

## Etik nedir?

Etik insani değerlere uygun doğru davranışlarda bulunmak, doğru bir insan olmak ve değerler hakkında düşünme pratiğidir. Etik terimi Yunanca "kişilik, karakter" anlamına gelen "ethos" sözcüğünden türemiştir.

## İnsani değerler nelerdir?

**İnsanlık**, insanı insan yapan **değerleri** içerir. Özgürlük, eşitlik, kardeşlik, adalet, sevgi, saygı, hoşgörü, dostluk ve dayanışma insana özgü ve bütün insanlar için ortak sayılabilecek üstün değerlerdir. İnsanın tavır ve davranışlarında kendini gösteren bu güzel ve doğru nitelikler herkes tarafından kabul görür.

Etik kelimesinin iki farklı kullanım alanı bulunur. Günümüzdeki kullanımında ahlak ile etik ayrılmaktadır. **Ahlak kavramı bireylerin sosyal hayattaki ilişkilerini düzenleyen bir kurallar bütünü olarak görülür.** Etik ise daha çok iş hayatındaki bireylerin davranışlarını inceleyerek düzenlemeyi hedefleyen bir kavram olarak **kullanılır.** Etik doğru ile yanlış olanın teorileştirilmiş hali iken ahlak bu teorik verilerin günlük hayata yani pratiğe aktarılması suretiyle işlevsellik kazanan bir kavramdır. **Etik prensipleri temsil ederken ahlak bu prensiplerin davranışa dönüştürülmesini kapsamaktadır. Etik şartlara göre değil, şartlara rağmen doğru davranmadır.**

## Cod of conduct (Davranış kodu) ile Cod of ethic (Etik kodu arasındaki fark nedir.)

Davranış kodu, tek bir tarafın yada kuruluşun normlarını, kurallarını ve sorumluluklarını veya uygun davranışların ne olduğunu belirler. Kısaca bir şirketin çalışanlarının yada üyelerinin belirli durumlarda ne şekilde davranmaları ve karar almalarını belirleyen önceden yazılmış davranış kurallarıdır.

Bir şirketin davranış kuralları bu şirketin çalışanları için yaygın olarak yazılan ve şirketin ticari faaliyetlerini koruyan ve şirketin çalışanlarının şirketin beklentileri/hedefleri ve, bu hedeflere ulaşmak için kendilerinden beklenen davranış hususunda onları bilgilendiren spesifik kurallardır.

Bu bilgilerin çok kapsamlı veya ayrıntılı olması gerekmemektedir. Davranış kodu ön yargılı olmayan, yeni fikirlere açık ve saygılı olan, kapsayıcı, ret etmeyen bir kültür oluşturmak bakımından önemli olabilir ancak tek başına yeterli bir çözüm değildir.

Özel sektördeki davranış kuralı çalışmaları, bunların etkili bir şekilde uygulanması için, eğitim ,sürekli kontrol ve değerleme /iyileştirme gerektiren öğretim prosesinin bir parçası olması gerektiğini ortaya koymuştur. Yani bu konuda çalışanlar ve şirket mensupları eğitilmeli ve bunları ne kadar içselleştirdikleri sürekli kontrol edilmeli ve geliştirilmelidir.

Davranış kodunda şirket mensuplarının kodu okumalarını istemek, anladıklarından emin olmak için yeterli değildir. Etkinliğin delili çalışanların, şirket mensuplarının, endişelerini dile getirecek kadar kendilerini rahat hissetmeleri ve sorunlara şirketin uygun önlemler ile cevap verebileceğine inanmaları gerekmektedir.

Etik kodu ise; bir iş veya organizasyonda çalışanlara veya şirket mensuplarına hangi tip davranış ve kararların kabul ve teşvik edilebilir olduğu hususunda genel bir fikir verir.

Etik kurallar hukuki kurallar değildir. Ancak hukuki kuralların, yasaların uygulanmasını ister. Yasalara uygun yaşamak, yada şirket çalışanlarının o iş kolunu ve insan ilişkilerini ilgilendiren yasalara uymasının istenmesi bir etik normdur. Yolsuzluk ve rüşvet, nepotizm ile ilgili yasalara ve antiturst kanunlarına uygun olarak çalışılması bir etik normdur. Ancak hukuk etik kurallara göre çok daha kapsamlı olup, yasalara uymamanın kanunda belirtilen cezası vardır. Etik kuralların da yaptırımını vardır. Ancak bu hukuk rejimindeki gibi değildir. Çalışan yada şirket mensubu kanuna karşı gelmiş ise, onun cezası

kanunla belirlenir. Bunun dışında kanun ile cezalandırılmayan hususlarda, yaptırım iş arkadaşlarının, yöneticilerin kınaması, yalnızlaştırılması, yada sonuçta işini kaybetmesi ile sonuçlanır. Fakat şirketin kaybı çok daha fazla olmaktadır. Etik kurallar, kanuni uygulamalardan farklı olarak, şirket politikası ve hedefleri bakımından meşru başka kurallar olabilir.

**Çalışan yada şirket mensubu bu etik kurallara bir taraftan içinde var olan insani değerleri ortaya çıkararak, diğer taraftan buna uymadığı taktirde karşılaşacağı formal yada informal yaptırımlardan çekindiği için uyar. Ancak asıl önemli olan kendi öz iradesi ile bu kurallara uyulması, şirketin ve yöneticilerin bunu sağlaması gerekir.**

İş yerinde içki içmek yasak ise, iş yerinde içki içti diye bunun sonucunda buna bağlı bir zarar yada kayıp yoksa hukuken suçlu olmasa da, şirket normları bakımından bu bir suç olup, işini kaybetmesi ile sonuçlanabilir. O zaman ilgili hukuk yasası da buna cevaz verir. Ancak iş yerinde esrar, satar yada içerse bu sefer bu hukuken suç olup, cezasını da hukuk rejimi içinde görecektir. İş yeri bakımından ise bu hukuki suça bağlı olarak, ayrıca bir muameleye tabi olacak muhtemelen işini de kaybedecektir.

İş yerinde sürekli yalan söylemek, dürüst davranmamak etik kurallara uymaz, ancak bunun için kişi mahkumda olmaz, fakat iş yerinde kınanır, uyarılır, sonuçta belki de işini kaybeder, terfi edemez, maaş artırımını yada primlerden yararlanamaz.

### **Etik Değerler yada İlkeler Nelerdir?**

- Dürüst olmak ve doğrudan ayrılmamak, inandığı değerler ile bütün olmak
- Güvenilir olmak
- Adil olmak
- Verilen sözü tutmak
- Sadakate önem vermek
- Vatandaşlık bilinci ve sorumluluğuna sahip olmak(kader ve tasa da birlik olmak, sadece kendi derdi ile değil vatandaşının, ülkesinin derdi ile de dertlenmek
- Yalan söylememek
- Başkasının hakkına göz dikmemek
- Etrafındaki kişilere yardım etmek
- Saygılı olmak ve kişisel sınırları bilmek
- Acıyı ve zor durumları paylaşmak, anlayışlı olmak
- Karşıdaki kişinin mağduriyetinden faydalanmamak
- Yasalara saygılı olmak ve uymak
- İyi kişi olmak

Etik prensipleri içinde en önemli unsur honesty (dürüstlük) ve integrity doğruluktur/doğrular ile bütünleşmektir.

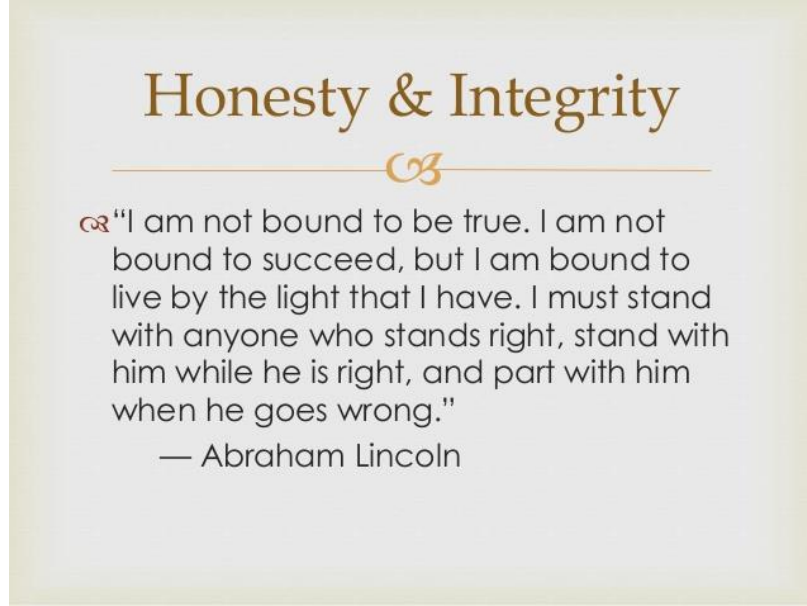
Dürüstlük (honesty) doğruyu söylemektir. Dürüst olarak, her şeyin görüldüğü gibi olacağına güvenmektir. Doğruluk (Integrity yada bütünlük): Doğruluk, doğru olduğuna inandığınız şeyin arkasında olmak ve, en yüksek değerlerinizle yaşamaktır. Nerede olursanız olun, kiminle olursanız olun veya ne yapıyor olursanız olun, en iyi şekilde hareket edeceğinize inandığınız şekilde hareket edecek olmanız anlamındadır.

Bütünlük; inandığınız doğrularla bir bütün olmak, hedeflenen amaca ulaşmayı sağlayacak doğrular ile bütünleşmektir. Ancak ben bundan sonra "doğruluk" kelimesini kullanacağım.

Honesty (Dürüstlük) önemli bir husus olup, bu olmadan şirket mahalli yada küresel olarak iyi bir isme sahip olamaz, ve sektörde kalıcı olamaz.

Dürüstlük bir şirketin şöhretinin gelişmesine, isminin duyulmasına ve mümkün olduğunca şeffaf bir şekilde genişlemesine yardımcı olan çeşitli etik standartların en önemlilerinden biridir. Bir şirketin yaratacağı sloganın amacı müşterilere hizmetini nasıl sunacağını birkaç cümle ile anlatmaktır.

Müşterilerin şirketten bekledikleri ise dürüstlük ve doğruluktur.



Dürüstlük, iyi bir lojistik sağlayıcısından asgari olarak uymasını beklememiz gereken aşağıdaki temel yetkinlikleri içerir;

-Bilgileri doğru ve aldatıcı olmadan sunmak; Örneğin gemiyi bağlarken ‘ geminin seyahat programı (itinery) hakkında ve geminin yükleme limanında olacağı tarih hususunda doğru bilgi vermek, geminin gecikmesi halinde derhal kiracıya muhtemelen ne zaman yükleme limanında olacağı hususunda kiracıyı bilgilendirmek vb gibi. Hazırladığı dokümanlarda doğru bilgilerin yer almasını sağlamak. (Ancak bu her zaman böyle olmamaktadır. Ticari mülahazalar ile yüklemelerde malda dış görünüşü ile bazı kirli konşimento keşide edilmesi gerekirken, kiracının talebi ve teminatı ile temiz konşimento keşide edilmektedir.)

-Hizmetlerini antiturst yasalarına uygun olarak tam bir şeffaflık içinde müşteri aleyhine rekabeti ortadan kaldıracak, ve rakipleri ile anlaşarak bir oligopolistik market yaratmayacak şekilde sunmak.

Müşteriler arasında ayrımcılık yapmamak(Ancak büyük müşterilerin miktar sözleşmeleri yada genel taşıma sözleşmeleri tahtında özellikle düzenli hat taşımacılığında ayrıcalıkları olmaktadır. Ancak bunu aynı şartları sunan tüm diğer müşterilerine de sağlamak.

-Gizliliğe riayet etmek, gizli ve özel olan bir bağlantıyı bir başkasına açıklamamak.

Tüm verilerin ve bilgilerin zamanında ve doğru bir şekilde kaydedilmesini ve veri koruma ve gizlilik yasasına bağlı kalmasını sağlamak (Örneğin bir kaza ve mal hasarı halinde jurnallerin doğru tutulması, sefer esası ile bir bağlantıda SOF yanı olaylar çizelgesinin doğru olarak tanziminin sağlanması.

Time charter bir bağlantıda performans düşüklüğü çıkmaması için seyir ve makine jurnallerin doğruyu yansıtmaması. Bunlar ideal hususlar olmakla beraber geçmişte yapılmayan hususlardı. Ancak kiracılar artık bunları kiracı acentesi tayin etmek, yada time charter bağlantılarda uygun rotayı tespit eden ve geminin yakıt sarfiyatını takip eden profesyonel kuruluşlar marifeti ile takip etmekte, hizmet sunucularının farklı davranma imkanları azalmaktadır.

İntegrity (Doğruluk-bütünlük )ise işin dürüstlük ve doğru sözlülük ile yapılmasıdır. Honesty (dürüstlük) integrity yanı doğruluğu garanti edemez. „Ancak doğruluk, dürüstlüğü garanti edebilir.

Honesty'nin bittiği yerde doğruluk devreye girer, doğru olduğuna inandınız yüksek değerler devreye girer ve dürüstlüğü devreye sokar.

### **Doğruluğun prensipleri nelerdir?**

**-Sorumlu olmak**, para kazanılmasa, hatta zarar edilse bile daima dürüst, doğru ve tutarlı olmak, Örneğin gemi bağladınız, bağladığınız tarihte 1500 ton yükünüz vardı ve 3000 tonluk gemi ile pazarlık ederek, bu pazarlık sırasında yükünüzün azlığından şikayet ederek gemiyi şimdilik 1500 mts general cargo ancak gemiyi full yüklemek kiracının opsiyonunda olarak, ıskarça esası ile 30.000 usd ye bağladınız. Ancak daha sonra 1000 ton daha yük çıktı ve bunu da aldınız, anlaşmaya göre gemiyi full yükle yüklemek ve ıskarça 30.000 usd ödemek hukuki hakkınız, fakat armatör buna itiraz ederek bağlantı sırasında yükün az olduğunu ileri sürerek kiracı olarak pazarlık ettiğinizi ve bu nedenle düşük navlunu kabul ettiğini, ancak şimdi ilave 1000 ton daha yüklendiğini, geminin 7 günlük mesafede daha fazla yakıt yakacağını ve limanlarda daha fazla kalacağını belirterek ilave navlun talep etti.

### **BU DURUMDA TAŞIYANIN TALEBİ KARŞISINDA HUKUKEN HAKLI OLAN KIRACI NE YAPMALI????**

Kiracı hukuken haklı, ancak işin başında ilave 1000 ton daha olduğunu bilseydi, daha fazla navlun ödemeyi kabul edebilirdi, armatörde daha fazla navlun almadan bu bağlantıyı kabul etmezdi. O halde doğru budur. Bu piyasa da taraflar her zaman karşı karşıya geleceklerdir. Armatör kandırıldığı hissine kapılmamalıdır. **SONUÇ Kiracı usd 10.000 fark ödemiştir. Çünkü kiracıda doğruluk ilkesi son derece güçlüydü.**

**-Adalet; Fairness;** Tüm şirket çalışanlarının şirketin müşterilerine ve paydaşlarına karşı bir adalet ve onların haklarına saygı duyacak şekilde davranmaları konusunda ikna edilmesi, yada bu inancın müşterilerde çalışanların davranışları ile oluşturulması.

Bu temel, bir nakliye firmasından beklenen bir ahlak ve etik standardından ziyade, bir nakliye hizmeti sunucusu olarak iyi bir repütasyona sahip olmanın temel şartıdır. Adalet olmadan hiçbir şeyi oluşturmak mümkün olmamaktadır.

**-Davranış kodunun düzenli ve dönemsel olarak gözden geçirilerek**, eğitim programları ile tüm çalışanların davranış ve misyon değerlerinin artırılması

**-Hataları kabul etmek;** işler yolunda iken ve özellikle işler planlandığı gibi yürürse her şey iyi ve güzel, herkes dürüst ve adil olur. Ancak deniz taşımacılığı risklerin ve beklenmeyen durumların çok sık ortaya çıktığı ve hesapların tersine çevrildiği bir taşımacılık türüdür. Bazen bunları kontrol etmekte çok zordur. İşte böyle bir durumda hata olduğu zaman ne olacaktır??

Dürüstlük bir hata olduğu zaman yada işler kötü gittiği zaman ortaya çıkar, insanın dürüst olup olmadığı o zaman belli olur. Dürüst kişi malını satar borcunu öder. Dürüst olmayan parasını kaçırp, zarar ettiğini bahane eder. Dürüst insan krizli bir piyasada kendi yaşam standartlarından vaz geçerek personelin maaşını tam olarak öder, dürüst olmayan kendi yaşamından feragat etmeden, hala lüks arabada gezerken personel maaşını ödemez, yada yarıya düşürür.

İronik olarak, hatalar, her zaman hata yapma riskinin olduğu gerçek dünyada çalışmaktan korkmadığınızı göstererek bir şirketin bütünlüğünü, sorunlara karşı koyabilme gücünü artırabilir, böyle bir durumda bile şirketin hem çalışanlarına hem de müşterilerine karşı dürüst davrandığını ortaya koyarak itibarını geliştirebilir. Ayrıca bundan da ders çıkartılır ve hata yapmamak öğrenilir, gelişim sağlanır. Hatalar insanı pişirir.

Gemi personeli hata yapmış ve yüke gerekli ihtimam ve özeni göstermeyerek mal hasarına sebep olmuş ise, buna itiraz etmek, taşıyanın hata yapmadığını ispatlamaya çalışmak etik bir davranış olmayacaktır. Ancak aksine bir tutumu da 45 yıldır görmedim.

Tabi aynı hassasiyeti kiracıdan da beklemek gerekmektedir. Onlarında kusurlu olduğu durumda hasarlı malı konteyner yada kasa içinde taşıyana teslim edip, sonra bunun denizde, sefer sırasında olduğunu iddia etmemelidir.

### **İş Etiği nedir?**

**Etik kuralların çoğu iş etiği için de geçerlidir. Bunlar daha ziyade şirket yöneticilerinin sahip olması gereken ve onların davranışları ile ortaya çıkarak aşağı doğru yayılan ve yazılı olarak etik kodlarında da yer alan prensiplerdir.**

- Honesty. (Dürüstlük)
- Integrity. (Doğruluk/bütünlük)
- Promise-Keeping & Trustworthiness. (Sözünde durma)
- Loyalty. (Sadakat)
- Fairness. (Adalet)
- Concern for Others. (Başkalarına değer verme, onlarla ilgilenme)
- Respect for Others. (Başkalarına ve fikirlerine saygı duyma, onları önemseme)
- Law Abiding. (Yasalara saygı duyma ve yerine getirme)

Her birey kişisel olarak saygılı olmak, adil olmak, tarafsız davranmak, hak yememek, sevgi ile yaklaşabilmek gibi kişisel değerlere sahiptir. Ancak yaşamın devam etmesinin bir gereği olarak para kazanmak amacıyla her birey bir iş topluluğunun da parçasıdır. Bu kapsamda kişinin sahip olduğu bireysel değerler alınan profesyonel sorumluluk ve üstlenilen yükümlülükler nedeniyle farklı bir boyuta taşınır. **İş etiğinin bir gereği olarak birey sorumluluk sahibi olmalı, hak yememeli, adil davranmalı, dürüstlükten ayrılmamalı ve iyi niyetli bir yaklaşım sahibi olmalıdır.**

### **İş etiği ile varılacak sonuç nedir?**

**Huzurlu çalışma ortamı, verimlilik artışı, firma sürekliliği, müşteri memnuniyeti, firmanın marka değerindeki artış, firma repütasyonunun iyileşmesi, şirket içi ilişkilerin iyileşmesi. Personel devir hızındaki düşme, insanda var olan iyinin ortaya çıkartılması**

İş etiği sayesinde çalışma ortamı daha adil ve huzurlu bir yer haline gelir. Kişiler kendisini güvende hissederek işlerini yürütür. Huzurun hakim olduğu iş ortamında üretkenlik ve verimlilik artar. Ekip çalışması daha kuvvetli olur. Çalışan kişiler ekip arkadaşlarına ve bağlı buldukları kuruma karşı aidiyet duygusu hissederek çalışırlar. Bu sayede de motivasyonları artar, yüksek performans gösterirler.

İş etiğinin bulunmadığı bir ortamda ise çalışanlarda isteksizlik, mutsuzluk ve stres görülür. Bu koşullar altında çalışan mutsuz kişilerden verim ve başarı beklenemez. Bu sebeple iyi bir yöneticinin en temel görevi iş ortamında iş etiğinin mutlak suretle tesis edilmesi ve çalışanların bu fikri destekleyen yapıda olan kişilerden seçilmesi olmalıdır. İş etiğinde temel unsurlar çalışkanlık, kurum ve kamu faydasını gözetmek, dürüstlük, hakkaniyetli olmak, adil ve şeffaf olmaktır

## **İş Etiğinde Yönetici davranışları nasıl olmalıdır.**

Etik kurallar yalnız çalışanların değil, çalıştıranlarında, şirket yöneticilerinin de davranışlarının nasıl olması gerektiğini belirler. Bunlar aşağıda açıklanmıştır.

Bir şirkette etik kültür bir kurumun liderlerinin davranışları ile ortaya konur. Bir şirkette etik kurallar vardır. Ancak şirket yöneticileri davranış ve kararları ile bunu ortaya koymaktadırlar.

O halde iş etiğini benimseyen şirket yöneticilerinin davranışları nasıl olmalıdır?

- Yönetici her bir çalışanın aynı amaç dahilinde birleşmesini sağlamalıdır.
- Yenilikçi olmalı ve yeni fikirleri benimsemeye hazır olmalıdır.
- Çevreye kapalı değil çevre ile sürekli etkileşim halinde olmalıdır.
- İletişime açık olmalı çalışanın yöneticiden korkacağı ortamı yok etmelidir.
- Çalışanlar ile işbirliğine açık olmalıdır.
- Somut hedefler belirleyerek çalışanların bu hedef etrafında birleşmesini sağlamalıdır.
- Çalışanların mutlu bir ortamda çalışması ve yaptığı işle övünmesini sağlamalıdır.
- Yönetici kendisine bağlı bulunan çalışanlara etik ilkeler dahilinde liderlik etmelidir
- Çalışanların aidiyet duygusunu artırmalıdır.
- Şirket mensuplarının ve çalışanların uyması gereken kararları, onların teklifi olarak ortaya çıkmasına zemin hazırlamalıdır.

## **Liderlik ve Başkalarına Saygı**

Doğruluk ve dürüstlük ilkelerine bağlı bir şirket yapısının tesisi için bu ilkelere sahip başarılı bir liderlik şarttır. Fakat güçlü bir lider bunlardan çok daha fazla niteliklere sahiptir. Şirket çalışanlarının saygısını ve sevgisini kazanmak önemlidir. Buda aynısını çalışanlara ve şirket mensuplarına aşağı doğru gösterilerek sağlanır. Yöneticilerin altında çalışanları bir eşya gibi görmemesi o şekilde muamele yapmaması gerekir. Çalışanlar konulan kurallara bununla ilgili yaptırımlardan ziyade lidere olan sevgi ve sadakat nedeni ile gönüllü olarak uymalıdır. Bu daha değerlidir.

**Etkili iletişim**, etkin bir lider, aynı zamanda altındakilerin fikir ve yapıcı eleştirilerine açık olmalıdır. Bunları dinlemeli ve değerlendirmelidir. Taraflar arasında etkin bir iletişim ön yargıdan arınarak sağlanır. Her iki taraftaki ön yargılar. Sağlıklı bir iletişimi engeller. Yanlış yargılara yol açar. Ön yargıları ise kendi kendine değerlendirme ve kuruntu yaparak buna bağlı tavır geliştirmek yerine, rahatsız olduğu davranış hakkında açıkça konuşmaktır. Harvard Üniversitesindeki vaka örnekleri, 60 yıl önce bunu ortaya koymuştur.

**Takım kurma**; takım olma ruhu yaratma, iyi bir lider ekibi ile iş ortamı dışında da bir takım ruhu yaratmaya çalışmalı, kendi ekibindeki kişileri iyi tanımalıdır. Örneğin gemiye giden bir liderin, önceden hazırlık yaparak personelin isimlerini, çocukları olup olmadığını öğrenmesi ve gemiye gittiğinde ismini söyleyerek halını hatırını sorması ve çocuğunun ismini zikren onun ne yaptığını sorması, çalışanda ona değer verildiği duygusu yaratacaktır.

İyi bir liderin sunulan lojistik hizmeti hususunda müşterilere bu hizmetin şartları hususunda tam bir şeffaflık ve açıklığı sağlaması gerekmektedir. Bu konuda özellikle küçük taşıtanların olduğu konteyner taşımacılığında taşıtanlar aldıkları hizmetin şartları hususunda çok fazla bilgiye sahip olmayıp, buda müşteri şikayetlerine sebep olmakta ve yargı mercii genel taşıma şartlarına karşı taşıtanları korumaya çalışmaktadır.

## DENİZ TAŞIMACILIĞI VE ETİK KODU

### Deniz taşımacılığının tanımı;

**Ulaştırma hizmeti Ya da Deniz Yolu Taşımacılığı hizmeti üretilirken tüketilen, depolanamayan, zaman ve mekan faydası yaratan, bozulmayan ancak kesintiye uğrayabilen ,talebi bir şeye bağlı olarak ortaya çıkan ,hizmetin kalitesi, sıklığı ,güvenilirliğine bağlı olarak Just in Time felsefesine uygun olarak malların istenilen zamanda ,istenilen yerde ,istenilen miktarlarda nihai tüketicinin emrinde olmasına imkan sağlayan ve bu yolla envanter maliyetini düşüren ,niteliğine göre üretim süreci içinde bir hizmet olarak bir input (girdi) niteliği ,üretmiş malların dağıtım bakımından ise mala bir katma değer ilavesi sağlayan bir hizmet türüdür. (HARUN ŞİŞMANYAZICI 2000)**

Ancak bu hizmet homojen değildir. Yukardaki tanım navlun sözleşmesi tahtında yapılan kırkambar (Liner /düzenli hat taşımacılığı) ve charter sözleşmesi tahtında yapılan sefer esaslı ile taşımaları kapsamaktadır.

Gemi Kirası Sözleşmesi bir varlık yönetimi olup, burada hizmet taşımadan çok bir satış yada lease anlaşası niteliğindedir. Burada taşıma hizmetini yapacak yada verecek olan müşteri konumunda, kiralayan ise finansal kurum, tersane yada yatırımcı armatördür. Etik değerler genel olmakla beraber, bu kiralama türünde ya da tahsis sözleşmesinde günlük bir hizmet sunumu mevcut değildir. Teknik ve ticari idare kiracıya yani müşteriye devredilmiştir. Şirket personeli müşteri ilişkisi daha sınırlıdır. Ancak bu ilişkide finans kurumu artık günümüzde gemiyi satın alan yada kiralayan şirketin etik kodu ile yakımdan ilgilenmekte, hatta bunun ne derece uygulandığını kontrol etmektedir. Günümüzde finans kuruluşları spesifik olarak deniz nakliye şirketlerinin sera gazı salınımını azaltma konusundaki politika ve uygulamalarını ve bunların yeterliliğini de kontrol etmektedirler.

Düzenli hat taşımacılığında ise, günümüzde %90-95 konteyner taşımacılığıdır. Sözü edilen etik değerler hem müşteriler hem de şirket çalışanları bakımından daha geçerli olacaktır.

Kurumsallaşmış bir çok konteyner şirketinin de bu etik kodları mevcuttur. Ancak burada da sıkıntılar ortaya çıkmaktadır. Buda OPENNESS (AÇIKLIK )KONUSUNDA ORTAYA ÇIKAR.

Düzenli hat taşımacılığında taşıyan private carrier değil, Common carrier'dır. Çok sayıda küçük taşıyan malını FCL yada LCL olarak yani bir konteyner içinde konsolide ederek NVOCC ile yada Forwarder şirketleri marifeti ile taşır. Liner şirketlerinde taşıma sözleşmeleri, booking note şartları ve liner konşimento şartları, hatta navlun ve kısımları pek anlaşılabilir olmayıp, profesyonellik gerektirmektedir. Yani burada bir açıklık mevcut değildir. Yargı bu küçük taşıyanları pek çok konuda korumaktadır. Bununla beraber bu şirketlerin etik kuralları içinde openness olmakla beraber, kendilerinden ayrılan bir elamanın bu konularda forwarder ve münferit taşıyanlara yardım etmek, onların profesyonelliğini artırmak için çalışmaya başlamalarını engellemek için kendi elamanlarını istihdam eden taşıyanların yüklerini taşımamaktadırlar. Genele teşmil etmesek de bunlar olmaktadır. Yani etik kurallar bu alanda sadece yazılı olarak kalmaktadır.

Diğer bir sıkıntı, NVOCC lerin kendilerinin taşıyan olması ve gerçek taşıyanın liner şirket olmasıdır. Müşteri karşısında NVOCC lerin etik kodu olmaz iken, hattın etik kodu NVOCC ya karşı geçerli olmakta, bir problem halinde NVOCC gerçek taşıyan ben değilim diye ortadan çekilmekte, hat ise gerçek taşıyanı benim anlamam seninle değil diye tanımamaktadır.



Çünkü hattın konşimentosunda taşıtan NVOCC dir. Burada liderin yada lojistik şirketinin niteliklerinden söz ederken hatanın kabulü prensibi işlememektedir.

Daha da ötesinde konteyner taşımacılığında gemi paylaşım anlaşmaları, stratejik ittifak ve birliktelikler, konsorsiyumlar ile bir şirketin gemisinde farklı 5-6 taşıma şirketinin konteyneri bulunmaktadır. Actual taşıyan farklı, mukaveleli akdi taşıyan farklı olmaktadır. Gerçek taşıyanın müşterisine karşı yada personeli için oluşturduğu etik kod önündeki taşıtan yanı akdi taşıyan için geçerli olmaktadır. Akdi taşıyanın etiği ise burada işlememekte çünkü gerçek taşıyanın çalışanları kendi taşıtanları olmamaktadır. Dolayısı ile bu konsorsiyum ve ittifakların hem kedileri için hem de verilen hizmet bakımından tüm tarafları kapsayan genel bir etik kodunun oluşturulması icap etmektedir.

Aynı husus Time charter bir bağlantı içinde geçerli olacaktır. Kiracı mukaveleli taşıyan olup, hizmeti satandır, ancak gerçek taşımayı yapan kiraya verendir. Bunun etik kodu yoksa, o zaman mukaveleli taşıyanının son taşıtana karşı etik kodunun bir anlamı olmayacaktır.

Bu nedenle kiracılar hem bu bakımdan, nihai kiracılarda just in time felsefesi bakımından tedarik zincirinde bir aksama olmaması için firmaların etik koduna sahip olması üstünde duracak ve olmayan gemiyi tutmayacaklardır.

Açık piyasa yani tramp taşımacılığı yapan şirketlerin etik değerleri çoklukla personelin ve şirket mensuplarının davranışları ile ilgilidir.

Bu tip etik koda sahip şirketlerin çalışanları, mensupları ve yöneticileri, gemi personeli ve acenteler dahil olmak üzere tüm çalışanlar kod hakkında bilgi sahibi olmak, ve hükümlerine uygun hareket etmekle, kodun ihlali ile ilgili şüphelendikleri durumları rapor haline ilgili mercilere rapor halinde bildirmekle yükümlüdürler.

Kod ile belirlenen etik prensipler şirket çalışanlarının davranışlarında ve kararlarında etkin olacaktır. Bu kodlar çalışanların işlerini dürüstlük, doğruluk ve saygıyla yapmalarını sağlamak üzere oluşturulmaktadır. **Bu prensipler özet olarak aşağıda verilmiştir;**

**Çıkar çatışması;** Conflict of Interest; Şirket çalışanları çalıştıkları şirket de imkanları kendi menfaatine ancak şirketin aleyhine olacak şekilde kullanmamalıdır. Çalışanların özel çıkarları, şirketin çıkarları ile çatışmamalıdır.

Şirket çalışanları özel menfaat sağlamak için şirketteki pozisyonlarını kullanmamalıdır.

**Kurumsal Fırsatlar(Corporate Oppurtunitees);** Çalışanlar,fırsatlar ortaya çıktığında bunu şirketin meşru menfaatlerini geliştirmek için kullanmalıdırlar.( Kendi çıkarları için kullanmamalıdırlar.)

Çalışanlar, kurumsal mülkiyeti, bilgiyi, yada pozisyonu kullanarak ortaya çıkan kişisel fırsatları kendileri için kullanmamalıdırlar. İyi bir kiracının önce kendilerine teklif edilen yükünü, menfaat temin ettiği başka bir armatör yada broker ile paylaşarak yükü çalıştığı şirket aleyhine onun almasını sağlamamalıdır. Bulunduğu konumun imkanlarını kendi lehine ancak şirket aleyhine olacak şekilde kullanmamalıdır.

**Gizlilik ve Mahremiyet,** Çalışanlar şirket ile ilgili bilgilerin gizliliğini korumakla görevlidirler. Çalışanlar, şirketin faaliyet gösterdiği işle, müşterileri ve tedarikçileri ile ilgili bilgilere sahip olabilirler, bu bilgiler, şirketin faaliyetleri, finansal sonuçları, beklentileri, potansiyel, kurumsal işlemler ile ilgili kamuya açık olmayan bilgiler olabilirler.

Çalışanlar bu bilgileri o şirkette çalıştıkları süre içinde ve bu süre bittikten sonra şirketten ayrıldıktan sonra da kullanmamalı, ifşa etmemeli ve konuşmamalıdır.



Bazı kira sözleşmeleri Private and confidential şartı ile yapılmaktadır. Bu bağlantının ve şartlarının da ifşa edilmemesi gerekmektedir.

Kamuya açık olmayan, ayrıcalıklı veya özel bilgilerin ifşasının söz konusu olduğu durumlarda; şirket ve ilgili çalışan açısından ciddi ve kötü sonuçlar ortaya çıkabilir. Aynı şekilde kurum ya da şirkette yetki almadıkça çalışanlar ile ilgili gizli kalması gereken bilgileri açıklamamalıdır. Bu müşteriler içinde geçerlidir. Şirket ayrıca topladığı kişisel verileri korumak için tüm teknik ve organizasyonel önlemleri almaya çalışmalıdır.

**Dürüst ve Adil Muamele;** Çalışanlar, şirketin müşterileri, rakiplerine ve tedarikçilerine ve diğer çalışanlarına dürüst, adil ve saygılı davranmak için çaba sarf etmelidirler.

Hiçbir çalışan manipülasyon, bilgi gizleme, ayrıcalıklı bilgilerin kötüye kullanılması, önemli gerçek bilgilerin ve hususların yanlış beyanı veya diğer doğru ve adil olmayan davranışlar ile kimseden hâksiz bir kazanç elde etmemelidir.

Dürüst davranış; sahtekarlık yada aldatma içermeyen davranış olarak kabul edilir. Etik davranış ise, kabul edilen profesyonel davranış standartlarına uygun davranış olarak değerlendirilir.

**Her türlü ayrımcılık ve tacizin yer almaması;**

Şirket tüm bireylerin, ayrımcılık, taciz ve zorbalıktan uzak bir ortam ve şartlar altında becerilerini en iyi şekilde kullanabilecekleri /geliştirebilecekleri bir iş ortamını bu etik kodlar ile taahhüt etmelidir.

Şirket aynı zamanda şirket çalışanlarına, cinsiyet, cinsel yönelim, evli/bekar olma durumu, cinsiyet değişikliği, ırk(renk, milliyet etnik yada ulusal köken) din yada inanç, yaş, engelli olmak, hamilelik, veya analık gibi temel insan hakları bağlamında hiçbir ayrımcılığın, tacizin, zorbalığın olmadığı bir iş ortamı sağlamakla görevlidir. Bunu bu etik kod ile taahhüt etmelidir.

Tüm çalışanlar böyle bir çalışma ortamının geliştirilmesini kolaylaştıracak şekilde çalışmalı, bilinen yada şüphelendikleri aykırı davranışları bir yöntem dahilinde rapor etmelidirler.

Ayrımcılık, taciz ve zorbalık etik ilkelerin ihlali ve aynı zamanda şirketi ve bunu yapan her hangi bir şirket çalışanını bu konudaki cari yasalar bakımından suçlu durumuna sokabilir.

**Sağlık ve Emniyet;**

Şirket çalışanları için güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamaya çalışır. Her bir çalışan tüm uygulanabilir güvenlik ve sağlık kurallarını, ilgili yasaları ve yönetmelikleri yerine getirerek, bunlara uygun davranarak, tüm çalışanlar için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının devamlılığını sağlamakla görevlidir. Deniz taşımacılığında bu husus, IMO'nun Denizde Can ve Mal Emniyeti konvansiyonu ve diğer kod'lar ile ve bu konudaki ulusal yasalar ile sağlanır. Limanlarda sahil sıhhiye denetimleri ve belge ve sertifikaları hem gemi ile o ülkeye gelebilecek salgın hastalıkların önlenmesi, hem de gemi üzerindeki personelin, yolcu gemilerinde ilaveten yolcunun sağlığının korunmasına yönelik hususlardır.

**Uyuşturucu ve Alkol;**

Şirket politikası gereği kanuni olmayan (reçete ile sağlık maksadı ile alınanlar dışında) uyuşturucu ve yasaklı maddeleri şirkete ait yerlerde kullanmak, satmak, satın almak, üstünde bulundurmak, başkasına transfer etmek yasak olmalıdır. Zaten kanunen de yasaktır.

Şirket tarafından müsaade edilenler dışında, şirkete ait alanlarda alkol içeren maddeleri bulundurmak, kullanmak, satmak, satın almak, bir başkasına aktarmak yasak olmalıdır.

Bu politika şirketin alkol veya diğer kontrollü yada yasaklı maddelerin kullanımı ile ilgili yasa ve düzenlemelere uymasını gerektirir. Gemi bakımından ise özellikle tanker taşımacılığında emniyet açısından içki kullanmak yasak olup, meri yönetmeliklere göre şirketin belli aralıklar ile gemi personelinin bu bakımdan kontrole tabi tutma hakkı ve sorumluluğu bulunmaktadır.

Şirket kendi taktirine bağlı olarak, yürürlükteki yasalar tarafından yasaklanmadıkça, çalışanları alkol veya diğer kontrollü /yasaklı maddeler bakımından rastgele, habersiz olarak kontrol etme hakkına sahip olmalıdır. (Bu daha ziyade kara personeli için geçerli olacaktır. Tankerlerde bunu yapması zaten sorumluluğudur).

Bimco'nun antidrug cls'u bu konuda dikkat edilmesi gereken diğer bir husustur. (Sözleşmede yer alması durumunda)

### **Çevresel uyum ve çevre kirliliğinin önlenmesi;**

Tüm çalışanlar şirketin çevresel uyum ve çevrenin korunması politikalarına uymayı ve çevrenin sürekli bir şekilde korunması ile ilgili tedbirlerin geliştirilmesini sağlamayı kabul etmelidirler.

Deniz taşımacılığında bu husus taşıma şirketlerinin gemilerinden kaynaklanan katı ve sıvı atıklar ile denizlerin kirlenmesinin önlenmesi, temiz ancak içinde başka bir denizden alınmış ve o ortama ait mikro organizmaları, canlıları barındıran balast suyunun başka bir denizde boşaltılarak denizlerin biyolojik anlamda kirlenmesinin önlenmesi, atmosfere salınan sera gazlarının, Sox ve Nox salınımlarının azaltılması ve bir süreç içinde sıfırlanması için oluşturulmuş IMO konvansiyon ve protokollerine uymak zorundadır.

Bu cümleden olmak üzere geçerli yerel veya ulusal çevre kurallarının, yönetmelik yada yasaların ihlali hiçbir şekilde şirketin yararına olmayacaktır. Bu nedenle şirketin bu tür ihlallere karşı sıfır toleransı bulunmaktadır. Çünkü bayrak devleti ve liman devletinin de bu konuda şirket karşısındaki toleransı sıfırdır. Zaten bu nedenle geçtiğimiz 10-15 yıl içinde büyük maliyetlerine rağmen deniz nakliye şirketleri gemilerini bu kurallara uygun hale getirmeye çalışmaktadırlar.

### **Yolsuzlukla mücadele; kötü amaçlı ve çıkar sağlamak için verilen, alınan para, kıymetli hediyeler ve ağırlamalar; Rüşvet ve irtikap**

Şirket yürürlükteki tüm yolsuzlukla mücadele yasalarına uymayı, her türlü rüşveti, hediye hem kendisi hem de şirket çalışanları bakımından ret etmeyi, küresel ölçekteki faaliyetlerini dürüst, adil ve şeffaflık ile yürütmeyi taahhüt etmelidir.

Çalışanların, kararlarını ve/ veya eylemlerini etkilemek, onları yasa dışı davranmaya ve görev ihlali yapmaya teşvik etmek, maksadı ile bir devlet görevlisine mevcut yada potansiyel iş ortağına veya bir başka tarafa doğrudan veya dolaylı olarak para veya değerli bir hediye vermeyi teklif etmesi, ödemesi, ödeme yetkisi vermesi, veya ödemeye söz vermesi, kesinlikle yasak olmalıdır.

İlaveten şirket çalışanları, her hangi bir çalışan yada görevliye şirketin işi için uygunsuz ve kanuni olmayan bir teşvik niteliğindeki değerli bir hediye, para yada rüşvet sayılabilecek bir hediye vermemelidir. Rüşvet çıkar elde etmek için yapılmasa da, yada özel sektör kuruluşları arasındaki ilişkiler bakımından da verilmemelidir.

Bimco'nun aşağıdaki charter party klz'ları bu etik kuralları sözleşme maddesi haline dönüştürmektedir.

Bimco'nun anticorruption klz'u(Yolsuzluğun yapılmaması ile ilgili klzu), anti bribery klz(Rüşvet vermeme/almama ile ilgili klz'u)

## **Etik code ve Time charter bağlantı;**

Yukarıda görülen hususlar açık piyasa taşımacılığı yapan bir deniz nakliye şirketinin etik kodu maddeleri olabilir. Bu etik değerlerin çoğu da şirketin çalışanlarından istenmektedir. Ancak bu şirketin gemisi time charter yada trip charter esaslı ile kiralandığında kiralayan mukaveleli taşıyan, geminin sahibi ise actual (gerçek) taşıyan olmaktadır. Teknik idare actual taşıyana ait olduğundan personel actual taşıyanın elamanı olmakta, ancak ticari idare ise mukaveleli taşıyanda olmakta ve personel kira sözleşmesine göre bu bakımdan da onun emrinde olmaktadır. Fakat personel bu şirketin(kiracının) elamanı değildir. Dolayısı ile kiracının etik kuralları bu personeli ne kadar ilgilendirecektir. Kira sözleşmelerine konulacak bir madde yada bir rider klz ile bunun açıklığı kavuşturulması, bu hususlara da dikkat edilmesi icap etmektedir.

Bu mesele halledilse bile kiracı gemi kaptanının hizmetinden memnun değilse kiraya verenden bu kaptanı değiştirme talebinde bulunma hakkına sahiptir. Kiraya verenin etik kuralları olduğunu ve personelin bunlara uyduğunu varsayalım, bu ise mukaveleli kiracının menfaati ile çelişsin, kaptan görevi gereği bu etik kurala uysun (çoklukla pilot alınması zorunlu olmayan bir limanda pilot alınması yada malın yüklenmesinde miktar bakımından veya güverte yükü, l/s/d malzemesi miktarı bakımından çıkar), böyle bir durumda muhtemelen kiracı kaptandan şikayet ederek değiştirilmesini isteyecektir. Şirket krizli bir piyasada bunu kabul edip kaptanı değiştirmesi durumunda, o şirketin etik kod sistemi temelinden sarsıntıya uğrayacaktır.

**DOLAYISI İLE YUKARIDA DA HER BÖLÜMDE YERİ GELDİĞİNDE AÇIKLAMAYA ÇALIŞTIĞIMIZ ÜZERE ETİK COD UYGULAMASI GEMİNİN ÇALIŞTIRILMA ŞEKLİ İLE UYUMLAŞTIRILMALI VE BUNA GÖRE ETİK KODLARIN BELİRLENMESİ GEREKMEKTEDİR.**

Bu gerçek dikkate alındığında sektörümüz eko sisteminde içten dışa doğru hedef kitle sıralaması yaptığımızda ve paydaşlar kimler olacak diye baktığımızda, bir deniz nakliye firmasının fonksiyonel organizasyon yapısını dikkate almamız gerekecektir. Tek gibi görünen bir deniz nakliye firması aslında fonksiyon olarak 3 farklı şirketi içinde barındırmaktadır; i) Varlık yönetimini gerçekleştiren geminin alımı satımı ve bunun finansman ve tersane ilişkisini yürüten birim, ii)Geminin teknik idaresini yürüten ve Opex maliyeti içinde yer alan hizmet ve ürün tedarikçileri ile gemi personeli istihdamını yürüten bölüm, yani hizmet üretim birimi, iii)Bu hizmetin üretimine acente, broker, pre loading sürveyörler, liman setevadorlar ve terminal operatörleri ile ilişkiler bakımından katkı sağlayan ve hizmeti pazarlayan, satan ticaret birimi, yani ticari idareyi yürüten birim. Bu birimler tek bir şirket bünyesinde olabileceği gibi parçalanıp ayrı şirketler olabilir. Geminin sahibi banka, tersane, yada bir başka yatırımcı olabilir, bu gemiyi bir başka şirkete bareboat esaslı ile kiralar, yada satın alma opsiyonu veya vaadi ile kiralar, kiralayan firma (disponent owner- işletme müteahhidi) kiraladığı geminin teknik idare ile ilgili kısmını kendi üstlenir ,yada dış kaynak kullanarak bir correspondent owners' dan bu hizmeti satın alır, daha sonra ticari idareyi kendi üstünde tutmayarak gemiyi bir başka şirkete time charter esaslı ile kiralar, bu gemiyi kiralayan firma da bu gemiyi yada kendi malının taşınması için kullanır, ya spot piyasada ticari olarak kullanır, yada bir başka firmaya time charter esaslı ile sublet eder. Şimdi anlayacağınız üzere nihai hizmet tüketicisine bir taşıma hizmeti sunmak için işin içine 4-5 ayrı şirket girmektedir. Aslında tek bir firma tarafından verilebilen bu hizmet şimdi armatörlük fonksiyonunun parçalanması ile 4-5 şirket tarafından verilmektedir. Ama nihai kullanıcı tektir. Verilen hizmetin sorumlusu ise son hizmeti satın alana o hizmeti verendir. Ancak geriye doğru bu 5 şirket birbirlerinin hizmet sunucusu ve alıcısıdır. Bu durumda her bir şirketin etik kodu olması ve bunun genel değerler bakımından aynı, ancak yapılan işe ve firmaya göre farklı olması icap edebilecektir. Yada bazen zincirde

bazı firmaların böyle etik kodu olmayabilir. Bu nedenle bir firmanın etik koda sahip olması istenen amacın hasıl olması için yeterli olmayacaktır.

Tek bir firmanın bu hizmeti verdiğini düşündüğümüzde ise; Kara personeli ve deniz personeli ve şirketin kendi öz ve mukaveleli acenteleri (özellikle liner taşımacılıkta) personel ve çalışma ortamı ile ilgili etik kod bakımından en önemli iç halka olacaktır. Burada dışa doğru artık üretim prosesinde yer alan teknik idare ve ticari idare kısmında yukarıda zikrettiğimiz tedarikçiler, hizmet sağlayıcıları ve hizmetin pazarlanmasına aracılık edenler içe en yakın dış halkayı oluşturacaktır. Burada etik değerler daha ziyade mal ve hizmet satın alımı ile ilgili olacak yada bu alanı kapsayacaktır. En dış halka olmakla beraber en asli olan son halka bu hizmetin satın alıcıları olacaktır. Dolayısı ile sondan başa doğru hizmeti satın alandan başlamak üzere her hizmet yada ürün satın alan bu etik kodu arayabilecektir. Dünya buraya doğru gitmektedir. Dolayısı ile bir denizcilik şirketi bir etik kod oluştururken tüm bu ilişkileri göz önüne almak zorundadır.

## **SONUÇ;**

Yukarı da izah edildiği üzere günlük iş hayatı, bu hayatın kendine özgü güncel ve geleneklere dayalı genetik alışkanlıkları ve kuralları genetik kodları bulunmaktadır. Bu genetik kodlar ve alışkanlıklar, her zaman oluşturulan etik ve hareket kodları ile uyumsuzdur. Bu eski alışkanlıklara uymuyor diye etik kodu ret etmek ve eski sistem devam etmek artık günümüzde mümkün olmayacaktır. Artık günümüzün mottosu sürdürülebilir olmaktır. Fırsatları değerlendirmek, ortaya çıkan fırsatları kafa kopararak zengin olmak yada büyümek artık günümüzün davranış modeli değildir. 1990'da doğu bloku çözüldüğünde ortaya çıkan fırsatları yaptığımız işte profesyonel olarak, kendimizi geliştirerek, marka yaratarak sektörde kalıcı olmak yerine, kısa sürede zengin olmayı tercih ettiğimizden yarattığımız değerler kısa sürede kaybolmuştur. Ancak Almanya tersine davrandığı için bu dağılmadan güçlü firmalar ve sağlıklı iş birliktelikleri ve marka değeri olan şirketler yaratarak yararlanmışlardır.

İş hayatı bedendir, etik değerler ise bu bedene giydirilen elbisedir. Bu elbiseden murat edilen amaç yukarıda izah edilmiştir. Ancak her dikilen elbise her bedene uymaz, bu nedenle ya elbiseyi yada bedeni ona uydurmamız icap eder. Eğer çok büyük fayda getirmeyecek, yada büyük kırılmalar yaratacak alışkanlıkları zorlayarak değiştirmek, bizi sistemden uzaklaştıracaktır. Bunun için bir plan dahilinde uygulanabilir ve istenilen amaca ve hedefe bizi daha yakınlaştıracak olanlardan başlayarak bir süreç içinde eğitim ile çalışanlarda ve şirket mensuplarında bu ilkelerin faydası hususunda bir inanç ve uygulanması konusunda istek yaratarak, kapsamı genişlete, genişlete sonuca ulaşmamız gerekmektedir. Burada da çalışanlara verilecek talimatları ve etik kodları bizzat onlara yaptırmak onların fikri olarak ortaya koydurmak, uygulanma oranını artıracaktır. Çünkü bireyler kendi yarattıkları sistemin başarısı için daha fazla çalışacaklardır.

Ancak bu konuda sıkıntımız, yaptığımız işin küresel ölçekte çok uluslu olması ve, gemideki personelin de ha keza artık bu nitelikte olmasıdır. Dolayısı ile çok farklı kültürden ve ahlaki değerlerden gelen bir personel yapısı ile yine çok farklı kültürden gelen tedarikçilerin hizmetlerinden yararlanarak, çok farklı kültür, anane, ahlak ve etik değerlere sahip müşterilere ortak ve genel bir iş ahlaki ve etiği üzerinden hizmet vermek çok da kolay olmayacaktır. Burada bize yardımcı olacak şey, bu gün için küresel ölçekte ve artan bir şekilde bu etik kodları çok sayıda şirketin ve kurumun uygulamaya başlaması ve bu kervana katılanların, yada katılmak mecburiyetinde kalanların sayısının giderek artmasıdır. Bu gün büyük şirketlerde olduğu gibi, gelecekte küçük taşıtanlar da deniz nakliye şirketlerinin etik değerlerini ve etkin bir şekilde uygulanıp uygulanmadığını öğrenmek isteyecek ve bunun sonucuna göre deniz nakliye şirketleri ile çalışıp çalışmamaya karar vereceklerdir. Daha ötesinde deniz nakliye şirketleri de kendi menfaatleri için mal ve hizmet tedarikçilerinden bu etik kodlara sahip olmalarını istemeli ve kontrol

etmelidir. Böylece çok daha adil, dürüst, ilkeli, doğaya saygılı, bir çalışma ortamı yaratabiliriz, bunu kendimiz için yapmasak bile çocuklarımız, torunlarımız için yapmalıyız.

Bir etik kodun oluşturulması ve uygulanması ise taşıyanlar için diğer harcamaları ve giderleri dikkate alındığında hiç te masraflı bir şey olmayıp, sonucunda sağlanacak getiri, gider ile mukayese edilemeyecek kadar büyük olacaktır. En önemlisi İTİBARI para ile ölçülemeyecek bir değere sahiptir.

İstanbul, 22.03.2021