal mevzuat hükümleriyle 188 sayılı ILO sözleşmesinde yer alan bu haklardan ne ölçüde yararlandıklarını

⁹⁴ RG. 20378, 20.12.1989.

tüm sözleşme maddeleri için ayrı ayrı değerlendirmek çalışmamızın kapsamını oldukça genişleteceğinden, değerlendirmelerimizi sadece sözleşmenin ilk bölümünde yer alan “kapsam” ve üçüncü bölümünde yer alan “balıkçı gemilerinde çalışmak için gereken asgari koşullar”a özgüleyeceğiz.

188 Sayılı Sözleşmeye bakıldığında, sosyal diyalogun ve üçlü istişarenin önemini vurgulamakta olduğu görülmektedir. Bu nedenle pek çok hüküm ancak işverenlerin ve işçi örgütleriyle (özellikle balıkçı teknesi sahiplerinin ve balıkçıları temsil eden kuruluşlar) yapılan “istişarenin ardından” uygulanabilir⁹⁵. İnceleyeceğimiz maddelerde de istişare gerektiren hükümler söz konusudur.

B. Sözleşmenin Kapsamı

188 sayılı Sözleşmenin ilk bölümünde yer alan ve bu sözleşmenin hangi balıkçılık faaliyetlerine uygulanacağını açıklayan 2, 3, 4 ve 5. maddeleri incelenerek sözleşme koruması altında olan çalışanları belirlemek gerekir. İlk olarak oldukça geniş bir ifadeye yer verilerek, “*İşbu sözleşmede aksi belirtilmediği sürece, bu Sözleşme tüm balıkçılar ve ticari balıkçılık faaliyetlerinde bulunan tüm balıkçı gemileri için geçerlidir.*” şeklinde düzenleme yapılmıştır (m. 2/1). Maddede yapılan tek sınırlamanın balıkçılığın amacı yönünde olduğu ve sadece ticari balıkçılığı kapsamına aldığı görülmektedir. Yapılan işin ticari balıkçılık olup olmadığı hususunda bir tereddüt ortaya çıktığında, yetkili makamın yaptığı değerlendirme sonrası karar verilecektir (m. 2/2).

Ulusal mevzuatımızda ise, uygulanacak kanun hükmü belirlenirken balıkçılığın ticari olup olmadığı kriteri yerine “tarım işi” olup olmadığı üzerinde durulduğu görülmektedir. Bu durum yukarıda da belirtildiği gibi dahil olunacak kanunu belirlemede sorunlara yol açabilmektedir. 188 sayılı Sözleşmede, ticari balıkçılık için, hobi ve geçimlik amaçlı yapılan balıkçılık dışındaki tüm balıkçılık faaliyetlerini kapsar yönünde bir tanıma yer verildiğinden, aslında oldukça geniş bir kesimi kapsamına dahil ettiği söylenebilir.

Maddenin devamında, Sözleşme taraflarına bu sözleşme hükümlerinin tamamını ya da bir kısmını 24 metreden daha kısa balıkçı gemilerine de

⁹⁵ ILO Work in Fishing Convention and Recommendation, 2007

Action Plan 2011–2016, International Labour Office Geneva, 2011, s. 3 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161220, erişim tarihi, 05.10.2019.

uygulayabilme inisiyatifi verilmiştir. Görüldüğü gibi kapsamı belirleme konusunda Sözleşme hükümlerinin oldukça esnek bir şekilde belirlendiği söylenebilir⁹⁶. Zira sözleşmenin 3. maddesinin 1. fıkrasında, uygulamada sorunlar çıkacağı düşünüldüğünde, taraf devletlerin, “nehir, göl veya kanallarda balıkçılıkla uğraşan balıkçı tekneleri ile sınırlı kategoride balıkçı veya balıkçı teknelerini bu sözleşmenin gereklilik veya hükümlerinden bazıları ile ilgili olarak kapsam dışı bırakabilmesine olanak sağlamaktadır.”

“Sınırlı kategorideki işçiler” deyiminin salt 188 sayılı Sözleşmeye özgü olmadığını, ILO’nun pek çok sözleşmesinde de bu yönde sınırlı kategoriler belirlendiği bilinmektedir⁹⁷. Ancak, istisnalar, yalnızca Sözleşme’nin gerekliliklerini yerine getirmek için alternatif bir çözüm bulunamadığı önemli nitelikteki sorunların ortaya çıkması durumunda yapılmalıdır⁹⁸.

Ülkemizin 188 sayılı Sözleşmeye taraf olması durumunda, yukarıda belirtilen sınırlamalardan hukuk sistemimiz ve uygulamaya en uygun olanını tercih etmesi ve en azından kademeli olarak tüm balıkçı gemilerini kapsama alması yararlı olacaktır.

C. Balıkçı Gemilerinde Çalışmak İçin Gereken Asgari Koşullar

Sözleşmenin üçüncü bölümünde yer alan asgari koşullar iki temel başlık altında ele alınmış ve ilk olarak balıkçı gemilerinde çalışabilmek için asgari yaş koşulu getirilmiştir. İkinci koşul olarak da, çalışanların tıbbi muayeneden geçirilmesi düzenlenmiştir.

199 sayılı Tavsiye Kararında da benzer içerikli olarak balıkçı gemilerinde çalışmak için aranan koşullar düzenlenmiş ve gençlerin korunması, tıbbi muayene, yetkinlik ve eğitim olmak üzere üç başlık altında taraf devletlere tavsiyelerde bulunulmuştur.

⁹⁶ ILO’nun Balıkçılık sektöründeki çalışmaya ilişkin IV-(2A) sayılı raporu incelendiğinde, pek çok ülkenin (Fransa, Arjantin, Çin Belçika, Brezilya) kapsama ilişkin esnek hükümlere sıcak bakmadığı söylenebilir. İstisnai olarak Almanya’nın bağımsız çalışan balıkçılar açısından bu gruptakilerin kapsam dışı tutulması gerektiğini ifade ettiği görülmektedir (<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/rep-iv-2a.pdf>, s. 11, erişim tarihi 11.09.2019.).

⁹⁷ Örneğin, 158 sayılı Sözleşmenin Sona Ermesine İlişki ILO Sözleşmesinin 2/5. maddesinde de iş güvencesinin işletmenin büyüklüğü veya yapılan işin niteliğine göre sınırlı işçi kategorileri için uygulanmamasına karar verilebileceği düzenlenmiştir.

⁹⁸ ILC, 81. Oturum, 1994, Bildiri kayıtları, paragraf 61, s. 23/18.

1. Asgari Yaş

Balıkçılık faaliyetinin oldukça güç çalışma koşullarında yapıldığı gerçeği göz ardı edilemeyeceğinden, belirli yaşın altındaki çalışanların bu faaliyeti yürütmemesi aslolanıdır. Ancak çocuk işçiliği balıkçılık sektöründe de sıklıkla görülen bir sorun olduğundan, FAO ve ILO bu konuda özel düzenlemeler içeren çalışmalar yapmaktadır⁹⁹. Balıkçı gemilerinde çalışabilmek için gereken asgari yaş, Sözleşme'nin 9. maddesinde üç farklı biçimde belirlenmiştir. Buna göre, genel yaş sınırı, asgari 16 yaş olacaktır¹⁰⁰. Bununla birlikte, yetkili makam, ulusal mevzuatın sağladığı zorunlu eğitime tabi olmayan ve balıkçılıkta mesleki eğitim yapan kişiler için bu sınır en az 15 yaş olarak belirlenebilir¹⁰¹(m. 9/1). Ancak 15 yaşını dolduranların yapabileceği işler okul tatillerinde olmak kaydıyla hafif nitelikli işler olacaktır (m. 9/2). Bu konuda belirlenen üçüncü yaş sınırı ise, 18 yaştır. Balıkçılık faaliyetinin doğası gereği ya da içinde bulunulan özel durumda gençlerin sağlık, güvenlik ve ahlaki durumlarını tehlikeye atacak nitelikte işlerde bu yaş sınırı geçerli olacaktır (m. 9/3).

4857 sayılı Kanun'da yer alan asgari yaşa ilişkin düzenlemelerin 188 sayılı ILO sözleşmesinde düzenlenen hükümlerden farklı olduğu görülmektedir. İş K.m.71'e göre genel asgari çalışma yaşı 15 yaşını doldurulmasıdır¹⁰². Ancak

⁹⁹ Örneğin ILO ve FAO, 14-16 Nisan 2010 tarihinde Roma'da ortak bir çalışma yürüterek, balıkçılık sektöründeki çocuk işçiliğinin nedenleri, etki ve sonuçlarını belirlemeye çalışmışlardır. Anılan çalışmada dikkat çeken husus, üye devletlere ülkelerinde öncelikle balıkçılık sektöründe çalışan çocuklara yönelik bir risk değerlendirmesi yapıp, ardından çıkan sonuç doğrultusunda ulusal mevzuatlarında gereken tedbirleri almaları önerildi. Ayrıca hükümetlere, balıkçılık sektöründe çalışan çocukların zorla çalıştırılmasının önlenmesi için çağrıda bulunuldu. Report of the FAO Workshop on Child Labour in Fisheries and Aquaculture in Cooperation with ILO, Rome, 14-16 April 2010, s. 3, <http://www.fao.org/3/i1813e/i1813e00.htm>, erişim tarihi, 13.09.2019.

¹⁰⁰ 1999/63 EC sayılı Deniz İşçilerinin Çalışma Sürelerine İlişkin Konsey Direktifinin 11. maddesinde de, 16 yaşından küçüklerin gemide çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir. Anılan Yönerge, Avrupa Topluluğu Armatörler Birliği (ECSA) ve Avrupa Birliği Ulaştırma İşçileri Sendikaları Federasyonu (FST) ELI tarafından imzalanmıştır. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:01999L0063-20090520>, erişim tarihi 21.09.2019.

¹⁰¹ Bu istisna, 1973 tarihli 138 sayılı Asgari Yaş ILO Sözleşmesi hükümleriyle tutarlı olarak kabul edilmiştir. Bu sözleşme Türkiye'de 30.10.1998 tarihinden itibaren yürürlükte olup, genel asgari çalışma yaşı 15 olarak belirlenmiştir.

¹⁰² İş K. m. 71; *"On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. On dört yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına*

Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği'nin 27. maddesinde balıkçı gemisi güverte tayfası yeterliği almak için müracaat edenlerden; “On sekiz yaşını bitirmiş olmak” koşulu arandığı görülmektedir. Maddenin devamında, balıkçı gemisi kaptanı yeterliği almak için on sekiz yaşını bitirmiş olmak ve açık deniz balıkçı gemisi kaptanı yeterliği almak için ise yirmi yaşını bitirmiş olmak koşulları aranmaktadır.

Bir deniz aracında çalışan kişinin gemi adamı niteliğinde olması o deniz aracının büyüklüğüne göre belirlenmekte ve Gemilerin Gemiadamları İle Donatılmasına İlişkin Yönerge'de belirtildiği üzere 50 net tondan büyük her gemi ile talep halinde tonajına bakılmaksızın bütün gemiler bu yönergedeki çizelgelere göre Ek-1'de belirtilen örneğe uygun olarak “Gemiadamları Donatımında Asgari Emniyet Belgesi” almak zorundadır (m. 4). İş mevzuatımıza göre gemi adamı olmak için gemide iş sözleşmesiyle istihdam edilmiş olmak yeterli olduğundan¹⁰³, tüm balıkçı gemilerinde/teknelerinde çalışanların gemi adamı olduğunu söylemek mümkündür. Böylece dahil olduğu kanunun DİK, TBK veya İş Kanunu olmasına bakılmaksızın balıkçılık yapan tüm gemiadamları açısından Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliğinde belirtilen asgari yaş sınırları uygulanacaktır. Böylece 188 sayılı Sözleşmenin ötesinde bir düzenleme yapılarak, 15 ve 16 yaşlar değil sadece 18 yaşından büyüklerin balıkçı sınıfı gemi adamı olması mümkün kılınmıştır.

Deniz İş Kanunu'nda¹⁰⁴ ve TBK'da asgari yaşa ilişkin özel bir düzenleme de bulunmamaktadır¹⁰⁵. 2006 ILO Deniz İş Sözleşmesi her ne kadar balıkçılık sektöründe uygulanmasa da, bu sözleşmede de gemi adamı açısından kabul edilen asgari yaş 16 olarak belirlenmiştir.

Denizde yapılan işlerin doğası gereği tehlikeli nitelikte olması, 138 sayılı Asgari Yaş ILO Sözleşmesi'nin 3/1. maddesinde belirtildiği üzere, “gençlerin

devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler.”

¹⁰³ KARAN/AKIN, s. 719.

¹⁰⁴ Kanaatimizce Deniz İş Kanunu'nda asgari çalışma yaşına ilişkin özel bir düzenleme yapılmamış olması büyük bir eksiklik. Bu eksikliğin 2006 Deniz Çalışma ILO Sözleşmesinin kabulünün ardından tamamlanması isabetli olacaktır.

¹⁰⁵ TBK kapsamındaki işçiler açısından asgari yaşa ilişkin düzenleme bulunmadığından Umumi Hıfzıssıhha Kanunu hükümlerine gidilmesi gerektiği ancak anılan eski tarihli kanunun da günümüz ihtiyaçlarını karşılamadığı için eleştirilebileceği yönünde, ÖZKARACA/ÜNAL, s. 371; Aynı yönde, BAKIRCI, s. 229.

sağlığını, güvenliğini veya ahlâkını tehlikeye atacak herhangi bir iş veya işe giriş için asgari yaş 18 yaşından küçük olamaz.” hükmü doğrultusunda gemi adamı olunabilecek yaş konusunda 18 yaş sınırının getirilmiş olması isabetlidir¹⁰⁶. 188 sayılı Sözleşmede de aynı doğrultuda hareket edilerek 9/3. maddesinde, “*Balıkçı gemilerinde, doğası gereği ya da içinde buldukları şartların tehlikeye girme olasılığı olan gençlerin sağlık, güvenlik veya ahlaki durumlarını tehlikeye atacakları faaliyetlerde çalışanların asgari yaşı 18 yaşından küçük olmayacaktır.*” ifadelerine yer verilmiştir¹⁰⁷. Böylece ulusal hukukumuzda yer alan 18 yaş sınırı ile 188 sayılı Sözleşmeye uygun hatta onun daha üzerinde bir düzenleme yapmış olduğumuzu söyleyebiliriz.

Asgari çalışma yaşına ilişkin bir diğer husus da, gece çalışmaya ilişkindir. Sözleşmenin 9/6. maddesinde, 18 yaşından küçüklerin balıkçı gemilerinde gece çalışması yapması yasaklanmıştır¹⁰⁸. Maddenin uygulanmasında, “gece” ulusal yasa ve uygulamaya göre tanımlanacaktır. Ancak en geç 24:00’da başlayıp, en erken saat 5:00’de biten ve en az 9 saat süren bir zaman periyodunu kapsayacak biçimde belirlenmelidir¹⁰⁹. Maddenin devamında, “*Yetkili makam gece çalışması ile ilgili katı uygulamanın kısıtlanmasına aşağıdaki durumlarda istisna getirebilir; (a) İlgili gemiadamlarının mevcut programları çerçevesinde yapılması kararlaştırılan fiili eğitimlerinin tehlikeye düşmesi durumunda veya, (b) görevin doğası veya kararlaştırılmış bir eğitim programı gereği istisna getirilen gemiadamlarının gece çalışmasının öngörülmesi ve yetkili makamın ilgili armatör ve gemiadamları örgütlerine danıştıktan sonra, bu işin gemiadamlarının sağlığına ya da refahlarına zarar vermediğini kararlaştırması durumunda.*” şeklinde iki istisnaya yer verilmiştir¹¹⁰.

¹⁰⁶ ÖZKARACA/ÜNAL, s. 370; BAYRAM, s. 72-73.

¹⁰⁷ Maddede bahsedilen tehlikeli durumlara, geminin kapalı alanlarında yapılan gürültüye, titreşime maruz kalınan işler, ağır yüklerin elle taşınması, ağların çıkarılması gibi işler örnek olarak gösterilebilir (ILO Handbook For Improving Living And Working Conditions On Board Fishing Vessels, Geneva, 2010, s. 60 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_162323.pdf, erişim tarihi, 25.09.2019.).

¹⁰⁸ Aynı yasağa, 1999/63 EC sayılı Denizcilerin Çalışma Sürelerine İlişkin Direktifi’nin 6/1. maddesinde de rastlamaktayız.

¹⁰⁹ İş K. m. 69/1’de ise gece tanımı daha farklı olarak şu şekilde yapılmıştır; “*Çalışma hayatında “gece” en geç saat 20.00’de başlayarak en erken saat 06.00’ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.*”

¹¹⁰ Benzer içerikli gece çalışma yapılmasına yönelik istisnaya 1999/63 sayılı EC Direktifte de yer verilmiştir.

Ulusal mevzuatımıza baktığımızda, İş Kanunu'nda sadece sanayie ait işlerde 18 yaşını doldurmamış olanların gece çalışması yasaklanmıştır (m.73/2). Ancak bu hüküm doğrudan balıkçılara uygulanacak nitelikte değildir. Bunun dışında, kadın çalışanlara ilişkin olarak, Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik¹¹¹'te kadın çalışanların gece çalışması tamamen yasaklanmamakla birlikte bu nitelikteki çalışanlar için özel düzenlemeler getirilmiştir. Ülkemiz uygulamasında balıkçılık sektöründe çalışan kadın sayısının az olduğundan, bu yönetmelik hükmünün de yaygın uygulaması olduğunu söylemek güçtür¹¹².

Deniz İş Kanunu'nda ise gece çalışması yapılamayacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır¹¹³. Zira denizde yapılan işler özellikle de balıkçılık faaliyeti doğası gereği gece veya gündüz yapılması gerekebilecek nitelikte işlerdir. Gece çalışmaya ilişkin bir diğer ILO Sözleşmesi ise 180 sayılı Gemiadamlarının Çalışma Saatleri ve Gemide Çalışma Sözleşmesi'nin 6. maddesinde de aynı yasak yer almaktadır¹¹⁴. Bu sözleşmeye ülkemiz taraf olmadığından, Deniz İş Kanunu'nda benzer içerikli bir düzenlemenin olmaması beklenen bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak 2006 Deniz Çalışma Sözleşmesinin gece çalışmaya ilişkin yaptığı düzenlemeler ile 188 sayılı ILO Sözleşmesinin düzenlemelerini karşılaştırdığımızda birbirinin aynısı olduğu görülmektedir¹¹⁵. He ne kadar Deniz Çalışma Sözleşmesi

¹¹¹ RG. 28717, 24.07.2013. Anılan Yönetmelik 6331 sayılı Kanun kapsamına giren işyerlerinde uygulanacaktır.

¹¹² AB'nin 2002'de çıkardığı rapora göre avcılık ana sektöründe Avrupa Birliği üyesi ülkeler arasında en çok kadın balıkçı %7 ile Yunanistan'dadır. Türkiye'de ise tekne üzerinde çalışan kadın balıkçılarla ilgili herhangi bir sayısal resmi kayıt yoktur. Balıkçılık mesleği erkek meslekleri arasında kabul edildiğinden yönetim planlarında da cinsiyet dengesi gözlemlenmemektedir (Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği, Toplumsal Cinsiyet Balıkçılık Sektöründe Kadınlar, <https://tr.boell.org/tr/2017/06/07/toplumsal-cinsiyet-balikcilik-sektorunde-kadınlar>, erişim tarihi 24.09.2019).

¹¹³ Deniz İş Kanunu'nda çalışma sürelerine ilişkin tüm düzenlemelerin herhangi bir fark oluşturulmaksızın gece çalışmaları içinde geçerli olacağı sonucu ortaya çıkmaktadır. (ASTARLI, s. 266).

¹¹⁴ Anılan Sözleşme, 1996 yılında kabul edilmiştir. Türkiye bu sözleşmeye de taraf değildir. Sözleşme genel olarak gemi adamlarını konu edinse de, Uygulanabilir gördüğü ölçüde, balıkçı teknesi sahiplerinin ve balıkçıların temsilci kuruluşlarına danıştıktan sonra, yetkili otorite, bu Sözleşmenin hükümlerini ticari deniz balıkçılığına uygulayacaktır (m. 1/2).

¹¹⁵ 2006 Deniz Çalışma Sözleşmesi Standart A1. 1. 2-3."Onsekiz yaşından küçük bir gemi adamının gece çalışması yasaktır. Yetkili makam gece çalışması ile ilgili katı uygulamanın kısıtlanmasına aşağıdaki durumlarda istisna getirebilir; (a) İlgili gemi adamlarının mevcut programları çerçevesinde yapılması kararlaştırılan fiili eğitimlerinin tehlikeye düşmesi durumunda veya, (b)görevin doğası veya kararlaştırılmış bir eğitim programı gereği istisna

balıkçıları kapsamasa da, ülkemizde onaylanmış olan Deniz Çalışma Sözleşmesi gereği gece çalışmaya ilişkin hükümlerin Deniz İş Kanunu'na dahil edilmesi gerekmektedir.

Nihayet, onsekiz yaşından küçükler bakımından getirilen bir diğer sınırlama da, 199 sayılı Tavsiye kararındaki, çalışma saatlerinin, günde sekiz saati ve haftada 40 saati geçmemesidir. Ayrıca güvenlik nedeniyle kaçınılmaz olan durumlar dışında, fazla mesai yaptırılmaması, günlük en az bir saat yemek molası izni verilmesi gerektiği yönünde düzenleme de bulunmaktadır (Bölüm I-4, 5).

2. Tıbbi Muayene

188 sayılı Sözleşmede yer alan düzenlemelerden biri de, balıkçı gemilerinde çalışabilmek için tıbbi muayeneden geçirilmiş olmak koşulunu sağlanmasına ilişkindir¹¹⁶. Sözleşmenin 10. maddesinde yer alan düzenlemeye göre, *“Hiçbir balıkçı, görevlerini yerine getirmeye uygunluğu gösteren geçerli bir sağlık sertifikası olmadan bir balıkçı teknesinde çalışamaz.”* Balıkçılık faaliyetinin doğası gereği tehlike içermesi ve insan sağlığını olumsuz etkileyebilecek koşullarda yapılması nedeniyle böyle bir zorunluluk getirilmiştir¹¹⁷. Ancak maddenin devamında taraf devletlere anılan yükümlülüğe bazı durumlarda bu maddenin uygulamasında balıkçılık yapılan alan veya balıkçılık türüne göre muafiyet verme hakkı tanınmaktadır¹¹⁸ (m. 10/2). Ancak bu muafiyet 24 metreden uzun veya üç günden fazla denizde kalan balıkçı gemileri için söz konusu olmayacaktır (m10/3). Acil durumlarda, yetkili makam, balıkçının daha önce almış olduğu ancak süresi dolmuş olan

getirilen gemi adamlarının gece çalışmasının öngörülmesi ve yetkili makamın ilgili armatör ve gemiadamları örgütlerine danıştıktan sonra, bu için gemi adamlarının sağlığına ya da refahlarına zarar vermediğini kararlaştırması durumunda.”

¹¹⁶ Tıbbi muayene konusunda ILO ve IMO'nun birlikte hazırlamış olduğu, Gemiadamlarının Tıbbi Açısından İncelenmesine İlişkin Kılavuz, konuya ilişkin detayları düzenlemektedir. Bkz. Guidelines On The Medical Examinations of Seafarers, Sectoral Activities Programme ILO/IMO/JMS/2011/12, International Labor Office, Geneva 2011, <https://www.ics-shipping.org/docs/default-source/ILO-MLC-docs/ilo-imo-guidelines-on-the-medical-examinations-of-seafarers.pdf?sfvrsn=4>, erişim tarihi, 01.10.2019.

¹¹⁷ Belirtmek gerekir ki, 188 sayılı Sözleşmeye taraf olan Güney Afrika ve Kore gibi bazı ülkelerde balıkçı ve gemiadamları için aranan tıbbi muayene koşulları arasında farklılık oluşturulmamıştır (ILO Handbook For Improving Living And Working Conditions On Board Fishing Vessels, Geneva, 2010, s. 68, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_162323.pdf, erişim tarihi, 25.09.2019).

¹¹⁸ Bu yönde bir muafiyet hakkı, Sözleşmenin 4/1- (a) maddesindeki düzenlemenin sonucudur.

bir sağlık sertifikası olması koşuluyla, gemide çalışmasına sınırlı bir süre veya özel durumlarda tıbbi sertifika alınıncaya kadar izin verebilir (m. 10/3).

Ulusal hukukta konunun düzenleniş biçimini ele alacak olursak, konu doğrudan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olduğundan, TBK. m.417’de yer alan işçiyi koruma borcu ve 6331 sayılı Kanunu’nda yer alan hüküm uygulama alanı bulacaktır. Esasen anılan Kanun’un 2. maddesinde yer alan, “*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*” hükmü gereği balıkçılık faaliyetini gerçekleştiren tüm çalışanlar 6331 sayılı Kanun kapsamında olacaktır¹¹⁹. Buna göre, kanunun 15/2. fıkrasında yer alan, “*Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz*” hükmü 188 sayılı Sözleşme hükmünü karşılamaktadır. Aynı kanunun 9. maddesine göre, çıkarılan Tehlike Sınıfları Tebliği’nin¹²⁰ ekine göre, denizlerde ve tatlı sularda yapılan balıkçılık faaliyeti “tehlikeli” sınıfta; deniz kabuklularının, yumuşakçalarının toplanması ise “çok tehlikeli” sınıfta sayılmıştır¹²¹. Bu nedenle, tüm balıkçılık faaliyetleri açısından işe uygun olduğuna ilişkin sağlık raporu alınması zorunludur. Öte yandan, gemi adamı olabilmek için aranan genel koşullardan biri de, Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği’nin 42/1-c maddesinde “*Sağlık durumunun deniz hizmetine elverişli olduğunu belgelemek,*” olarak belirlenmiştir. Aynı yönetmeliğin 58. ve 59. maddelerinde gemiadamlarının sağlık yoklamalarının ne şekilde yapılacağı düzenlenmiştir. Buna göre, “Gemiadamları, Sağlık Bakanlığı tarafından yayımlanan Gemiadamları Sağlık Yönergesi hükümlerine göre iki yılda bir periyodik sağlık yoklaması yaptırırlar (Y. m. 58/1). Maddede ifade edilen, Gemiadamları Sağlık

¹¹⁹ Kanunun istisnalarının yer aldığı maddede aksi yönde bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak hatırlatmak gerekir ki, Anayasa Mahkemesinin 14/5/2015 tarihli ve E. 2014/177, K. 2015/49 sayılı kararıyla 2. maddenin (e) fıkrasında, “*deniz yolu taşımacılığı yapan araçların seyruşefer hallerinde bu kanun hükümleri uygulanmaz*” hükmü, iş güvenliğine ilişkin işveren yükümlülüklerden kurutulma sonucunu doğuracağından yürürlükten kaldırılmıştır.

¹²⁰ İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği, RG. 28509, 26.12.2012.

¹²¹ Yürürlükten kaldırılmış olan 15.8.2009 tarihli ve 27320 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin 57. maddesi uyarınca oluşturulan Tehlike Sınıfı Belirleme Komisyonunun görüşleri doğrultusunda işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından yer aldığı tehlike sınıfları listesine göre deniz avcılığı “tehlikeli işler” arasında yer almaktaydı.

Yönergesi'nin¹²² kapsamı, 2. maddesinde, “denizde çalışacak gemi adamı adayları ile halen çalışmakta olan gemiadamlarının sağlık durumları ve sağlık işlemleriyle ilgili gereklilikleri, sağlık işlemlerini yürütecek yetkili merkez ile sağlık kuruluşlarına ilişkin işlemleri” olarak belirlenmiştir. Önemle belirtmek gerekir ki, Yönergede 2013 yılında yapılan değişiklikle, daha önce kapsam dışında tutulan balıkçı gemileri artık kapsama alınmıştır¹²³. Bu nedenle anılan yönergede düzenlenen esaslar balıkçılar için de uygulama alanı bulacaktır.

Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği'nde, “*İlk kez gemi adamı olacakların sağlık yoklamaları ile iki yılda bir tekrarlanan sağlık yoklamaları, Gemiadamları Sağlık Yönergesi hükümlerine göre yetkilendirilen kamu ve özel sağlık kuruluşlarınca yapılır.*” düzenlemesine yer verildikten sonra, balıkçı gemilerinde çalışanların sağlık yoklamalarının nerede yapılacağı şu şekilde somutlaştırılmıştır; “...balıkçı gemilerinde çalışan gemiadamlarının tabi olacakları sağlık raporları, sürücü olur raporu düzenlemeye yetkili kamu veya özel sağlık kuruluşlarından¹²⁴ veya Sağlık Bakanlığı Türkiye Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü'nün birimlerinden alınır”

Sağlık raporu düzenlenmesinde, dikkate alınan kriter yönetmeliğin 58. maddesinin 4. fıkrasında şu şekilde belirlenmiştir; “*B sınıfı sürücü belgelerinin düzenlenmesinde esas alınan sağlık şartları veya raporun Sağlık Bakanlığı Türkiye Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü'nden alınması durumunda anılan Genel Müdürlüğü'nün belirleyeceği standartlar geçerlidir. Göz muayenesinde renk körü olduğu veya gece körlüğü olduğu tespit edilenler gemiadamı olamazlar. Balıkçı gemisi güverte tayfası yeterliği dışında, bu madde kapsamında olan gemiadamları, ilk kez gemi adamı olurken ikinci fıkra hükümlerine uygun sağlık raporu almak, bu fıkra kapsamı dışındaki*

¹²² Gemiadamları Sağlık Yönergesi 06 Aralık 2013 tarihli ve 10600330-659/9 sayılı Bakanlık Makamı Onayı ile çıkarılmıştır. Bu Yönerge, 25/06/2003 tarihli ve 4908 sayılı Kanunla kabul edilen Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Gemiadamlarının Sağlık Muayenesine ilişkin 73 sayılı Sözleşmesi, 31.01.2013 tarihinde 6404 sayılı Kanunla kabul edilen yenilenmiş Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartları Hakkında Uluslararası Sözleşme (STCW-78)'nin Kural I/9, ışığında hazırlanmıştır.

¹²³ 05 Ocak 2011 Tarih ve B.10.1.HSS.0.61.00.00/ 01 Sayılı Onaylı Gemiadamları Sağlık Yönergesi'nin 2. maddesi şu şekildeydi; “200 Gros Tondan küçük olan gemiler ile balıkçı gemilerinde çalışan gemiadamları hakkında bu Yönerge hükümleri uygulanmaz.”

¹²⁴ “Sürücü ve sürücü adaylarının muayeneleri; Sağlık Bakanlığına ve üniversitelere bağlı sağlık tesisleri, aile sağlığı merkezleri ve Sağlık Bakanlığınca ruhsatlandırılan özel sağlık kuruluşlarında görevli tabip veya uzman tabip tarafından bu Yönetmelik hükümlerine göre yapılır ve sağlık raporu düzenlenir.” Sürücü Adayları ve Sürücülerde Aranacak Sağlık Şartları ile Muayenelerine Dair Yönetmelik, m. 4/1. RG. 26301, 26.09.2006.

gemilerde çalışmaları halinde ise, Gemiadamları Sağlık Yönergesine göre iki yıllık sağlık raporlarını almak zorundadırlar.”

Yönetmeliğin sözü edilen m.58/4 hükmü kanaatimizce karmaşık anlatımı ve B sınıfı sürücü belgesi ile ilişkilendirme yapması nedeniyle eleştiriye açıktır. Bu durumda yapılması gereken, ilk kez balıkçılık faaliyetine başlayacak bir kişi, aynı zamanda gemiadamı olduğundan dolayı yukarıda bahsedilen mevzuat gereği “gemi adamı olur” içerikli sağlık raporunu “*yetkilendirilen kamu ve özel sağlık kuruluşları*”ndan almasıdır.

Ardından İSGK. m. 15 hükmü gereği işyeri hekiminden de aynı içerikli raporu almasının gerekip gerekmediği ortaya konulmalıdır. Kanaatimizce, her ne kadar konuya ilişkin ikincil mevzuatta ayrı düzenleme bulunsa da, İSGK. m. 15/3’deki açık hüküm gereği, işyeri hekiminden sağlık raporu almamak işvereni m. 26/1-f’deki idari para cezasına maruz kalmaktan kurtarmayacaktır. Kaldı ki, aile hekiminden alınan raporla işyeri hekiminden alınan raporu kıyasladığımızda, işyeri hekiminin çalışma ortamına ve koşullarına vakıf olmasından dolayı yapılan işte sağlığı etkileyebilecek hususları daha iyi öngörebilme olasılığı daha yüksek olacaktır. Nihayet, Gemiadamları Sağlık Yönergesi’nde, bu yönergeye göre alınan raporların İSGK açısından da geçerli olacağını gösteren açık bir hüküm de bulunmamaktadır.

Tıbbi muayenenin niteliklerine ilişkin açıklamalar Sözleşmenin 11. ve 12. maddelerinde yapılmıştır. İlk olarak, taraf devletlere, tıbbi muayenenin niteliği, verilecek sağlık raporlarının şekli ve içeriği, sağlık raporu veren doktorun bu raporu vermeye yetkili uzman doktor olduğunun ve bu konuda mesleki bağımsızlığa sahip olduğunun, tıbbi muayene sıklığı ve tıbbi sertifikaların geçerlilik süresinin, sağlık raporu alamayan veya sadece sınırlı işler bakımından sağlık raporu almış olan kişinin ikinci bağımsız bir doktor tarafından yeniden değerlendirilme yapılmasını talep hakkı verilmesi ve nihayet diğer ilgili şartları içermesi gerektiği yönünde bir yükümlülük getirilmiştir.

Görüldüğü gibi Sözleşme tıbbi muayeneye ilişkin çerçeveyi belirledikten sonra detaylarını belirleme yetkisini taraf devletlere bırakmıştır. 6331 sayılı Kanun gereği yapılması gereken (sağlık raporu alınması) tıbbi muayeneye ilişkin detaylara bakıldığında, öncelikle sağlık raporunun hangi doktor tarafından verileceğine ilişkin olarak, 15/3. maddesinde, “*Bu Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları işyeri hekiminden alınır. 50’den az çalışmanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için ise kamu hizmet*

sunucuları veya aile hekimlerinden de alınabilir.” demek suretiyle yetkili doktor olarak öncelikle işyeri hekimini, daha sonra aile hekimi veya kamu sağlık hizmet sunucularını işaret etmiştir. Balıkçılık faaliyeti az tehlikeli sınıfta olmadığından, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği çalışan sayısına bakılmaksızın tüm sağlık raporlarının işyeri hekiminden alınması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır¹²⁵. Burada hangi işyerlerinde işyeri hekimi bulunmaktadır sorusuna yanıt vermek gerekmektedir. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan balıkçı gemisi/teknesi açısından bakıldığında herhangi bir çalışan sayısı alt sınırı aranmadığından, tüm balıkçılık faaliyeti yürüten işyerlerinde mutlaka işyeri hekimi bulunması zorunludur. İş güvenliği uzmanlığında olduğu gibi sektörel bir işyeri hekimliği sistemimizde henüz söz konusu olmadığından, işyeri hekimi belgesine sahip herhangi bir hekim, çalışan sayısı ve tehlike sınıfına göre en az İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik’in¹²⁶ 12. maddesinde belirlenen süreler kadar çalışmalıdır.

Sağlık raporunun geçerlilik süresi ise, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 15. maddesinde, “İş değişikliği durumunda, İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde, İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla” olmak üzere belirlenmiştir. Bakanlıkça belirlenen periyot ise, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik’in 9/c-3. maddesinde, “*tehlikeli sınıftaki işlerde en geç üç yılda bir; çok tehlikeli sınıftaki işlerde en geç yılda bir; özel politika gerektiren grupta yer alanlardan çocuk, genç ve gebe çalışanlar için en geç altı ayda bir defa olmak üzere periyodik muayene tekrarlanır. Ancak işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu süreler kısaltılır.*” biçiminde belirlenmiştir.

188 sayılı Sözleşme’nin 12. maddesinde sağlık raporunun (sertifikanın) geçerlilik süresine ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilerek, 18 yaşından büyük balıkçılar açısından 2 yıllık bir süre öngörülürken, küçükler bakımından bu süre 1 yıl ile sınırlandırılmıştır (m. 12/2). Ayrıca belirlenen süreler, yolculuk esnasında sona ererse, sertifikanın bu yolculuğun sonuna kadar yürürlükte kalacağına da hükmedilmiştir (m. 12/3). Gemiadamları ve Kılavuz

¹²⁵ Çalışanın işe uygunluğuna en iyi o işyerinin çalışma koşullarını bilen işyeri hekiminin karar vereceğinden sağlık raporlarının işyeri hekiminden alınmasına ilişkin düzenlemenin isabetli olduğu yönünde, ÖZDEMİR, s. 260.

¹²⁶ RG. 28713, 20.07.2013.

Kaptanlar Yönetmeliği'ne göre, periyodik sağlık muayenesi en geç iki yılda bir, onsekiz yaşından küçüklerinki ise, Gemiadamları Sağlık Yönergesi ve 77 Sayılı Çocukların ve Gençlerin İşe Elverişlilik Yönünden Sağlık Yoklaması Olmalarına İlişkin ILO Sözleşmesi hükümleri göz önüne alınarak her yıl yapılır (Y. m. 59/1). ILO'nun 188 sayılı Sözleşmesine de uygun olan bu periyodik muayeneler, İSGK'da daha farklı düzenlenmiş olduğundan, bu konuda da her iki mevzuata göre ayrı ayrı muayene yapılması gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu sonucun, olması gereken hukuk açısından isabetli olsa da, uygulayıcılar açısından pratik bir çözüm olmadığı ortadadır. Bu nedenle kanaatimizce, mevzuatta düzenlemeye gidilerek, İSGK'da yer alan sağlık gözetimine ilişkin hükümlerin çalışan lehine olan özel mevzuat hükümleri varken uygulanmaması yönünde bir sonucuna varılabilir.

Sözleşmede belirtilen, alınan raporlara itiraza ilişkin hüküm de İSGK.'nun 15/3. maddesinin son cümlesinde, “Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir.” denilmek suretiyle mevzuatımızda karşılık bulmuştur. Gemiadamları Sağlık Yönergesi'nin 15/3. maddesinde de verilen sağlık raporuna karşı gemi adamı adaylarının, gemiadamlarının, liman başkanlıklarının, yetkili tabiplerin ve Genel Müdürlüğün itiraz hakkı olduğu belirtilerek, itiraz prosedürü detaylı olarak düzenlenmiştir.

Tıbbi muayeneye ilişkin olarak 188 sayılı Sözleşmenin 12. maddesinde, bazı durumlar için ek koşullar kabul edilmiştir. Bunlar; “24 metre uzunluğunda ve üstü bir balıkçı teknesinde veya normalde üç günden uzun süre denizde kalan bir teknede; Bir balıkçının sağlık sertifikasının, asgari olarak şunları da içermesi gerektiği yönündedir; (a) ilgili balıkçının iştihahı ve görüşü, balıkçının gemi üzerindeki görevlerini yerine getirmek için yeterli olduğu, (b) balıkçı, denizde faaliyet gösterdiğinde ağırlaşması muhtemel herhangi bir tıbbi durumdan muzdarip olmadığını veya gemideki diğer kişilerin güvenliğini veya sağlığını tehlikeye atmayacağını belirten hükümler içermelidir.

V. SONUÇ

Balıkçılık, üç tarafı denizlerle çevrili olan ülkemiz açısından gerek ekonomiye doğrudan katkısı gerekse istihdam sağlaması açısından önemli bir sektördür. Ancak bu sektördeki işçilerin çalışma yaşamından kaynaklanan haklarını düzenleyen detaylı mevzuat hükümleri bulunmadığı gibi var olan düzenlemeler de mevzuatımızda dağınık bir biçimde yer almaktadır. Sektörün su ürünleri üreticiliği içinde yer alması, balıkçı kavramının kimleri kapsadığını

belirlemede de güçlülere yol açmaktadır. Çalışmamızda balıkçılık gerek denizde gerekse iç sularda balıkçı gemi veya tekneleriyle yapılan balık avcılığı olarak kabul edilmiştir.

Çalışmamızda yapılan tespitlerden ilki, balıkçılık yapan işçi statüsünde çalışanların hangi kanun kapsamına dahil olduklarıdır. Bu konuda varılan sonuç, balıkçılık sektöründe çalışanların dahil olduğu kanun kapsamını belirlerken, öncelikle Deniz İş Kanunu kapsamında olup olmadıklarının değerlendirilmesi gerektiği, bu kapsamda değilse ve gerçekleştirdikleri faaliyet tarım işinden de sayılmıyorsa, Türk Borçlar Kanunu'nun uygulanacağı yönündedir. Balık avcılığı İş Kanunu'nda tarım işi olarak kabul edildiğinden, ellinin üzerinde işçi çalıştırılan tarım işletmeleri de İş Kanunu kapsamında olduğundan, istisnai nitelikte olsa da İş Kanunu kapsamına giren balıkçılar da olacaktır. Böylece balıkçılık sektöründe çalışan Deniz İş Kanunu, İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu kapsamına dahil olan üç farklı çalışan grubu ortaya çıkmaktadır. Bunun olumsuz sonuçlarından kurtulmak için 2006 Deniz Çalışma ILO Sözleşmesinin kabulünün ardından güncellenmesi beklenen Deniz İş Kanunu'na balıkçılık faaliyetiyle uğraşan tüm çalışanları dahil etmek isabetli olacaktır.

Çalışmamızın kapsamında 188 sayılı ILO Balıkçılık İstihdam Sözleşmesi de yer almaktadır. Bu sözleşme 2017 yılı itibariyle taraf ülkeler açısından yürürlük kazanmış olup, ülkemiz henüz bu sözleşmeye taraf olmadığından, iç hukukumuzda uygulanmamaktadır. Belirtmek gerekir ki, ülkemiz geçmiş yıllarda imzalanan balıkçılıkla ilgili diğer ILO sözleşmelerine de taraf değildir. Denizcilik sektörüyle ilgili temel ILO Sözleşmelerinden biri sayılan 2006 ILO Deniz Çalışma Sözleşmesi'ni onaylayan ülkemizin, balıkçılık sektörüyle ilgili çekişen davranma gerekçesini anlamak güçtür. Deniz Çalışma Sözleşmesi'nin balıkçılık sektörünü kapsam dışı tutma kararı karşısında, 188 sayılı Balıkçılık İstihdam Sözleşmesi'ne duyulan ihtiyaç daha da belirgin hale gelmektedir. Sözleşmenin çalışmamızda inceleyebildiğimiz hükümlerini deniz iş mevzuatımızdaki kurullarla kıyasladığımızda, özellikle ikincil mevzuat olarak karşımıza çıkan konuya ilişkin yönetmeliklerin genellikle AB Direktiflerine uygun olduğu görülmektedir. Bu durumda kanaatimizce, Deniz İş Kanunu'nda yapılması öngörülen değişikliklerle, bu kanuna öncelikle tüm balıkçıların kanun kapsamına alınmasına ilişkin hüküm konulması, ardından 188 sayılı Sözleşmedeki hükümlerin Deniz İş Kanunu'muza dahil edilmesi isabetli olacaktır.

KAYNAKÇA

- AKTAY, Nizamettin/ARICI, Kadir/SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay: **İş Hukuku**, 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2013.
- ALGANTÜRK LIGHT, Didem: “Deniz İş Sözleşmesi 2006 Hakkında İnceleme ve Değerlendirme”, **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 20. Kuruluş Yılı Armağanı, Cilt 11, Sayı 1-2, yıl 2007, s. 269-278.
- ASTARLI, Muhittin: **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, 1. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2008.
- BAKIRCI, Kadriye: **Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması**, 1. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2004.
- BAYRAM, Fuat: “AB İlerleme Raporlarındaki Tespit ve Eleştiriler Çerçevesinde Türk İş Hukuku Mevzuatında Yapılması Gereken Değişiklikler”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Yıl 2007, Sayı 13, s. 51-96.
- BEDÜK, Mehmet Nusret: **Deniz İş Sözleşmesi**, 2. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa 2012.
- CARBALLOPÍ~NEİRO, Laura: **International Maritime Labor Law**, International Max Planck Research School (IMPRS) for Maritime Affairs at the University of Hamburg, 1. Edition, Springer-Verlag, Berlin Heidelberg, 2015.
- CENTEL, Tankut: “Eşitlik İlkesi Bağlamında Tarım ve Orman İşleri”, **Çimento İşveren Dergisi**, Mayıs 2014, s. 10-17.
- CENTEL, Tankut: **İş Hukuku Cilt 1, Bireysel İş Hukuku**, 1. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 1994.
- CİN, Turgay: “Devletlerarası Hukukta Balıkçılık”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi** Cilt 8, Sayı 1, 2006, s. 21-45.
- ÇELİK, Nuri /CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat: **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 32. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2019.
- DOĞANYILMAZ ÖZBİLGİN, Yeliz /TOK Volkan,: “Mersin Körfezi Trol Balıkçılarının Denizde Güvenlik Farkındalıklarının İncelenmesi”, **Ege Su Ürünleri Dergisi**, Cilt 34, Sayı 2, Yıl 2017, s. 139-144.
- DÜNDAR, Esra: **Uluslararası Düzenlemeler ve AB Çerçevesinde Deniz**

- İş Hukukunda Gemi Adamlarının Çalışma Süresi**, 1. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara 2012.
- EMİROĞLU, Mecdi: “Türkiye’nin Su Ürünleri Üretimi”, **Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi**, S. 31/1-2, Y. 2018,s.77-146.
- GÖKÇE, Erdal: “Deniz İş Kanunu’nun Hukuk Sistemindeki Yeri ve Niteliği”, **İstanbul Barosu Dergisi**, Cilt 82, Sayı 2, Yıl 2008, s. 739-758.
- HYDER, K./RADFORD, Z./PRELLEZO, R/WELTERSACH, Lewin, WC/ ZARAUZ, L./FERTER, K./RUÍZ, J./TOWNHILL, B./MUGERZA, E./STREHLOW, Hv.: **General For Internal Policies Policy Department for Structural and Cohesion Policies Fisheries**,EuropeanmParliamentmDirectorate-MSFCMA,2017,[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/601996/IPOL_STU\(2017\)601996_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/601996/IPOL_STU(2017)601996_EN.pdf), erişim tarihi 31.09.2019.
- KAR, Bektaş: **Deniz İş Hukuku Ders Kitabı**, 5. Baskı, Yetkin Yayınevi, Ankara 2014 (Deniz İş).
- KAR, Bektaş: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 854 Sayılı Deniz İş Kanunu’na Etkisi, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt 74, Sayı 2, Yıl 2014, s. 167-176, (TBK).
- KARAN Hakan/ AKIN, Levent: “Gemi Adamları Bakımından İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı”, **Prof. Dr. E. Çetingil ve Prof. Dr. R. Kender’e 50. Birlikte Çalışma Yılı Armağanı**, İstanbul 2007, s. 718-729.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin/ BAYSAL, Ulaş: **İş Hukuku Ders Kitabı**, Cilt 1, Güncellenmiş 3. Baskı, Lykion Yayınevi, Ankara 2019.
- NARMANLIOĞLU, Ünal: **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, 4. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2012.
- ÖZKARACA, Ercüment/ÜNAL, Canan: “Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar ile Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Özel Sayı, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan**, Cilt 20, Sayı 1, Yıl 2014, s. 355-410.
- SÜZEL, Cüneyt: “Gemi Adamlarının Yurda İade Masraflarına İlişkin Deniz İş Kanunu ve ILO Sözleşmelerinin Hükümlerinin Karşılaştırılması”, **İş**

Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II, İstanbul 2018, s. 175-246.

SÜZEK, Sarper: **İş Hukuku**, 2. Baskı, Beta Yayınevi İstanbul, 2005.

ŞAHİN, Güven: “Türkiye’de Yitirilen Bir İktisadi Faaliyet: Süngercilik”, **Akademik Bakış Dergisi**, Sayı 39, Kasım – Aralık 2013, s. 1-22.

TANTOĞLU, Gurur: **Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmaların İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Değerlendirilmesi**, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, 2016.

TATAR, Veysel/ADALI Mehmet Rıza /ÖZER, Meriç Burçin: “Balıkçılık Sektörünün İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Değerlendirilmesi”, **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Yıl 6, Sayı 74, Temmuz 2018, s. 513-526.

ULUKAN, Umut: “Balıklar, Tekneler ve Tayfalar: Türkiye’de Balıkçılık Sektöründe Çalışma ve Yaşam Koşulları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2016/1, Sayı 48, s.115-141.

YENİGÜN, M. Cüneyt: (Yayınlanmamış Doktora Tezi) **Askeri, Hukuki, Ekonomik ve Dış Politik Açılardan Türk Deniz Politikası (Bir Uluslararası İlişkiler Çalışması)**, İstanbul 1997.

YÜREKLİ, Sabahattin: “Deniz İş Kanunu’nun Yer İtibariyle Kapsamı”, **Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 9, Sayı 1-2, Yıl 2005, s. 613-631.

İnternet Kaynakları:

ILO International Labour Conference 92. Session 2004 Report V (1), Conditions Of Work In The Fishing Sector-A Comprehensive Standard (A Convention Supplemented By A Recommendation) On Work İn The Fishing Sector, https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order_online/books/WCMS_PUBL_9221130398_EN/lang--en/index.htm., erişim tarihi 26.08.2019.

ILO Handbook For Improving Living And Working Conditions On Board Fishing Vessels, Geneva, 2010, s. 68, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_162323.pdf, erişim tarihi, 25.09.2019.

ILO Work in Fishing Convention and Recommendation, 2007 Action Plan 2011–2016, International Labour Office Genova, 2011. https://www.ilo.org/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_162323.pdf

ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161220, erişim tarihi, 04.10.2019.

ILO Working Paper No. 315, "The Flexibility Clauses Of The Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188)".Decent Working Conditions Safety and Social Protection- Work in Fishind Convention No:188, Recommendation 199 Booklet 2007, https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_161209/lang--en/index.htm, erişim tarihi, 29.08.2019.

IMO'dan Haberler İMEAK Deniz Ticaret Odası Eylül (2017) Bülteni, http://www.vda.org.tr/upload/duyuru/Eyl%C3%BC1%20b%C3%BClten_2017.pdf, erişim tarihi, 29.08.2019.

İstanbul ve Marmara, Ege, Akdeniz, Karadeniz Bölgeleri Deniz Ticaret Odası Deniz Sektörü Raporum2017,İstanbul2018,s.272,https://www.denizticaretodasi.org.tr/Media/SharedDocuments/sektorraporu/2017_sektor_tr.pdf , erişim tarihi 26.08.2019.

Report of the FAO Workshop On Child Labour In Fisheries And Aquaculture In Cooperation With ILO, Rome, 14–16 April 2010, s.3, <http://www.fao.org/3/i1813e/i1813e00.htm>, erişim tarihi 13.09.2019.

Subsistence Fishing, World Fisheries Trust 2008, http://www.worldfish.org/GCI/gci_assets_moz/Fact%20Card%20-%20Subsistence%20Fishing.pdf, erişim tarihi, 26.08.2019.

T.C. Tarım ve Orman Bakanlığı Su Ürünleri İstatistikleri, <https://www.tarimorman.gov.tr/BSGM/Belgeler/Icerikler/Su%20%C3%9Cr%C3%BCnleri%20Veri%20ve%20D%C3%BCk%C3%BCmanlar%C4%B1/Su-%C3%9Cr%C3%BCnleri-%C4%B0statistikleri.pdf>, erişim tarihi 28.08.2019.

