

T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**LİMANLARDA MESLEKİ EĞİTİMLER VE İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ:  
ÖRNEK BİR LİMAN İŞLETMESİNİN İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**  
**Meltem AKSOY ÇETİN**

**İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı**  
**İş Sağlığı ve Güvenliği Programı**

**Mayıs, 2021**

T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**LİMANLARDA MESLEKİ EĞİTİMLER VE İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ:  
ÖRNEK BİR LİMAN İŞLETMESİNİN İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**  
**Meltem AKSOY ÇETİN**  
**(Y1913.220004)**

**İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı**  
**İş Sağlığı ve Güvenliği Programı**

**Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Süleyman ŞİMŞEK**

**Mayıs, 2021**

## **ONAY FORMU**

## ONUR SÖZÜ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Limanlarda Mesleki Eğitimler ve İş Sağlığı Güvenliği: Örnek Bir Liman İşletmesinin İncelenmesi” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki tüm süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (22/05/2021)

Meltem AKSOY ÇETİN

## ÖNSÖZ

Bu tez bitirme çalışmasında, Kumport Liman Hizmetleri'nde yapmış olduğum mesleki eğitimler ve iş güvenliği konularında uygulanan metotların analizi sonucunda elde ettiğim bilgileri dikkatinize sunmaktayım.

Kumport Liman Hizmetleri'nin çalışanlarının mesleki eğitimlerin ve iş güvenliği uygulamaları çalışmalarının çalışanlara sağladığı toplumsal katkıyı, çalışan memnuniyetini ve iş güvenliği kültürünün yayılımı konusundaki sistematik çalışmalara yer vermekteyim.

Bu çalışmayı hazırlarken geçirdiğim süreçte benden yardımlarını esirgemeyen değerli yöneticim ve Kumport Liman Hizmetleri CEO'su Kaan Anul'a, Kumport Sağlık Emniyet Çevre Ekibi çalışanlarına, yardımcım Hakkı Ferik'e ayrıca manevi desteğini her an yanımda hissettiğim kızım Beril Bengü Çetin ve eşim Tan Çetin'e, bana bu projeyi vererek kendimi daha da geliştirmeme katkı sağlayan değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Süleyman Şimşek'e teşekkürü bir borç bilirim.

Mayıs, 2021

Meltem AKSOY ÇETİN

# LİMANLARDA MESLEKİ EĞİTİMLER VE İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ: ÖRNEK BİR LİMAN İŞLETMESİNİN İNCELENMESİ

## ÖZET

Dünya denizyolu taşımacılığında büyük bir paya sahip olan limanların, işlem hacimlerinin yoğunluğuyla birlikte yüksek çalışan istihdamı ile sosyo-ekonomik anlamda önemi her geçen gün artmaktadır. Buna paralel olarak teknolojik anlamda önemli yatırımlara sahip olmakla birlikte iş sağlığı ve güvenliği anlamında pek çok riski barındırdığı gözlemlenmektedir. Limanların 7/24 kesintisiz hizmet veren işletmeler olması nedeniyle çalışan memnuniyeti ve iş güvenliği riskleri ön plana çıkmaktadır.

Bu araştırmada örnek bir liman işletmesi incelenerek mesleki eğitimlerin ve belgelendirme süreçlerinin, paydaş memnuniyetine ve iş sağlığı ile güvenliğine; çalışanların iş güvenliği riskleri konusundaki algı düzeylerinin artırılmasının sağlanması ile iş güvenliği risklerini yönetmek amacıyla yapılan sistematik çalışmaların ve uygulamaların ortak bir kültür yaratmadaki etkilerinin ölçülmesi amaçlanmaktadır. Liman çalışanlarının kurum içinde mesleki eğitim kurs yetiştirme programları ile meslek kazanımı, mevcut eğitim programlarının gözden geçirilmesi, eğitim ve paydaş memnuniyet oranları ve yıl bazında yetiştirilen çalışan personel istatistikleri karşılaştırılarak, yapılan uygulamaların faydası incelenmiştir.

Projede toplanan verilerin araştırılarak, analiz edilmesiyle elde edilen bulgularda, mesleki eğitim ve iş güvenliği uygulamalarıyla personel bilincinin artırılmasına paralel meslek kazanmış, özgüven sahibi liman çalışanlarının iş güvenliği kültürüne olumlu etkilerinin gözlemlenmesinde yol gösterici olmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** İş Sağlığı ve Güvenliği, Mesleki Eğitim, Liman

# **VOCATIONAL TRAININGS AND WORK HEALTHY WORK SAFETY: INVESTIGATION OF A SAMPLE PORT AUTHORITY**

## **ABSTRACT**

Ports have a large share in the world maritime transport and their importance is increasing day by day due to the intensity of activity volumes and the high employment rates in the sector. Concordantly, it is observed that there are many risks in terms of occupational health and safety, although there are significant technological investments in the sector. Employee satisfaction and occupational safety risks come to the fore as ports are businesses that provide 24/7 uninterrupted service.

In this research, a port operator is examined aiming to measure the effects of vocational training and certification processes on the stakeholder satisfaction and occupational health and safety; increasing the employee awareness on occupational safety as well as the effects of systematic studies and practices carried out to manage occupational safety risks on creating a common culture. The benefits of the implementations were examined by comparing the job acquisition by in-house vocational trainings, reviewing the existing training programs, training and stakeholder satisfaction rates, and the statistics of the personnel trained on a yearly basis.

The findings obtained by the research and analysis of the data collected in the project have been a guide in observing the positive impact of the self-confident port employees on the occupational safety culture, who have gained a profession and increased awareness of the personnel through vocational training and occupational safety practices.

**Keywords:** Health and Safety, Vocational Training, Port

## İÇİNDEKİLER

ONUR SÖZÜ .....	i
ÖNSÖZ.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT .....	iv
İÇİNDEKİLER .....	v
SİMGELER VE KISALTMALAR .....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	xi
<b>I. GENEL BİLGİLER .....</b>	<b>1</b>
A. Limanların Tarihçesi.....	1
1. Dünyada Ulaştırmanın Önemi.....	2
2. Limanlar ve Görevleri .....	4
a. Ulaştırma Görevi .....	5
b. Depolama Görevi.....	5
c. Yük Elleçleme Görevi .....	5
d. Diğer Görevler .....	6
3. Elleçledikleri Yük Türlerine Göre Limanlar .....	6
B. Konteyner Limanlarına Genel Bakış .....	7
1. Konteyner Limanlarında İş Sağlığı ve İş Güvenliği.....	9
a. Yıllık Çalışma Planı .....	11
b. İş sağlığı ve Güvenliği Kurulu.....	11
c. Risk Analizi .....	11
d. Periyodik Kontroller .....	11
e. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri .....	11
f. Acil Durumlar .....	12
g. Sağlık.....	12
2. İş Güvenliği Kültürü.....	12
a. İş Güvenliği Kültürü Çalışmaları .....	13



<b>II. MESLEKİ YETERLİLİK.....</b>	<b>15</b>
A. Ulusal Mesleki Yeterlilik.....	15
1. Ulusal Meslekî Yeterlilik Sistemi Mevzuat .....	15
2. Mesleki Eğitimin Tarihi Süreci .....	16
a. Cumhuriyet Dönemi .....	16
3. Mesleki Yetkilendirme Kurumu.....	18
a. Mesleki Yeterlilik Kurumunun Görev ve Yetkileri.....	18
b. Ulusal meslekî yeterlilik sisteminin amaçları şunlardır .....	18
c. Sınav ve Belgelendirme Süreci.....	19
4. Mesleki Yeterlilik Belgesi.....	19
a. Mesleki Yeterlilik Belgesinin Bireyler İçin Avantajları.....	19
b. Mesleki Yeterlilik Belgesinin İşverenler İçin Avantajları.....	19
c. Mesleki Yeterlilik Belgesinin Devlet İçin Avantajları .....	20
5. Ulusal meslek standartları mevzuat tanımı: .....	20
6. Mesleki Yeterlilik Belgesi Aranmayacak Kişiler.....	21
7. Uluslararası Meslek Sınıflandırma Sistemi – ISCO -88 (International Standards Classification of Occupation).....	21
a. İşaretçi (Seviye 2).....	22
b. Puantör (Seviye 3) .....	22
c. Liman RTG/SSG Operatörü (Seviye 3).....	23
d. Liman Operasyon Planlamacısı (Seviye 4) .....	23
e. Liman Forklift Operatörü (Seviye 3).....	23
f. Liman Saha İstif Makineleri Operatörü (CRS ve ECS) (Seviye 3).....	23
g. Mobil Vinç Operatörü (MHC, Sahil ve Gemi Vinci) (Seviye 3) .....	24
8. Meslek Liseleri ve Üniversitelerde Denizcilik Eğitimi ve Sektör İş birliği ...	24
<b>III. ÖRNEK LİMAN İNCELEMESİ.....</b>	<b>25</b>
A. Kumport Limanı Örnek Eğitim Uygulamaları .....	25
1. Kurum İçi Yetiştirme Kurs Programları Süreci .....	25
2. Kurum İçi Yetiştirme Kurs Programları Aşamaları; .....	26
a. Bütçe Planlaması ve Yıllık Eğitim Planı .....	26
b. Kurs Programı Açılması ve Başvuru Süreci.....	26
c. Başvuruların Değerlendirilmesi.....	29
d. Psikoteknik Değerlendirme Testi .....	29
e. Mülakat Komisyonu ve Kursiyer Seçimi .....	31

f. Teorik Eğitim.....	32
g. Pratik Eğitim.....	33
h. Ara Değerlendirme Sınavı.....	34
i. Mesleki Yeterlilik Sertifikalandırma Süreci.....	35
j. Final Değerlendirme Sınavı.....	35
k. Memnuniyet Ölçümü ve Eğitim Değerlendirme .....	36
l. Başarılı Olan Kursiyerin Atamasının Yapılması.....	36
3. Kurum İçi Yetiştirme Kurs Programlarının Gelişimi.....	37
4. Yetiştirme Kurs Programları Süreci İş Akış Şeması.....	37
5. Psikoteknik Değerlendirme Testi Normları ve Açıklamaları.....	38
a. SIGNAL / Seçici Dikkat Testi.....	38
b. COG / Sürekli Dikkat ve Problem Çözme Testi.....	38
c. SPM / Muhakeme .....	38
d. HMT / Hız ve Mesafe Tahmin Testi .....	38
e. IIB / İkili İşlem ve Beceri Koordinasyon Testi .....	38
f. DT / Refleks ve Algı Testi.....	38
g. TAV / Çevresel Görüş ve Algılama .....	38
h. LVT / Görsel Süreklilik Testi.....	39
6. İş Sağlığı Güvenliği ve Çevre Eğitimleri Yaklaşımı.....	39
7. Sağlık-Emniyet Çevre Eğitimleri Yaklaşımları .....	41
8. İş Sağlığı Güvenliği ve Çevre Eğitimleri Çalışan Gelişim Süreci .....	44
a. İş Sağlığı Güvenliği ve Çevre Eğitimlerinde Paydaş Gelişim Süreci .....	46
b. Ziyaretçiler ve Müşteriler .....	47
<b>IV. SONUÇLAR.....</b>	<b>48</b>
A. Yıl Bazlı Yetiştirilen Personel Oranı .....	49
B. Kurs Programları Memnuniyet Oranı.....	49
C. Kurs Programları Eğitim Memnuniyet Durumu .....	49
D. Yasal Zorunlu Sertifika Tamlığı (Mesleki Yeterlilik Sertifikası).....	49
E. Kurs Adam/Saat (Personel Başına Düşen Kurs Programı Saati).....	50
F. Algılama Göstergeleri.....	50
G. Paydaş Düzeyinde Kumport 'un İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çevre Algısı.....	54
<b>V. KAYNAKÇA .....</b>	<b>56</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>60</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>69</b>

## SİMGELER VE KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış bazı simgeler ve kısaltmalar, açıklamalarıyla birlikte aşağıda sunulmuştur.

Simgeler	Açıklama
➤	Seçenek işareti
%	Yüzde işareti
/	Bölüm işareti

<b>ADR</b>	: Tehlikeli Malların Karayolu ile Uluslararası Taşımacılığına İlişkin Avrupa Anlaşması
<b>AR-GE</b>	: Araştırma ve Geliştirme
<b>BM</b>	: Birleşmiş Milletler
<b>CRS</b>	: Dolu Konteyner Elleçleyen Stacker
<b>CSC</b>	: Emniyetli Konteynerler Hakkında Uluslararası Sözleşme
<b>CTU KOD</b>	: Kargo Taşıma Ünitelerinin Paketlenmesi İçin Uygulama Kodu
<b>ÇMA</b>	: Çalışan Memnuniyet Anketi
<b>ECS</b>	: Boş Konteyner Elleçleyen Stacker
<b>EFQM</b>	: Avrupa Kalite Yönetimi Vakfı
<b>EYS</b>	: Entegre Yönetim Sistemleri
<b>ILO</b>	: Dünya İş Örgütü
<b>IMDG</b>	: Uluslararası Denizcilik Tehlikeli Maddeler Yönetmeliği
<b>IMO</b>	: Dünya Denizcilik Örgütü
<b>ISCO</b>	: Uluslararası Standartlar Meslek Sınıflandırması
<b>ISPS KOD</b>	: Uluslararası Gemi ve Liman Tesisleri Güvenlik Kodu
<b>İSG</b>	: İş Güvenliği
<b>KALDER</b>	: Türkiye Kalite Derneği
<b>KKD</b>	: Kişisel Koruyucu Donanım
<b>MHC</b>	: Mobil Liman Vinci
<b>MMA</b>	: Müşteri Memnuniyet Anketi

<b>MYK</b>	: Mesleki Yeterlilik Kurumu
<b>MYO</b>	: Meslek Yüksek Okulu
<b>NEBOSH</b>	: Mesleki Güvenlik ve Sağlık Ulusal Sınav Kurulu
<b>RTG</b>	: Lastik Tekerlekli Gezer Vinç
<b>SEÇ</b>	: Sağlık Emniyet Çevre
<b>SOLAS</b>	: Denizde Can Emniyeti Uluslararası Sözleşmesi
<b>SSG</b>	: Raylı Sahil Vinç
<b>STK</b>	: Sivil Toplum Kuruluşları
<b>TMA</b>	: Toplam Memnuniyet Anketi
<b>WHO</b>	: Dünya Sağlık Örgütü
<b>YTT</b>	: Liman Çekici Aracı

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.	Altaş Ambarlı Limanı .....	8
Şekil 2.	Dünyadaki En Büyük Konteyner Limanları .....	9
Şekil 3.	Kumport Limanı Ambar Çalışanları İşbaşı Eğitimi .....	13
Şekil 4.	Yetiştirme Kurs Programları Süreci İş Akış Şeması .....	37
Şekil 5.	SEÇ ve Sürdürülebilirlik Yönetim Süreci .....	41
Şekil 6.	Çalışan Katılımı ve Memnuniyeti .....	50
Şekil 7.	İSG ve Çevre Eğitim Saatleri .....	53
Şekil 8.	İSG ve Çevre Eğitim Memnuniyet Oranı .....	54
Şekil 9.	Çalışan Memnuniyet Anketi .....	55
Şekil 10.	Toplum Memnuniyet Anketi .....	55
Şekil 11.	Müşteri Memnuniyet Anketi .....	55

## ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 1.	Denizcilik Sektör Raporu.....	4
Çizelge 2.	Limanlarda Belge Zorunluluğu Getirilen Meslek Standartları .....	21
Çizelge 3.	Limanlarda Belge Zorunluluğu Getirilmemiş Meslek Standartları .....	21
Çizelge 4.	ISCO -08 Ana Grupları.....	22
Çizelge 5.	Kurs Katılım Şartları.....	28
Çizelge 6.	Psikoteknik Değerlendirme Testleri .....	30
Çizelge 7.	Pozisyon Bazlı Testler ve Başarı Yüzdeleri .....	30
Çizelge 8.	Kurs Programları Değerlendirme Kriterleri.....	31
Çizelge 9.	Kurs Programları Eğitim Saatleri .....	34
Çizelge 10.	Kurum İçi Yetiştirme Kurs Programlarının Gelişimi .....	36
Çizelge 11.	İSG Eğitim Modülleri .....	42
Çizelge 12.	Kurum İçi Yetiştirme Kurs Programları .....	48
Çizelge 13.	Yasal Zorunlu Sertifika Tamlığı.....	50
Çizelge A1.	Yönetmelikler .....	68

## I. GENEL BİLGİLER

Çalışmanın bu bölümünde dünyada ve ülkemizde limanlara yönelik genel bilgilere yer verilmiş, limanların özellikleri, faaliyet alanları, ulaştırmanın önemi ve konteyner limanlarına ilişkin genel bilgiler sunulmuştur.

### A. Limanların Tarihçesi

Dünyanın dörtte üçü sularla kaplıdır, bu coğrafi yapı gereği denizler ulaşımında çok önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle denizlerde ulaşım binlerce yıl önce de yapılmaktaydı, önceleri ağaç kütüklerinin kullanılmasıyla başlayan bu durum, modern teknoloji gemilerine kadar gelişerek günümüzdeki haline geldi. Sadece insan gücüne dayalı deniz araçlarından, rüzgâr gücünden yaralanan yelkenli araçlara ve sonraları makine gücünün de gemilerde kullanımıyla daha büyük gemi yapılarına ulaşıldı. Ticaret gemilerinin çoğalmasıyla denizlerde korsanlıklar da başladı, bu etkenin yanında kötü hava şartları gibi durumların oluşması, gemileri seyir esnasında sığınacak güvenli kıyılara yönelme ihtiyacı, günümüz limanlarının başlangıcı oldu.

Limanın tarifi olarak deniz ulaşımında kullanılan makinalı ve makinasız deniz vasıtalarının, barındıkları, yüklerini alıp /verdikleri, yiyecek, yakıt, personel, su, gereksinimlerini temin ettikleri, denizleri kirletmemek için üzerlerinde bulunan katı ve sıvı atıkları vermelerine elverişli, tesis ve alanları liman olarak tanımlanabilir. İlk limanlar fiyort ve nehir kıyılarına yapılmışlardı, açık denizlerde limanlar yaklaşık altı bin yıl önce Finikeliler tarafından Lübnan'ın Akdeniz kıyısında Tyre'de yapıldı. Daha sonraları Roma dönemlerinde İtalya ve Sicilya kıyılarında çok sayıda limanlar yapıldı, bunları takip eden Londra, Rotterdam ve Hamburg gibi orta çağ limanlarının yapımları, limancılığı dünyada önemli bir sektör haline getirdi. İngilizce ‘*port*’ diye söylenen liman kelimesi Latince geçit veya giriş kapısı anlamındaki ‘*portus*’ kelimesinden türetilmiştir. Bu nedenle aslında limanlar denizden karaya veya karadan denize geçiş kapısı olarak tanımlayabiliriz (Baykal, 2012).

Ulusların ticaret anlamında giriş ve çıkış kapıları olan limanlar, deniz, kara ve zaman zaman demiryolu ulaştırmasını birbirine bağlamaları sebebiyle, önem arz eden ekonomik merkez noktaları haline gelirler. Bu nedenle limanlar sadece bulunduğu ülke ticareti ve ekonomisi için değil global anlamda ticaretteki, mal alışverişinin de sağlanmasında önemli rol üstlenirler. Limanlar, deniz yolu taşımacılığında en önemli unsurunu oluşturmakla birlikte, sanayi faaliyetlerinin temelinde yer alırlar. Bu doğrultuda limanlar, uluslararası ticaretlere konu olan malların akışını sağlamada, gereksinim duyulan bölgelere tedarik edilmesinde, önemli bir lojistik merkez görevini üstlenirler. Limanlar buldukları yerleşim yerlerine de ekonomik anlamda katkı sağlayan işletmelerdir. Liman operasyonlarından hareketle çalışan istihdamına, oluşabilecek ara sektörler ile bölgesel kalkınmaya olumlu yönde katkılar sağlarlar. Limanlar, ticari ve ekonomik anlamda misyonlarının yanı sıra bir yerleşim yerinin oluşumunda, gelişiminde büyük bir önemli etkene sahiptir. Bu duruma örnek verecek olursak Hong Kong, Rotterdam, Barselona, Şangay, Singapur, gibi liman şehirleri geçmişte küçük bir liman çevresinde şekillenen şehirler olmuşlardır. Bu doğrultuda oluşan şehirlerde limanların, kültürel ve sosyal hayatın şekillenmesinde ve bu şehirlerde yaşayan bireylerde denizcilik kültürünün egemen olmasında önemli katkıları bulunmaktadır (Koldemir & Kahraman, 2019).

## **1. Dünyada Ulaştırmanın Önemi**

Dünya üzerinde var olan kıtaların, birbirlerinden büyük denizler ile ayrılması, çok çeşitli noktalar arasında doğal ulaşım ağlarının doğmasına sebep olmuştur. Adeta denizler, sınırsız sayıda şeridi olan otoyollar gibi düşünülebilir. Dünya ticaretinin ağırlık olarak %80 ile %85 arasındaki bir oranı, deniz yolu ile taşınmaktadır. Bu oran ton çarpı deniz mili veya ton çarpı kilometre bazında, tüm ticaretin %90 ile %95'ine karşılık gelmektedir. Taşınan yükün değeri açısından bakılırsa da oranlar %65'ler civarındadır (Cerit, Deveci, & Esmer, 2013). Diğer taşıma ortamlarının hızlı gelişimine rağmen deniz taşımacılığı halen üstünlüğünü korumaktadır. Kısa mesafe taşımalarını önemli bir kısmı ile uzun mesafeli taşımaların ve kıtalararası ulaştırmanın neredeyse tamamı, deniz yolu ile gerçekleşmektedir. Deniz taşımacılığı önemli bir ekonomik değer ifade etmekle birlikte, dolaylı etkileri ile dünya ekonomisini yönlendirme gücüne sahiptir.



Medeni dünyada taşıma ortamlarının değeri oldukça iyi anlaşılmıştır. Bu ortamlar arasında gerek taşınan yükün çeşidi ve miktarı açısından, gerekse de nakliyatın en ucuz maliyetle gerçekleştirilmesi gerçeği göz önüne alındığında, deniz taşımacılığının tüm ortamlar içindeki farklılığı ile belirginleşir. Bu fark öyle belirgindir ki tarihi gelişmelerle de kendini defalarca ispat etmiştir. Daha İlk çağlarda insanların yerleşim alanı olarak su kenarlarını seçmelerinin bir nedeni de sağladığı ulaşım kolaylığıdır. Mısır ve Mezopotamya Medeniyetleri, Akdeniz'de gelişen Girit ve Filistin uygarlıkları ile yakın tarihte Avrupa'daki yerleşimler ve hatta yeni kıtalar Amerika ve Avustralya'daki ekonomik hayat ya deniz kıyısında veya çoğunlukla da nehirlerin denize karıştıkları deltalarda filizlenmiştir. Bu gerçek Anadolu arkeolojisinden de görülebilir İzmir Selçuk'taki Efes ve Truva (Hasköy/Çanakkale'dedir) haberleri, zamanında deniz kenarında kurulmuş şehirlerden kalmışlardır. Bu medeniyetler daha sonraları alüvyonların su yollarını doldurması ile Deniz'le ilişkisi kesilip, körelmişlerdir. Türkiye'nin gözbebeği İstanbul'un ilk yerleşkesi, zamanında altın boynuz olarak adlandırılan Haliç'tir (Cerit, Deveci, & Esmer, 2013).

Denizyolu taşımacılığı, tek seferde fazla yük taşıyabilme imkânı, güvenilirliği, yük hasarlarının minimum derecede ve kaza riskinin de az olması yönleriyle diğer taşıma yollarından ayrılır. Büyük hacim ve tonajlı yüklerin, uzun yollar aşarak taşınmasında en uygun yöntem olması denizyolu taşımacılığının temel özelliklerinin altyapısını oluşturmaktadır. Global rekabetin artması yanı sıra ulaştırmadaki maliyetlerin azaltılması amaçlandığında, denizyolu taşımacılığın daha yoğun kullanılmasına sebep olmuştur (Bozkurt, Pelit, & Irmak, 2018). Dünya ticareti ve dünya denizyolu taşımacılığı çizelge 1'de görülmektedir.

Çizelge 1. Denizcilik Sektör Raporu

Dünya Ticareti ve Deniz Yolu Taşımacılığı	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	10 Yıl	5 Yıl
<b>Kişi Başına Denizyolu Ticareti</b>										
Dünya Denizyolu Ticareti (mt)	10.193	10.529	10.749	11.068	11.529	11.831	12.168	12.541	3,9%	2,9%
Dünya Nüfusu (milyon kişi)	7.182	7.266	7.349	7.467	7.550	7.633	7.716	7.795	1,2%	1,2%
Ticaret Tonajı (Kişi Başı)	1,42	1,45	1,46	1,48	1,53	1,55	1,58	1,61	2,7%	1,7%
Dökmeyük Taş. (Kişi Başı)	0,21	0,22	0,22	0,23	0,24	0,25	0,25	0,26	2,3%	1,2%
Konteyner Taşımacılığı (Kişi Başı)	0,21	0,22	0,23	0,23	0,24	0,25	0,25	0,26	4,5%	3,0%
<b>Denizyolu Taşımacılığı Çarpanları</b>										
Dünya Denizyolu Taşımacılığı Gelişimi	3,5%	3,3%	2,1%	3,0%	4,2%	2,6%	2,8%	3,1%	4,0%	2,9%
Dünya GSYİH Gelişimi	3,4%	3,5%	3,5%	3,3	3,8	3,7	3,5	<b>3,6</b>	3,8	3,6
Çarpanı	1,03	0,94	0,60	0,91	1,10	0,70	0,81	0,85	1,04	0,83
<b>Dünya Ticaret (milyar ton)</b>										
Dünya Denizyolu Taşımacılığı	10,19	10,53	10,75	11,07	11,53	11,83	12,17	12,54	3,9%	2,9%
Dünya Ticaret Hacmi (Bütün Modlar)	12,19	12,57	12,85	13,13	13,75	14,28	14,84	15,42	2,8%	3,2%
Dünya Taşımacılığı Denizyolu Oranı %	84%	84%	84%	84%	84%	83%	82%	81%	84%	84%

## 2. Limanlar ve Görevleri

Yüklerin tahliyesi ya da yüklenmesi, aktarılması, muayenesi, istiflenmesi, depolanmasını sağlamak limanların başlıca görevleridir. Yükler, sıvı dökme yük, katı dökme yük, belirli bir standartta olmayan parça yük, fıçı, çuval, kâğıt rulo ve benzeri şekillerde veya birim değiştirilmiş olarak palet, konteyner ve büyük karayolu aracına yüklü halde taşınırlar. Limanlar kıyı kullanım ve fiziksel özelliklerine nazaran rıhtım, iskele, dolfın (platform) gibi muhtelif türlerde inşa edilmektedir. Limanların gelişimi, deniz yolu ile taşınacak her bir malın miktarı ve bunları taşıyan gemilerin tip ve büyüklüklerine bağlı olarak deniz taşımacılığının gelişmesine bağlıdır. Günümüzde modern limanların çoğu belirli bir tip gemi veya belirli bir ülke hizmet veren olanaklarla donatılmıştır. Limanların projelendirilmesinde gelecek gemilerin büyüklüğü, elleçlenecek yükün tipi, senelik vapur ve yük trafiği gibi hususlara dikkat edilmektedir (Baykal, 2012).

### **a. Ulaştırma Görevi**

Konteynerlerin liman sahalarına geliş ve gidişleri deniz, demir ve karayolu olarak üç şekilde taşıma yoluyla gerçekleştirilmektedir. Denizyolundan gelen ve giden yükler ana ve besleyici hatlarla taşınmaktadır. Genel anlamda konteyner limanlarında denizyolu hatları düzenli hat olarak gerçekleştirilmektedir. Bu yüzden denizyolu taşıma yolları planlanması bir zorunluluktur. Ayrıca yükün konteyner limanı içinde aktarma ve taşıma gereksinimi doğrultusunda liman içinde çekici araçları vasıtasıyla ulaştırma faaliyetleri bulunmaktadır.

### **b. Depolama Görevi**

Konteyner limanlarında kullanılan taşıma yollarındaki zaman sınırları ve düzensizlikler, liman içerisinde yükün depolanması ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Konteynerin liman kapısından girerek doğrudan gemiye yüklenmesi ya da gemiden tahliyesi yapılan konteynerin doğrudan kapıya yani liman çıkışına yönlendirilmesi çok az rastlanan durumdur. Tüm taşıma yollarının birbiri ile uyum içinde olması ve gemiden tahliye edilen ya da gemiye yüklenecek konteynerin olabilecek en kısa süre zarfında liman sahasında ayrılması, konteyner liman yönetiminin temel amacıdır. Yeterli geri sahanın bulunması durumunda limanda kalan yük, limana ardiye geliri olarak yansımaktadır. Konteyner liman sahaları genellikle konteynerin özelliğine göre boş konteyner, ihraç, ithal, aktarma gibi yük ayrımı yapılarak sahalara serilmektedir. Bu duruma göre sahalarda bölünerek, her sahada yapılan işe göre ekipman ve personel çalışmaktadır.

### **c. Yük Elleçleme Görevi**

Genel olarak konteyner limanlarında verilen elleçleme hizmeti gemiden limana tahliye, limandan gemiye yükleme, piyasa araçlarında yani kara vasıtalarından liman sahasına aktarım ya da kara vasıtalarından limana aktarım içerir. Bunların dışında konteyner içi yüklerin elleçlenmesi, liman sahasında bulunan konteyner yük istasyonlarında (Container Freight Station/CFS) verilen bir hizmettir. Bu sahalarda genelde forklift yardımıyla konteyner içine yükler yerleştirilir yani iç dolun yapılır ya da gemiden tahliye edilmiş konteynerin gümrüksel anlamda muayene, tam tespit, numune alma gibi işlemleri yine bu sahalarda yapılmaktadır.

#### **d. Diğer Görevler**

Konteyner limanlarının görevleri bu üç başlık ile sınırlı değildir. Bu temel görevlere ilave olarak örneğin gümrük istasyonları, konteyner bakım onarım, iş sağlığı ve güvenliği, ekipman bakım onarım, saha güvenlik, lojistik gibi fonksiyonlar da bulunmaktadır (Ateş, Karadeniz, & Esmer, 2010).

Limanlardaki yük trafiği muhtelif formlarda gerçekleştirilmektedir. Her bir yük tipi kendine has vinç gibi yükleme boşaltma araçları gerektirmektedir. Elleçleme tekniklerinin çeşitliliği limanların her yükü kabul etmesini sınırlandıran bir öteki unsurdur. Limanlarda gemilere verilen hizmet karşılığında, fenerler ve tahlisiye ücretleri, gemilerin barınma hizmetleri ücretleri, atıkların alınma ücretleri, kanal geçiş giderleri, depolama ücretleri, vapur yer değişikliği yapma ücreti, tatlı su ücreti, pilotaj, römorkör, palamar ve rıhtım ücretleri gibi farklı tarifeler uygulanmaktadır. Gemilerin liman seçiminde öncelikli tercih nedenleri arasında, limanın fiziki şartlarının yeterliliği ve hinterlandıyla ehil bağlantısının olup olmadığı, yükü elleçlemek için ehil ekipmanının durumu, verilen hizmetin kalitesi ve güvenilirliği benzer biçimde faktörler bulunmaktadır; lüzumlu imkânlarla sahip olmayan limanlar, gemiler ve işletmecileri tarafından tercih edilmemektedir.

Gelişmiş altyapı ve üstyapı özelliklerinin yanında limanların muhtelif ulaştırma türleri vasıtasıyla denizle ve karadaki iç kısımlarla güçlü erişime haiz olması gerekmektedir. Yüklerin en kısa zamanda gemiye yüklenmesi ya da limandan ayrılması, limanla bağlantılı ulaşım sistemlerinin çeşitliliğine ve düzenliliğine bağlı kalmaktadır (Bayraktutan & Özbilgin, 2013). Limanlar yüklere ve gemilere göre değişiklik gösterir bu kapsamda konteyner, Ro- Ro, sıvı ve kuru dökme yük, feribot ve yolcu limanları şeklinde örneklendirmek mümkündür.

### **3. Elleçledikleri Yük Türlerine Göre Limanlar**

Limanlar Elleçledikleri yüklere göre uzmanlaşması, deniz taşımacılığında yüklerin türlerine göre gemilerin yanaşacakları limanlar tercih konusu haline geldi. Bu sayede daha hızlı işlem, alanında yetkin personel ve kaliteli hizmet ortaya çıkmış oldu. Limanların projelendirilmesi de yük yapısına göre tasarlandığı için, işletmede olası iş kazaların yaşanmaması adına yerinde önlemler alınmış oldu. Bu kapsamdaki yüklere hizmet veren terminalleri aşağıdaki gibi sıralayabilir.

- Konteyner terminalleri
- Ro-Ro terminalleri
- Yolcu terminalleri
- Balıkçı terminalleri
- Parça yük (karışık yük) terminalleri
- Sıvı dökme yük terminalleri
- Katı dökme yük terminalleri
- Farklı türden yüklere hizmet veren çok maksatlı terminaller
- Marinalar (Yat limanları)
- İç su yolu terminalleri (Baykal, 2012)

## **B. Konteyner Limanlarına Genel Bakış**

Limanların ülke ekonomisine büyük katkısı bulunmaktadır. Büyük gelir ve istihdam deposu olmalarının yanısıra ülkelerin dünyaya açılan kapıları olarak görülmektedirler. Yeryüzündeki muhtelif yerler içinde toplumsal ve ekonomik ilişkilerin gelişmesinde mühim rol oynayan limanlar uluslararası ticaretin genişlemesinde büyük rol oynamaktadır. Lojistik ağında denizyolu taşımacılığı en önemli sektörlerinden biri limancılık faaliyetleridir. Liman işletmeciliği modern teknoloji gerektirmesi nedeniyle, fazla kapital gerektiren bir yatırım türüdür. Aynı zamanda dağıtım, depolama ve ulaştırma özellikleri ile lojistik sektöründe bir merkez olarak da değerlendirilmektedir. Bu anlamda, yüklerin elleçlenmesi, dağıtım ve stoklanması, bir ulaşım türünden diğerine aktarılmasına imkân vermekte ve yüksek katma değerli hizmetler sunmaktadırlar. Limanlarda depolama ve dağıtım hizmetleri dışında birçok etkinlik iç içe geçmiştir. Yükün hızlı bir şekilde piyasaya girmesi için limanda geçirile sürenin kısaltılması önemiyet taşımaktadır. Bu nedenle taşıma, ulaşırmada ve yüklerin aktarılmasında uzmanlaşma öne çıkmaktadır. Yük çeşidine bakılırsa verilen hizmetler farklılaştığından limanların faaliyet alanı da çeşitlilik kazanmaktadır.



Şekil 1. Altaş Ambarlı Limanı

Konteyner taşımacılığı, geleneksel dökme yük taşımacılığına kıyasla, küçük kalacak miktarlardaki genel kargo yüklerinin taşınma gereksinimlerini karşılamak amacıyla ortaya çıkmıştır. 1960'lı yıllardan önce hacmi küçük, düşük miktarda kargolar vapur ambarlarında birbirine bağlanmış veya balya halinde istiflenmiş olarak taşımaktaydı. Bu durumun maliyeti fazla ve işçilik gerektiren ayrıca liman operasyonları oldukça uzun devam eden bir süreçten oluşmaktaydı. Bu olumsuzluklar nedeni ile taşıma şirketlerinin, nakliyat işinden gelir elde edememeleri ve yaşanan olumsuz durumları gidermek ve oluşan maliyetleri düşürmek için günümüzde de kullanılan konteynerler tasarlandı (Demirlioğlu, 2008).

Azalan maliyet, düşen nakliyat ücretleri ve işlemlerde sürekli artan yarar maliyet payı konteynerlerin denizyolu yük taşımacılığında kullanımına 1960'lı yılların ortalarından itibaren, istikrarlı bir biçimde artmasını sağladı. İlk açık deniz konteyner servisi 1966 senesinde servise girdi. Bu tarihten itibaren, denizyolu konteyner taşımacılığı başta yüksek değerdeki yükler olmak üzere her türlü yükün taşımacılığında yaygın olarak kullanıldı. Dünyadaki en büyük konteyner limanları Şekil 2'de gösterilmiştir (Alan, 2017).

## Largest shipping container ports in the world

A majority of ports with the largest shipment volumes processed reside in the Asia Pacific.



Şekil 2. Dünyadaki En Büyük Konteyner Limanları

Konteynerlerin denizcilik sektöründe kullanımı bir devrim niteliğindedir, bu devrimi en iyi anlatan cümle ise, Arthur Donovan ve Joseph Bonney'e ait kitabın adı olan "The Box That Changed The World" yani Dünyayı Değiştiren Kutudur.

Ülkemizde, Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığının verilerine göre 2020 yılında 48.821 adet gemi limanlarımıza uğramış ve 11.626.650 TEU konteyner elleçlenmiştir. Bir önceki yıla oranla %0,3 büyüme gerçekleşmiştir (Deniz Ticareti Göstergeleri, 2021).

Hızla artmakta olan konteyner taşıma ihtiyacına karşılık bilmek için daha yüksek kapasiteli ve daha süratli konteyner gemileri ile yüksek teknoloji ile donatılmış konteyner terminalleri hizmeti girmektedir. Bunun sonucu olarak da bugün denizlerde kapasiteli konteyner gemileri görülmeye başlamıştır. Bunun en son örneklerinden birisi de Güney Kore'de 2019'da inşa edilen 400 metre uzunluğunda, 62 metre genişliğinde 23.756 TEU kapasiteye sahip olan "MSC Gülsün" gemisidir (MSC Gülsün, 2019).

### 1. Konteyner Limanlarında İş Sağlığı ve İş Güvenliği

Konteyner limanlarında iş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı çalışanları iş kazaları ve meslek hasatlıklarına karşı koruyarak güvenliğini sağlamaktır. Alınan tedbirlerle, tehlikeli ve riskli çalışma ortamlarından kaynaklanan iş kazaları, patlama,

yangın gibi işletmeyi tehlikeye düşürebilecek durumları da ortadan kaldırılarak, üretim güvenliği ve işletme güvenliği de sağlanmış olur.

Limanlarda yapılan operasyonlarda birçok risk ve tehlikeler bulunmaktadır. Verilen hizmete göre tehlikelerin kaynağı değişmektedir. Yükleme ve boşaltma hizmetleri, taşıma, ardiye hizmetleri gibi işler hacim olarak çalışanın güvenliği açısından zaman zaman tehlikeli olabilir, bu nedenle operasyonlarda iş güvenliği açısından gereken hassasiyetin gösterilmesi kaçınılmazdır. Bu, sadece işçilerin ya da sadece işverenleri ilgilendiren ve sorumluluk altına alan bir durum değildir. Etkili ve güçlü bir işçi sağlığı ve güvenliği, limanlardaki her bir işçinin, işverenin, acente işçi ve yetkililerinin vb. kişi ve kurumların koordinasyonlu iş birliği sayesinde sağlanabilir. Limancılık sektörünün İSG bağlamında önemli özelliklerinden birisinin de işin kesintisiz, yani sürekli olmasıdır. Limanlarda vardiya usulü ile 24 saat kesintisiz hizmet verilmektedir. 24 saat kesintisiz faaliyetin olduğu bir çalışma ortamı da doğal olarak daha fazla dikkat ve önlem gerektirmektedir. Limanlarda yapılan asıl işler tehlikeli ve çok tehlikeli işler sınıfına girmektedir.

Meydana gelen iş kazalarının incelenmesiyle, kazazedenin küçük çaplı ya da büyük çaplı kazaya uğradığı gibi bir ayırım yapılması yanlıştır, aslında oluşan her küçük kaza, büyük kazanın habercisi durumundadır. Bu sebeple her kaza detaylı incelenmeli tehlike ve riskler kaynağından yok edilmek üzere kısa sürede aksiyonlar alınmalıdır. Ayrıca yaşanan ramak kala olaylar kayıt altına alınarak, kök neden analizi yapılmalı ve yeni risklerin önlenmesi için bu olaylardan ders çıkarılmalıdır. Gelişen teknoloji ve sanayi ihtiyaçlarının artması doğrultusunda gemi trafiği her yıl artmaktadır, bu bağlamda limanlarda çok sayıda kadrolu işçileri ile taşeron işçilerle gemilere hizmet verilmektedir. 24 saat çalışan limanlar aynı anda farklı yük çeşitlerine hizmet verebilir, bununla birlikte çalışanlar hem değişik fiziksel koşullarda hem de mesleki yetenekleri ile çalışması gerekmektedir. Bu nedenle de çalışanlarda, mesleki yeterlilik kurumu tarafından belgelendirilmiş, alanında yetkin ve profesyonellik aranması elzem bir durumdur. İş kazalarının büyük bir bölümü de limanda oluşan tehlikeli durumlardan kaynaklanmaktadır. Tehlikeli durumlara yönelik, çalışma sahalarında risk değerlendirilmesi yapılmalı ve sistemli bir analiz ile tespit edilen riskler anlaşılacak, tehlikelerin azaltılması ve yok edilmesi doğrultusunda adımlar atılmalıdır.



Limanalarda iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında farklı yaklaşımlar ile yönetilmektedir. Mevzuat bağlamında majör başlıklar aşağıda özetlenmiştir.

#### **a. Yıllık alışma Planı**

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak hazırlanan bu plan, tüm birimlerin yöneticileri ile birlikte oluşturulur ve İSG faaliyetlerinin yol haritası gibi düşünülür. İSG faaliyetlerinin sürdürülebilirliği çalışanlarda iş güvenliği kültürünün oluşturulması için sahiplenme kültürü ve düzenli takip ile mümkündür.

#### **b. İş sağlığı ve Güvenliği Kurulu**

Limanda bulunan departmanların yöneticileri, çalışan temsilcileri, işveren, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı arasında karşılıklı iletişimi güçlendirerek değerlendirmeler yapmak, problemlere çözüm üretmek ve karar almak adına oluşturulan bir kuruldur. Bu sayede alınan kararlar ve öneriler ile iş kazalarını en aza indirerek daha iyi bir çalışma ortamı elde edilir.

#### **c. Risk Analizi**

Limanın tüm çalışma ortamlarında var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikeleri tanımlamak ve bu tehlikeleri analiz yöntemi ile derecelendirmek amacıyla yapılır. Analiz yönteminde oluşabilecek risklerin sonuçları, bu risklerin nedenleri incelenir. Oluşabilecek her türlü tehlikeler ve riskler bu çalışma ile önceden grlrerek, iş kazaların büyük ölçüde önüne geçilmiş olunur.

#### **d. Periyodik Kontroller**

Limanalarda kullanılan en önemli ekipmanlardan biri kaldırma ve iletme makineleridir. Başta bu makineler olmak üzere yangın tesisatları, basınçlı kaplar, elektrik tesisatları vb. gibi alanların teknik periyodik kontrolleri ve değerlendirmeleri yapılır. Bunların yanı sıra iş hijyeni kontrolleri de (termal, titreşim, aydınlatma, gürültü vb. gibi çalışma ortamı kontrolleri) periyodik olarak ölçümlenir.

#### **e. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri**

Limanalr alışma bakanlığı mevzuatına göre iş güvenliği ve sağlık konulu eğitimler almaktadır. Bu sayede çalışanların karşı karşıya buldukları tehlike ve riskler, alınması gereken önlemler, bunların yanı sıra yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgi sahibi olurlar.

## **f. Acil Durumlar**

Oluşabilecek deprem, sel, yangın, fırtına gibi acil durum gerektiren olaylara karşı daima hazırlıklı olunmalıdır. Bu doğrultuda acil durum ekipleri oluşturulur, tatbikatlar yapılır, acil kaçış yolları belirlenerek uyarı ikaz tabelaları konumlandırılır ve acil durum ekipmanlarının periyodik olarak kontrolleri yapılır.

## **g. Sağlık**

İş sağlığının ana konusu çalışanın sağlığıdır. Fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden iyi durumda olması, yapılan işe uygun olması ve çalışma koşullarında sağlığını olumsuz yönde etkileyebilecek durumlardan korunmasını amaçlar. Bu doğrultuda çalışanların periyodik sağlık kontrolleri, işe dönüş muayeneleri, psikoteknik risk kontrolleri ve ergonomi gibi birtakım çalışmalar yapılır.

## **2. İş Güvenliği Kültürü**

Güvenlik kültürü çalışanların ya da işletmelerin karışılacakları olumsuz durumları, riskleri değerlendirme sonucu, bunlardan kaynaklanacak tehlikeleri önlemek adına sergiledikleri tutum veya davranışlardır. İlk kez 1986 yılında Çernobil faciasında, kavram olarak ortaya çıkan güvenlik kültürü yaşanan kazadan sonra, hazırlanan raporda yer almıştır. Bu kavram özellikle riskli alanlarda yapılan çalışmalarda, çalışan faktörünün iş kazalarına karşı güvenliğini sağlamadaki rolünü ifade eden bir kavram olmuştur (Kaplan, 2020)

Limanlarda güvenlik kültürü üç ayrı grupta incelenmektedir, davranışsal, durumsal ve psikolojik. Davranışsal anlamda değerlendirmeler, iyileştirmeler ve sonrası periyodik ölçümler, gözlemler olarak görülmektedir. Durumsal anlamda, politikalar, çalışma prosedürleri, yönetim sistemleri vb. olarak görülebilmektedir. Psikolojik olarak ise çalışanların değerlerini, tutumlarını vb. ölçmek için oluşturulan anket veya benzeri yöntemlerle analiz etmeye anlamlandırmaya çalışmaktır. Çalışanlarda güvenlik kültürünü etkileyen birtakım faktörler bulunmaktadır bunlar;

- Eğitim Düzeyi
- Cinsiyet
- Ekonomik Durum
- Cinsiyet
- Medeni Durum

- Yaş
- Vardiya yapısı gibi.

Güvenlik kültürünün etkileyen faktörler çok fazladır, bu nedenle güvenlik kültürü çalışmalarında iş güvenliği uygulamalarının bir bütün halde yapmak zorlaşmaktadır, iyi bir çalışma için bireye inerek istatistiksel yöntemlerle teker teker ele alınmalıdır. İş güvenliği kültürünün gelişmesiyle, iş kazaları ve meslek hastalıkları azalacak, işten memnuniyet ve çalışanın yaşam kalitesi artacaktır.

#### a. İş Güvenliği Kültürü Çalışmaları

Tüm limanda çalışan sayısına bakılmaksızın, her personelin iş güvenliği ve sağlık hizmetlerinden yararlanmasının sağlanmasında ve tüm çalışma süreçlerinde önce verimlilik yerine önce insan yaklaşımının benimsenmesi şüphesiz iş güvenliği kültürünün oluşmasında en büyük etkenlerin başında gelmektedir. Bunun yanında çalışanlar arasında veri akışının sağlanması ve eğitimlere hassasiyet gösterilmesiyle, iş kazalarında kök neden analizi yapılması ve tekrarlanmaması adına aksiyonların alınması ve uygulamaların davranışa dönüşmesi çalışanlar arasında iş güvenliği kültürünün oluşmasında önemli unsurlardır.



Şekil 3. Kumport Limanı Ambar Çalışanları İşbaşı Eğitimi

Yapılan çalışmaların sonuçları olarak, işletme genelinde kazanılan özellikler aşağıda sıralanmıştır;

- Tüm liman çalışanları güvenlik kurallarına hassasiyet gösterir.
- Çalışanların çalışma sahası içerisinde tehlikeleri araştırır ve tehlikeli durumu düzeltmek için aksiyonlar alır.

- Tüm alışanlar iş güvenliği ile ilgili aktivitelere katılmada zen gösterir ve birbirleri arasında teşvik etme alışkanlığı oluşur.
- İş güvenliği konularında çalışanlar arasında açık bir iletişim vardır, yaşanabilecek olumsuz durumlarda disiplin korkusu yoktur.
- İş güvenliğinde yaşanabilecek olumsuz olayları, sistemde düzeltilmesi gereken konu olarak görülür.
- Alınan eğitimler sayesinde tüm çalışanlar, çalışma alanlarında tehlikeleri algırlar ve değerlendirmelerini uygun şekilde yaparlar.
- Çalışanlar kendilerini gereksiz yere riske atmaz, yöneticiler ise çalışanlarını riske atmaya sebep olmazlar.

## II. MESLEKİ YETERLİLİK

Çalışmanın bu bölümünde personellerin mesleki yeterlilik belgesi ile işletmelerin verimi ve iş güvenliği ilişkisi incelenmiş, ulusal ve uluslararası mesleki sınıflar tanıtılmış, bu sınıfların liman çalışanları için mesleki değerlendirme ve yetkilendirme metotları aktarılmıştır.

### A. Ulusal Mesleki Yeterlilik

Milli ve milletlerarası meslek standartlarını baz alarak, ülkemizdeki mesleki eğitim standartlarının iyileştirilmesi uygulanabilir olması ve meslek sahibi kişinin yetkilendirilerek belgelendirilmeye yönelik çalışmalardır (www.myk.gov.tr) .

#### 1. Ulusal Meslekî Yeterlilik Sistemi Mevzuat

*“Teknik ve meslekî eğitim standartlarının ve bu standartları temel alan yeterliliklerin geliştirilmesi, uygulanması ve bunlara ilişkin yetkilendirme, denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin kural ve faaliyetlerdir.”*  
(Resmi Gazete Sayı:30479, 2018) .

Limanlarda çalıştığı alanda yetkin, sorumluluk alabilen, özgüven sahibi personel çalıştırılması çok önemlidir. Süreçteki profesyonellik gerek çalışan sağlığı gerek iş güvenliği için bilinçli bireylerle çalışmak kaçınılmaz bir olgudur. İşin niteliği ne olursa olsun, kendini takımın bir parçası hissetmeyen mesleki bilgi ve beceriden yoksun yapıcı bir tutuma sahip olmayan çalışanlar maalesef pozitif yönde çözümler ve sonuçlar yerine olumsuzluklara ve güçlüklerle odaklanır. Bu bağlamda meslek sahibi kişinin gerekli ölçme ve değerlendirmeler sonucu mesleki belgelendirilmesi ve hayat boyu öğrenme yöntemleri ile bu bilgileri pekiştirmesi limanlarda olduğu gibi tüm işletmelerde fayda sağlayacaktır.

## 2. Mesleki Eğitimin Tarihi Süreci

Sanayi devrimi ile birçok batılı ülkede, sanayileşme alanlarında oluşan gelişim ve yeniliklerle birçok sektörde üretim hızlanarak, ürünler ucuza mal edilmeye başlanmıştır. Bu ürünlerin Osmanlı topraklarına gelmesiyle birlikte dönemin el işi ve büyük uğraş isteyen üretim sistemleri gerilemiş ve birçok işletme kapanma noktasına gelmiştir. Bu durum o dönemde insan gücüne dayalı uğraş isteyen, sanayileşme ve makineleşmeden uzak el emeği ile üretilen sistemlerin geri kalması ve gelişmemesine paralel, ülke genelinde eğitim olanaklarının sınırlı olmasıyla meslek eğitiminin ve sanayinin yeni yapılanma sürecine girmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda yaklaşık 95 mesleki eğitimin, 19. Yüzyılda özellikle Tanzimat dönemi sonrası, modern yeniliklere açık hale geldiğini ve Ziraat Mektepleri gibi meslek okullarıyla birlikte batılı ülkeler örnek alınarak yeniden yapılanma içine girdiğini söylemek mümkündür (Gemici, 2010).

Jeopolitik açıdan zengin toprakların ve yer altı madenlerin bulunduğu bir ülkede bile toplumlar gelişime ayak uydurmaz, sürdürülebilir üretim mekanizmalarını tetiklemezse üreten ve gelişen ülkelere bağımlı hale gelmektedir.

### a. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyetin kurulmasıyla ülkedeki eğitim sistemi mesleki yönden yeni bir yapılanmaya geçmiştir. Henüz cumhuriyetin ilk yıllarında Millî Eğitim Bakanlığı mesleki eğitimin gelişmesi amaçlı büyük çalışmalar başlatmıştır. Bununla birlikte bakanlık nezdinde birimler teşkilatlanma yapısı altında 1933 yılında Mesleki ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, 1941 yılında Mesleki ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı kurulmuştur. On yıl içinde de mesleki eğitimin ulusal anlamda hızla gelişme gösterdiğini ve ülkenin tüm alanına yayılmaya başladığı gözlemlenmektedir (Yörük, Dikici, & Uysal, 2002).

Cumhuriyet dönemine kadar çıraklık sistemi ile yürütülmüş bir mesleki eğitim sistemi, 1920 ila 1930 yıllarında mesleki eğitimin önem kazanarak bir devlet siyasetine dönüşmesi aynı zamanda eğitim sistemi içinde teşkilatlanma, belli başlı kavram ve prensiplerin oluşum süreçleri içerisinde bu on yıl geçmiştir (Özgüven, 1987).

Aslında günümüzün mesleki eğitim sistemi anlayışının altyapısı, bu zamanlarda atıldığını görüyoruz, devrim niteliğinde yapılanmalar bizleri modern dünyanın sanayileşmiş uluslarına taşımak için atılan adımlar hep ileri taşımıştır.

Cumhuriyetimizin kurucusu Mustafa Kemal Atatürk kalkınmak adına her alanda yaptığı ıslahatlarına mesleki ve teknik eğitimlerinin de kuruluşu ve yaygınlaşması için özel ilgi göstermiştir. Bunu, bu zamana kadar devlet adamları tarafından gereken önem gösterilmeyen endüstri meslek liselerine, 1923 ve 25 yıllarında çeşitli ziyaretlerle bu okulların önemini anlatması ve nice devlet adamlarına örnek olmasıyla anlıyoruz. 13 Şubat 1923 Mithat Paşa Endüstri Meslek Lisesi'ne ziyaretinde öğrencilerin sayısını yetersiz bulup daha çok öğrenci yetiştirmede seferber olunması anlatarak okulun hatıra defterine şunları kaydetmiştir (Demir & Şen, 2009).

*"Varmak zorunda olduğumuz düzeye, bugünkü kadar, uzak kalkışımızın mühim sebeplerinden biri sanata ve sanatkârlığa gerekli derecede önem verilmemiş olmasıdır."*  
Mustafa Kemal Atatürk.

Bu dönemlerde mesleki eğitime gösterilen ilgi, hedeflerimize ulaşabilmek için amaçladığımız en önemli basamaklardır, öyle ki batılı ülkelerden o dönemlerin ünlü eğitimci kişileri ve uzmanları ülkeye davet edilmiş, ulusal anlamda bu mesleki eğitim gelişmelerinin detaylı şekilde gözlem raporları ve uzmanlık görüşleri alınmıştır (Alkan, Doğan, & Sezgin, 2001).

Günümüzün meslek ve teknik anlamda sistemin temellerinin oluşması için Cumhuriyet'in ilanından bu yana süregelen birçok kanun çıkartılmış ve kalkınma planları yapılmıştır. Ulusal Meslek standartları oluşturulmuş ve Millî Eğitim Bakanlığı ile birlikte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı meslek standartları sınav yapma, belgelendirme kuruluşları gibi kurumlarla da çok ciddi çalışmalar yürütmüştür. Mesleki yeterlilik kurumu da bu çalışmaların bir ürünü olarak ortaya çıkmış ve günümüzde birçok meslekte belgelendirmeyi zorunlu kılarak ulusal anlamda nitelikli iş gücü ve verimli işletmelerin varoluşunda büyük pay sahibi olmuştur.

### **3. Mesleki Yetkilendirme Kurumu**

Meslek standartlarını temel alarak, bu mesleklerde yeterlilikleri başlıca tayin ederek denetim, ölçüm ve değerlendirme sonucu belgelendirmek suretiyle çalışmalarını ortaya koyan resmi bir kurumdur. Bu kurum 21 Eylül 2006 tarihli ve 5544 sayılı kanun ile kurulmuştur (myk.gov.tr).

Ulusal Meslek Standardı olarak toplamda 859 meslek yayınlanmıştır ve bunların 143 meslek grubuna belgelendirme zorunluluğu getirilmiştir. Türkiye Liman İşletmeciler Derneği yayınlanan bu meslek standartlarının sektöründe bulunan 12 meslek standardını, hazırlanmada ve görüş bildiriminde ana görevi üstlenmiştir. TÜRKLİM 'in hazırlamış olduğu bu meslek standartlarından 9 tanesine belgelendirme zorunluluğu getirilmiştir. Bunlar Çizelge 1 ve Şekil 2'de gösterilmektedir (İstatistik.myk.gov.tr).

#### **a. Mesleki Yeterlilik Kurumunun Görev ve Yetkileri**

- Ulusal mesleki standartları belirlenmesi gereken meslekleri tayin etmek ve bu standartların hazırlanmasında ana görevi üstlenecek kurum ve kuruluşları belirlemek.
- Mesleki yeterlilik sistemi ile ilgili belirlemiş olduğu akredite kuruluşları denetlemek ve sistemin yıllık gelişme raporlarını hazırlamak.
- Belgelendirme sistemi kapsamında, ölçme ve değerlendirmeler sonucu belgelendirme yapacak kurumları tayin etmek.
- Uluslararası anlamda mesleki yeterlilikleri takip etmek, dünyada sanayileşme konusundaki gelişmelere yönelik kendi standartlarını güçlendirmek ve dünya çapında tanınmasını sağlamak.

Mesleki belgelendirme sisteminde ileri seviye yol almış ülkelerin kurumlarıyla iş birliği içinde olmak araştırmalar yaparak, konferans, eğitim, seminer gibi çalışmalarda bulunmak. Ulusal yeterliliklerin temellerini belirlemekte, meslek standartlarını baz alarak teknik ve mesleki alanlarda çalışmalar yapmak (6270 sayılı Kanun , 2006).

#### **b. Ulusal meslekî yeterlilik sisteminin amaçları şunlardır**

- Çalışan bireylerde hayat boyu gelişime ve öğrenmeye açık tutmak,
- Sektörlerde eğitimle çalışan personel ilişkisi arasında bağ kurmak,



- Nitelikli personel ile iş gücünde kaliteyi artırmak,
- Meslek standartlarında ülkemizde ve ülke dışında kıyaslanabilirliğini sağlamak ((UMYS) myk.gov.tr, 2021).

#### **c. Sınav ve Belgelendirme Süreci**

Mesleki yeterlilik kurumu tarafından yetkilendirilmiş kurum ve kuruluşlar tarafından uygulanmaktadır. Ölçme, değerlendirme, sınav yapma gibi tüm aşamalar bu kurumlar tarafından yapılırken Mesleki yeterlilik kurumu tarafından ise gözetim ve denetim altında tutulmaktadır. Tüm aşamalardan geçen bireyler MYK Yönetim Kurulu'nun onayı ile belgelendirilmektedir.

#### **4. Mesleki Yeterlilik Belgesi**

Mesleki yeterlilik sistemi tarafından yetkilendirilmiş kurumlarca yapılan, ölçme ve değerlendirmeler sonucu bireyler belge alma hakkı kazanır ve mesleki yeterlilik kurumu onayı ile belgelendirilir. Bu sistem MYK tarafından denetlenerek gözetim altında tutulur.

Mesleki yeterlilik belgesinin bireyler, işveren ve devlet nezdinde birtakım avantajlar sağlamıştır bunları şu şekilde sıralamak mümkündür;

##### **a. Mesleki Yeterlilik Belgesinin Bireyler İçin Avantajları**

- Ulusal mesleki yeterlilik temel alınarak belgelendirilmiş bireyler, iş başvurusunda sahip oldukları yetkinlikleri, bilgi birikimlerini ve becerilerini sergileme imkânı bulmaktadır.
- Belgelendirme ile personel mesleki anlamda görevde yükselme ve kariyer hedeflerine ulaşma olanağı bulmaktadır.
- Bireylerde hayat boyu öğrenme kültürü ile kişisel gelişimin önünü açtığı görülmektedir.

##### **b. Mesleki Yeterlilik Belgesinin İşverenler İçin Avantajları**

- İşverenler ihtiyaç duydukları nitelikli ve becerili iş gücüne daha kolay ulaşabilmektedir.
- Mesleki belgelendirme sürecinde ölçme ve değerlendirmeye tabi olan birey ile çalışarak işletme koşullarına kolay uyum sağlayabilen personeller ile zaman ve finansal anlamda da kayıplar yaşamamaktadır.

- Alanında yetkinliği belgelendirilmiş personel ile tüketicie daha kaliteli hizmet sunma olanakları sağlanmaktadır.

### c. Mesleki Yeterlilik Belgesinin Devlet İçin Avantajları

- İstihdam edilebilir bireylerin becerilerini somut şekilde ortaya çıkartır.
- İşletmelerin tam olarak çalışan beceri ihtiyaçlarının tespiti ve bu ihtiyaçlara yönelik halk eğitimlerle işsizlik oranlarını azaltır.
- Bireylere Orta ğretim ve üniversitelerde kazandırılacak mesleklerin işletmelere göre şekillenmesi sağlanır.

## 5. Ulusal meslek standartları mevzuat tanımı:

*“ Bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından kabul edilen; gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari normlardır. (Cumhurbaşkanlığı, 2018). ”*

Bireyler mesleklerinde başarıyı yakalamak, bir düzen içinde yapılan çalışmalardan maksimum verimi yakalayabilmek için öncelikle o mesleklerin standartlarını belirlemek zorundadır. Ülkemizde meslek standartları belirlemede, hazırlanmasında sektörde bulunan kurum ve kuruluşların ve bu kuruluşlara ye işletmelerin görüşleri alınarak hazırlanmaktadır. Örneğin meslek standartları belirlemede sektörel bazda katkısı olan Türkiye Liman İşletmecileri Derneği (TÜRKLİM) kurumunda ye olduğu bir kuruluştur, bu kuruluş aracılığıyla meslek standartları görüşlerinin alınmasında limanlarda görev yapan yöneticiler aktif rol almaktadır. Böylelikle sektörün ihtiyaı olan meslek standardı kaynağında tespit edilip hazırlanmakta ve bireyler buna göre belgelendirilmektedir. Tam bir iş birliği içerisinde oluşan bu sistem sektörün nitelikli iş gücünü oluşturmakta vazgeçilmez bir etken haline gelmiştir.

Çizelge 2. Limanlarda Belge Zorunluluğu Getirilen Meslek Standartları

Limanlarda Belge Zorunluluğu Getirilen Meslek Standartları					
No	Yeterlilik Kodu	Yeterlilik Adı	Seviye	Revizyon	Onay Tarihi ve Sayısı
1	15UY0218-2	İşaretçi	2	15UY0218-2/01	27.06.2018 2018/94
2	12UY0088-3	Limn Forklift Operatörü	3	12UY0088-3/04	27.06.2018 2016/68
3	13UY0170-3	Limn Kuru Yük Operasyon Elemanı (Puantör)	3	13UY0170-3/02	27.06.2018 2018/94
4	15UY0220-4	Limn Operasyon Planlamacısı	4	15UY0220-4/01	27.06.2018 2018/94
5	12UY0063-3	Limn Pompa ve Tank Saha Operatörü	3	12UY0063-3/04	27.06.2018 2018/94
6	17UY0268-3	Limn RTG Operatörü	3	17UY0268-3/01	27.06.2018 2018/94
7	12UY0064-3	Limn Saha İstif Makineleri Operatörü (CRS ve ECS)	3	12UY0064-3/04	27.06.2018 2018/94
8	17UY0269-3	Limn SSG Operatörü	3	17UY0269-3/01	27.06.2018 2018/94
9	12UY0061-3	Mobil Vinç Operatörü (MHC, Sahil ve Gemi Vinci)	3	12UY0061-3/04	27.06.2018 2018/94
10	15UY0221-3	Terminal Çekici Operatörü	3	15UY0221-3/00	29.07.2015 2015/35

Çizelge 3. Limanlarda Belge Zorunluluğu Getirilmemiş Meslek Standartları

Limanlarda Belge Zorunluluğu Getirilmemiş Meslek Standartları					
No	Yeterlilik Kodu	Yeterlilik Adı	Seviye	Revizyon	Onay Tarihi ve Sayısı
1	15UY0217-3	Araç Yükleme Operatörü	3	15UY0217-3/00	29.07.2015 2015/35
2	15UY0219-3	Kapı/Kantar Görevlisi	3	15UY0219-3/00	29.07.2015 2015/35

## 6. Mesleki Yeterlilik Belgesi Aranmayacak Kişiler

Sektörde çalışan bazı çalışanlar belirli kıstaslar dâhilinde bu belgelendirmeden muaf tutulmuştur. Bunlar Mesleki Eğitim Kanunu'na göre alınmış ustalık belgesi, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı mesleki ve teknik liselerden mezun durumda olan bireyler için alınmış diploma, Yüksek Öğretim Kurumu'na bağlı üniversitelerden mezuniyet belgesi/diploma sahibi olan bireyler bu belgelendirme sürecinden muaf tutulmaktadır.

## 7. Uluslararası Meslek Sınıflandırma Sistemi – ISCO -88 (International Standards Classification of Occupation)

Mesleklerin sınıflandırılması işletmelerde sektöre göre o mesleğin icra edilmesi hakkında bilgi veren ve bu bilgileri düzenli olarak organize etmeye yarayan bir sistemdir. Ülkemizde iş ve meslek unvanları listesine göre sınıflandırma Uluslararası

Meslek Sınıflandırma Sistemi -ISCO -88 baz alınarak yapılmaktadır, halihazırda ulusal meslek sınıflandırma sistemi oluşturulmak için Türkiye meslek sınıflandırma sistemi çalışma grubu kurulmuş, sektörlerden tıpkı meslek standartları oluşturmadaki görüş alımı gibi görüşler toplanmıştır. Şu anda kullanılan sınıflandırma Çizelge 4'te gösterilmiştir.

Çizelge 4. ISCO -08 Ana Grupları

ISCO -08 Ana Grupları	Beceri Seviyesi
1-Yöneticiler	4+3
2-Profesyonel meslek grupları	4
3-Tekniksiyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	3
4-Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar 5-Hizmet ve satış elemanları 6-Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları 7-Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar 8-Tesis ve makine operatörleri montajcılar	2
9-Nitelik gerektirmeyen meslekler	1
10-Silahlı Kuvvetlerle ilgili meslekler	4

Limanlarımızda görev yapan meslek grupları, sınıfları ve mesleki yeterlilik sistemi tarafından belgelendirme aşamasında almış oldukları eğitimleri şu şekildedir;

#### **a. İşaretçi (Seviye 2)**

İş güvenliği önlemleri ve çevre gözetim metotları içerisinde, liman operasyon yöneticileri gözetimi ile gemi operasyonları kapsamında gerçekleştirilen tahliye ve yükleme faaliyetlerinde vinç operatörüne kılavuzluk eden, elleçleme işlemleri, sapanlama ve pabuçlama işlerini gerçekleştiren ya da bu işlemleri kontrol eden çalışanlardır. Limanımızda ve bazı diğer limanlarda işaretçi olarak bilinen personele serdümen denilmektedir. Mesleki yeterlilik sistemi kapsamında belgelendirme yapılırken almış olduğu eğitimler başta iş güvenliği, liman sapancılık işlemleri, iş koordinasyonu ve elleçleme işlemleridir (Ulusal Meslek Standartı, 2021).

#### **b. Puantör (Seviye 3)**

İş güvenliği önlemleri ve çevre gözetim metotları içerisinde, liman operasyon yöneticileri gözetimi ile konteyner yük istasyonları saha operasyonları, konteyner gemi yükleme ve tahliyesi, kapı operasyonları ve ambarlarda posta hazırları yapan, bu elleçlemelerin kayıtlarını tutan ve işlemlerini kontrol eden kişilerdir. Mesleki yeterlilik sistemi kapsamında belgelendirme yapılırken almış olduğu eğitimler başta

iş güvenliği, çevre güvenliği, gemi operasyonlarında kayıt, saha, ambar ve konteyner yük istasyonları puantörlüğü gibi mesleki eğitimler almaktadır (Ulusal Meslek Standartı, 2021).

**c. Liman RTG/SSG Operatörü (Seviye 3)**

İş güvenliği önlemleri ve çevre gözetim metotları içerisinde, liman operasyon yöneticileri gözetimi ile iskele ve sahalarda RTG ve SSG isimli vinçleri kullanarak açık yük veya konteynerlerin, yükleme, tahliye, istifleme aktarma gibi işlemlerini yapan kişilerdir. Mesleki yeterlilik sistemi kapsamında belgelendirme yapılırken almış olduğu eğitimler başta iş güvenliği, çevre güvenliği, iş makinası tanıma yükleri tanıma ve elleçleme günlük rutin makine kontrolleri ve bu makinelerin yürütme konumlandırma alanlarında mesleki eğitimler almaktadırlar (Ulusal Meslek Standartı, 2021).

**d. Liman Operasyon Planlamacısı (Seviye 4)**

İş güvenliği önlemleri ve çevre gözetim metotları içerisinde, liman operasyon yöneticileri gözetimi ile liman faaliyetleri olan gemi, saha ve rıhtım planlamaya ilişkin operasyonun verimli gerçekleştirilebilmesi için genel stratejinin planlamasını yapan kişidir. Mesleki yeterlilik sistemi kapsamında belgelendirme yapılırken almış olduğu eğitimler başta iş güvenliği, çevre güvenliği, planlama organizasyonu, iskele gemi ve sahalarda planlama ve doküman alanlarında mesleki eğitimler almaktadırlar (Ulusal Meslek Standartı, 2021).

**e. Liman Forklift Operatörü (Seviye 3)**

İş güvenliği önlemleri ve çevre gözetim metotları içerisinde, liman operasyon yöneticileri gözetimi ile Forklift iş makinesi ile başta ambarlar olmak üzere liman genelinde gelen malları emniyetli bir şekilde istifleyen, raflara yerleştiren ve dışarı çıkaran kişilerdir. Mesleki yeterlilik sistemi kapsamında belgelendirme yapılırken almış olduğu eğitimler başta iş güvenliği, iş organizasyonu ve forklift kullanımınıdır (Ulusal Meslek Standartı, 2021).

**f. Liman Saha İstif Makineleri Operatörü (CRS ve ECS) (Seviye 3)**

İş güvenliği önlemleri ve çevre gözetim metotları içerisinde, liman operasyon yöneticileri gözetimi ile konteyner hareketlerinin ekipmanda yer alan ekranlar üzerinden sisteme girişini yapan ve otomasyon sisteminde kayıtlı iş emirlerinden

veya diğ er yöntemlerle kendisine verilen talimatlardan hareketle; konteynerleri sahalara istifleyen, ya da konteynerleri istif sahalardan araçlara yükleyen kişilerdir. Mesleki yeterlilik sistemi kapsamında belgelendirme yapılırken almış olduğu eğitimler başta iş güvenliğ i, iş organizasyonu yükleri tanıma, aktarma elleçleme, iş makinesi günlük bakımı gibi mesleki eğitimler almaktadır (Ulusal Meslek Standartı, 2021).

#### **g. Mobil Vinç Operatörü (MHC, Sahil ve Gemi Vinci) (Seviye 3)**

İş güvenliğ i önlemleri ve çevre gözetim metotları içerisinde, liman operasyon yöneticileri gözetimi ile vinçleri konumlandıran yükleri elleçleyen gemiden tahliye ya da gemiye yükleme işlemlerini yapan kişilerdir. Mesleki yeterlilik sistemi kapsamında belgelendirme yapılırken almış olduğu eğitimler başta iş güvenliğ i, iş organizasyonu yükleri tanıma, sahil ve gemi vinci kullanma aktarma elleçleme gibi mesleki eğitimler almaktadır (Ulusal Meslek Standartı, 2021).

### **8. Meslek Liseleri ve Üniversitelerde Denizcilik Eğitimi ve Sektör İş birliğ i**

İstanbul'da denizcilik alanında 5 meslek lisesi bulunmaktadır. Denizcilik ve kıyı tesislerinde eğitime verilen destek her geçen gün ülkemizde artmaktadır 4 Şubat 2021 tarihinde Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı ve Millî Eğitim Bakanlığı, "Denizcilik Eğitimi Veren Ortaöğretim Kurum/Kuruluşlarına Yönelik İş birliğ i Protokolü" imzalamıştır. Bu protokol ile denizcilik sektörünün eğitilmiş insan kaynağ ı ihtiyacının giderilmesiyle, bilinçli personeller yetiştirilmesi hedeflenmektedir. Proje kapsamında, ülke çapında belirlenen altı meslek ve teknik Anadolu okullarında denizcilik sektörü ile iş birliğ i yaşanması planlanmaktadır. Bu liselerde güncel mesleki bilgilerle yabancı dil bilgisine sahip, öz güven sahibi, sorumluluk alabilen, mesleğ in gerektirdiğ i mukavemete sahip gemi ve liman personelleri yetişecektir. Bu sayede ülkenin denizcilik sektörü daha güvenli daha profesyonel olacaktır (Ulusal Meslek Standartı, 2021).

Şu anda 13'ü fakülte, 12'si yükseköğretim düzeyinde eğitim veren YÖK'e bağ ılı devlet ve vakıf üniversitelerinde yaklaşık 2 bin öğrenci eğitim almaktadır denizcilik meslek liselerinde de çok sayıda öğrenci eğitim görmeye devam etmektedir.

### III. ÖRNEK LİMAN İNCELEMESİ

Çalışmanın bu bölümünde örnek bir liman ele alınarak, kurum içinde personel yetiştirmeye yönelik mesleki eğitim kurs programı süreçleri detaylı bir şekilde incelenmiş, yıl bazında yetiştirilen personel sayıları ortaya çıkarılmıştır. Sağlık, emniyet, çevre eğitimlerinin iş güvenliği kültürünü yaygınlaştırmaya yönelik örnekleri ile çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisi ve bu eğitimlerin geliştirilme süreçleri sunulmuştur.

#### A. Kumport Limanı Örnek Eğitim Uygulamaları

Kumport Limanı, stratejik konumu ile İstanbul'un Avrupa yakasında, Ambarlı Liman Tesisleri içerisinde faaliyet göstermektedir. Mesleki eğitime önem veren yönetim sistemleri ile çalışanlarda hayat boyu öğrenme kültürü hedefi ile çalışanlarına sürekli eğitimle kendilerini geliştirme imkânını sunmaktadır.

##### 1. Kurum İçi Yetiştirme Kurs Programları Süreci

Kurum içi yetiştirme kursları; operasyonel kadrolara ilişkin personel açığının olması, yeni ekipman alımı, iş hacminin artması, reorganizasyon vb. gibi durumlarda yetişmiş personel yedekleme gereksinimi oluşması halinde organize edilir. Şirket stratejilerinden biri olan “Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı” stratejisi ve İnsan kaynakları politikalarından biri olan “Çalışanların gelişmelerine fırsat ve katkı sağlayan sistem ve uygulamalarla, çalışanlarımıza sürekli eğitim ve kendini geliştirme ortamı sağlamak” ilkesi ışığında planlı ve programlı yetiştirme kurs programları düzenlenmektedir. Kumport çalışanlarının, mesleki gelişimlerini ve yetkinliklerini artırmaya yönelik eğitim ve gelişim faaliyetlerinin tanımlanması, kurumun vizyon, misyon ve stratejisine bağlı olarak ihtiyaç duyulan eğitim ve gelişim politikalarının belirlenmesi, etkin olarak uygulanması ve uygulama sonuçlarının değerlendirilmesi için prosedür, talimat ve iş akış süreçleri net bir şekilde tanımlanmıştır. Kurum içi yetiştirme kurs programı aşamaları aşağıdaki gibidir.

## **2. Kurum İçi Yetiştirme Kurs Programları Aşamaları;**

- Bütçe Planlaması ve Yıllık Eğitim Planı
- Kurs Programı Açılması ve Başvuru Süreci
- Başvuruların Kurs Kriterlerine Göre Değerlendirilmesi ve Geribildirim
- Kurs Kriterlerine Uyan Adayların Psikoteknik Değerlendirme Testine Yönlendirilmesi
- Kurs Programları Değerlendirme Tablosundaki Kriterlere Göre Sıralama Yapılması ve Kursiyer Seçimi
- Teorik Eğitimlerin Uygulanması
- Pratik Eğitimlerin Uygulanması
- Yazılı ve Uygulamalı Ara Değerlendirme Sınavı (100 saat eğitim sonrası)
- Mesleki Yeterlilik Sertifikalandırma Süreci (100 saat eğitim sonrası)
- Yazılı ve Uygulamalı Final Değerlendirme Sınavı
- Memnuniyet Ölçümü ve Eğitim Değerlendirme
- Başarılı Olan Kursiyerin Atamasının Yapılması

### **a. Bütçe Planlaması ve Yıllık Eğitim Planı**

Yıllık yapılan bütçe çalışmalarında bir sonraki yıl için gerekli personel ihtiyacı paralelinde norm kadro çalışmaları yapılır ve yetiştirme kursları yıllık eğitim planına dahil edilir. Yeni ekipman alımı, iş hacminde artış, yedekleme gibi durumlar için ihtiyaç duyulacak olan personel kadar kursiyer bütçeye dahil ederek planlı ve sürdürülebilir bir şekilde ilerlemektir.

### **b. Kurs Programı Açılması ve Başvuru Süreci**

Kurum içi yetiştirme kurs programlarına şirket içinden ya da dışından başvurular alınabilmekte, mevcut çalışanlarına kariyer fırsatı tanımak amacıyla öncelik çalışanlarına verilmektedir. Organizasyonel gereklilikler sebebi ile kurum içi eğitim programı oluşturulamaması halinde ise şirket dışından kurs sürecine katılım sağlanabilmektedir. Herhangi bir pozisyon açığı olması durumunda departmanlardan gelen talep üzerine kurs programı duyurusu hazırlanmaktadır. Kurs duyurusu Kiosklar ve duyuru ekranlarına tanımlanan süre boyunca kalacak şekilde yerleştirilmekte, çalışanlar ilgili ilanlara T.C. Kimlik numaraları ile başvuru yapabilmektedir. Başvurular sistem üzerinden İnsan Kaynakları programına düşmektedir. İnsan Kaynakları programında kurum yazılımcıları tarafınca özel olarak



tasarlanan kurs programları portalında kursların kaydı, takibi ve planlaması yapılmaktadır. Kurum dışından kursiyer alınması halinde ise kariyer siteleri üzerinden açılan ilanlara başvurular yapılmakta ve uygun adaylar işe alım süreci kapsamında değerlendirilmektedir. Kurum içi yetiştirme kurslarına katılabilmek için genel kriterler ve pozisyon bazlı özel kriterler tanımlanmıştır.

Kurum içi yetiştirme kurslarına katılım için genel kriterler aşağıdaki gibidir;

- Kursiyer olmasına engel bir sağlık sorunu bulunmamak.
- Mevcut görevinde en az 2 yıldır çalışıyor olmak.
- Son bir yılda disiplin kurulu tarafından ihtar cezası almamış olmak.
- Psikoteknik değerlendirme merkezi uygulamalarında başarılı olmak.
- İnsan Kaynakları ve ilgili departman yöneticileri ile yapılan mülakatlarda başarılı olmak.

Kurum içi, kurum dışı ve yetenek tarama projesi için kursiyer seçimi aşağıdaki Kurum içi Yetiştirme Kursları Katılım Şartları Tablosu paralelinde yapılmaktadır.

Çizelge 5. Kurs Katılım Şartları

Eğitim Kapsamı	Çekici	Mini Loder	Elek. Forklift	Stacker	RTG	SSG	Mobil Vinç	Puantör	Serdümen	
Öğrenim Durumu	İlköğretim	Lise	Lise	Lise	Lise	Lise	Lise	Lise	Ortaöğretim	
Şirket Kıdemi	Mevcut Görevinde 2 yıl ve üzeri çalışıyor olmak	Mevcut Görevinde 2 yıl ve üzeri çalışıyor olmak	Mevcut Görevinde 2 yıl ve üzeri çalışıyor olmak ve toplamda şirkette 5 yıl kıdemi bulunmak	Çekici veya R.T. Operatörü olarak min. 2 yıl çalışıyor olmak	Stacker Operatörü olarak min. 2 yıl çalışıyor olmak	R.T.G Operatörü olarak min. 2 yıl çalışıyor olmak	R.T.G Operatörü olarak min. 2 yıl çalışıyor olmak	Mevcut Görevde 2 yıl ve üzerinde çalışıyor olmak		
Eğitim Saati	Deneyimi mevcut ise 100/saat Deneyimsiz ise 400/saat	50/saat	400/saat	400/saat	500/saat	400/saat	450/saat	3 ay	40/saat	
Diğer Şartlar	B sınıfı ehliyete Sahip olmak	Tercihen Forklift kullanabiliyor olmak	Tercihen Forklift kullanabiliyor olmak							
Öğrenim Durumu	-	-	-	Lise/ortaokul	Lise/ortaokul	-	-	-	-	
Şirket Kıdemi	-	-	-	Mevcut Görevde 2 yıl çalışıyor olmak	Mevcut Görevde 2 yıl çalışıyor olmak	-	-	-	-	
Eğitim Saati	-	-	-	500/Saat	400/Saat	-	-	-	-	
Dış Alım	Öğrenim Durumu Diğer Şartlar	Lise Tercihen D sınıfı Ehliyete Sahip olmak	Lise	Meslek Yüksek okulu (Elektrik, Elektronik, Makine vb. Bölümlerden Mezun)					Lise	Ortaöğretim

### **c. Başvuruların Değerlendirilmesi**

Kiosklar üzerinden yapılan başvurular İnsan Kaynakları programına otomatik olarak düşmektedir. Kurs programı için oluşturulan genel kriterlere ait veriler (kıdem, disiplin, yaş, eğitim durumu, sağlık vb.) değerlendirilir ve kriterlere uyan ve uymayan adaylar listelenir. İlgili liste kurs programını talep eden departman yöneticilerine bilgilendirme amacıyla iletilir. Kurs kriterlerine uymayan adaylara geri bildirim yapılarak süreç hakkında bilgi verilmektedir. Bu geri bildirimler sayesinde eğitim seviyesinden dolayı elenen çalışanların kendi gelişimleri ve kariyer hedefleri doğrultusunda zaman içerisinde dışarıdan diplomalarını yükseltmeye teşvik ettiği görülmüştür. Mevcut sistem böylece toplumun gelişmesine katkı sağlarken diğer bacağı ile de kurumun hedeflerine bir adım daha yaklaşmasını amaçlamaktadır. Açılan kurs programlarına fırsat eşitliği ilkesi dahilinde kriterlere uyan tüm Kumport personeli başvuru yapabilmektedir.

### **d. Psikoteknik Değerlendirme Testi**

Kurs kriterlerine uyan adaylar dış kaynaklı psikoteknik değerlendirme merkezine yönlendirilmekte ve limanlara özel değerlendirme testleri uygulayan bağımsız bir firma tarafınca dikkat, algı, refleks, çevresel görüş, ikili işlem becerisi, hız ve mesafe tahmini gibi pozisyona özgü testler uygulanmaktadır. İlgili teste girecek adaylar fiziksel ve ruhsal açıdan kendilerini hazır hissettikleri zaman dilimlerinde kendilerinin önerdikleri saat aralıklarında teste yönlendirilmektedir. Test öncesinde kursiyer adayı psikolog ile görüşme yapmakta, adayın pozisyona uygunluğu psikoteknik testleri dışında psikolog raporu ile de değerlendirilmektedir. Psikoteknik Değerlendirme Testi Kumport limanı tarafından 2013 yılında uygulamaya alınmıştır. Bu testlerin seçimi aşamasında İnsan Kaynakları Eğitim yetkilileri ile operasyonel yönetim kadrolarında yer alan yöneticilerin katılımı ve birebir uygulamaları ile testler ve uygulamalar seçilmiştir. Uygulanan Psikoteknik Değerlendirme Testleri Çizelge 6 gibidir;

Çizelge 6. Psikoteknik Değerlendirme Testleri

Test Kodu	Testin Adı
<b>SIGNAL</b>	Seçici Dikkat Testi
<b>COG</b>	Sürekli Dikkat ve Problem Çözme Testi
<b>SPM</b>	Muhakeme Testi
<b>HMT</b>	Hız ve Mesafe Tahmin Testi
<b>IIB</b>	İkili İşlem ve Beceri Koordinasyon Testi
<b>DT</b>	Refleks ve Algı Testi
<b>TAV</b>	Çevresel ve Görsel Algılama Testi
<b>LVT</b>	Görsel ve Süreklilik Testi

Psikoteknik testleri ve başarı yüzdeleri pozisyon bazında farklılık göstermektedir. Başarı yüzdeleri ve pozisyona özgü testler firma yetkilileri ile ilgili ekipmanlar incelenerek ve yerinde gözlemlenerek oluşturulmuştur. Her kurs programı için belirlenen başarı yüzdeleri kurum içi ve kurum dışı kurs süreçleri için de uygulanmaktadır. Kursiyerlerin kurs programına dahil edilebilmeleri için Psikoteknik Değerlendirme testinden en az başarı yüzdesi kadar puan almaları gerekmektedir. Aksi halde kurs programına alınamamaktadırlar. Pozisyon Bazlı Testler ve Başarı Yüzdeleri Çizelge 7'deki gibidir.

Çizelge 7. Pozisyon Bazlı Testler ve Başarı Yüzdeleri

Pozisyon	SIGNAL	COG	SPM	HMT	IIB	DT	TAV	LVT	Başarı Yüzdesi
SSG/MHC	x		x	x		x	x		%60
RTG	x	x		x		x	x		%60
Stacker	x	x			x		x	x	%60
YTT	x	x			x		x	x	%50
Forklift	x	x			x		x	x	%50
Mini Loder	x	x			x		x	x	%50
Puantör	x	x	x			x	X		%60
Postabaşı	x	x	x			x	x	x	%60

### e. Mülakat Komisyonu ve Kursiyer Seçimi

Psikoteknik değerlendirme testinden başarılı olan adaylar ilgili departman yöneticileri ve Eğitim Birimi yöneticisinden oluşan mülakat komisyonuna davet edilir. Mülakat komisyonu tüm adaylarla birebir görüşme yaptıktan sonra puanlama yapar. Yapılan mülakat sonucunda, Eğitim Birimi tarafınca kurs programları değerlendirme kriterleri tablosunda belirtilen eğitim durumu, performans, psikoteknik test sonucu, şirketteki kıdem yılı, ilgili pozisyon deneyimi, yaş ve mülakat komisyonu değerlendirmesi konularında belirlenen puan yüzdeleri toplamlarına göre sıralama yapılır. Yapılan sıralamaya göre kurs programının açılmasını talep eden departman tarafınca belirlenen kursiyer ihtiyacı kadar personel kurs programına dahil edilir. Kurs programına alınmayan personellere geri bildirim yapılır. Tüm adayları içeren tablo, uygun adaylar, yedek adaylar ve uygun olmayan adaylar şeklinde listelenerek kursiyer olacak çalışanın yöneticisi, kurs programını talep eden departman yöneticisi, İnsan Kaynakları ve Üst Yönetim onayına sunulur. Onay sonrasında kurs programı başlatılır. Protokol kurs süreci ile ilgili bilgilendirme, süreç sonunda atanacağı pozisyon ve ücret durumlarını içermektedir. İlgili protokol kursiyerin kurs programına kabul edildiğinin tebliği aşamasında kursiyere ıslak imzalı olarak verilmektedir. Kurs Programları Değerlendirme Kriterleri Çizelge 8'deki gibidir;

Çizelge 8. Kurs Programları Değerlendirme Kriterleri

Eğitim 20	Performans (1 yıllık) 15						Psikoteknik 25		Şirketteki Kıdem 5		İlgili Pozisyon		Yaş		Mülakat Komisyonu	
	Kriter	Puan	Cekici	Stacker	RTG	SSG	MHC	Puan	Kriter	Puan	Kriter	Puan	Kriter	Puan		
Lisans (Kriterlere Tam Uygun)	20	6k+	18+	11+	22+	13+	15	90+	25	5+	5	5+	15	20-30	10	Mülakat Katılanların Vermiş Olduğu Notların Aritmetik ortalaması
MYO (Kriterlere Tam Uygun)	18	5k-6k	16-18	10-11	21-22	12-13	12	80-90	20	4-5	4	4-5	12	30-35	8	
Lisans	16	4k-5k	14-16	9-10	20-21	11-12	9	70-80	15	3-4	3	3-4	9	35-40	6	
MYO	14	3k-4k	12-14	8-9	19-20	10-11	6	60-70	10	2-3	2	2-3	6	40-45	4	
Lise	12	2k-3k	10-12	7-8	18-19	9-10	3	50-60	5	0-2	0	0-2	3	45+	2	
Ortaokul (ilköğretim)	6															
İlkokul	2															

## f. Teorik Eğitim

Kurs programına seçilen kursiyerler belirli disiplinlerde teorik eğitimlere dahil edilir. Teorik eğitimler alanında uzman olan ve yaptıkları işlere ek olarak iç eğitim görevinde bulunan çalışanlar tarafınca verilmektedir. Görev tanımında eğitim verme gerekliliği bulunmayan ve iç eğitim olarak seçilen personellere prosedürde belirtilen oranlarda eğitim ücreti ödenmektedir. Tüm kurs süreçlerinde teorik eğitimler genel olarak aşağıdaki gibidir;

- Kurs Programı Tanıtımı ve Süreç Hakkında Bilgilendirme
- Limancılık ile İlgili Genel Bilgilendirme
- İş Sağlığı ve Güvenliği ve IMDG Kod (Uluslararası Denizcilik Tehlikeli Yük Kodu) Eğitimi
- Mesleki Bilgilendirme Eğitimi
- Teknik Eğitim
- Kullanılan program/yazılım/sistem/el terminali eğitimi

Kursiyerler öncelikle kurs programı sürecinde kendilerini nelerin beklediği, sürecin nasıl işlediği, nelere dikkat etmeleri gerektiği, kurs programını başarı ile tamamlamak için ne tür sınavlara gireceği ve programın ne kadar süreceği konusunda bilgilendirilir. Özellikle limancılık sektörü hakkında bilgi verilmesi gereken kurs programlarında kursiyerlere limancılık terimleri, konteyner tipleri, ekipman türleri, sektörel terimler hakkında bilgilendirme yapılır. Yetiştirileceği pozisyon ile ilgili her türlü İSG kuralları, güvenli çalışma koşulları, daha önce karşılaşılan olumsuzluklar ve kazalar, pozisyonun riskleri gibi konularda İSG Uzmanları tarafınca eğitim verilir. Liman sektörüne özel tehlikeli yüklerin türleri, yüklenmesi, boşaltılması, kontrolü, acil durumda yapılması gerekenler konusunda IMDG Kod (Uluslararası Denizcilik Tehlikeli Yükler Kodu) eğitimi verilir. Pozisyonun görev tanımı ve gereklilikleri, kullanılan form ve talimatlar, kullanılan araç gereçler, çalışma öncesi kontroller, vardiya hususları, acil durumlarda yapılması gerekenler, operatör yetiştirme kurslarında ekipman hakkında genel bilgilendirme, güvenli çalışma koşulları gibi konularda mesleki bilgilendirme eğitimi ilgili pozisyonun iç eğitimcileri (Şef, Sorumlu, Baş Operatör, Baş Puantör vb.) tarafınca verilir. Yine aynı eğitimciler tarafınca kullanılan program, yazılım, sistem, el terminali, telsiz gibi bilgi sistemleri konusunda eğitim verilir.

Operatör yetiştirme kurslarında teknik eğitimler tarafınca ekipmanın teknik özellikleri, kullanım öncesi kontroller (yağ, su, halat, lastik, temizlik, yakıt vb.), arıza durumunda yapılması gerekenler konusunda teknik eğitim verilir.

#### **g. Pratik Eğitim**

Tüm kursiyerlerin teorik eğitimleri tamamlandıktan sonra pozisyon ile ilgili pratik eğitimler başlatılır. Operatör yetiştirme kurslarında öncelikle 100 saat görsel eğitim yapılır. Görsel eğitimde amaç operatör adayının ekipmanı kullanmaya başlamadan önce herhangi bir risk oluşturmamak adına ekipmanla ilgili tüm konularda bilgilendirilmesi ve karşılaşılabileceği durumlara karşı hazırlıklı olmasının sağlanmasıdır. Bu aşamada personel eğitimci operatörle birlikte ekipmana çıkmakta ve ekipmanı kullanmadan eğitim almaktadır. Eğitim konuları Mesleki Oryantasyon Eğitimi Kayıt Forumu'nda belirtilmiş olup tüm kursiyerlerin aynı standartlarda eğitim alması sağlanmaktadır. 100 saat görsel eğitim sonrasında ekipmanı kullanarak pratik eğitime başlayan kursiyerlerin Kurs Programları Eğitim Saatleri Tablosunda belirtilen saatlerde pratik eğitimi tamamlamaları gerekmektedir. Ekipman operatörlüğü dışındaki yetiştirme kurslarında ise kursiyer, iç eğitimcinin yanında Mesleki Oryantasyon Eğitimi Kayıt Forumu'nda belirtilen konular hakkında eğitim almakta ve eğitimci kursiyerin ilgili pozisyonda tek başına çalışabilecek düzeyde olduğu kanaatine varması sonrasında tek başına çalışmaya başlayarak pratik kazanmaktadır. Tüm süreçlere hâkim olması sonrasında da vardiya sistemine dahil edilmektedir.

2018 yılı itibariyle pratik eğitimleri desteklemek amacıyla kursiyerler pratik eğitim almakta zorluk çektikleri konularda simülasyon eğitimlerine yönlendirilmeye başlanmıştır. Türkiye Limancılar Derneği (TÜRKLİM)-Kocaeli Sanayi Odası iş birliğinde Limancılık sektörüne özel ekipman simülasyon laboratuvarı oluşturulmuştur. SSG, MHC, RTG ve CRS gibi liman ekipmanlarına özel simülasyonlar limanların hizmetine sunulmuş olup, limanların talepleri doğrultusunda kursiyerler istenilen konularda eğitim alabilmektedir. Bu bağlamda MHC ekipmanı için yetiştirilen kursiyerlerin bir kısmı Ocak 2018'de pilot uygulama olarak gemi yükleme boşaltması yapmadan önce simülasyon eğitimine gönderilmiş ve ilgili konularda eğitim alarak olası risk ve tehlikelerin azaltılması amaçlanmıştır.

Kurs programları süreçleri ile ilgili hedeflerden bir tanesi de tüm kurs süreçleri için Simülatör eğitimlerini operatör yetiştirme kurs programları ile entegre ederek ekipmanı kullanmaya başlamadan önce kursiyerlerin pratik kazanmalarını sağlamaktır. Bu sayede olası kaza risklerinin azaltılması, operatörlük sürecinde karşılaşılabilecek olan birçok olası duruma (kar, fırtına, gece çalışması, rüzgâr vb.) önceden hazırlıklı olunması ve yakıt tasarrufu sağlanması hedeflenmiştir. Teorik ve pratik eğitimler için kullanılan Kurs Programları Eğitim Saatleri Çizelge 9’da gösterilmiştir.

Çizelge 9. Kurs Programları Eğitim Saatleri

Kurs Programları	Teorik Eğitim Saati	Pratik Eğitim Saati
Mobil Vinç Operatörü Yetiştirme Kursu	20	500
SSG Operatörü Yetiştirme Kursu	20	450
RTG Operatörü Yetiştirme Kursu	20	400
Stacker Operatörü Yetiştirme Kursu	20	500
Çekici Operatörü Yetiştirme Kursu	14	100
Elektrikli Forklift (Reach Truck) Operatörü Yetiştirme Kursu	14	400
Mini Loder (Bobcat) Operatörü Yet. Kursu	3	50
Puantör Yetiştirme Kursu	13	300
Serdümen Yetiştirme Kursu	3	100
Palamarcı Yetiştirme Kursu	2	10
Elektrik Teknisyeni Yetiştirme Kursu	11	300

#### h. Ara Değerlendirme Sınavı

100 saat görsel eğitimden sonra Ara Değerlendirme Sınavı ile kursiyerlerin ilgili pozisyon, ekipman, İSG, IMDG Kod, limancılık terimleri ve kullanılan sistemler konularında yazılı ve uygulamalı sınav yapılır. Bu sınavın amacı kursiyerlerin ekipmanı kullanmadan önce ne seviyede olduklarını ölçmektir. Başarılı olan kursiyerlere ekipman kullanım şifreleri verilerek kendi kullanıcı adlarıyla ekipmanı kullanma eğitimlerine başlamaları sağlanır. Başarısız olan adaylar 100 saat daha görsel eğitime devam eder. Sonrasında tekrar Ara Değerlendirme Sınavı yapılır ve bu sınavdan başarılı olmaları beklenir. Başarısız olunması halinde kursiyerin kurs programı bir sonraki kurs programına kadar askıya alınır. Bir sonraki kurs programında kursiyer tekrar kurs programına aday olabilir.



## **i. Mesleki Yeterlilik Sertifikalandırma Süreci**

Kursiyerlerin mesleki yeterliliklerini tamamlamak özellikle de ekipman operatörü olacak kursiyerlerin operatörlük sertifikalarının tamamlanarak yasal gerekliliklere uygunluklarını sağlamak amacıyla mesleki yeterlilik sınavlarına kayıtları yapılır. Kayıtlar görsel eğitim sonrasında kursiyer, eğitmen ile konteyner yükleme-boşaltma yapmaya başladığında yapılır. TÜRKLİM tarafınca yapılan yazılı ve uygulamalı sınavlara hazırlık eğitimleri verilir ve yapılan sınavlar sonrasında başarılı olan kursiyerler sertifikalandırılır. Kursiyer, tek başına ekipmanı kullanmaya başlamadan önce sertifikalandırma süreci tamamlanmış olmaktadır. TÜRKLİM sınav heyeti tarafınca yapılan sınavlarda pozisyon ile ilgili tüm faaliyetler yazılı ve uygulamalı olarak detaylı bir şekilde değerlendirilmektedir. Mesleki yeterlilik sertifikası aldırılan kursiyerlere Sertifikalandırma Taahhünamesi (Kloz) imzalatılır.

## **j. Final Değerlendirme Sınavı**

Operatör, Puantör, Serdümen, Palamar, Teknisyen yetiştirme kurs programlarının tümünde kurs sürecinin tamamlanabilmesi için kurs programları eğitim saatleri tablosunda belirtilen pratik eğitim süreleri kadar eğitim alınması gerekmektedir. Operatör yetiştirme kurslarında bu süreler operasyonel yazılım programından takip edilmekte, kursiyerin ilgili pratik eğitim süresini tamamlaması ile final sınavı organize edilmektedir. Diğer kurs süreçlerinde de eğitim saatleri eğitim yazılım programı üzerinden takip edilmektedir. Ara değerlendirme sınavında olduğu gibi final sınavında da kursiyerlere ilgili pozisyon, ekipman, İSG, IMDG Kod, limancılık terimleri ve kullanılan sistemler konularında yazılı ve uygulamalı değerlendirme sınavları yapılır.

Yazılı sınav ile kursiyerin teorik bilgileri değerlendirilirken, uygulamalı sınav ile iç eğitmenler tarafınca kursiyerin ilgili pozisyonda tek başına çalışabilecek düzeyde olup olmadığı değerlendirilmektedir. Operatör uygulama değerlendirme sınavlarında ekipman üzerinde birebir uygulama yaptırılmaktadır.

Yapılan değerlendirmeler sonunda başarılı olabilmek için yazılı ve uygulamalı sınavlardan ortalama 70 puan alınması gerekmektedir. Aksi durumda kursiyerin kurs süreci sonlandırılmaktadır. Final değerlendirme sınavından başarısız olan ya da kurs sürecinde disiplin kurulu tarafınca ihtar almış kursiyerlerin kurs süreçleri sona erdirilir ve mevcut görevlerine devam ederler.

## k. Memnuniyet Ölçümü ve Eğitim Değerlendirme

Eğitim süreçlerinin verimliliğinin ölçülmesi ve daha sonraki süreçte açılacak olan kurs programlarının etkinliğini arttırmak için teorik ve pratik eğitimlerden sonra memnuniyet anketleri doldurulmaktadır. Teorik eğitimler için Eğitim Memnuniyet Anketi, Pratik eğitimler için Kurs Programı Memnuniyet Anketi ve Pratik Eğitim Eğitim Değerlendirme Anketi kullanılmaktadır. Eğitim memnuniyet durumu, kurs sürecinde karşılaşılan aksaklıklar ve iyileştirilmesi gereken noktalar yapılan memnuniyet anketleri ile toplanıp süreç sürekli iyileştirilmektedir.

## l. Başarılı Olan Kursiyerin Atamasının Yapılması

Final sınavlarından başarılı olan kursiyerlerin Atama onay formları doldurulur ve üst yönetimin onayına sunulur. Üst yönetimin onayı sonrasında kursiyerlerin ataması yapılır ve atama tebliğ yazısı ile kursiyerlere bilgilendirme yapılır. Üst yönetim ıslak imzalı Kurum içi Yetiştirme Kursu Başarı Sertifikası verilir ve personeli onurlandırmak için kurumsal sosyal paylaşım siteleri sayfalarında görseller paylaşılır.

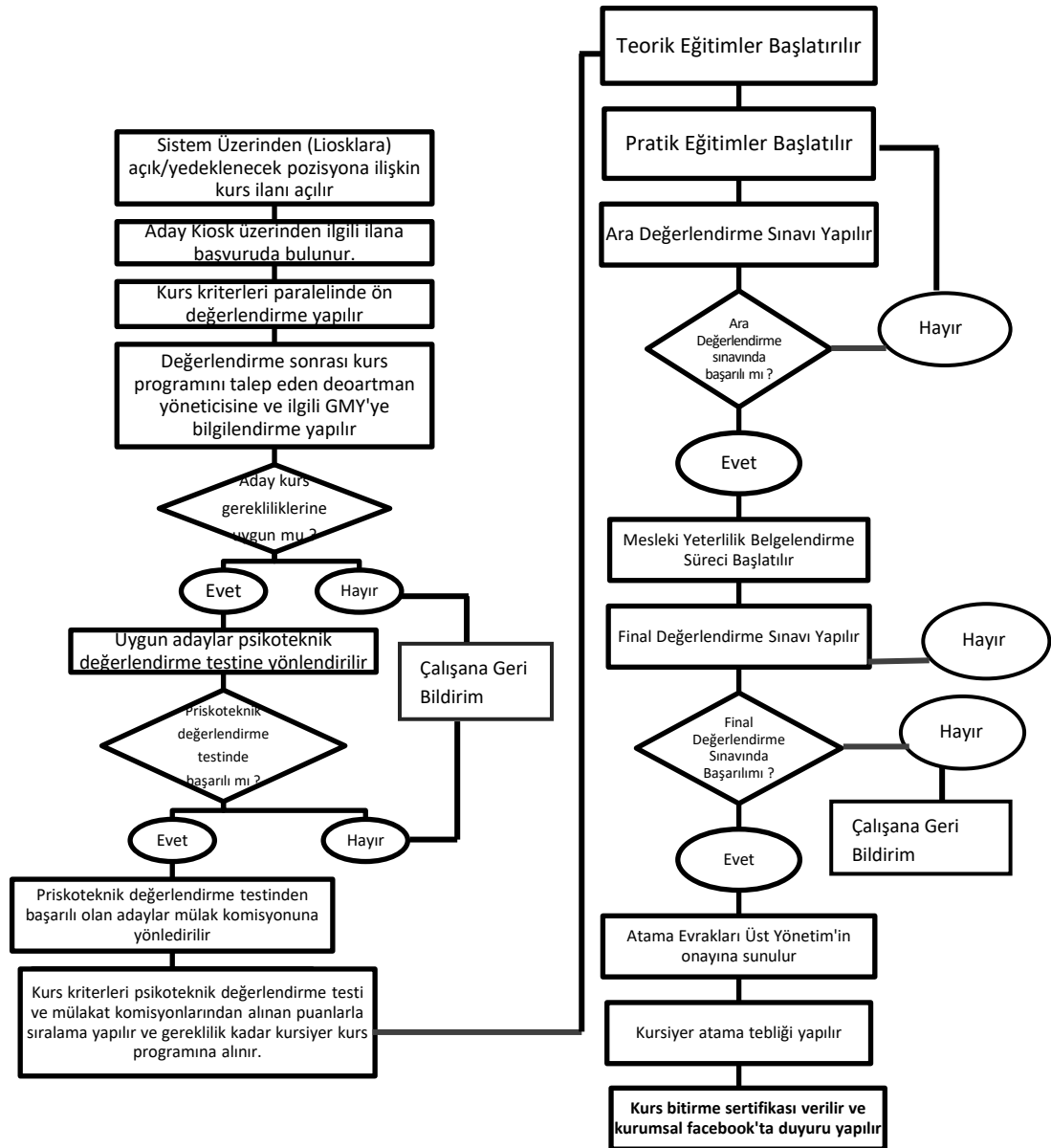
### Çizelge 10. Kurum İçi Yetiştirme Kurs Programlarının Gelişimi

Kurum İçi Yetiştirme Kurs Programlarının Gelişimi	
Yıl	Faaliyet
2003	Kurum içi Personel Yetiştirme Kurs Programlarının başlatılması (MHC, RTG, Stacker, Puantör kadroları)
2004	Kurs programlarının dokümantasyonu ve sınav kitapçıklarının hazırlanması
2008	Kurum içi Personel Yetiştirme Kurs Programlarının gözden geçirilmesi ve revizyonu
2010	Palamar (Gemi halat bağlama/sökme) hizmetinin yapılmaya başlanması ile Palamar Yetiştirme Kurs Programı sürecinin başlatılması
2012	Yeni gelen SSG ekipmanları için SSG Operatörü Yetiştirme Kurs Programı sürecinin başlatılması
2013	Operatör Adayı Seçme Değerlendirme ve Eğitim Prosedürü 'nün oluşturulması
2013	Psikoteknik Değerlendirme Uygulamaları
2014	Mini Loder (Bobcat ekipmanı) Operatörü Yetiştirme Kurs Programı sürecinin başlatılması
2014	Serdümen Yetiştirme Kurs Programı sürecinin başlatılması
2015	Liman Personeli Yetiştirme (Kurs) Programlarında Aday Seçiminde Puanlama Sistemi Talimatının oluşturulması
2015	Atama & Yetiştirme ve Görev Değişikliği Prosedürü 'nün oluşturulması
2016	Eğitim ve Gelişim Prosedürü 'nün oluşturulması
2017	Teknik Kadrolarda Kurs Programı sürecinin başlatılması
2017	Çekici Operatörü Yetiştirme Kurs Programı sürecinin başlatılması
2018	Simülatör Destekli Kurs Programı
2018	Yetenek Tarama Projesi

### 3. Kurum İçi Yetiştirme Kurs Programlarının Gelişimi

Kurum içi yetiştirme kurslarının en önemli amacı liman sektörüne özel pozisyonlar için gerekli nitelikli eleman ihtiyacının karşılanması ve çalışanlara kariyer imkânı sağlanmasıdır. Bu bağlamda 2003 yılından beri kurs programları uygulanmakta ve sürekli gelişim göstererek faaliyetler devam etmektedir. Kurum içi yetiştirme kurs programları gelişim Çizelge 10 gibidir.

### 4. Yetiştirme Kurs Programları Süreci İş Akış Şeması



Şekil 4. Yetiştirme Kurs Programları Süreci İş Akış Şeması

## **5. Psikoteknik Değerlendirme Testi Normları ve Açıklamaları**

Liman sektöründe çalışan personel ve çalışacak adaylar için uygulanan testler ve açıklamaları aşağıdaki gibidir;

### **a. SIGNAL / Seçici Dikkat Testi**

Uzun süreli dikkati ölçer. Uzun süre monoton bir ortamda dikkat düzeylerinin düşebileceği ihtimali göz önüne alındığında ve kazaların ana nedenlerinden birinin dikkat ve konsantrasyon kaybı olduğu düşünöldüğünde kişilerin dikkat düzeyinin belirlenmesi açısından büyük öneme sahiptir.

### **b. COG / Sürekli Dikkat ve Problem Çözme Testi**

Adayın sürekli dikkat performansı ölçölmektedir. Bir işe odaklanma yeteneğini ölçer.

### **c. SPM / Muhakeme**

Çalışma sırasında olası riskli durumlardan uzak durma konusunda önemli sahip bir testtir. Muhakeme yeteneği düşük kişilerin buldukları ortamdaki olayları algılayamadıkları ve buna bağlı gerekli tedbirleri almamaları nedeniyle riskli durumlara düştükleri ve kazalara karıştıkları veya neden oldukları belirlenmiştir.

### **d. HMT / Hız ve Mesafe Tahmin Testi**

Operatörlük becerisini belirleyen en önemli unsurlardan birisini oluşturması açısından önemlidir. Hız mesafe tahmin testi sonuçları operatörün temkinli veya riskli araç kullanma eğilimi hakkında da önemli bilgiler vermektedir.

### **e. IIB / İkili İşlem ve Beceri Koordinasyon Testi**

Adayın görevini yaparken aynı anda iki işi birden yapabilme ölçen bir testtir.

### **f. DT / Refleks ve Algı Testi**

Stres altındaki performansı, yoğun stres altında uyarılara doğru ve hızlı bir şekilde tepki verebilme becerisi ölçölmektedir.

### **g. TAV / Çevresel Görüş ve Algılama**

Adayın göreve yoğunlaştığı sırada çevresinden gelen uyarınları fark etme yeteneğini ölçen bir testtir.

## **h. LVT / Görsel Süreklilik Testi**

Zaman baskısı altında, amaçlı ve bağımsız karıştırıcılardan kaynaklanan kompleks bir çevrede, basit optik yapıların takibinden oluşan bir takip işlemidir.

## **6. İş Sağlığı Güvenliği ve Çevre Eğitimleri Yaklaşımı**

Sürdürülebilir büyüme için vizyon doğrultusunda organizasyonun bütününde amaç birliğinin sağlanması esastır. Bu nedenle, stratejik planlama sürecinin gelişimi Kumport 'un sistemleşme ve kurumsallaşma çabalarının temelini oluşturmuştur. 2014-2016 Stratejik Planı'nda yer alan "Operasyonel Mükemmellik ve Verimlilik" Stratejik Odağı kapsamında "Operasyonlarda Yüksek İş Güvenliği Standartlarının Sağlanması" stratejik hedefi belirlenmiştir. Bu stratejiye paralel Üst Yönetimin lider yaklaşımı ile değişen ihtiyaçlar çerçevesinde Sağlık Emniyet Çevre (SEÇ) ve Yönetim Sistemleri Departmanı kurulmuştur. 2020 yılında organizasyonla yapılanma ile SEÇ ve EYS Departmanı, Sağlık, Emniyet, Çevre, Güvenlik ve Yönetim Sistemleri Departmanı olarak yapılandırılmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile çevre konularında yönetim;

- İş kazalarını, meslek hastalıklarını önlemeyi ve iş güvenliği performansını sürekli iyileştirmeyi,
- Faaliyetlerimiz sırasında ortaya çıkan olumsuz çevresel etkileri önlemeyi,
- Sürdürülebilirlik boyutunu ön planda tutarak çevre, toplum ve insan sağlığına katkıda bulunmayı
- Kaza durumunda tüm seviyedeki görev ve sorumlulukları tanımlamayı ve acil durumlarda sorumlulukları bulunan tüm çalışanlarına ve alt-işverenlerine eğitim vermeyi, taahhüt etmiştir.

2017-2021 Stratejik Planı çerçevesinde 12 strateji belirlenmiş olup "7. Sınıfının En İyisi İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları" ve "10- Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı" stratejilerine hizmet eden aksiyon planları oluşturulmuş, bu planlar çerçevesinde Eğitim ve Geliştirme Sürecine bağlı Eğitim Memnuniyet Oranı, Eğitim (Saat/Adam), İSG Eğitimleri (Saat/Adam), Eğitim Etkinliği (yeterlilik oranı), performans göstergeleri ile Kumport 'un Eğitim Süreçleri ölçülmüştür. Rutin olarak gözden geçirilen stratejik plan 2018-2022 dönemi için yenilenmiştir. Bu kapsamda 8 ana strateji belirlenmiş olup "8- Tüm Paydaşlara Pozitif Deneyim Yaşatmak" ve

“8.2. Sınıfının En İyi İSG ve Çevre Uygulamaları” stratejileri hayata geçirilmiştir. Çalışan Memnuniyet Anketi (ÇMA), Müşteri Memnuniyet Anketi (MMA) ve Toplam Memnuniyet Anketi (TMA) anketlerinde paydaşlarının İSG ve Çevre algısı ölçülmektedir. Yönetim taahhüdü ve stratejileri kapsamında İSG ve İK uygulamalarında birçok faaliyet planlanmış yıllar içerisinde bu faaliyetler yerine getirilerek çalışanlar için bir yaşam biçimi ve Kumport için bir kurumsal kimlik haline bürünmüştür. “Operasyonlarda yüksek iş güvenliği standartlarının sağlanması” stratejisine hizmet edecek birçok iyi uygulama ve faaliyet 2014 yılından itibaren sistemli olarak devreye alınmıştır. Bu kapsamda ayrıntılı yapılan GAP Analizi ve Risk Analizi çalışmaları sonucunda iş güvenliği ile ilgili stratejilere hizmet edecek yatırım ve iyileştirme planları ile tehlikeli durumların önlenmesine yönelik çalışmalar ile çalışan algısını en üst seviyeye çıkararak ortak bir iş güvenliği kültürü yaratmak amacıyla iş güvenliği eğitimleri yaklaşımı yapılandırılmıştır. Bu bağlamda;

Eğiticilerin yetkinliklerinin belirlenmesi,

- Eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi,
- Eğitim programlarının oluşturulması,
- Eğitim planlamasının yapılması,
- Eğitimlerin programlarının uygulanması,
- Programların etkinliğinin ve etkililiğinin ölçülmesi,
- Ölçüm sonuçlarına göre iyileştirme programlarının uygulanması

Bu çalışmaların çıktısı olarak 2018 yılında Kumport, Sağlık, Emniyet ve Çevre (SEÇ) iyi uygulamaları ile KalDer tarafından, EFQM (Avrupa Kalite Yönetimi Vakfı) ‘Türkiye Mükemmellik Ödülü’ne layık görülmüştür. Ödülünü 14 Kasım 2018’de ‘Sürdürülebilir Ortak Gelecek’ temasıyla gerçekleştirilen 27. Kalite Kongresi’nde alan Kumport, ‘Türkiye Mükemmellik Ödülü’nü almaya hak kazanan ilk liman işletmesi olma özelliğini taşımaktadır.

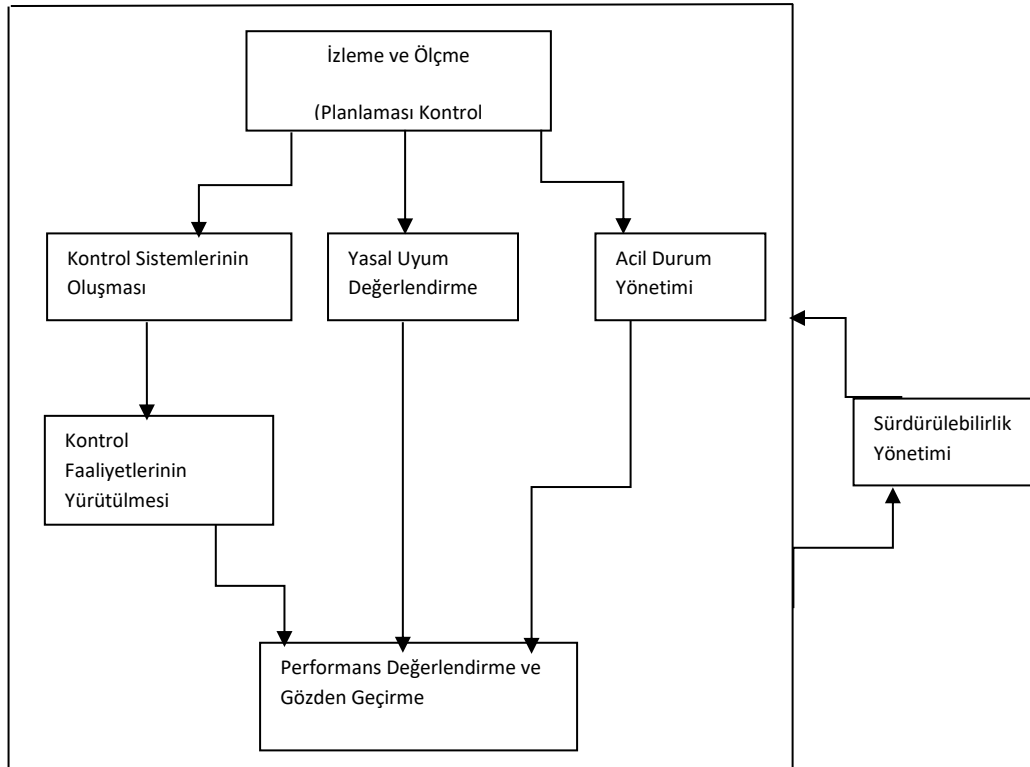
Yine 2018 yılında Meslek Eğitim Kurs Programlarında uyguladığı model ile Bahçeşehir Üniversitesi tarafından EDUCORP ödülleri Kurumsal Eğitim ve Gelişim Ödülüne, 2019 yılında İş Güvenliği, Sağlık ve Çevre Eğitimleri ile Educorp İyi Uygulama Ödülü’ne sahip oldu.

Kumport ISO 45001 İş Sağlığı Güvenliği Yönetim Sistemi, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Belgesi, ISO 14064 Sera Gazı Doğrulama Belgesi, Yeşil Liman Belgesi, Sıfır Atık Belgesi, Covid -19 Güvenli Hizmet yönetim sistemleri belgelerine sahiptir.

## 7. Sağlık-Emniyet Çevre Eğitimleri Yaklaşımları

Sağlık Emniyet Çevre Departmanı'nın kurulması ile öncelikle Risk Değerlendirme ekipleri kurulmuştur. Kurulan risk değerlendirme ekipleriyle hem mevzuatsal hem de risk bazlı eğitim ihtiyaçları belirlenmiş, çalışan temsilcilerinin de katıldığı çalıştaylar ile eğitim modülleri hazırlanmıştır. Her eğitim modülü mevzuat şartları, yaşanmış kazaların ve ucuz atlatmaların kök neden analizleri, kıyaslamalar göz önüne alınarak eğitim slaytları, resimler, videolar gibi görseller ile desteklenmiştir. Sınıf içi eğitimleri ile, tecrübe paylaşım toplantıları, grup çalışmaları, oyunlaştırma, bültenler, afiş çalışmaları gibi farklı metotlarla ile eğitimler gerçekleştirilmektedir. Aynı zamanda online platformlar, kiosklar, sahada farklı alanlarda konumlandırılan ortak yayın yapan TV ekranları, operatör ekranları, bültenler gibi çeşitli iletişim araçlarından faydalanmaktadır.

### SEÇ ve Sürdürülebilirlik Yönetim Süreci



Şekil 5. SEÇ ve Sürdürülebilirlik Yönetim Süreci

Sağlık Emniyet Çevre Departmanı'nın (ARGE ve Yönetim Sistemleri Departmanı) yapılanması ile farklı konularda uzmanlığa sahip İSG ve Çevre uzmanlarından öncelikle eğitmen havuzu oluşturulmuştur. Eğitmenlere Eğiticinin Eğitimi ve Belgesinin alınması sağlanarak iç eğitmenlerin yetkinlikleri tanımlanmıştır. Eğitmenlerin değişen mevzuat şartları, ulusal ve uluslararası standartlar çerçevesinde mesleki gelişimlerini de katkı sağlayacak şekilde kongre, fuarlara ve eğitim programlarına katılımı sağlayarak entelektüel sermayenin güncelliği ve güvenilirliğini sağlanmıştır. IMDG Eğitmeni, CTU Kod Eğitmeni, İSG Uzmanlığı yenileme eğitimleri, ISPS Kod Uzmanlığı, Çevre Görevlisi, ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği İç Denetçi, ISO 14001 Çevre Yönetimi Baş Denetçi, NEBOSH vb. eğitim programları ile çalışanlarının uluslararası geçerliliğe sahip sertifikaya sahip olarak hem iç eğitmenlerin yetkinliğini arttırarak, çalışan memnuniyeti stratejisi altında kariyer gelişimlerine destek olunmaktadır.

Çizelge 11. İSG Eğitim Modülleri

İSG Eğitim Modülleri		İç Kaynak	Dış Kaynak
1	Kimyasal Fiziksel ve Ergonomik Risk Etmenleri Eğitimi	X	
2	Elle Kaldırma ve Taşıma Eğitimi	X	
3	Parlama, Patlama, Yangın ve Yangından Korunma Eğitimi	X	
4	İş Ekipmanlarının Güvenli Kullanımı Eğitimi	X	
5	Ekranlı Araçlarla Çalışma Eğitimi	X	
6	Elektrik Tehlikeleri, Riskleri ve Önlemleri Eğitimi	X	
7	İş Kazalarının Sebepleri ve Korunma Prensipleri ile Tekniklerin Uygulanması	X	
8	Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Eğitimi	X	
9	Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımı Eğitimi	X	
10	İSG Genel Kuralları ve Güvenlik Kültürü Eğitimi	X	
11	Arama, Tahliye ve Kurtarma Eğitimi	X	X
12	Çevre Yönetimi Eğitimi	X	X
13	Çalışma Mevzuatı Eğitimi	X	X
14	Çalışanların Yasal Hak ve Sorumlulukları Bilgilendirme Eğitimi	X	
16	İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sonuçlar Eğitimi	X	
17	Meslek Hastalıklarının Sebepleri Bilgilendirme Eğitimi	X	X
18	Hastalıktan Korunma Prensipleri ve Korunma Tekniklerinin Uygulanması	X	X
19	Biyolojik ve Psikososyal Risk Etmenleri Eğitimi	X	
20	İlkyardım Eğitimi	X	X
21	Yüksekte Çalışma Eğitimi	X	X
22	Talimat Eğitimleri Eğitimi	X	
23	Akaryakıt İstasyonu Güvenli Çalışma Eğitimi	X	
24	Ambarda Güvenli Çalışma Eğitimi	X	
25	Forklift ile Güvenli Çalışma Eğitim	X	
26	Bakım-Onarım Güvenli Çalışma Eğitimi	X	



Çizelge 11. devamı

27	Güvenli Tüp Depolama Eğitimi	X	
28	Başmçlı Kaplar ve El Aletleri ile Güvenli Çalışma Eğitimi	X	
29	Çelik Borulu İskeleler ile Seyyar Merdivenler Kullanma ve Yüksekte Güvenli Çalışma Eğitimi	X	
30	Çımacı (Palamar) ve Gürültülü Ortamda Güvenli Çalışma Eğitimi	X	X
31	Elektrik Kaynağı, Elektrikçi ve Elektrikli El Aletleri ile Güvenli Çalışma Eğitimi	X	
32	IMDG Kodlu Konteynerler ile Güvenli Çalışma Eğitimi	X	X
33	Mobil Vinç ve RTG Güvenli Kullanım Eğitimi	X	X
34	Stacker Güvenli Çalışma Eğitimi	X	X
35	Puantör Güvenli Çalışma Eğitimi	X	X
36	IMDG Kod Eğitimi	X	X
37	Toolbox Eğitimleri (304 metin)	X	
38	Yangın Eğitimleri	X	X
39	Meslek Hastalıkları	X	
40	İş Kazası Dönüş Eğitimleri	X	
41	CTU Kod Eğitimi	X	x

Yıllık olarak eğitim planları ihtiyaçlara göre hazırlanarak eğitim bütçesi planlanmaktadır (EK-1 İSG Yıllık Eğitim Planı). İşyeri Tehlike Sınıfı Tebliğine göre tehlikeli sınıfta yer almakta olup İSG mevzuatına göre kişi başı İSG eğitim saatinin 2 yılda toplam 12 saat olması gerekmektedir. Eğitim planlaması yapılırken her çalışanın en az 2 yılda 12 saat eğitim alacak şekilde farklı eğitim modüllerinde eğitim matrisleri oluşturulur. İSG ve çevre eğitim saatleri grafik olarak sonuçlar bölümünde yer almaktadır. Ayrıca alt işverenlere verilen eğitimler de yıl bazlı olarak sonuçlar bölümünde gösterilmiştir. Eğitimin değerlendirilmesi;

- Ön test,
- Son test,
- Eğitim Değerlendirme Anketleri,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Davranış Bazlı Etkinliğin değerlendirilmesi metotları ile yapılır.

Eğitim öncesi ön test, eğitim sonrası son test ile her eğitimin içeriğinin etkinliği ölçülmektedir. Her eğitim sonrası eğitmenin de değerlendirildiği Eğitim Değerlendirme Anketleri ile eğitmenlerinin performanslarını takip edilmektedir Eğitimlerden sonra eğitimi alan çalışanın ilk yöneticisi tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Davranış Bazlı Etkinlik Formu değerlendirilerek SEC Departmanı'na iletilmektedir. Form değerlendirilirken eğitim sonrası çalışanda

görülen davranış değişikliği ilk yöneticisi tarafından gözlemlenmekte ve 40 puan üzerinden yapılan değerlendirme ile 32 puan altında kalan çalışanların eğitimleri tekrar edilmektedir. Yöneticisinin yaptığı değerlendirme kayıt altına alınmakta ve her eğitim sonrası düzenli olarak takip edilmektedir. SEC ve Yönetim Sistemleri Departmanında vardiyalı olarak 7/24 çalışan İSG uzmanları tarafından planlı eğitimler dışında operasyonel boşluklar değerlendirilerek her vardiyada plansız eğitimler de verilmektedir. Kumport sahası 470.000m2 olup bu alan için 7/24 düzenli saha kontrolleri yapılmaktadır ve kontroller sırasında tehlikeli hareket tespit edildiğinde ilgili çalışana yerinde eğitim verilerek kayıt altına alınmaktadır.

## **8. İş Sağlığı Güvenliği ve Çevre Eğitimleri Çalışan Gelişim Süreci**

Risk analizi çalışması, yetkinlik değerlendirmesi, çalışanın yöneticisinin planlaması paralelinde belirlenen eğitim modülleri Çizelge 11’de tanımlanmıştır. Eğitimler yetkinlikleri tanımlanmış, deneyimli iç eğitmenler ile ihtiyaca göre dış kaynak kullanılarak da verilmektedir. Özellikle sertifikasyona dayalı ilkyardım eğitimi gibi eğitimler dış kaynaktan alınmaktadır. 41 farklı modülde sınıf içi iş güvenliği ve çevre eğitimini, iç ve dış eğitmen desteği ile eğitim matrisine göre planlı ve plansız gerçekleştirilmektedir.

Ortak bir iş güvenliği kültürü yaratmak amacıyla başlatılan çalışmalarda çalışan algısını yönetmenin en önemli husus olduğu bilinciyle eğitimlerin etkinliğinin ve niteliğinin artırılması için oluşturulan komisyonlarla eğitimlerin güncelliği sağlanmaktadır. Özellikle çalışanların beklentilerini anlamak ve çalışan katılımını sağlamak amacıyla kalite çemberleri, risk değerlendirme ekipleri gibi farklı komisyonlar ile eğitim kalitesinin iyileştirilmesine yönelik sistematik çalışmalar yürütülmektedir. Sağlık, Emniyet, Çevre Politikasıyla yönetimin taahhüdünü sunduktan sonra, çalışanların beklentisini anlamak amacıyla İş Güvenliği Slogan Yarışması düzenlenerek Kumport ‘un iş güvenliği sloganı belirlenmiştir. “Kazanacağınız Bir Dakika, Kaybedeceğiniz Bir Ömür” sloganı bütün eğitimlerin ana çerçevesini oluşturmuştur. Bu doğrultuda 2016 yılında yapılan komisyon çalışmalarında özellikle mavi yaka çalışanlarından alınan geri bildirimler uyarınca mevzuatsal eğitimlerin verimliliği hakkında gözden geçirme gereği oluşmuştur, eğitim saatlerinin artmasıyla birlikte çalışanların benzer eğitim modüllerini daha görsel ve işitsel ağırlıklı olarak işlenmesinin algıyı olumlu yönde etkileyeceği sonucuna varılmıştır.

Bunun sonucunda eğitim planları yeniden düzenlenerek, görsel ve işitsel ağırlıklı eğitimler planlanmıştır. Dış kaynaklı iş birlikleri oluşturularak iş güvenliği konusunda belirlenen konularda hem eğlenceli hem düşündürücü içerikle tiyatro formatında eğitim verilmesi için çalışmalar başlatılmıştır. Bu kapsamda 2016/2017 yıllarında alt işverenler dahil toplam 734 çalışana 3336 saat eğitim verilmiştir.

Kumport teknolojik ekipmanlara sahip bir liman işletmesi olup teknolojinin avantajlarından eğitim uygulamalarında da faydalanılmaktadır. Operatörler işbaşı öncesinde ekranlarına düşen talimatlar doğrultusunda operasyonu gerçekleştirir. Dönemsel olarak ekranlara gönderilen iş güvenliği eğitimi filmleri ile operatörlerin operasyon öncesi görsel eğitim alması sağlanmıştır. Sistem olarak eğitim filmi bitmeden ekran operasyona geçişe izin vermeyecek şekilde ayarlanarak Operatörün eğitim alması garanti altına alınmıştır. Operatörlerden gelen kas ve iskelet sistemi rahatsızlıkları bildirimine paralel İşyeri Hekimi tarafından hazırlanan Ergonomi Eğitim dokümanları kullanıcı noktalarına asılarak, her bir çalışan için yine işyeri hekimi tarafından yerinde uygulamalı eğitimler verilmektedir. 2017 yılında İSG haftası kapsamında yine oluşturulan iş birliği çerçevesinde trafik güvenliği teması ile çarpma, devrilme, alkol gözlüğü simülatörleri ile çalışanlara, alt işverenlere ve müşterilerine uygulamalı olarak eğlenceli ve düşündürücü bir ortam yaratılarak risk algısını geliştirmeye yönelik eğitim verilmiştir.

Bu etkinlik kapsamında çalışanların 5 duyu organından herhangi birini kaybetmesi durumunda yaşayacağı olumsuz duygular hissettirilmiştir. Eğitim sonunda yapılan sözel eğitim tekrarı, video çekimi ve sınav ile çalışanın iş kazasına yönelik algısı üst seviyeye çekilmiştir. 562 Çalışana, toplam 2256 saat Eğitim verilmiştir. (2019 yılında İSG haftası etkinliği çerçevesinde Yankı Akademi firması ile çeşitli eğlenceli ve öğretici İSG etkinlikleri gerçekleştirilmiştir. Çalışanların risk algısını ölçmeye yönelik yapılan Risk Avı Uygulaması ile belirli risklerin olduğu bir görsel üzerinde risk tespiti yapmaları sağlanmıştır. Kart eşleştirme uygulaması ile çalışanlarına İSG konulu sorular sanal bir ekrandan sorulmuş ve doğru cevap vermeleri beklenmiştir. Sanal gerçeklik gözlükleri kullanılan eğitimlerde Forklift ve Stacker operatörlerine yönelik iş kazaları ile ilişkili senaryolar üzerinden simülasyonlar ile olası iş kazası sonuçları deneyimletilmiştir.

Özellikle kapalı alanlarda çalışanların acil durumlarda tahliyeye yönelik duman gözlüğü simülatorü ile olası zorluklar, riskler ve yapılması gerekenler ile ilgili eğitim verilmiştir. Risk avı ve kart eşleştirme uygulamasında başarılı olan çalışanlara “Bilgimle Evde Güvendeyim Kutu Oyunu” hediye edilerek, çalışanlarına ailesi birlikte vakit geçirerek güncel hayatta da iş güvenliği ve çevre ile ilgili riskler, alınması gereken önlemleri içeren soru ve cevap kartları ile çalışan ailelerine bilinç ve bilgi düzeyini arttırmak hedeflenmiştir.

İSG konusunda 304 metinden oluşan toolbox (işbaşı eğitimleri) arşivi dokuman kayıt sistemine eklenmiş olup eğitimlerin ilk yöneticileri tarafından kendilerine bağlı çalışanlarına verilmesi ile İSG kültürünün sahaya yansıtılması hızlandırılmıştır.

2015 yılından bu yana yapılan Toolbox eğitimleri ile çalışanların İSG konusundaki bilinç seviyeleri canlı tutulmaktadır. Toolbox eğitimleri operasyonel departmanlarda çalışma sahalarında işbaşı öncesinde uygulanmaktadır. Acil Durum kapsamında yangın, ilkyardım, arama kurtarma vb. yasal zorunlu eğitimlerle birlikte tatbikatlar kapsamında da uygulamalı eğitimler gerçekleştirilmektedir. ISPS Code kapsamında, ISPS Uzmanı tarafından güvenlik tehditlerinin önlenmesi, tespiti ve alınacak önlemler hakkında güvenli çalışanlarına (alt işveren güvenlik personeli dahil) planlı eğitimler ve tatbikatlar düzenlenmektedir.

#### **a. İş Sağlığı Güvenliği ve Çevre Eğitimlerinde Paydaş Gelişim Süreci**

Kumport “tüm paydaşlarımıza pozitif deneyim yaşatma” stratejisi ve “insana ve çevreye saygılı” değeri altında tüm paydaşlarının iş güvenliği ve çevre bilincinin yükseltilmesine katkı sağlamayı hedeflemektedir. Bu doğrultuda; tüm alt işverenlerinin iş güvenliği ve çevre eğitimlerinin yasal mevzuatlar çevresinde sertifikalandırılması Tedarik Yönetimi süreci kapsamında sözleşmeler ile garanti altına alınarak, işbaşı yapmadan göreve başlayacak alt işveren çalışanın önce mesleki eğitimleri İnsan Kaynakları Departmanı, iş güvenliği eğitimleri SEC ve Yönetim Sistemleri Departmanı tarafından kontrol edilerek, eğitimin yeterli olması durumunda çalışmasına izin verilmektedir. Sürekli çalışan alt işverenlerin eğitimleri eğitim matrisleri ile işe girişten itibaren kontrol edilerek yenileme süreci geldiğinde eğitim yenilenmesi talep edilmekte, aksi durumda çalışmasına izin verilmemektedir.

Alt işverenlere iş güvenliği konusunda ISPS, güvenlik, tiyatro, oryantasyon ve işbaşı(toolbox) eğitimleri verilerek risk yönetimi, acil durum konularında bilgi verilmektedir. Alt işverenlerle birlikte sahasında bulunan kendi adına çalışan diğer paydaş grubu içinde benzer yaklaşım uygulanmaktadır. Kumport ilgili ulusal mevzuatlara tabi olduğu gibi uluslararası birçok mevzuata ve düzenlemeye de tabidir. Özellikle tehlikeli yükler konusunda gerek ADR gerekse de IMDG-ISPS mevzuatına uygun olarak süreçlerimi yönetilmektedir. Bu kapsamda ilgili mevzuatların öngördüğü eğitimlerin çalışanlarla birlikte sahalarda bulunan alt işveren çalışanlarının da alması sağlanmaktadır.

#### **b. Ziyaretçiler ve Müşteriler**

Müşteri Hizmetleri ve Operasyon Binası girişinde çeşitli iş güvenliği görselleri (Kişisel Koruyucu Donanımlar, bilgisayar, TV ekranı, acil durum ve iş güvenliği el kitapçıkları vb.) ile donatılan İş Güvenliği Odası'nda SEC ekibine bağlı olarak çalışan bir eğitmen ile tüm ziyaretçilere eğitim vermektedir. Güvenlik tarafından giriş işlemleri tamamlanan ziyaretçi, İSG Odasına yönlendirilerek iş güvenliği ve liman kuralları konusunda eğitim aldıktan sonra sahaya giriş yapmaktadır. Eğitimin etkinliğinin artırılması amacıyla Kumport sahasında uyulacak kuralların anlatıldığı İSG ve Çevre Eğitim Film'i profesyonel bir ekibe hazırlanmış olup, İSG eğitimi materyali olarak kullanılmaktadır.

Eğitime paralel Acil Durum bilgilendirme kitapçıkları, İSG Altın Kurallar kartları ile eğitim desteklenir. Nakliye araç şoförlerine iş güvenliği ve liman güvenliği ile ilgili eğitim broşürleri kapılarda teslim edilir. Tehlikeli yüklerin elleçlendiği sahadaki yapılan işlemin tehlikelerini ve beraberinde getirdiği riskleri aktarmak, iş güvenliği bilincini üst seviyeye çıkarmak amacıyla eğitimin duyurusu yapılarak, Gümrük müşavirlerine Fumigasyon ve Tehlikeli Yük Farkındalık Eğitimleri verilmektedir.

#### IV. SONUÇLAR

Kumport'ta 2003 yılında başlanan kurum içi yetiştirme kurs programları sürecinde şu ana kadar toplamda 440 kişi eğitime alınmıştır. 11 farklı pozisyonda yetiştirme programları uygulanmış olup bu süreçte kurum içerisinden 212 kişi, kurum dışından ise 228 kişi yetiştirme sürecine dahil edilmiştir. Yıl bazlı kurs programları ve bu programlarda yetiştirilen kursiyer sayıları aşağıdaki Çizelge 12'de belirtildiği gibidir.

Çizelge 12. Kurum İçi Yetiştirme Kurs Programları

KURUM İÇİ YETİŞTİRME KURS PROGRAMLARI YIL BAZLI KURSİYER SAYILARI																			
Kurs Programı	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Toplam
SSG Operatörü Yetiştirme										6			7			6			19
MHC Operatörü Yetiştirme	1	4	2						2					7					16
RTG Operatörü Yetiştirme	7	4	3						3			11	11		14				53
Stacker Operatörü Yetiştirme	4	4	9						5	6	7	3							38
Çekici Operatörü Yetiştirme															6				6
Reach Truck Operatörü Yetiştirme						1													1
Mini Loder Operatörü Yetiştirme												3							3
Puantör Yetiştirme	2	11	26		6	34					18	23	10		36	1	10	6	183
Serdümen Yetiştirme												10			5	6			21
Palamarcı Yetiştirme								10	3				40	1	37	8			99
Elektrik Teknisyeni Yetiştirme															1				1
Toplam	14	23	40	0	6	35	0	10	13	12	25	50	68	8	99	21	10	6	440

### **A. Yıl Bazlı Yetiştirilen Personel Oranı**

Yıl bazlı yetiştirilen personel oranı yetiştirilen toplam kursiyer sayısının personel sayısına oranlanması ile bulunmaktadır. Yıllık kursiyer sayıları operasyonel gereklilikler, ekipman sayılarındaki artış gibi faktörlerden etkilenecek yıl bazlı farklılıklar gösterebilmektedir.

### **B. Kurs Programları Memnuniyet Oranı**

Kurs süreçleri sonrasında yapılan memnuniyet anketlerinin kurs bazında değerlendirilerek tüm kurs süreçlerine ait ortalama memnuniyet oranları çıkartılmakta, aylık ve yıllık olarak takip edilmektedir. Kurs memnuniyet oranlarının son 3 yılda %96'nın üzerinde olduğu görülmüştür.

### **C. Kurs Programları Eğitimci Memnuniyet Durumu**

Teorik ve pratik eğitim veren eğitimcilerin memnuniyet durumları memnuniyet anketleri ile değerlendirilmektedir. Diksiyonu düzgün, kursiyerlerle iletişimi kuvvetli ve eğitim konularını aktarımda güçlük çekmeyen eğitimcilere eğitim verilmektedir. Pratik eğitim veren eğitimciler kursiyerler tarafından kurs sonunda değerlendirilmekte olup memnuniyet oranı yüksek olan eğitimciler daha sonra açılacak kurs programlarında aktif olarak eğitim vermektedirler. Herhangi bir sebeple memnuniyetsizlik oluşmuş olan eğitimciler gözetim altına alınmakta ve takip edilmektedir. Farklı iki kurs programında ya da farklı iki kursiyer tarafından yapılan değerlendirmelerde memnuniyetsizlik durumu olan eğitimciye eğitim atanmamaktadır. Eğitimci memnuniyet durumları kurs bazında takip edilmekte ve analizleri yapılmaktadır. Eğitim memnuniyet oranlarının son 3 yılda %96'nın üzerinde olduğu görülmüştür.

### **D. Yasal Zorunlu Sertifika Tamlığı (Mesleki Yeterlilik Sertifikası)**

Aylık olarak tüm personelin yasal zorunlu mesleki yeterlilik sertifikalarının varlığı ya da güncelleme durumları takip edilmektedir. Kurs programları ile ilgili olarak da kurs süreci tamamlanmadan önce pratik eğitim devam ederken kursiyerlerin mesleki sertifikalandırılmaları tamamlanmaktadır. Bu performans göstergesi için hedef her zaman %100'dür.

### Çizelge 13. Yasal Zorunlu Sertifika Tamlığı

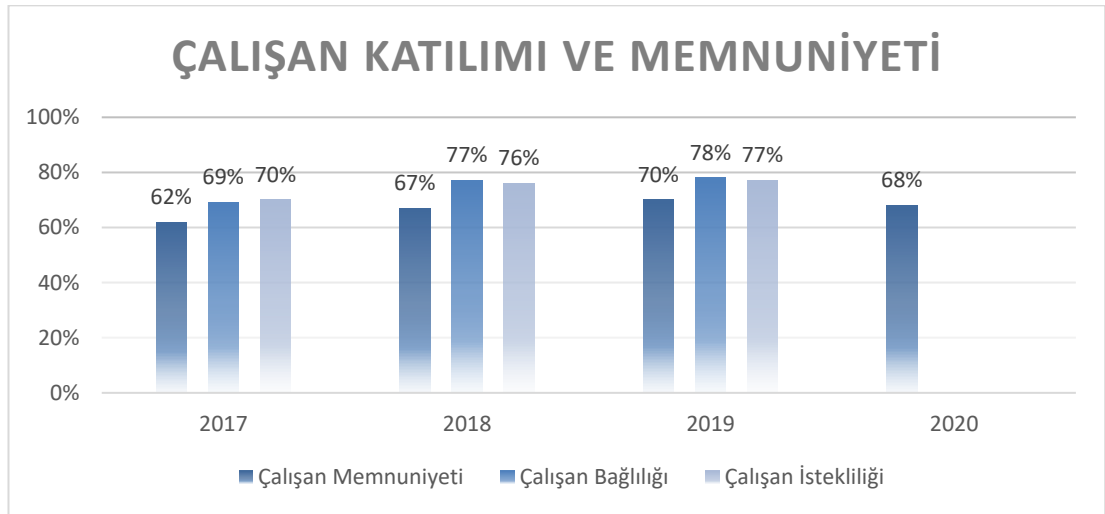
	2016	2017	2018	2019	2020
Tamlık	% 100	% 100	% 100	% 100	% 100

### E. Kurs Adam/Saat (Personel Başına Düşen Kurs Programı Saati)

Tüm eğitimlerin toplam saatlerinin personel sayısına oranı kırılımlı olarak (Mesleki, Kişisel Gelişim, Yasal Zorunlu, Kurs Programı) hesaplanmaktadır. Ay ve yıl bazlı olarak toplam eğitim saatleri ve kişi başına düşen eğitim saatleri hesaplanmakta ve takibi yapılmaktadır.

### F. Algılama Göstergeleri

Her yıl yapılan Çalışan Memnuniyet Anketi ile çalışanların şirket genelinde tüm konularla ilgili memnuniyetleri ölçümlenmektedir. Eğitim ve gelişim alanında da memnuniyet ölçümleri yapılmakta olup, gerekli aksiyonlar alınarak memnuniyet seviyesinin sürekli gelişimi sağlanmaktadır.



Şekil 6. Çalışan Katılımı ve Memnuniyeti

Mavi yaka çalışanlar için yapılan kurs programları, teatral, etkileşimli, 3D İSG eğitimleri, mesleki sertifikasyon programları gibi uygulamalar sayesinde mavi yaka kişisel ve mesleki gelişim memnuniyet oranları yıl bazlı artmaktadır. Kurs programlarının standardize edilmesi, prosedürlerin anlaşılır ve her sürecin net bir şekilde tanımlı olarak yazılması, sektörde referans seviyesinde yapılan uygulamaların memnuniyet oranlarına etkisi yüksektir. Eğitim veren iç eğitimlere eğitim ücreti



ile süreç desteklenmektedir. Kurs programları sonunda kursiyerlere kurs bitirme sertifikası verilmekte ve kurumsal sosyal paylaşım sitelerinde fotoğrafları paylaşarak çalışanlar onurlandırılmaktadır. Operatör kurslarında pratik eğitimlerin pekiştirilmesi için simülatör destekli eğitimlere başlanmıştır. Çalışanların gelişimi kapsamında mesleki yeterlilik belge ücretlerini Kumport karşılamaktadır. Bu gibi uygulama örnekleri ve sürekli gelişimi ve sektörde liderliği hedefleyen çalışmalar ile çalışan memnuniyet seviyesinin sürekli olarak bir adım ileriye taşınması hedeflenmektedir.

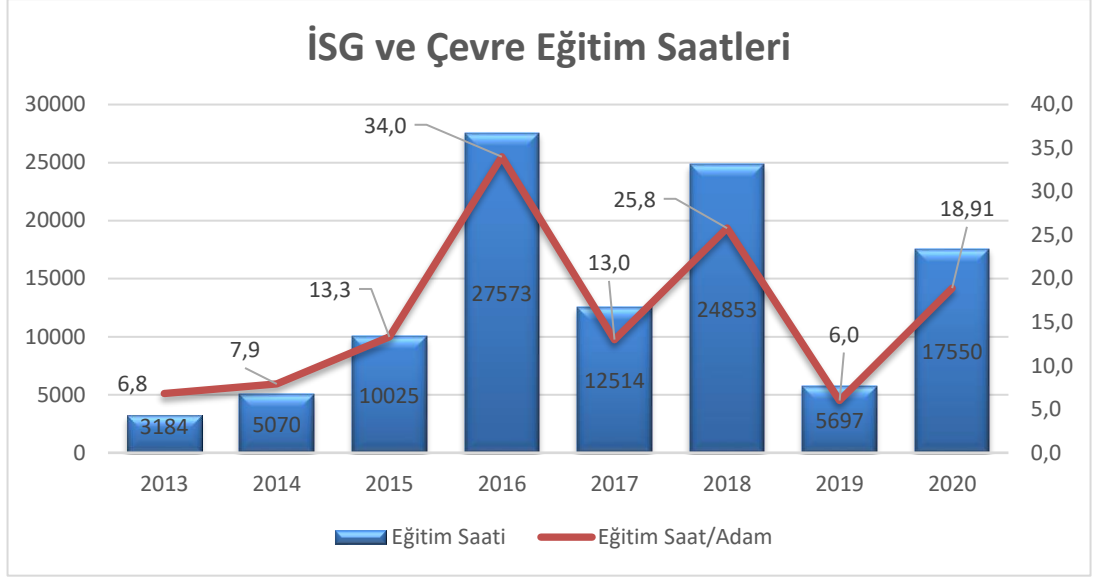
Kurs programları süreçleri amaçlandığı gibi operasyonel kadrolarda personel ihtiyacı doğması durumunda ya da yedekleme politikası paralelinde yıllık eğitim bütçesi ve norm kadro bütçesine dahil edilerek planlı ve programlı olarak yürütülmektedir. Çalışan memnuniyeti ve çalışanlara kariyer fırsatı sağlanması amacıyla kurs programlarında kurum çalışanlarına öncelik verilmektedir. Organizasyonel gereklilikler sebebi ile kurum içerisinde kursiyer sağlanamaması durumunda ise kurum dışından işe alım yöntemi ile kursiyer alınmakta, eğitim sürecine tabi tutulmakta ve süreç sonunda ataması yapılmaktadır. Kumport bu yaklaşımı ile bölgesine istihdam sağlamakta ve adaylara limancılık sektöründe kariyer fırsatı sunmaktadır. Sürekli gelişim politikası çerçevesinde kurs programları yenilikçi yaklaşımları ile bir adım öteye taşınmaktadır. Bu bağlamda 2013 yılında kursiyer adaylarının dikkat, algı, refleks, çevresel görüş, ikili işlem becerisini ölçmek amacıyla dış kaynaklı Psikoteknik değerlendirme süreci uygulamaya alınmıştır. Bu süreç sektörel olarak da benimsenmiş ve birçok liman ilgili değerlendirmeyi kurs süreçlerine dahil etmiştir.

2018 yılı itibarıyla de bazı kurs programlarında özellikle pratik deneyim kazanmanın zor olduğu konularda (Gemi üzerinden konteyner yükleme boşaltma, olumsuz koşullarda çalışma gibi) kursiyerler ekipman simülatörlerinde eğitim almak üzere dış kaynaklı firmalara yönlendirilmektedir. Bu sayede kursiyerler ekipmana ya da gemiye zarar vermeden pratik ve deneyim kazanmakta, uygulama eğitimi öncesinde çalışma şartlarına uyum sağlamaktadırlar. Bir adım ötesinde tüm operatör yetiştirme kurs programları sürecinin simülatör destekli hale getirilmesi planlanmaktadır. Bu kapsamda sektöre değer katmak ve kurs süreçlerini daha verimli hale getirmek adına yapılan çalışmalardan biri de simülatör destekli “Yetenek Tarama Projesi”dir. Kumport ‘un genel olarak stratejileri kapsamında yaklaşımı

kendi çalışanlarının gelişimine olanak sağlarken, sektörü de bir adım ileriye taşıyacak ve topluma katkı sağlayacak proaktif çözümler sunmaktır.

“Çevreye ve insana saygı” temel değerleri ile uyumlu olarak ve “Operasyonel Mükemmellik” ve “Tüm Paydaşlara Pozitif Deneyim Yaşatma” stratejileri doğrultusunda; İş Sağlığı ve Güvenliği ile Çevresel faaliyetler “Yönetim Sistemleri” sürecinin bir alt süreci olan SEÇ ve Sürdürülebilirlik Yönetimi süreci, toplumla ilişkiler ise” İtibar Yönetimi” süreci kapsamında yürütülmektedir. Yaklaşımlarının etkililiği ilgili süreç performans göstergeleri ile ölçülmekte ve değerlendirilmektedir. Ayrıca, Kumport ‘un çevresel ve toplumsal sürdürülebilirliği konusunda itibarı ve algılanması, 2015 yılına kadar Müşteri Memnuniyet Anketi (MMA) kapsamında ölçülmüş, 2015 yılından itibaren ise tüm toplumsal paydaşların algısını kapsayan Toplum Memnuniyet Anketi (TMA) yapılmaya başlanmıştır.

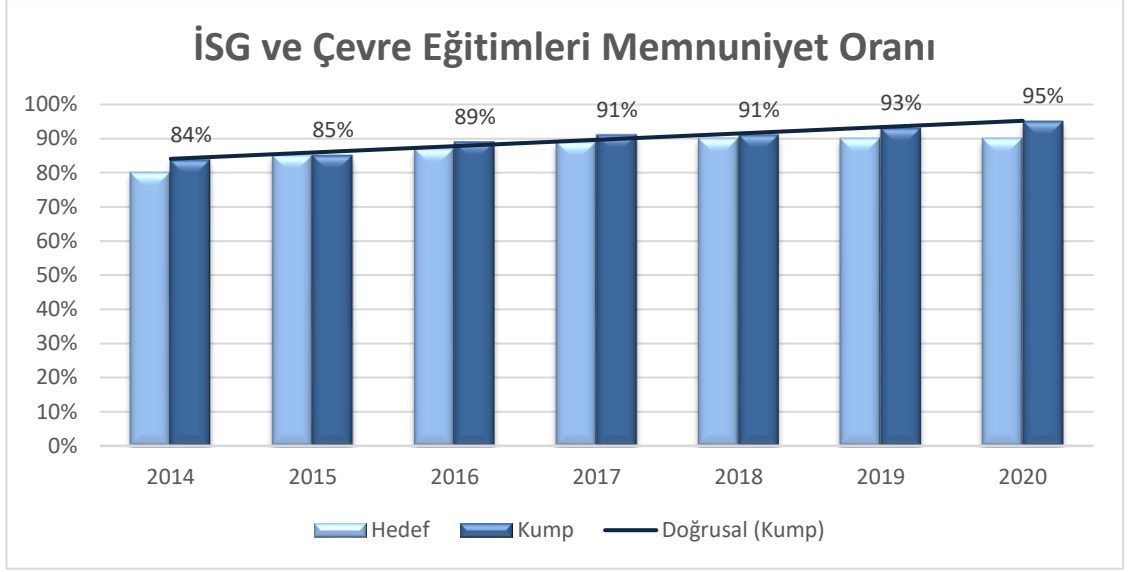
Müşterilerin beklentilerini belirlemek ve algılarını ölçmek için 2006’dan bu yana her yıl düzenli olarak Müşteri Memnuniyet Anketleri (MMA) yapılmaktadır. 2014 yılında anketler bağımsız bir pazar araştırma şirketine yaptırılmaya başlanmıştır. Anketler tüm müşterileri gruplarına uygulanmaktadır. Anket sonuçlarının bütünselliğini (güvenilirlik ve doğruluk) güvence altına almak için, anketler bağımsız bir pazar araştırma şirketi tarafından yapılmaktadır. TMA, bağımsız bir pazar araştırma şirketi tarafından, çeşitli paydaş gruplarını (STK’lar, yerel yönetimler, kamu kurumları, eğitim kurumları, sektörel kuruluşlar, müşteriler ve tedarikçiler vb.) temsil eden 200 kuruluşa yapılmaktadır. Tüm anket sonuçlarının güvenilirliği (Cronbach’s alpha) %92 seviyelerindedir. Çalışanların memnuniyetinin ölçülmesine yönelik olarak da 2013 yılına kadar hizmetlere özel algılamalar (yemek, servis, temizlik vb. memnuniyet anketleri) yapılmıştır. 2013 yılında yapılan gözden geçirme sonrasında model kapsamında çalışanların motivasyon ve tatminini etkileyen boyutlarda algılamaların bütünsel ölçülebilmesi için Çalışan Memnuniyet Anketleri yapılmaya başlanmıştır. Anketler bağımsız bir pazar araştırma şirketine yaptırılmıştır. 2013 yılında %49 olarak gerçekleşen anket katılım oranı, yöneticilerin ankete katılımın arttırılmasına yönelik süreci destekleyerek çalışanları bilinçlendirmesi ve üst yönetimin katılımı teşvik eden çalışmaları ile 2016 yılında %83 seviyesine yükselmiştir. %94,2 seviyelerindeki güvenilirlik katsayısı anket sonuçlarının bütünselliğini göstermektedir.



Şekil 7. İSG ve Çevre Eğitim Saatleri

Mevzuata göre tehlikeli iş yerlerinde çalışanlar kişi başı 2 yılda 12 saat İSG eğitimi almak zorundadır. Kumport davranış odaklı iş güvenliği kültürü çalışmaları kapsamında mevzuatın üzerinde eğitim planlamakta ve uygulamaktadır. 2016 ve 2018 yıllarında IMDG eğitim yenileme dönemi olması nedeniyle bu yıllarda eğitimler maksimum seviyede seyretmektedir.

Sağlık, Emniyet, Çevre (SEÇ) Departmanı'nın yapılandırılmasıyla ayrıntılı kaza kök neden analizleri yapılmış, risk değerlendirme ekipleri ile sonuçlar değerlendirilmiştir. Çalışmalar sonunda kazaların %90'nın üzerinde çalışan kaynaklı davranışsal riskler olduğu tespit edilmiş, altyapı iyileştirme planları ile eğitim ihtiyaçları ve planları yeniden yapılandırılmıştır. Bu doğrultuda 2014 yılında çalışanlara mevzuat ve risk ağırlıklı eğitimler verilerek iş kazasının tanımı ve çalışanların iş kazasına paralel yasal hakları ayrıntılı olarak aktarılarak iş kazasına giren durumlar üzerinde algısı geliştirilmiştir. 2015 yılında 2014 yılına göre çalışan farkındalığının iş kazasına giren durumlar üzerinde algısı arttığı için iş kazası bildirimleri artmıştır. 2015 yılı ve takip eden yıllarda risk algısına yönelik farklı modüllerde verilen eğitimler ile iş güvenliği kültürünün olumlu yansıması olarak iş kazalarında düşüş yaşanmıştır.



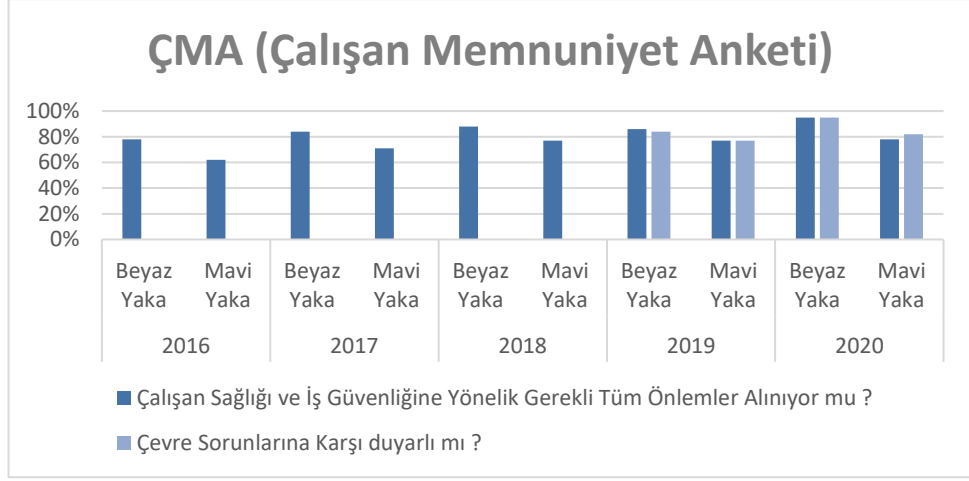
Şekil 8. İSG ve Çevre Eğitim Memnuniyet Oranı

İSG ve çevre eğitimleri de eğitim sonrasında çalışanlara gönderilen Eğitim Değerlendirme Anketi ile eğitim içeriği ve eğitmenin yeterliliğini ölçülmektedir. Konuya, sektöre ve kurumsal iklime uygun eğitmenler ile hedef bazlı sürecin sürekli ölçülebiliyor olması çalışanların eğitim memnuniyet oranının yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

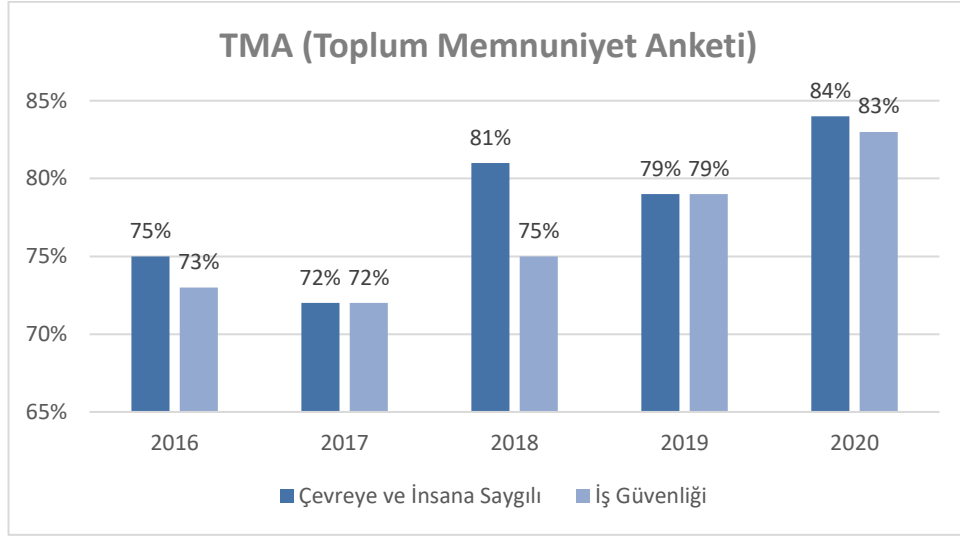
#### **G. Paydaş Düzeyinde Kumport 'un İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çevre Algısı**

Her yıl yapılan çalışan, müşteri ve toplum memnuniyeti anketleri ile iş sağlığı ve güvenliği ve çevre konusundaki algı kırımlı olarak ölçülmektedir. Kumport çalışanlarına, müşterilerine ve belirlediği toplumsal paydaşlarına uyguladığı anketlerdeki süreç kriterinin bir maddesi olan iş güvenliği ve çevre memnuniyet algısı aşağıdaki grafiklerde verilmektedir.

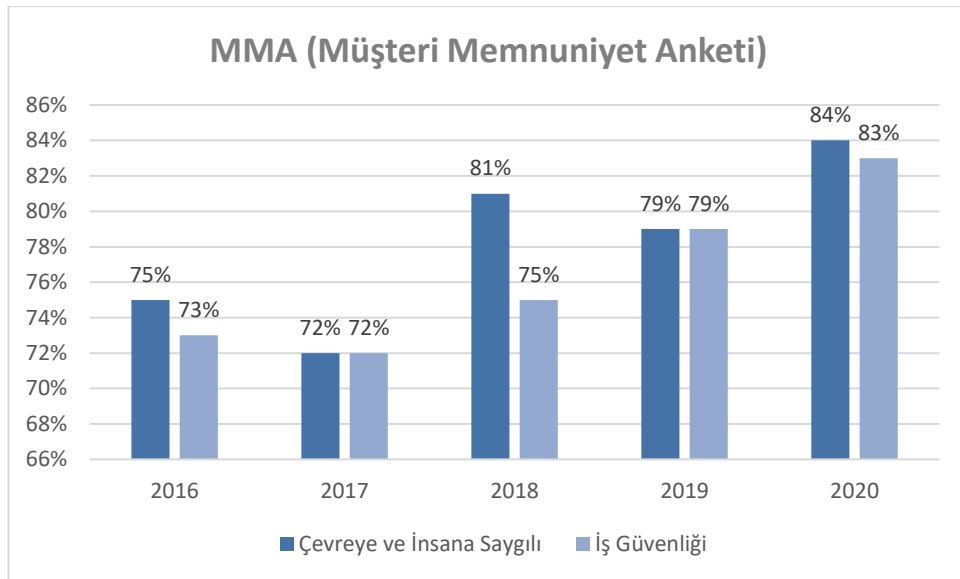
Sistematik olarak yürütülen çalışmaların tüm paydaş grupları üzerinde algıyı olumlu olarak etkilediği ve iş güvenliği kültürünün yayılımında olumlu etkisi tarafsız kuruluşlar tarafından yapılan algı ölçümleri sonuçlarının pozitif eğilimde olması ile doğrulanmaktadır.



Şekil 9. Çalışan Memnuniyet Anketi



Şekil 10. Toplum Memnuniyet Anketi



Şekil 11. Müşteri Memnuniyet Anketi

## V. KAYNAKÇA

### KİTAPLAR

- ALKAN, C., DOĞAN, H., & SEZGİN, S. (2001). **Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları**. Nobel Akademik Yayıncılık.
- BAYKAL, R. (2012). **Limanlar ve Terminaller**. İstanbul: Birsen Yayınevi.
- CERİT, P., DEVECİ, D., & ESMER, D. (2013). **Denizcilik İşletmeleri Yönetimi**. İstanbul: BETA Yayın Dağıtım A.Ş.

### MAKALELER

- ALAN, A. (2017, 09 19). **“Dünyanın En Büyük Konteyner Limanları”**. <https://www.ihracat.co/2017/09/dunyanin-en-buyuk-konteyner-limanlari.html> adresinden alındı
- ATEŞ, A., KARADENİZ, Ş., & ESMER, S. (2010). **“Dünya Konteyner Taşımacılığı Pazarında Türkiye'nin”**. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- BAYRAKTUTAN, Y., & ÖZBİLGİN, M. (2013). **“Limanların Uluslararası Ticarete Etkisi”**. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.
- BOZKURT, C., PELİT, İ., & IRMAK, E. (2018). **“Türkiye ve Dünyada Deniz Yolu Taşımacılığı”**. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü.
- DEMİR, E., & ŞEN, H. (2009). **“Cumhuriyet Dönemi Mesleki ve Teknik Eğitim Reformları”**. *Ege Eğitim Dergisi*.
- DEMİRLİOĞLU, H. (2008, 01). **“Türkiye Denizyolu Konteyner Taşımacılığının Kombine Taşımacılık ile Geliştirilmesi”**. İstanbul.
- GEMİCİ, N. (2010, 6). **“Ahilikten Günümüze Meslek Eğitiminde Model Arayışları ve Sonuçları”**. *Değerler Eğitim Dergisi*.
- KAPLAN, S. (2020, Haziran). **“İş Güvenliği İle Motivasyon, İş Doyumu ve İşten Ayrılma İlkeleri”**. Kahramanmaraş.

- KOLDEMİR, B., & KAHRAMAN, C. (2019). “Ulaşım Ve Ticaret Coğrafyası Açısından İstanbul”. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**.
- ÖZGÜVEN, E. (1987). “Ülkemizin Üst Düzey Teknisyen İhtiyacı ve Eğitim”. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**.
- YÖRÜK, S., DİKİCİ, A., & UYSAL, A. (2002). “Bilgi Toplumu ve Türkiye’de Mesleki Eğitim”. **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**.

## ELEKTRONİK KAYNAKLAR

- (UMYS)myk.gov.tr. (2021, 03 19). <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-yeterlilikler/216-ulusal-meslek-yeterlilik-sstem-umys> adresinden alındı
- 134 No’lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemiadamları) İlişkin Sözleşme. (2020, 03 20). ilo.org: [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377283/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377283/lang--tr/index.htm) adresinden alındı
- 152 No’lu Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme. (2021, 03 22). ilo.org: [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377292/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377292/lang--tr/index.htm) adresinden alındı
- 152 No’lu Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme. (2021, 03 20). [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377292/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377292/lang--tr/index.htm) adresinden alındı
- 155 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme. (2020, 03 30). ilo.org: [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377299/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm) adresinden alındı
- 161 No’lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme. (2020, 03 30). ilo.org: [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377304/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377304/lang--tr/index.htm) adresinden alındı
- 164 No’lu Gemiadamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme. (2020, 03 30). ilo.org: [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377305/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377305/lang--tr/index.htm) adresinden alındı
- 42 No’lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi. (2020, 03 19). ilo.org: [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377247/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377247/lang--tr/index.htm) adresinden alındı

- 6270 sayılı Kanun . (2006, 9 21). *MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU KANUNU* .
- 81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi. (2020, 03 20). ilo.org: [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377260/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377260/lang--tr/index.htm) adresinden alındı
- Cumhurbaşkanlığı, K. (2018, 7 15). Resmi Gazete. *Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar İle Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi*.
- Deniz İş Kanunu. (1967, 04 20). *mevzuat.gov.tr*. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.854.pdf>.
- Deniz Ticareti Göstergeleri*. (2021). <https://denizcilik.uab.gov.tr>: <https://denizcilik.uab.gov.tr/deniz-ticareti-gostergeleri> adresinden alındı
- Denizcilik Sektör Raporu. (tarih yok). İstanbul: Deniz Ticaret Odası.
- Denizde Can Emniyeti Uluslararası Sözleşmesi, 1974. (1980.05.25). <https://www.utikad.org.tr/images/Mevzuat/solas74denizdecanemniyetiuluslararasisozlesmesi-8021.pdf>.
- ILO*. (2021, 03 25). [vikipedi.org: https://tr.wikipedia.org/wiki/Uluslararası\\_B1\\_87al\\_B1\\_C5\\_9Fma\\_C3\\_96rg\\_C3\\_BCt\\_C3\\_BC](https://tr.wikipedia.org/wiki/Uluslararası_B1_87al_B1_C5_9Fma_C3_96rg_C3_BCt_C3_BC) adresinden alındı
- İstatistik.myk.gov.tr*. (tarih yok). 03 21, 2021 tarihinde [https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com\\_meslek\\_std\\_taslak&view=taslak\\_listesi\\_yeni&msd=2&Itemid=432](https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_meslek_std_taslak&view=taslak_listesi_yeni&msd=2&Itemid=432) adresinden alındı
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012, 06 20). *mevzuat.gov.tr*. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>.
- Mesleki yeterlilik Kurumu Mevzuat. (tarih yok). *Mevzuat*. <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/mevzuat>.
- MSC Gülsün*. (2019). [wikipedia: https://en.wikipedia.org/wiki/MS\\_G%BCls%BCn](https://en.wikipedia.org/wiki/MS_G%BCls%BCn) adresinden alındı
- myk.gov.tr*. (tarih yok). 03 21, 2021 tarihinde <https://www.myk.gov.tr/index.php/alt-menu-hakkimizda> adresinden alındı
- Resmi Gazete Sayı: 30479. (2018.7.15). *Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi*.
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık. (2006, 5 31). *mevzuat.gov.tr*. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>.



- Ulaştırma Bakanlığı, v. (2014, 08 22). Emniyetli Konteynerler Hakkında. *Ugulama Talimatı 2014/270*. Tehlikeli Mal ve Kombine Taşımacılık Düzenleme Genel Müdürlüğü <https://denizcilik.uab.gov.tr/uploads/pages/yukler-ve-tehlikeli-yuk-tasimaciligi/2014-270.pdf>.
- Ulusal Meslek Standartı*. (2020). [www.myk.gov.tr](http://www.myk.gov.tr): <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standard> adresinden alındı
- Ulusal Meslek Standartı*. (2021). [www.myk.gov.tr](http://www.myk.gov.tr): <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standard> adresinden alındı
- Uluslararası Denizcilik Örgütü – IMO*. (2021, 03 31). [Denizcilikbilgileri.com](http://Denizcilikbilgileri.com): <https://www.denizcilikbilgileri.com/uluslararasi-denizcilik-orgutu-imo/> adresinden alındı
- Uluslararası Sağlık Tüzüğü. (1972.12.27). [mevzuat.gov.tr](http://mevzuat.gov.tr): <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/2.5.75578.pdf>.
- [www.denizhaber.com](http://www.denizhaber.com). (tarih yok). 03 22, 2021 tarihinde <https://www.denizhaber.com/guncel/marport-liman-operasyon-laboratuvari-acildi-h27179.html> adresinden alındı
- [www.myk.gov.tr](http://www.myk.gov.tr). (tarih yok). 03 17, 2021 tarihinde <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-yeterlilikler/216-ulusal-meslek-yeterllk-sstem-umys> adresinden alındı
- [yilportlojistikmtal.meb.gov.tr](http://yilportlojistikmtal.meb.gov.tr). (tarih yok). 03 20, 2021 tarihinde <http://yilportlojistikmtal.meb.k12.tr/tema/dosyadetay.php?KATEGORINO=1785572> adresinden alındı
- ALAN, A. (2017). <https://www.ihracat.co/?m=1>. ihracat ithalat bilgi platformu: <https://www.ihracat.co/2017/09/dunyanin-en-buyuk-konteyner-limanlari.html> adresinden alındı
- Deniz Ticareti Göstergeleri. (2021). <https://denizcilik.uab.gov.tr>: <https://denizcilik.uab.gov.tr/deniz-ticareti-gostergeleri> adresinden alındı
- Denizcilik Sektör Raporu. (tarih yok). İstanbul: Deniz Ticaret Odası.
- MSC Gülsün. (2019). wikipedia: [https://en.wikipedia.org/wiki/MSC\\_G%C3%BCl%C3%BCn](https://en.wikipedia.org/wiki/MSC_G%C3%BCl%C3%BCn) adresinden alındı.

## **EKLER**

### **EK-1: İSG Yıllık Eğitim Planı**

#### **YASAL DAYANAKLAR**

Çalışmanın bu bölümünde liman işletmelerinde uygulanan iş sağlığı ve iş güvenliği süreçlerinin uluslararası anlaşma ve yasal mevzuat ile ilişkisi aktarılmıştır.

#### **A. Limanlarda İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında Yasal Dayanaklar**

Limanlarda uygulanan iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını uluslararası kaynaklara dayanarak hazırlanmıştır. Bu dayanakların en temelinde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) bulunmaktadır. ILO dayanakları sözleşme ve tavsiye niteliğinde kararlardır. Liman çalışanlarının iş kazaları ve meslek hastalıkları açısından güvenli bir ortamda çalışmaları için gerekli şartlar belirtilmiştir. İşletmelerde bu şartların işveren tarafından uygulanmasında rehberlik ve danışmanlık, gözlem, öneri, tespit, eğitim ve risk değerlendirmesi gibi birçok konuda görev yapan iş güvenliği profesyonelleri bulunmaktadır.

#### **1. Uluslararası Çalışma Örgütü Dayanakları (ILO)**

ILO 1919'da Versailles Barış Anlaşması uyarınca kurulmuş ve 1946 yılında BM'nin (Birleşmiş Milletler) uzmanlık kuruluşu olmuştur. ILO uluslararası çalışma standartlarını sözleşmeler ve tavsiyeler yoluyla ifade etmektedir. Aynı zamanda başta mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon, çalışma koşulları, sosyal güvenlik, çalışma istatistikleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi konularda teknik yardım sunmaktadır (ILO, 2021).

1979 tarihinde Limanlarda İş Sağlığı ve Güvenliği 152 nolu sözleşmesi ve buna bağlı 160 nolu tavsiye kararı kabul edilmiştir. Türkiye'nin ILO'ya katılımı 1939 yılında olmuş olup ancak fiili anlamda iş birliği 1946 yılında başlamıştır. Türkiye 152 nolu sözleşmeyi onaylamış ancak, 137 nolu sözleşmeyi henüz onaylamamıştır (152 No'lu Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme, 2021).

Türkiye'nin ILO ile iş birliği ile imzaladığı iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sözleşmeler aşağıdadır:

**a. 42 Nolu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi**

ILO tarafından 4 Haziran 1934 tarihinde kabul edilen sözleşme, Türkiye tarafından 11 Şubat 1946 yılında 4864 sayılı kanunla kabul edilmiştir.

*“Milletlerarası İş Teşkilatının bu Sözleşmeyi onayan her üyesi, mesleki hastalıklara uğrayanlar ile bunların hak sahipleri varislerine, iş kazalarının tazmini hakkındaki özel mevzuatındaki genel esaslar dâhilinde tazminat sağlamayı taahhüt eder.”* (42 No'lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi, 2020).

Bu kanun şu an yürürlükte olmamakta olup meslek hastalıkları konusunda 5510 sayılı sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunu işlemektedir.

**b. 81 Nolu İş Teftiş Sözleşmesi**

ILO Tarafından 19 Haziran 1947 tarihinde kabul edilen sözleşme Türkiye tarafından 13 Aralık 1950 yılında 5690 sayılı kanunla kabul edilmiştir.

*“Sınai işyerlerinde iş teftiş sistemi çalışma şartlarına ve işçilerin işleriyle meşgul oldukları sırada korunmalarına dair konulan kanuni hükümlerin uygulanmasını sağlamakla iş müfettişlerinin vazifeli oldukları bütün işyerleri hakkında uygulanır. Milli mevzuat, maden ve ulaştırma işletmelerini veya bu gibi işletmelerin bazı kısımlarını bu Sözleşmenin uygulanmasından istisna edebilir.”* (81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi, 2020).

**c. 134 Nolu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemi Adamları) İlişkin Sözleşme**

ILO tarafından 14 Ekim 1970 yılında kabul edilen sözleşme Türkiye tarafından 15 Temmuz 2003 yılında 4935 sayılı kanunla kabul edilmiştir.

*“İş kazalarının önlenmesine ilişkin kurallar yasalarda veya tüzüklerde, uygulama talimatlarında ya da başka uygun belgelerde konur. Bu hükümler, gemi adamlarının çalışmasına uygulanabilecek olan işte kazaların önlenmesi ve sağlığın korunması ile ilgili tüm genel kurallara atıfta bulunur ve denizcilik işlerine özgü kazaların önlenmesi için alınacak önlemleri belirler.”* (134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemiadamları) İlişkin Sözleşme, 2020).

**d. 2 Nolu Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme**

ILO tarafından 6 Haziran 1979 yılında kabul edilmiş olup Türkiye tarafından 16 Temmuz 2003 yılında 4946 sayılı kanunla kabul edilmiştir.

Bu sözleşmenin gereği olarak alınacak önlemler:

- Liman yapılarında inşaat, donanım ve tadilatı ile ilgili genel durumlar,
- Acil durum yangın gibi afetlerin engellenmesi önlem alınması,
- Gemiler, iş makineleri, iskelelere ve diğer liman alanlarına emniyetli giriş çıkış,
- İşçilerin tahliyesi ve nakli,
- Ambarlarda güvenli çalışma, gemi ambarlarında kapakların güvenli açılıp kapanması,
- Kaldırma iş makineleri ve diğer ekipmanların kullanımında güvenlik önlemleri,
- Kaldırma ekipmanları halat, tel halat spanzet gibi malzemelerin durum kontrolü yıllık bakımları ve emniyet deneyleri
- Dökme açık yük gibi konteyner dışında farklı yüklerin elleçleme esnasında emniyet tedbirleri,
- Ambarlarda gümrüklü malların istiflenmesi ve depolanmasında güvenlik,
- Liman sahalarında tehlikeli maddelerle çalışmada güvenlik önlemleri,
- Kişisel koruyucu donanım kullanımları,
- Çalışma ortamı hijyen ve termal konfor olanakları,
- İşyeri sağlık birimi tıbbi gözetim ve sağlık hizmetleri,
- Tatbikatlar ilk yardım ve kurtarma eğitimleri,
- Çalışanların meslek hastalıkları, sağlık ve iş güvenliği eğitimleri (152 No'lu Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme, 2021)

#### e. 155 Nolu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme

ILO tarafından 3 Haziran 1981 yılında kabul edilen sözleşme Türkiye tarafından Ocak 2004 yılında 5038 sayılı kanunla kabul edilmiştir.

*“Her üye, ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir.” (155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 2020).*

#### f. 161 Nolu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme

ILO tarafından 7 Haziran 1985 yılında kabul edilen sözleşme Türkiye tarafından 07 Ocak 2004 yılında 5039 sayılı kanunla kabul edilmiştir.

*“Her üye, ulusal şartları ve uygulamaları ışığında ve bulunmaları durumunda, en fazla temsil yetkisine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışmak suretiyle, iş sağlığı hizmetleri konusunda uygun bir ulusal politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir.”* (161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, 2020).

**g. 164 Nolu Gemi Adamlarının Sağlıklarının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme**

ILO tarafından 24 Eylül 1982 yılında kabule dilen sözleşme Türkiye tarafından 15 Temmuz 2003 yılında 4945 sayılı kanunla kabul edilmiştir.

*“Her üye; gemi adamlarına, gemilerde koruyucu sağlık ve tıbbi bakım olanakları sağlayan önlemlerin alınmasını temin eder. Alınan bu önlemler; a. Hem gemide yapılan işlere özgü özel koşullar hem de mesleki koruyucu sağlığa ilişkin ve gemi adamlığı mesleğine has tıbbi bakım ile ilgili genel koşulların sağlanmasını temin eder. b. Karadaki işçiler için genellikle elde edilebilir olanla mümkün olduğunca benzer koruyucu sağlık olanakları ve tıbbi bakımı gemi adamlarına da sağlamayı hedefler.”* (164 No'lu Gemi Adamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme, 2020).

**2. Birleşmiş Milletler Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO) Dayanakları**

Uluslararası Denizcilik Örgütü, (IMO) 1948 yılında Birleşmiş Milletler denizcilik konferansında kurulması öngörülen ve on yıl sonra Hükümetler Arası Deniz Danışma Örgütü (IMCO) adıyla kurulan ve 1982 yılına kadar bu isimle, Birleşmiş Milletler bünyesinde bir "danışmanlık" birimi olarak faaliyet gösteren ajanstır (Uluslararası Denizcilik Örgütü – IMO, 2021)

Türkiye IMO'ya 25 Temmuz 1956 yılında katılmıştır. IMO kabul ettiği iki adet sözleşme ile limanlarda iş sağlığı ve güvenliği dayanak olmaktadır. Bu sözleşmeler aşağıdadır:

**a. Emniyetli Konteynerler Hakkında Uluslararası Sözleşme (CSC 1972)**

IMO tarafından 1972 yılında Londra'da yapılan toplantıda kabul edilmiş olan sözleşme 1977 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye tarafından 17 Ocak 2013 yılında 6403 sayılı kanunla kabul edilmiştir. Sözleşme 8 Ağustos 2014 tarihinde ülkemizde yürürlüğe girmiştir.

*“Her İdare, Ek I 'deki hükümlerin uygulanması için, işbu sözleşmede oluşturulmuş ölçütlere uygun olarak etkin bir konteyner test, denetim ve onay yöntemi oluşturur. Bununla birlikte, İdare bu test, denetim ve onay yetkisini kendisi tarafından uygun şekilde yetkilendirilmiş kuruluşlara verebilir.”* (Ulaştırma Bakanlığı, 2014).

## **b. Denizde Can Emniyeti Uluslararası Sözleşmesi (SOLAS 1974)**

IMO tarafından 1914 yılında kabul edilmiştir. Daha sonra 1929, 1948 ve 1960 yıllarında yeni SOLAS Sözleşmeleri yapılmıştır. 1974 yılında adını aldığı sözleşme hazırlanmıştır. Türkiye SOLAS 74 sözleşmesine 25 Mayıs 1980 yılında 06.03.1980 tarihli bakanlar kurulu ile taraf olmuş olup 17 Ocak 2013 yılında 6402 sayılı kanunla 1978 protokolüne katılmayı uygun görmüştür.

*“Uluslararası Gemi ve Liman Tesisleri Güvenlik Kod’u (ISPS Kod) zorunlu hale getirilmektedir. ISPS Kod’un A kısmı zorunlu hükümleri, B kısmı ise zorunlu hükümlerin etkili bir şekilde yerine getirilmesi için tavsiyeleri içermektedir. Bu bölümde gemide bulunması gerekli güvenlik dokümanları, belgeler, teçhizat, kaptanın güvenlikle ilgili görevleri, gemi güvenlik zabiti, şirketlerin görev ve sorumlulukları, liman güvenlik zabiti, liman tesislerindeki güvenlik gerekleri, değerlendirmeleri ve dokümanları, yetkilendirilmiş güvenlik kuruluşları ve benzeri hususlar düzenlenmektedir.” (Denizde Can Emniyeti Uluslararası Sözleşmesi, 1974 , 1980).*

## **3. Ulusal Dayanaklar**

Limarlarda uygulanan iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ulusal dayanakları olarak kanunlar, tüzükler ve yönetmelikler bulunmaktadır. Ulusal dayanakların en başında Türkiye Cumhuriyeti Anayasası gelmektedir. Sonrasında ise İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, Deniz İş Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gelmektedir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Anayasa 7 Kasım 1982 yılında kabul edilmiştir. Anayasaya göre iş sağlığı ve güvenliğini koruyan temel maddeler bulunmaktadır. Anayasaya göre kimse zorla çalıştırılmaz. Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir.

### **a. 6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**

6331 sayılı kanun 20 Haziran 2012 tarihinde kabul edilmiştir. Kanun genel olarak işverenin yükümlülüğünü, risklerden korunma ilkelerini, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, risk değerlendirilmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma yöntemlerini, acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım koşullarını, çalışmaktan kaçınma hakkı, iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim, sağlık gözetimi, çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi, çalışanların yükümlülükleri ve çalışanların katılımları, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının sağlanması konularını kapsamaktadır (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012).

#### **b. 854 Deniz İş Kanunu**

854 sayılı kanun 20 Nisan 1967 yılında kabul edilmiştir. Bu kanun gemi adamlarının, işveren, gemi adamı ve kaptanın sorumluluklarını, akit durumunu, fesih durumlarını, kıdem tazminatını, iş süresi, fazla saatlerle çalışma sürelerini, ikamet yerleri ve iâşe haklarını, tatil zamanlarını, geçici iş göremezlik durumlarını, denetim ve teftiş konularını kapsamaktadır (Deniz İş Kanunu, 1967).

#### **c. 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu**

5510 sayılı kanun 31 Mayıs 2006 tarihinde kabul edilmiştir. Bu kanun çalışanların sigortalı sayılma durumları, sigortalı sayılmayanlar, hastalık durumlarını, iş kazası, meslek hastalığından sağlanan hakları, birden çok iş kazası ve meslek hastalığı durumlarını, iş kazası ve meslek hastalığı durumunda işverenin ve üçüncü kişilerin sorumlulukları kapsamaktadır.

Tüzükler açısından bakıldığı zaman karşımıza yürürlükte olan uluslararası sağlık tüzüğü çıkmaktadır. Diğer iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüzükler yürürlükten kaldırılmıştır (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık, 2006).

### **4. Mesleki Yeterlilik Standartları Mevzuatları**

#### **❖ Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi**

Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (Kararname Numarası: 4).

#### **❖ Kanun**

Meslekî Yeterlilik Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun (Kanun No: 5544).

#### **❖ Cumhurbaşkanlığı Kararı**

5544 Sayılı Meslekî Yeterlilik Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Kapsamında Yetkilendirilmiş Sınav ve Belgelendirme Kuruluşlarının Gerçekleştireceği Sınavlarda Başarılı Olan Kişilerin İşsizlik Sigortası Fonundan Karşılancak Sınav Ücretleri Hakkındaki 14/5/2015 Tarihli ve 2015/7726 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararında Değişiklik Yapılmasına Dair Karar (Karar Sayısı: 1598).

❖ Yönetmelikler

- Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik
- Ulusal Meslek Standartlarının ve Ulusal Yeterliliklerin Hazırlanması Hakkında Yönetmelik
- Mesleki Yeterlilik Kurumu, Sınav, Ölçme, Değerlendirme ve Belgelendirme Yönetmeliği
- Ulusal Meslek Standartlarının Hazırlanmasında Görevlendirilecek Kurum ve Kuruluşların Nitelikleri, Görevlendirme Usul ve Esaslar
- Meslekî Yeterlilik Kurumunda Geçici Mahiyetteki İşlerin İstisna Sözleşmesi ile Gördürülmesine İlişkin Yönetmelik
- MYK Sektör Komitelerinin Kuruluş, Görev, Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
- Mesleki Yeterlilik Kurumu Personel Yönetmeliği
- MYK Uzmanlığı ile Uzman Yardımcılığı Atama, Görev ve Çalışma Yönetmeliği

❖ Tebliğler

- Türkiye Yeterlilikler Çerçevesine Dair Tebliğ
- Meslekî Yeterlilik Kurumu Meslekî Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğ (SIRA NO: 2015/1)
- Meslekî Yeterlilik Kurumu Meslekî Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğ (SIRA NO: 2016/1)
- Meslekî Yeterlilik Kurumu Meslekî Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğ (SIRA NO: 2017/1)
- Meslekî Yeterlilik Kurumu Meslekî Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğ (SIRA NO: 2018/1)
- Meslekî Yeterlilik Kurumu Meslekî Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğ (Sıra No: 2019/1)

❖ Usul ve Esaslar

- Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşler Sınıfında Yer Alan Mesleklerde Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu Kapsamında Mesleki Yeterlilik Belgesi Almaya Hak Kazanan Kişilerin Sınav ve Belge Ücretlerinin İşsizlik Sigortası Fonundan Karşılanmasına İlişkin Usul ve Esaslar



- Ulusal Meslek Standartlarının Güncellenmesi Süreçlerine İlişkin Usul ve Esaslar
- Ulusal Meslek Standartlarının Hazırlanmasında Görevlendirilecek Kurum ve Kuruluşların Nitelikleri, Görevlendirme Usul ve Esaslar
- Ulusal Yeterliliklerin Hazırlanmasında Görevlendirilecek Kurum ve Kuruluşların Nitelikleri, Görevlendirme Usul ve Esaslar
- Ulusal Yeterliliklerin Yürürlükten Kaldırılması, Güncellenmesi ve Yapılan Güncellemelerin Sınav ve Belgelendirme Süreçlerine Etkisinin Değerlendirilmesine İlişkin Usul ve Esaslar
- Ulusal Meslek Standartları ve Ulusal Yeterliliklerin Hazırlanması ve Güncellenmesi Çalışmalarında Görevlendirilecek Çalışma Gruplarının Oluşturulması ve Çalışmalarının Düzenlenmesine Yönelik Usul ve Esaslar
- Mesleki Yeterlilik Kurumu Belgelendirme Kuruluşlarına Yönelik Denetim Usul ve Esaslar
- Yetkisi Askıya Alınan veya Kaldırılan Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşlarının Gerçekleştirilmesi Gereken İşlemlere İlişkin Usul ve Esaslar
- MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi Gözetim ve Belge Yenileme Faaliyetlerine İlişkin Usul ve Esaslar
- Türkiye’de Çalışmak İsteyen Yabancıların Sahip Oldukları Mesleki Yeterlilik Sertifikalarının Doğruluğunun Belirlenmesine İlişkin Usul ve Esaslar
- Mesleki Yeterlilik Kurumu İtiraz ve Şikayetlerin Yapılmasına Dair Usul ve Esaslar
- Meslekî Yeterlilik Kurumu Markasının Kullanıma İlişkin Usul ve Esaslar (Mesleki yeterlilik Kurumu Mevzuat).

## 5. Uluslararası Sağlık Tüzüğü

6368 sayılı kanun 27 Aralık 1972 tarihinde bakanlar kurulu tarafından kabul edilmiştir. Bu kanun deniz ve hava liman çalışanlarının bulaşıcı ve salgın hastalıklara karşı korunmaları yönünde tedbirlerin alınmasına yöneliktir (Uluslararası Sağlık Tüzüğü, 1972).

Yönetmelikler sayıca oldukça fazladır, sadece yönetmelikler Çizelge A1’de bulunmaktadır.

Çizelge A1. Yönetmelikler

1	Limanlar Yönetmeliği	Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı	31.10.2012 Resmî Gazete Sayısı: 28453
4	Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İşaretlerine Dair Yönetmelik		
5	Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında	11 Eylül 2013 Resmî Gazete Sayısı: 28762
6	İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında	18.06.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28681
7	İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında	29.12.2012 Resmî Gazete Sayısı: 28512
8	İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında	29.12.2012 Resmî Gazete Sayısı: 28512
9	İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında	18.01.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28532
10	İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında	25.04.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28628
11	Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında	30.04.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28633
12	Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında	02.07.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28695
14	Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında	24.07.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28717
15	Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında	12.08.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28733
16	Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında	28.07.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28721
17	Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında	15.06.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28678
18	Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında	06.08.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28730
19	Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında	16.04.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28620
20	Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında	22.08.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28743
21	Tozla Mücadele Yönetmeliği	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında	05.11.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28812
22	Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik		20.08.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28741
24	İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında	25.04.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28628

## ÖZGEÇMİŞ